

"זמן אידיאלי" לפזול החוצה

דלית אליהו, יועצת ארגונית
ומאמנת עסקית

"השורדים יהיו דווקא אותם עובדים שעבדו על חיזוק הדימוי העצמי שלהם, כאלה ששמים את הפוקוס על מרכז הכוח הפנימי של שלהם ויודעים לנהל את עצמם ברמה הפנימית והחיצונית גם יחד. במקום לתת לתהפוכות במשק לתפוס פיקוד על החיים, הייתי ממליצה לעובד החרד להיאבק בבררת המחיר של הפנטזיה השלילית' באמצעות גישה פרואקטיבית. בשום פנים ואופן לא הייתי מציעה לו להתחבר לשמועות במסדרון, לחדשות או להיבלע בעולם העבודה. עליו לא להסכים להיות 'איש של ארגון אחד' כי תפישה כזאת מסוכנת, כיוון שאם בהזדהות הפסיכולוגית ערך השייכות מוזהה עם מקום העבודה בלבד, הרי שברגע הפיטורין העובד עלול להתפרק ולשאול את עצמו 'מי אני בכלל?'.

"דווקא עתות של טלטלה במקום העבודה הן הזמן האידיאלי לפזול החוצה, לשפר קורות חיים, להעמיק ולהרחיב נטוורקינג ולחזק את עצמך כאינדיבידואל. הייתי ממליצה אפילו להר- חיק לכת ולנצל את 'הזמנים הקשים' לחיזוק שריר היזמות, כדי לבחון אפשרות של קריירה עצמאית. אגב, תפישת עולם כזו תסייע לעובד בהתנהלותו בארגון ובדימוי שהוא מייצר אצל בעלי החברה. הגם שהאחרונים מבקשים נאמנות והזדהות מצד עובדיהם, הרי שבו בזמן הם מעריכים עובדים עם אישיות חזקה, אנשים בעלי תושייה ועובדים יזמיים ופרואקטיביים. אבל הרבה מעבר לכך, הייתי מציעה לעובד החרד לזכור שבעתות משבר השינויים של היום כליך מהירים, שאין לו באמת כמה להיאחז מלבד בעצמו. דווקא בעת משבר בחוץ, הדבר שאתה הכי צריך כעובד זה 'קונטרה מבפנים'".

**"דווקא עתות של
טלטלה במקום
העבודה הן הזמן
האידיאלי לפזול
החוצה, לשפר
קורות חיים,
להעמיק ולהרחיב
נטוורקינג ולחזק
את עצמך"**



איך לשרוד את חרב הקיצוצים

התערערות הביטחון העסקי, על רקע המיתון המתקרב, גורמים לחרדה הולכת וגוברת של העובדים. אלה שנכנסים לרפוס התנהגות הישרדותי מרבים ביחצנות עצמית ופוזלים החוצה למשרות חלופיות; אחרים מנסים להנמיך פרופיל עד שהסערה תחלוף כדי "לא להיכנס לרדאר" המפוטרים. מי מהם בדרך הנכונה? מנהלי משאבי אנוש, שניהלו משברים בעבר, ממליצים על הדרך הנכונה לדעתם לשרוד את המשבר הנוכחי / ענת כהן