



מגרש החניה של לינקדאין

את יצר התחרות המובנה בטבע האנושי כדי לקדם את ענייניהם? ראשית, חלקם של המנהלים עסוקים בהכחשה, או הדחקה שאכן מתחולל שינוי. מן הסתם, לא מעט מנהיגים מאמינים שטרנדים באים וטרנדים הולכים ושסמלי הסטטוס והקידום אותם פיתחו במשך עשורים יחזרו לשמש את ארגו הכלים הניהולי. אחרים מבינים שמהו קורה ומנסים להתמודד. אלה המבינים כי מנהלים ועובדים עוסקים בתחרות נראית ולא רק בזו הבלתי נראית, כגון תוספות שכר, מתחילים לאמץ טקטיקות חדשות. ישנם לא מעט המאמצים תהליכים שכבר החלו בחברות הזנק, כמו שימוש נרחב יותר באינפלציית התארים שהתפתחה בהייטק והתרחבה לאזורים נוספים. היצירתיות בשמות של תארים והניפוץ של הפנה הניהולי בכל עיסוק מזכירים את הצמדת התואר "לווחם" לתפקידים שפעם לא תויגו כן, כגון "לוחמי סייבר" או "לוחמי חמי אש". אינפלציית תארים ממלאת את הצורך בנראות של סמלי סטטוס ארגוניים, והופכת את הלינקדאין למעין מגרש חניה מודרני שבו חוננים המנהלים והעובדים. נכון, לא רואים יותר את הרכב שלך בחניה של הארגון, אבל כן רואים את הטייטל החדש שלך בחניון של לינקדאין, המקום שבו חוננים כולם.

טקטיקות נפוצות נוספות שואפות להפוך את המרחב השוויוני יחסית של הקוביות בוים לזירה שגם בה ניכרים סימני הייררכיה וסטטוס. קביעת סדר דובריים מהבכיר לזר, טר, הקצאת זמן לא שוויונית להצגת נושאים, הזכות לזמן ולבטל פגישות השמורה לבכירים ועוד סממנים חיצוניים של כבוד וכוח שעבורם שווה לצבור פז'ים ארגוני. אולם אלה, באופן יחסי, זוטות. כוחם האמיתי של ארגונים הוא ביכולת ליצור טרנדים ניהוליים ובמיוחד לרכוב על טרנדים חברתיים לטובת מקסום רווחים. חברות ישווקו את עצמן כ־"Quiet Quitting Friendly", יסבירו כיצד התרבות הארגונית שלהן תומכת במשפחתיות, בשוויון מגדרי בנטל המשפחתי, ויציעו סיוע בגידול הילדים. ארגונים ישתמשו בצמצום ההוצאות על נדל"ן משרדי ויציעו סיוע לעובדים בבניית חדר עבודה בדירת המגורים שימשם אותם לעבוד בכל שעה שירצו, 24/7.

לפי שעה לא ניכר כי הקורונה יצרה מהפכה חברתית כלכלית שתשנה את מערכת היחסים התוך-ארגוניים מן היסוד. כאן בדיוק נמצא האתגר למנהלים ויועצים, בהמצאת רעיונות חדשים למינוף יצר התחרות, שימשיכו ויחברו את העובדים והמנהלים למכונת הכסף של הארגון.

במשך עשרות רבות של שנים שימשו המשרד הפיוזי וסמלי הסטטוס הקשורים בו פלטפורמה להנעה ושימור של עובדים ומנהלים. מקום חניה בסמוך למעלית, מעבר מאופן ספייס לחדר עם שותפים, ואחר כך למשרד ההולך וגדל בשטח, בחלונות, בקומה ובגוף - היו אמצעים מובהקים ועודות חיצונית להתקדמות, שלא לדבר על רכב, ריהוט משרדי, מחשב, גאדג'טים ושטח קיר לתליית תמונות אישיות. האמצעים המוחשיים הללו חוברו לתארים ולוותק באופן כזה שהמסלול לקבלם היה נשאף וצפוי. דרגות סטטוס מוחשיות בעולם מוחשי.

ההיערכות של ארגונים בימים של פוסט-קורונה משבשת את היכולת שלהם להשתמש בכלים הללו כבעבר. העולם התעסוקתי מתרחק משעות עבודה קבועות במשרד, ומשכלל את היכולת לעבודה בשעות גמישות ומהבית במודלים היברידיים. ארגונים רבים שוקלים שינויים בשטחי הנדל"ן שעליהם להחזיק, בארכיטקטורה הפנימית ובצמצום משרדים אישיים לטובת "משרדים חמים". השימוש הנרחב בכיורים, זוטרים ועובדים קבוכים אחידה על המסך. אין יותר משרד פינת עם חלון. במקום שכונות יוקרה עם בתים בגדלים שונים ובריכות שחייה, יש קיבוץ עם בתים אחידים.

השינויים האלה משפיעים גם על מקור נרחב נוסף למי צוב ארגוני, והוא משך הזמן שאדם מבלה במקום העבודה כסימן להשקעה ומעמד. עד לפני שנים לא רבות השהות הפיזית במשרדי הארגון היתה גם סמל למחויבות וגם סמל סטטוס. ב־2017 פרסמו סילביה בלוז מאוניברסיטת קולומביה ביה וחוקרים נוספים בכתב העת *Journal of consumer research* - "עיסוקיות". הם הצביעו על תופעה נרחבת של ציוצים בטוויטר שהתפארו, על דרך התלונה כביכול, על שעות ארוכות במשרד ועל היעדר זמן חופשה. הם זיהו עיסוקיות כסמל סטטוס בפני עצמו המצביע על מנהלים ועובדים נדרשים בעלי תכונות חשוכות כגון אמביציה ויכולת.

חלפו חמש שנים, והעולם הניהולי נחשף לתופעה סותרת שזכתה לכינוי ה־"Quiet Quitting". אינספור סרטונים של עובדים בטיקטוק המקדשים איוון בין עבודה, קריירה ומשפחה מטיפים שעל העובדים לעשות בדיוק, ולא יותר, מאשר את המינימום המתחייב מהם במקום העבודה. אין לעבוד שעות מעבר לנדרש בחוזה, אין השקעה או לקיחת אחריות נוספת למוגדרת במסגרת המשרה. כל מה שלמדנו על הגדלת ראש, ביצועי יתר, ההגשת נוכחות בשעות מוקדמות או מאוחרות, היעדר ניצול ימי מחלה וחופשה לא רק שאיננו מוערך, אלא פסול, שלא לומר בוזי. מה יעשו ארגונים במציאות החדשה כביכול? כיצד ימנפו

אינפלציית התארים שהתפתחה בהייטק התרחבה לתחומים נוספים. היצירתיות בשמות של תארים והניפוץ של הפנה הניהולי בכל עיסוק ממלאים את הצורך בנראות של סמלי סטטוס ארגוניים

dr.shilony@S2R.co.il

ד"ר איתי שילוני הוא מייסד ומנכ"ל S2R, חברה לייעוץ ארגוני אסטרטגי ומרצה עמית בביה"ס אריסון לניהול עסקים באוניברסיטת רייכמן

page

363