



# האליטות החדשות בארגונים

לצד ירידה עקבית בכמות הסטודנטים הנרשמים למדעי הרוח. התוכנית של המועצה להשכלה גבוהה לעודד סטודנטים להירשם ללימודי הרוח כחוג שני טרם יצאה לפועל. גם בתחום מדעי החברה ניכרת ירידה מתמדת. בחוגים אלו למדו כ-41 אלף סטודנטים ב-2009 לעומת כ-34 אלף ב-2018. במקביל לעובדה שהכסף הגדול, כמו גם הקידום הארגוני לא נמצא במקצועות הללו, החברה הישראלית ומכאן שגם הסביבה הארגונית העסקית אינה רואה בנציגי עולמות התוכן הללו מובילי דרך, ובטח שלא סלבריטאים.

בעשורים האחרונים נהפכו הכסף ואלה שמרוויחים אותו למודלים כמעט בלעדיים להערכה. מתעשרי נדל"ן והייטק, המנהלים הבכירים ונותני השירותים הם האליטות הארגוניות החדשות. אלה שבאים מהמקצועות שחיים סביב בני אדם נדחקים לפריפריה של הכבוד והכסף. עיון באתרי דרושים מלמד כי סמנכ"ל משאבי אנוש נמצא בתחתית טבלת השכר של הסמנכ"לים עם שכר חודשי של עד 25 אלף שקל, תלוי בגודל הארגון, ובפער של עד 20% מסמנכ"לים אחרים. וכמה מרוויח פסיכולוג ארגוני שתקופת הלימודים וההתמחות שלו היא כעשר שנים? על פי נתוני אתר "מכללות", העשירון העליון של בעלי המקצועות הללו מרוויחים כ-20 אלף שקל.

גארי אלברכט, פרופסור למדעי החברה מאוניברסיטת אילינוי, טוען בספרו The Disability Business כי מה שנדרש לעוסקים במקצועות הסעד למיניהם הוא בדיוק מה שחסר להם: מידה נאה של יכולת שיווק עצמית. ברור שאין זה אפקטיבי מצידם של מומחי הטיפול, הייעוץ וניהול ההון האנושי למיניהם לקונן על מר גורלם. עליהם לעשות את מה שהיו מייעצים ללקוחותיהם. לקחת אחריות לא רק על המומחיות המקצועית אלא גם על ניהול הדימוי והמיצוב שלהם כאנשי מקצוע בארגונים ובחברה ככלל. הם אינם יכולים להותיר את הזירות הפוליטיות הארגוניות והשיווקיות לאחרים ולקוות כי החשיבות של התחום תעשה את העבודה עבורם.

לפני כמה שבועות התפרסמה בתקשורת ידיעה על כך ש"ר ועד העובדים של חברת החשמל עשויה להתמנות לסמנכ"ל משאבי האנוש שלה. מה שמשך את תשומת הלב היתה "חציית הקווים" של יו"ר ועד לתפקיד מנהל בחברה. העובדה כי החברה מתכננת למנות לתפקיד המורכב אדם שמשאבי אנוש איננו מקצועו - עברה מתחת לרדאר.

חברת החשמל אינה לבד בעניין הזה, שנהפך לטרנד. כסבב המנהלים האחרון שבוצע בבנק דיסקונט, מונתה לתפקיד החשוב של ניהול ההון האנושי של הבנק מנהלת שהגיעה מהחטיבה הבנקאית. בלא מעט ארגונים המבצעים צעדי התייעלות ברמת ההנהלה הבכירה מינו לתפקיד סמנכ"ל משאבי אנוש מנהל או מנהלת שלא למדו כלל את התחום ולא עסקו בו מימיו. מנהלי משאבי אנוש לא מעטים מתרעמים על מה שהם חווים כוילות המקצוע. האם יעלה על הדעת כי ארגון ימנה לתפקיד סמנכ"ל כספים מנהל שלא למד כלכלה או ראיית חשבון; או לסמנכ"ל משפטי אדם שאינו עורך דין?

אין עובד שלא שמע ממנהל את הטענה כי בניהול "זה הכל אנשים". מנהלים מופיעים בכנסי עובדים ואומרים בלהט כי המשאב האנושי הוא המשאב החשוב ביותר בחברה. עובדה זו ודאי נכונה בסביבה היומית הישראלית, המתבססת על צעירים מוכשרים. מנהלי קרנות מודים כי אף שסטארטאפים רבים מתקשים להצליח בגלל בעיות אישיות של יוזמים, קשיים בעבודת צוות, ובחירות לא נכונות של שותפים לדרך - הם לא יכפו על היוזמים להיוועץ באנשי מקצוע בתחומים אלה. וזה לא שהם מאפשרים ליוזמים לפעול לבד בכל עניין. הרי אילו היוזמים היו רוצים לפתוח חברה לצורך מקלט מס בקפריסין, הם לא היו מאפשרים להם לזוז מבלי להיוועץ ביועץ מס. המצב שונה בכל הקשור בכני אדם, למרות מורכבותם כאינדיבידואלים והמורכבות הנוספת הנובעת מהתקבצותם יחד בארגון, כאילו אין "מדע" ואין "מקצוע". הרי כולם מבינים באנשים, ומרכיב האינטואיציה נהפך דומיננטי בעיני רבים על חשבון ההשכלה הפורמלית או רכישת המקצוע. הרי הנגי מוגיות, ברמנים וספרים הם פסיכולוגים יותר טובים מכל אלה שקיבלו הסמכה לעסוק במקצוע.

ירידת הערך של תחומים אלה ניכרת גם בתחומי הלימוד שבחורים צעירים. מדעי החברה והרוח סובלים מירידה מתמדת בדימוי, ובתפישתם כמקצועות העשויים לשמש מקור פרנסה עתידי. לפי נתוני המועצה להשכלה גבוהה שפורסמו בתחילת 2019, נמשכת העלייה במספר הסטודנטים שנרשמו ללימודי הנדסה ומדעי המחשב,

ארגונים שונים שמבצעים צעדי התייעלות בהנהלה הבכירה מינו לתפקיד סמנכ"ל משאבי אנוש מישהו שכלל לא למד את התחום ולא עסק בו מימיו. האם יעלה על הדעת למנות לסמנכ"ל כספים מישהו שלא למד כלכלה או ראיית חשבון, או לסמנכ"ל משפטי אדם שאינו עורך דין?

dr.shilony@S2R.co.il

ד"ר איתי שילוני הוא מייסד ומנכ"ל S2R, חברה לייעוץ ארגוני אסטרטגי ומרצה עמית בביה"ס אריסון למינהל עסקים במרכז הבינתחומי הרצליה

page

307