

מירי כוריאל - הרצאות

חוויתי על בשרי את כאבי הטיפוס במעלה הסולם הניהולי, את הקושי לגבש זהות ניהולית, ואת ההבנה המפתיעה שניהול כולל תחומים רבים שהם מעבר ל Delivery. חוויתי את האתגרים העומדים בפני העובדים בתקשורת עם המנהלים שלהם, בכניסה לתפקיד ניהולי ובצמתי קריירה. כאשה בכירה בהנהלה למדתי הרבה על האתגרים בקידום נשים בהייטק.

עשיתי את כל הטעויות בעצמי בדרך למעלה, ובהרצאות שלי אני רוצה לחלוק אתכם את התובנות שלי כדי לקצר לכם את הדרך.

- בעלת ניסיון של 25 שנה בניהול פיתוח בחברות גדולות וקטנות
- 12 שנים סמנכ"ל פיתוח בהייטק
- מנטורית ויועצת למנהלים בחברות הייטק
- עורכת סדנאות למידה משותפת למנהלים צעירים
- מרצה פופולרית בנושאי ניהול, קריירה ושילוב נשים בהייטק

היחסים עם המנהל שלנו הם תמיד מורכבים ולעתים גם טעונים ומתסכלים. כמעט לכל אחד יש סיפורים על המנהל שלו שלא מבין אותו, לא מקדם אותו, או סתם לא עושה את הדבר הנכון. אחד הדברים שלא מספרים לנו הוא שאנחנו יכולים בקלות לשפר את היחסים עם המנהל באמצעות שיטות פשוטות, ולהגיע למצב שאנחנו מצליחים להשיג ממנו הרבה יותר. זה נקרא "לנהל את המנהל שלך" ותאמינו או לא – המנהלים שלכם היו מתים שתעשו את זה.

כמנהלת וכמנטורית חוויתי שוב ושוב את כאבי ההתנהלות בתוך החברה, ואת פערי התקשורת בין המנהל לכפייים, גם בדרגות הגבוהות ביותר. פיתחתי שיטות וטיפים מעשיים לגישור על הפערים ולהשגת שיתוף פעולה מוצלח בין הדרגים, אותם אציג בהרצאה. אני מאמינה שהיחסים עם המנהל הם היחסים החשובים ביותר במקום העבודה, ושאם רק נחליט לבחון אותם ולהשקיע בהם קצת, נוכל לשפר דרמטית את ההישגים שלנו ואת הסיפוק מהעבודה.

לנהל את המנהל שלך

קהל יעד
כלל העובדים והמנהלים

משך ההרצאה
שעה וחצי

"אני עובדת מצוינת, עושה עבודה מקצועית ועומדת תמיד בזמנים, אבל המנהל שלי לא רואה אותי".

"לא תמיד ברור לי מתי לפנות למנהל שלי לעזרה כשאני נתקל בבעיה."

"המנהלת שלי בודקת אותי כל הזמן, אני מרגיש שהיא לא סומכת עלי"

אם המשפטים האלה מהדהדים לכם מצבים מוכרים, ההרצאה הזו בשבילכם. אחרי שנים רבות כ VP R&D אני מכירה היטב את שתי נקודות המבט – שלכם ושל המנהלים, ויודעת לגשר ביניהן. בהרצאה הזו אדבר על:

איך להעביר מסרים למנהל שלי בצורה שתעזור לי לקדם את המטרות שלי?
איך לתקשר עם המנהלת שלי כך שתראה ותעריך אותי?
ואיך לעשות את כל זה כשעובדים מהבית?

משפיעים מרחוק

איך להיות עובד מצטיין כשעובדים מהבית

קהל יעד

כלל העובדים בחברה

משך ההרצאה

שעה וחצי

להיות ראש צוות

מה זה אומר, בעצם?

קהל יעד

ראשי צוותים בהווה ובעתיד

משך ההרצאה

שעה וחצי

הרבה אנשים מוכשרים רוצים להתקדם לניהול, ולקבל תפקיד של ראש צוות. אבל לא כל מי שרוצה להיות מנהל, וגם לא מי שכבר קודם לניהול, מבין את הפנים הרבות של תפקיד המנהל. מנהלים צעירים תופשים את התפקיד בדרך כלל באופן מצומצם יותר ממה שמצפים מהם, ולוקח זמן, לעתים שנים, עד שהם מגבשים תפישת תפקיד רחבה ומשפיעה, שממוקדת לא רק פנימה אל תוך הצוות, אלא גם הצידה (ממשקים פרודוקטיביים עם עמיתים) ולמעלה (חלק מצוות הנהלת המחלקה והשפעה על החברה כולה).

בהרצאה זו אני מציגה את תפקידי המנהל השונים באופן מסודר, מפורט ומאיר עיניים, ובדרך כלל גם מפתיע.

ההרצאה מיועדת לראשי צוותים פעילים, וגם מנהלים בדרג גבוה יותר מוזמנים להשתתף, מה שיאפשר להם אחר כך שפה ניהולית משותפת עם ראשי הצוותים שלהם. ההרצאה יכולה להתאים גם למי שרוצה להתקדם לניהול, כדי לצייר לו תמונה מלאה של התפקיד. ביחד או בנפרד עם מנהלים פעילים (לשיקולכם).

ילדות טובות, ילדים

אמיצים

איך לקדם נשים בהייטק

קהל יעד

כלל העובדים בחברה

משך ההרצאה

שעה וחצי

כולנו מכירים את הסטטיסטיקות: נשים פחות נוכחות בתפקידים ניהוליים ועמדות השפעה בהייטק.

ברור לכולנו שנשים לא פחות טובות מקצועית וניהולית מגברים, וכמובן אין בהייטק אפלייה מודעת נגד נשים. אז למה הן מתקדמות פחות מגברים? איך אפשר לשנות את המצב?

בהרצאה הזאת נחפש את הסיבה לכך בנטייה של בנות צעירות להיות "ילדות טובות", נתאר מה קורה כשילדות טובות מגיעות לעולם ההייטק. נראה איך הקונפליקט הזה משפיע על הבטחון העצמי וההתנהלות במקום העבודה, ונברר מה הקשר של הזמרת טיילור סוויפט לכל זה.

נסיים את ההרצאה באוסף של טיפים מעשיים שחברות הייטק יכולות ליישם כדי להקל על נשים לפרוח, להתקדם ולהשפיע.

למה לא טוב להיות

ילדה טובה

טעויות שנשים עושות, ואיך לבנות קריירה מצליחה בלעדיהן

קהל יעד

נשים העובדות בארגון, בכל הדרגים.

משך הסדנה

שעתיים

אנחנו שומעות הרבה על תקרת הזכוכית, על אפליית נשים בשכר ובקידום, ועל התרבות הגברית המושרשת בארגונים רבים ומקשה על נשים להתקדם. כל הנושאים האלה חשובים ויש להמשיך להיאבק בהם.

אך בסדנה הזאת הדגש דווקא עלינו, הנשים, על איך אנחנו תורמות למצב הזה, ועל איך אנחנו יכולות לשנות את המצב במו ידינו.

נדבר על:

- איך אנחנו מפריעות לעצמנו להתקדם?
- אילו התנהגויות טיפוסיות לנשים כדאי לשנות כדי לפרוח בקריירה?
- טיפים מעשיים שאפשר ליישם מחר בבוקר

זו סדנה אינטראקטיבית, ואתן מוזמנות להקשיב, לשתף, להתייעץ וגם ליעץ מנסיונכן.

Standing Together

7 Principles for Great Product/Engineering Relationship

קהל יעד

אנשי פיתוח ופרודקט, כולל מנהלים

משך הסדנה

שעה וחצי

Engineers and Product Managers can have fruitful work relationships, yet quite often they don't. If you've never participated in a Product-Engineering blame game, you're probably new to the tech industry. Engineers may accuse product managers of user stories that are not detailed enough, lack of familiarity with the product internals or decision making not based on data. Product managers may complain that engineers slow down delivery with unnecessary demands, that they are not transparent enough and don't understand the business needs. These are just some examples of work relationships which are not based on mutual trust.

It is easy to recognize companies with bad Product-Engineering vibes – these organizations usually suffer from frequent arguments, a finger-pointing culture, slow delivery and quality issues.

In this session, we will review the many ways broken Product/Engineering relations can look like, and the reasons behind them (hint - these are often related to factors outside of the delivery team's control). We will then learn how healthy Product/Engineering relations look like. Finally, we will explore the key factors to reach mutual respect, trust, and fruitful cooperation between the Engineering and Product teams.