



# 360° PDP<sup>©</sup>

*(Personal Development Program)*

המודל המתקדם של DH&A להערכת  
בכירים והתאמת תכנית פיתוח אישי עבורם



**2018**



# 360° PDP©

## המודל המתקדם של DH&A להערכת בכירים והתאמת תכנית פיתוח אישי עבורם

### כללי:

360° PDP היא מודל ייחודי שפותח על ידי צוות המחקר של DH&A על בסיס הערכת 360° המוכרת ומיועדת להערכת בכירים באירגוניהם והתאמת תכנית פיתוח אישית עבורם (PDP – Personal Development Program). המודל שנוסח בהצלחה מרובה בחו"ל מוצג לראשונה, בעברית, לאירגונים בישראל.

### הרעיון:

1. התאמת תכנית פיתוח אישית לבכירים באירגוניהם על בסיס תוצאות הערכת 360° שתבוצע סביבם.
2. תהליך ה-360° הוא הערכה כוללת ורחבה על ביצועיו של הבכיר בנושאים התנהגותיים, ביצועיים וניהוליים הנעשית באמצעות ראיונות אישיים עם מנהלים, עמיתים וכפיפים של הבכיר המוערך, תוך השוואה לתפיסתו העצמית של הבכיר את יכולותיו וביצועיו.
3. ההערכה הינה אישית. במכלול התוצאות ישותף רק הבכיר המוערך. דו"ח תוצאות מוסכם יועבר להנהלה.
4. תהליך ההערכה מבוצע על מנת ליצור מגמה של התפתחות אישית בקרב בכירים באירגוניהם מתוך הכוונה כי תהליך זה ישפיע לטובה גם על האירגון, התנהלותו ותוצאותיו.

### 360° PDP מאפשר:

1. פיתוח אישי ואירגוני.
2. אווירת עבודה המאפשרת התפתחות.
3. עבודת צוות משופרת.
4. ביצועים אירגוניים משופרים.



### התועלות בתהליך ה-360°PDP:

#### עבור הבכיר המוערך:

1. תמונה עכשווית ורחבת היקף על תפיסת הסביבה את הבכיר וביצועיו.
2. ניתוח של סביבת העבודה המיידית של הבכיר המוערך.
3. ניתוח תכונות אישיות והשפעתם על תפיסת התנהגות הבכיר על ידי סביבתו.
4. יצירת תכנית פיתוח אישית הנותנת מענה לתוצאות ההערכה.

#### עבור האירגון:

1. דו"ח מקיף על ביצועיהם הנתפסים של בכירי האירגון.
2. יצירת אפשרות להשוואה על בסיס קריטריונים זהים.
3. יצירת אווירת עבודה של פתיחות ושיתוף.
4. תהליך פיתוח אישי לכל בכיר מוערך תוך התייחסות לביצועים האירגוניים.
5. אפשרות לבניית תכנית פיתוח כללית לבכירי האירגון.

### תוצרי תהליך ה-360PDP:

#### עבור המנהל המוערך:

דו"ח אישי רחב ומעמיק המוגש מילולית לבכיר המוערך בפגישה אישית כמו גם דו"ח אישי כתוב הכולל את טווח התוצאות וההסברים הנדרשים.

#### עבור האירגון:

1. דו"ח מסכם, על כל בכיר מוערך, המציג את כל הנקודות המרכזיות שעלו בהערכה שהינן רלוונטיות לאירגון.
2. דו"ח כללי המסכם את התהליך, את הממצאים הפרטניים המוסכמים, את ההשפעות על האירגון ותובנות כלליות הנגזרות מהמבט המקיף שתהליך ההערכה וראיון מספר גדול של אנשים ובכירים באירגון איפשר.

#### תכנית העבודה:

1. תכנית העבודה כוללת סדרת ראיונות עם האנשים המקיפים את כל אחד מהבכירים המוערכים אם אלה מנהליהם, עמיתיהם, הכפופים להם או אנשים משמעותיים אחרים. בסך הכל מרואיינים סביב כל נבדק כ-12-10 אנשים.
2. כל ראיון מורכב משני חלקים עיקריים. האחד, שאלון מספרי בן 30 שאלות, מתוכו 24 שאלות המבוססות על מודל ה-SILVER ACE\*, 3 שאלות אותן הבכיר המוערך מבקש כי ישאלו את המרואיינים אודותיו ו-3 שאלות שמנהלו הישיר של הבכיר מבקש כי המרואיינים יתנו את תשובותיהם. החלק השני הוא חלק פתוח בו ישאל המרואיין שאלות מובנות לגבי הבכיר המוערך.

\*מודל ה-SILVER ACE פותח ע"י דר' דב ינאי ומוצג בספרו בשם זה (2014) שיצא לאור בהוצאת "אוריון".



**תהליך העבודה לאחר אישורה:**

- שלב א' – פגישה מקדימה עם כל בכיר מוערך.
- שלב ב' – איסוף שאלות מנהלי הבכירים.
- שלב ג' – יצירת שאלון יעודי ואישי בן 30 השאלות לכל בכיר מוערך.
- שלב ד' – ביצוע כלל הראיונות הנדרשים.
- שלב ה' – ניתוח תוצאות, הכנה ומסירת הדו"ח האישי לכל בכיר מוערך.
- שלב ו' – מסירת דו"ח כללי ומסכם להנהלת האירגון.

**לוח זמנים:**

1. לוח הזמנים כפוף לכמות המוערכים ותלוי בשיתוף פעולה של האירגון ואנשיו.
2. טווח הזמן המשוער מאישור התהליך עד מסירת הדוחות המסכמים – כחודש.

**לפרטים נוספים:**

ד"ר יהודה חיימוביץ'

עמית בכיר - מייסד

DH&A – Dr. Hamovitz & associates

דוא"ל: [office@dh-aa.com](mailto:office@dh-aa.com)

אתרנו: [www.dh-aa.com](http://www.dh-aa.com)