



איך לאייש משרות חדשות בלי לשכור אף אחד? הכירו את "הגיוסים השקטים" ירון בן גל הישרהרון 10

לאייש משרות חדשות בלי לפטר ולגייס אף אחד: "הגיוסים השקטים" כבר כאן

המיתון המעמיק, סכבי הפיטורים ועצירת הגיוסים הולידו מונח חדש שצובר תאוצה – "גיוס שקט" • הכוונה אינה לגיוס בפועל, אלא לניוד של עובדים לתפקידים חדשים בתוך הארגון • עובר שנוי בתוך חברה: "פתאום הצרכים החדשים של החברה והשאיפות שלי הצטלבו"

ירון בן גל הישרהרון

לפני כשנתיים התחלתי שגב רם (30) לעבוד כמנהל תמיכה בחברת התכנה אספנון, שמתי מקדח בתחום הענף. עיקר עובדי החברה מול לקוחות החברה – להקיר את הבניית השבועות ולתת להם פתרונות, בין היתר באמצעות מיתון קוד. באחרונה החליטה החברה לעשות שינויים מבניים במצב, מה שהעלים את הצורך במנהלי תמיכה ודגביר את הצורך במפתחי תכנה. החברה אינה מניימת עובדים חדשים בימים אלה, ובמקום זאת עברו רם ועוד כמה עובדים בחברה למחלקת מיתון.

"זה שינוי שציתי. לעבר ויצא לי לרבר על זה גם עם המנהל שלי, מספר רם. 'כבר בריאיון כשגייסו אותי עלתה השאלה איפה אני ראה את עצמי בעוד שנתיים, ואמרת ששולח הפי' תחם ממיר קרן לי. כשקבלתי את הבשורה על המעבר, שמתי שהצרכים החדשים של החברה והשאיפות שלי פתאום הצטלבו." "גיוסים שקטים" (Quiet Quitting) הוא מונח שמתאר מצב שבו ארגונים מאיישים תפקיט רים עם כישרונות חדשים בלי להעסיק בפועל אנשים חדשים בארגון. בפועל, מרוב בניור של עובדים קיימים לתפקידים אחרים בחברה, או רוחבת הכי' שוריים שלהם כך שיוכלו למלא תפקידים נוספים בה. ברומה למונח "התפטרות שקטה" שאינו מתאר התפטרות בפועל – גם המונח "גיוסים שקטים" אינו מתאר העסקת עובדים.

המונח נכלל באחרונה ברורח התחויות של חברת הייעוץ והמח' קר גיטנר לשוק העבודה של 2023, וצבר תאוצה. "תנויניו מראים שלמרות החשש ממיתון ומהלכי פיטורים, שוק העבודה ייהפך לתי' רוחות יותר", נכתב ברורח. "לכן, מנהלי משאבי האנוש יישמו 'גיוס שקט' כדי לרכוש מימננויות ורכ' לות חדשות בלי להעסיק עובדים חדשים במשרה מלאה. הם יארגנו מחדש את העובדים והנכונים לפי סדר העדיפויות החדש, מה שחייב הכשרות והקניית מימננויות חד' שות ששינוי של משימתם". ואולם בעולם שבו מתרח' שים כל העת פיטורים ותוכניות התייעלות, העומס שנופל על הער' בדים "השדרים" בחברה הוא גדול ריו, גם בלי שהם צריכים להחליף



"הפוטנציאל של עובדים רבים גדול לעומת התפקיד שהם ממלאים" צילום: Shutterstock/fizkes



דבורה גל, ד"ר



פרופ' רון שמעוני, אוניברסיטת בר אילן

פרופ' רון שמעוני: "כשהניוד נהפך לצורת הגיוס היחידה, לאורך זמן ארגונים עלולים לשקוע בפרספקטיבות ובהשקפות עולם קיימות ולא להתחדש"

רה והסדר הפנימי והעולמי מצ' טמצמים, ויחד איתם מידלרלים המשאבים של הארגונים, מסכרי פרופ' רון שמעוני, סוציולוג ויועץ ארגוני מאוניברסיטת בר אילן. "כל זה מקשה על גיוס ער' ברים חדשים, ומאץ את התופעה של ניוד עובדים – שבמסגרתה ארגונים נשענים על העובדים הקיימים ועורכים התאמה מחר רשת, אולי טובה יותר, בין ירע וכישרונות לצרכים ארגוניים". לרברים שמעוני, לניוד עובדים יש יתרונות רבים. עובדים שמי' צו את עצמם בתפקיד או כמחל' קה יכילים לעבור לתפקיד אחר, המבט בשוק כעת מחייב את החברות לבצע התייעלות ול' סגת ממרינויות גיוס העובדים הנרחבת שרווחה ב-2021 ובחי' לק מ-2022, ריבות מהן עוצרות גיוסים בפועל. עם זאת, האתג' רים של החברות עיריון קיימים

לגייס את מי שבפנים

מדוע לנייד עובדים בתוך הארגון?

עובדים שמצאו את תפקידם יכולים להיחשף למשימות חדשות בעלות פוטנציאל גבוה לשיפור המוטיבציה

קיימת היכרות עם העובד, והנהלה כבר מודעת להסדרותיו ולתרבותיו

חיסכון בתהליכי מיון והכשרה וחניכה יקרים, שעלוים להתברר כלא מתאימים

העובד כבר מכיר את התרבות הארגונית

אפשרויות קידום עבור עובדים קיימים

שימור של העובדות ושל הידע הארגוני שהיא מתחזקה

מניעת פיטורים

המקצועיות שלו תשתנה, ויית' כן שהוא ייחשף לעולם מקצועי חדש שאינו מכיר מספיק, ויצ' סרך ללמוד אותו מההתחלה. כל זאת, בלי שהוא כחר באופן אותנטי ועצמאי לעשות שינוי מקצועי במערך הנוכחי.

ואולם גם עובר העובדים טמונה כאן הדימנות. רבים מה עובדים חשים מיצוי לאחד תקופה ממושכת, ורבים מהם חשים שאין להם לאן להתקדם בתפקידם. לפי סקר של cofaceBDI שבוצע בשנת שעברה, 44% מהעובדים בודקים בפועל אפשרויות תעסוקה מחוץ לארגון – 57% עושים זאת משום שהם מחפשים תנאים טובים יותר במקום אחר, 31% מהם רוצים לשנות את כיוון הקריירה שלהם, ו-12% עושים זאת עקב תחושת מיצוי. לפי הסקר, ב-2022 האתגר המקצועי היה השיקול השלישי בחירת מקום העבודה – אחרי חיס' עבודה ושביעות רצון מהמ' נול האיש – והוא חשוד לעובדים יותר משכר.

כבר שנים שמרביתם על כך שבתרבות צריכת לרעת להתחזקת אחד שאיפות הקריירה של עוב' ריהן ולממש אותן ככל האפשר כדי לשמר אותם בארגון. בתחושת של גרסני הנוגעת לגיוסים השקטים נכתב כי להערכתם, כחלק מהמג' מה מנהלים ירגישו כעת כי שינוי המימננויות של העובד ושיפוח הם למעשה חיוניים לתהליך הגשמת שאיפות הקריירה של העובד, לצד המענה על הצרכים הארגוניים.

"תופעת 'גיוס השקט' היא אולי מיתון חדש בעולם העבודה, אך העירון נטוע כבר כמה שנים אצל תאגידים גדולים", אומ' רת רונה גבע, ממנכ"לית בחברת Gloat – שפיתחה וידיה ריגיסלית מתנתות מיליוני מסלולי קריירה ופרופיל מקצועיים של העובדים בארגון, תוך חיבורם להדמננויות בתוך החברה.

חברת צריכת לאפשר לער' ברים להתפתח בתחומים נוספים בתוך הארגון ולצדו, כולל לאפשר להם להתנייד בתוך הארגון בצד' רה פשוטה, ולתת לכולם שקיפות בנושא ההדמננויות האפשריות, היא אמרת. "כשאנחנו מגייסים עובדים אנחנו עלולים להחשוב שיש להם רק את הכישרונות לתי' פקיר שאלי' גייסנו אותם ושהם מתאימים רק למחלקה שבה הם כבר עובדים – אך בפועל, הכי' שדרים והפוטנציאל של הדבה ער' ברים גדולים בחברה".

הזדמנות לעובדים לזרוח

על פניו, נראה כי "גיוס מחוש" של עובד עלול להציף עברור לא מעט קשיים, כמעט כמו להחליף עבודה. ייתכן שהוא יקבל מנהלת חדשה, יעבור קומה ויעוצב את הקולגות שהוא רגיל לעבוד איתם בימיו. האחריות