

הכנס מידונה

מחקר חדש של הטכניון קובע כי עובד לא מרוצה אחד יכול לפגוע בניצוץ הצוות כולו. כל הדרכים לשיכוך הכעסים ולצמצום הנזקים לארגון



הספינה ולא עמדנו בל"ו".
 לטענת אלרואי, בעולם העבודה "הקורס", מחלוקות נפתרו ביתר קלות, מכיוון שהדרך היתה סיוח פנים אל פנים. "כיום, כשהתקשורת האישית היא באמצעות מיילים, הפיוז נעשה קצר. כאשר הממונה שולח לעובדים מייל אחיד בנושא רגיש, כל אחד מהכיוון הקבוצה נוטה להבינו אחרת ונוצרת אנדרלמוסיה". אלרואי מספר כי אסר על כל עובדי החברה להשתמש במסגרת המתחבת המיילים הפנימית במקש "reply to all" (השם לכלים). "שליחת תשובה אחידה לכל המועסקים בארגון עלולה להכיל בשיגג פגיעה אישית במישורו. מכאן קצרה הדרך למהומה מיותרת", הוא אומר.

כעסן שיטתי

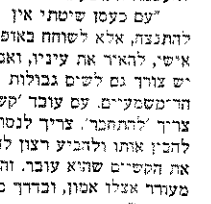
"המחקר החדש של הטכניון הוא רק קצה הקרחון", טוען מויש אבן ניר. יועץ ארגוני המתמחה בעובדים "קשים", היוצרים לעיתים באופן קבוע אווירה של כעס.

"השתמתי" באחרונה בישיבה שהתלה על מי מנחות עד שהנהל הכפסים פתח את פיו. הוא האשים את כל העולם בטעויות שנעשו, ומדבריו עלתה תמונה לפיה כל היריד על ההברה מריכז אצלו. הנבתי בפניו של המנהל הראשי. הוא עמד להתמוצץ בכל רגע. מנחל התמוצץ המנהל כניסאו ריצא מהחרו. המנכ"ל, כך התברר לי

טרפה מהתנהגותו. זו דוגמה של אים, שאין חולק על רמתו המקצועית, הגורם בהתנהלותו הפוגענית לרפורמליזציה בתוך ארגון שלם. אומר אבן ניר. "ארגונים רבים מעדיפים שלא להתמודד עם הבעיה של כעסן שיטתי", אומר אבן ניר. "זו גישה מטעית, שרק גורמת להעצמת התופעה.

"עם כעסן שיטתי אין להתנחב, אלא לטווח באופן אישי, להאיר את עיניו, ואם יש צורך גם לשים גבולות ברור ומשמעותי. עם עובד 'קשה' צריך להתחבר. צריך לנסות להבין אותו ולהביע רצון לחזור את הקשרים שהיו עוברים. זה מעורר אצלו אסון, ובדרך כלל זה עובר".

reer@themarket.com



מויש אבן ניר, "לא להתנחב עם כעסן שיטתי"

reer@themarket.com

reer@themarket.com



אריק חשין

אריק חשין:
"די נאישי אחד כעוס או נוטה להתפרצויות זעם כדי שגל הקבוצה תתקשה לבצע את המשימה שלפניה"

המחקר החדש של הטכניון הוא רק קצה הקרחון", טוען מויש אבן ניר. יועץ ארגוני המתמחה בעובדים "קשים", היוצרים לעיתים באופן קבוע אווירה של כעס.

"השתמתי" באחרונה בישיבה שהתלה על מי מנחות עד שהנהל הכפסים פתח את פיו. הוא האשים את כל העולם בטעויות שנעשו, ומדבריו עלתה תמונה לפיה כל היריד על ההברה מריכז אצלו. הנבתי בפניו של המנהל הראשי. הוא עמד להתמוצץ בכל רגע. מנחל התמוצץ המנהל כניסאו ריצא מהחרו. המנכ"ל, כך התברר לי



מויש אבן ניר, "לא להתנחב עם כעסן שיטתי"

reer@themarket.com

reer@themarket.com

קבוצה משימי אמידה כעוסה, כל חברי הקבוצה מתמקדים בכעס ומתחילים להגות את העשייה עצמה. אם כעס מדיבק, האם גם חיוך קטן שיהיה אותה עבודה? "אם אבוא במגע עם עובד שמת, מצחיק או כוח המריבה לחיך, אני אחקה את התנהגותו והדבר ודאי יספיע לטובה על התפקוד שלי", אומרת רפאלי, אך באופן מצער החסמה של דפוסי התנהגות חיוניים על התפקוד לא קבוצת עובדים מנותה מהשפעתם של דפוסי התנהגות חיוניים. לכן חשוב מאוד לאתר את האיש הכועס, להרגיע אותו או להרחיקו מן הקבוצה".

נעם נדואו האלקטרוני
 "אני שהתקשורת הפנימית נהפכה לאלקטרונית, יחסי העובדת רק טעונים יותר. הכל נכ"ך, טוען ערו אלרואי, מנכ"ל חברת התייחס. SPL ישראל.

שבו כמנהל מחלקה, מעמית את צוות הפיתוח כולו מושתק. אנשים ישובו על כיסאותיהם אך לא נזעקו במלואות". משחרר אלרואי. "הסיבה אחת העוברת לתמונתה לאחר שהמטמנה השיל עליה אינן מוש משומות תוך השתת ביקורת שלילית על ביצועיה, והכל באמצעות מייל אחיד. יש. העובדת השה פנועה, יודעת לרדוף ולצבור יסובי חבריה לענות בסערת רגשות. פוקטית לכמה שבועות כדי לייצב את

בתפקודו. מכיוון שתשומת לבו של "המנון" מתמקדת בהכעת הכעס שתוכח ולא במשימת שעליו לבצע. "שיקף לרונטה בהג משאית שאמרו לחוביל ההיס", אומרת רפאלי. "אם מבקשים ממנו לבצע את המשימה בטון ענייני ורגוע, הוא ישתדל שהמשימה תבוצע על הצד הטוב ביותר. אבל אם מורים לו לבצע את אותה משימה תוך הרמת קול ובטון זועף, מהבנותיו יוטטו לאופן הגם שבו הידיו אליו. הוא אמנם יבצע את המשימה, אך לא יקטע ממך כדי שתיעשה כעורה היעילה ביותר. כך גם בקבוצה כשמיישהו

לחפש עבודה ב-SMS
 התחרות העזה על משרות בשוק העבודה ווצרת לעיתים מצב שבו מועמדים מתאמים אינם מספיקים לשלוח קורות חיים בזמן, וזמפריים את המשרה. שירות חדש שמציע אתר jobby.co.il נועד לפתור את הבעיה.

החל מהיום יוכל כל מחפש עבודה להעלות את קורות חייו לאתר התמיה ולקבל תדעת sms כנגוע למשרות פנויות בתחום. אם הוא מעוניין במשרה, הוא יכול לשלוח sms בחורג, שיגנה את מפעילו האתר לשלוח את קורות החיים שלו למעסיק באופן מיידי. "האינטרנט הפך את חיפוש העבודה למרוץ אינסטריו. לעתים מעסיקים מקבלים מאות קורות חיים כיום שלאחר פרסום המודעה, ולכן הם מוגרים מיד את רשימת המועמדים". אומר נלדע דיון מנכ"ל jobby, "מחפשי עבודה נאלצים להיעזר למחשב כמו בקורסים, כדי לשלוח קורות חיים מיד לאתר. שמתפרסמים באתרים משרות חדשה. השירות יאפשר להם ללכת לים מראש ששקן, ולדעת שקורות החיים יגיעו במהירות, גם אם הם לא ליד פקס או מחשב".

"אתה ממש מעצבן". משרת המחקר היתה לבחון כיצד מסרים כאלה השפיעו על הרגשות של חברי הקבוצה. האחרים ועל תפקוד הקבוצה. התברר שבקבוצות שבהן היה משתתף כעוס, שאר חברי הקבוצה "נדבקו" בדגש הכעס שלו. הן ברמה האישית והן ברמת הקבוצה.

אריק חשין.
 באחרונה השלים חשין מחקר, בהנחייתה של פרופ' ענת רפאלי, שברק כמה מרוחקת לבת היא תופעת "הדבקת הרגשות" בין אנשים באותה סביבת עבודה. לצורך המחקר נבחרו אקראית 150 נבדקים שחולקו לקבוצות. באמצעות המחשב הוטלו על הקבוצות משימות שונות שרווח סספי בצדן. בשלב מסוים הלך אחד המשתתפים להביע כעס כלפי עמיתו על ידי שליחת מסרים כגון "תעבוד יותר מהר", או

המתוכננת לארוחת צהריים משותפת נחתה, ולמרות לוח הזמנים הרחוק, במשך כמה שעות לאיש מהקבוצה לא היה חשק לעבוד. כעת, מקבל כעסו המודבק של ה' גיבוי אקראי מממצאים של מחקר חדש שנערך בפקולטה להנדסת תעשייה בטכניון. "כעסו של אדם הוא גורם מודבק לא רק בסביבה שבה אנשים מתקשרים ביניהם מנים אל פנים, אלא גם במקום שבו התקשורת מתנהלת באמצעים אלקטרוניים. כגון מיילים", אומר הדוקטורנט

ערו אלרואי, "הדרך למהומה מיותרת קצרה"



ערו אלרואי, "הדרך למהומה מיותרת קצרה"



ערו אלרואי, "הדרך למהומה מיותרת קצרה"

הקבוצה כולה. בקבוצות עם אדם כועס אנשים הורווחו 30% פחות מאשר בקבוצות ללא כעס. ההסקנה: די באיש אחד כועס או נוטה להתפרצויות ועם כרי שכל הקבוצה תתקשה לבצע את המשימה שלפניה".

הראשון בהדרכה
 ביעין יזהר, מנכ"ל חברת הייעוץ אירלנדונג מתרונת דע, נבחר על ידי המגזין "Training" לאחד מקשה הצעירים המובילים בשוק התחום ההדרכה הארגונית, בתוך יותר מ-1,000 מובילי הדרכה מכל העולם שנבחרו על ידי המגזין. בטקס תגרי, שנערך בסן דייגו בארה"ב, היכרו עשרת הנוכחים, שהוגדרו כפורצי דרך ומובילים בתחום, על פי הפרטים ב-Training, הנוכחים נבחרו על סמך היותם מנהיגים בתחום ההדרכה, שהשיגו התקדמות מהירה בארגונית, אומד נלדע דיון יכולת לספק פתרונות אסטרטגיים למדידה ארגונית באופן משמרת את הצרכים העסקיים של הארגון.

דלור, 36, מייצג לחברות ולעופים רבים במשק בתחום ההדרכה הארגונית, בהם בנקים, חברות ביטוח, חברת תחבורת הייזיק, חברת המספקות שירותי כריאות ומשרדי משללה. החברה שבבעלותו היא אחת החברות הנחלת בתחום בישראל. דלור הוא מנהל השירות בבית הספר ספידלה - בית ספר לפיתוח מקצועי.

רת הפרילנסרים הישראלים
 להתעורר במיקר בקינצה טבעית, לפאת למרפת עם המהושב הניר - היום, אתם במקור, מתברר אתרים כזה כבר אינו נחמד חלום. בעידן האינטרנט קל יותר ביום מבעלה לחיפך לפרילנסרים לעבוד למחבת. הקישו נגור סמונים בחישה לקוחות הזורים מוזמנים. עד לפני כמה שנים רק אנשים בעלי יכולות קידור ועיצוב ו לבנת לעצמם אתר ולחבר לו אנצני גרפית. כיום קיימים אתרים שהפכו את החליך לפשוט. אתרים אלה מייצרים ו שוק עבודה נחות, שבו כל משתמש יכול לבנות לעצמו אתר שבו הוא מציג את עצמו ופרטים על עבודותיו. עד כה היו אתרים מסוג זה נפוצים בעיקר בחו"ל, אך לפני יונה חדשים עלה לאוויר האתר כיווף, המציע עצמו כודת ילנסרים הישראלית. האתר מתרכז בתחומים פיתוח ועיצוב ים, תחביב, תורנט ועיצוב גרפי ותכנות, ומופיעת בו גם הדות של ויריא ותצלומים.

מייצג לחברות ולעופים רבים במשק בתחום ההדרכה הארגונית, בהם בנקים, חברות ביטוח, חברת תחבורת הייזיק, חברת המספקות שירותי כריאות ומשרדי משללה. החברה שבבעלותו היא אחת החברות הנחלת בתחום בישראל. דלור הוא מנהל השירות בבית הספר ספידלה - בית ספר לפיתוח מקצועי.

מייצג לחברות ולעופים רבים במשק בתחום ההדרכה הארגונית, בהם בנקים, חברות ביטוח, חברת תחבורת הייזיק, חברת המספקות שירותי כריאות ומשרדי משללה. החברה שבבעלותו היא אחת החברות הנחלת בתחום בישראל. דלור הוא מנהל השירות בבית הספר ספידלה - בית ספר לפיתוח מקצועי.

מייצג לחברות ולעופים רבים במשק בתחום ההדרכה הארגונית, בהם בנקים, חברות ביטוח, חברת תחבורת הייזיק, חברת המספקות שירותי כריאות ומשרדי משללה. החברה שבבעלותו היא אחת החברות הנחלת בתחום בישראל. דלור הוא מנהל השירות בבית הספר ספידלה - בית ספר לפיתוח מקצועי.