

אילו תכונות חייבות להיות לדורשי העבודה בעשור הקרוב?

מורכבות העולם העסקי, אי-הוודאות הגבוהה והתחרות שנעשית קשה מרגע לרגע - לא מאפשרים למעסיקים להמשיך להסתפק בעובדים עם סל תכונות כמו תחרות, מוטיבציה, הישגיות ויצירתיות

ענת כהן 12/7/12

מורכבות העולם העסקי, תנאי אי-הוודאות הגבוהים והתחרות שהולכת ונעשית קשה מיום ליום - גורמים למעסיקים לשנות את טעמם באשר לפרופיל העובדים שהם היו רוצים לראות בסביבתם. אם עד לפני מספר עשורים תכונות כמו סדר, דייקנות, צייתנות, מסירות טוטלית או וורקהוליזם היו משאת נפשו של כל מעסיק, הרי שהיום - בנוסף אליהם - מחפשים המעסיקים יצירתיות, שיתוף, ראש גדול ופרואקטיביות.

לנוכח השינויים המתהווים באקלים העסקי, יש מי שחושב כי בטווח של עשור הדגשים בסינון עובדים יונחו על תכונות אופי קצת אחרות. "סל תכונות כמו תחרות, מוטיבציה, הישגיות, יצירתיות, וכושר התבטאות כבר לא יספקו את המעסיקים, ודורשי עבודה יגלו שהם צריכים סט אחר של תכונות", אומרת מאיה בוכניק, מומחית לתכנון קריירה. תמר גורה, פסיכולוגית תעסוקתית, מחזקת את הדברים ומסבירה: "כדי להצמיד את הארגון ליעדיו העסקיים, בטווח של עשור מעסיקים יחפשו אצל עובדיהם פרופיל אישייתי וקוגניטיבי שונה מהנהוג היום בתהליכי הסינון".

"אם בעשורים האחרונים עברנו מהמהפכה התעשייתית אל מהפכת הידע, הרי שהיום אנו בעיצומו של מעבר ממהפכת הידע למהפכת המודעות", מסביר ערן שטרן, מחבר הספר 'להגשים' ומנכ"ל חברת 'יוצא מן הכלל'. "מכאן יוצא שבטווח של עשור המעסיקים יבקשו לעצמם עובדים בדרגות מודעות עצמית גבוהה יותר".

אילו יכולות אישיות חייבות להיות בסל של דורשי העבודה בעשור הבא? מה הן תכונות האופי שצריכות להתלוות אליהן? וכיצד אפשר לפתח אותן כבר עכשיו? "גלובס" משיב.

תכונה 1: צניעות אינטלקטואלית

- מה זה אומר?

שטרן: "עובד עם ענווה אינטלקטואלית לא מפסיק להקיף את עצמו במקורות מידע ובאנשים שהוא יכול ללמוד מהם. צניעות כזו הולכת יד ביד עם הגיית רעיונות בלתי-פוסקת, סקרנות ופתיחות למגוון רחב של דעות, ידע וקונספטים אחרים. למעשה, הוא יחפש את חוכמת ההמונים וישאף לעשות כל הזמן סיעור-מוחות עם הקולגות שלו. הוא לא יהיה בהכרח נוח לממונה הישיר שלו, מכיוון שהוא לא יקבל נורמות מקובעות נוסח 'ככה עושים את זה אצלנו, וזהו', אלא כל הזמן ינסה לאתגר את הקיבועות בארגון ולאתגר את החשיבה של ממוניו".

- למה זה טוב?

"אני תמיד אומר שצמד המילים הכי מסוכן בעברית הוא 'אני יודע'. זה נכון בעסקים במיוחד, מכיוון שהעולם העסקי הולך והופך מאתגר יותר. בשל הטכנולוגיה המתקדמת, קל היום יותר מתמיד להקים עסקים חדשים, לתקשר עם לקוחות וספקים, לקבל מידע על שחקנים אחרים בשוק, ולחדור לנתחי שוק חדשים. אך באותה נשימה, בשל אותה טכנולוגיה, הידע הפך למוצר קומודיטי וקשה יותר להתבלט ולהזדקק בשוק כחדשן. לשם כך מעסיקים יזדקקו

לעובדים שפתוחים מספיק לקונספטים חדשים - הם יחפשו אותם או ימציאו אותם. אגב, את כל זה אפשר להשיג רק מהלך רוח של 'אני לא יודע'."

- איך מפתחים אותה?

"לאדם שרוצה לפתח צניעות אינטלקטואלית כדאי, לפני הכול, לזהות איזה סט רעיונות תפס אחיזה במוחו והפך אותו לפרדיגמה מקובעת. אחר-כך הוא צריך להתווכח איתה. למשל, אם אתה מסתובב עם אמונה מוצקה ש'להיות שכיר זה הדבר הכי בטוח בעולם', חפש את האנשים שמחזיקים בדעה הפוכה ובקש מהם לפרט עבורך מדוע אתה שוגה. תרגילים מחשבתיים כאלה, שקוראים כל הזמן תיגר על מה שאתם משוכנעים בו, מייצרים הלך רוח של 'אין לי מנופול על החוכמה'. קרי, פתיחות וצניעות אותנטיות."

תכונה 2: סתגלנות קוגניטיבית

- מה זה אומר?

גורה: "סתגלנות של עובד לא מצטמצמת רק להסכמתו להתנייד מתפקיד לתפקיד, מממונה לממונה או ממחלקה למחלקה - אלא למשהו הרבה יותר פנימי ועמוק: יכולת מהירה יותר להחליף דיסקט ולשנות תפיסות פנימיות כדי להיענות לשינויים מבחוץ. נכון להיום תוכנית בחברת היי-טק יהיה גמיש מספיק כדי לעבור לפתח בשפות אחרות ובכלים אחרים שהוא לא מכיר, אבל אם יטילו עליו גם למכור מוצרי תוכנה ללקוח בזמן התמיכה או השירות - הוא עשוי להתנגד והיאחז בתפיסה של 'מה פתאום? אני איש פיתוח, לא איש מכירות'. לעומת זאת, עובד עם סתגלנות קוגניטיבית לא יהיה שיפוטי בשיח הפנימי שלו כלפי שינויים מסוג כזה, ובעצם סתגלנות כזו משקפת אצל העובד יכולת למידה מהירה וקבלה זורמת יותר של המציאות."

- למה זה טוב?

"כי העולם העסקי מתייעל מאוד ובהיבט הארגוני מסתמן כיוון לפיו פחות אנשים מופקדים על יותר ויותר תפקידים, שאינם בגבולות הגזרה המקוריות שלהם. הדרך המהירה להיות ארגון רווחי היא לצמצם ולהטיל יותר משימות ממגוון עולמות תוכן על עובד אחד, ועל כן, מכורח מציאות זו, מעסיקים יחפשו אנשים שמתוך עצמם מחבקים שינויים, לא שופטים אותם, לא מתנגדים להם, ואפילו מחפשים אותם."

- איך מפתחים אותה?

"אפשר לשכלל את היכולת הזו כבר היום דרך אימון של המוח, בעיקר על-ידי כלים כמו מדיטציה פשוטה ונוכחות ברגע. ההמלצה שלי היא להתחיל להתאמן בהתבוננות של חוקר על 'מה שיש'. ההקשבה הזו למציאות כפי שהיא, ללא שיפוטים וללא ביקורת, במהלך תרגול המדיטציה, מאמנת את התודעה להיות גם בחיים גמישה וסתגלנית יותר 'לכל דבר שבא'."

תכונה 3: דיוק וחדות פנימית

- מה זה אומר?

בוכניק: "הטכנולוגיה, כברירת מחדל, מאמנת את התודעה של כולנו להיות מוסחים, מופרעים, מבולבלים ולא חדים. זאת, דווקא כאשר התחרות העסקית מחייבת יכולת מיקוד וחדות מחשבה. עובד עם בהירות מחשבתית ידע לבצע את שיחות הטלפון באורך הנכון, לא ישלח אי-מיילים מיותרים, ידע לבחור את המילים המדויקות ביותר מול לקוחות, ידע במדויק לאילו גירויים להתייחס וממי להתעלם בצורה מושכלת, ישכיל לבחור רק את ה'מלחמות' הנחוצות ואת התזמון האופטימלי לכל פעולה שהוא עושה מול הסביבה. במילים אחרות, העשייה שלו תהיה קצרה וקולעת, ולא מסורבלת, עמוסה וגדושה בפעילויות או במילים מיותרות."

- למה זה טוב?

"רוב העובדים הם אנשים שטובעים ברעשים מיותרים ובערפל שנוצר מהצפת המידע. כתוצאה מכך חשיבתם נעשית ממוסכת, קשה להם לקרוא את המפה ולהכריע כיצד לפעול. לפירמות עסקיות כבר אין את הפריבילגיה לעשות דיוני שקלא וטריא ארוכים לפני קבלת החלטות עסקיות, מהירות ההחלטה הולכת ונעשית חשובה יותר מאיכותה, ולשם כך דרושים לארגון אנשים חדים, שמתוך הבהירות המחשבתית הפנימית שלהם לא יתבלבלו, ידעו לחתוך את הרעשים, להתקדם ולקדם את הארגון".

- איך מפתחים אותה?

"פיזור והסחת הדעת דורשים עבודה פנימית ובדק בית צמוד. יש להתאמן לעבוד בשיטת 'One thing at a time' ולהימנע ממולטיטסקינג, לנקות את תיבות האינבוקס, ולתחום את ההתעסקות עם האי-מייל או הסלולר לגבולות של שעות מסוימות במהלך היום. כמו-כן, מכיוון שהאי-מייל מהווה מרכיב מרכזי בפיזור הדעת, אני ממליצה לאמץ הרגלים של אי-מיילים לאקוניים שבורחים משיחות פינג-פונג עם הנמען. הפעולות החיצוניות הללו מסוגלות לבנות תודעה חדה יותר. בנוסף, אפשר להיעזר במנטורים, אותם אנשים שאתה מזהה במקום העבודה כמדויקים וכנטולי רעשים. אפשר, למשל, לבקש מהם להתלוות אליך לשיחות מול לקוחות וספקים, ולבקש מהם פידבק על הדברים המיותרים שעשית או אמרת, כדי להשביח את יכולת הדיוק שלך לפעם הבאה.