

המאמר הזה לא ידון בנושא המיתון. לנושא הזה יש מומחים טובים ממנו.

אנו נדבר על פעולות שלדעתנו יש לעשות כאשר דנים בשאלות הנוגעות לכח אדם ולכלל הקשור למשברים, מיתון הוא משבר לכל הדעות ועל-כן אנו ננסה לקשור את שתי המילים כח-אדם מצד אחד ומשבר מצד שני.

כהרגלנו ב- [Money-Maker](#), אנו לא נסתפק ביצירת שאלות אלא ניתן תשובות ופתרונות לעניין המדובר, אחרי הכל כח אדם היא המומחיות שלנו גילוי נאות: כח אדם בחברה הוא משהו שכל אימת שאנו דנים בו אנו עושים זאת בהמון כבוד, אחרי הכל ללא כח אדם טוב בחברה, גם לחברה הטובה ביותר אין הצדקה קיומית.

כאשר חברה, ארגון או אפילו אדם פרטי המעסיק כח אדם כזה או אחר מגלה כי הפרנסה אינה כתמול-שלשום: המחזור יורדים, תנאי האשראי הופכים למוגזמים ואילו מצבת כוח אדם שהוא מחזיק נשאר קבועה עליו לעשות מעשה אמיתי, לנקוט פעולה של ממש. נתחיל בשלב ההחלטה העקרונית. האחריות על ביצוע החלטה מוטלת על בעל החברה או במקרים אחרים על מנכ"ל החברה.

ההחלטה הזו יכולה להיות קשורה ללקוחות החברה: העלאת מחירים, מבצעים חדשים, הנחות, תנאי אשראי שונים וכו', לכוח אדם בחברה והחלטות אחרות. השלב השני הוא שלב ההחלטה המעשית. על אותו גורם אשר החליט על ההחלטה העקרונית להחליט על החלטה מעשית - בפועל. לצורך העניין עליו לזמן את מי מעובדי החברה ולהודיע על החלטתו. כמובן שכאשר המדובר על חברה קטנה מאוד של בעלים-מנהל ועוד כח אדם המונה 2-3 עובדים ההחלטה הינה ישירה, ואילו כאשר המדובר על חברה בינונית, המנהל מבצע החלטה בפועל מול מנהלים נוספים ואילו "מורידים" את ההחלטה למטה אל שאר העובדים המהווים כוח אדם. בחברה גדולה מאוד הדבר דומה כמו בחברה בינונית אלא שפה על המנהל להחליט איך להוריד את ההחלטה כך שהיא תגיע עד לדרגים הנמוכים המרכיבים את כח האדם וזאת מבלי לאבד ערכה.

כך או אחרת אם ב - כח אדם עסקינן הרי שההחלטה צריכה להיות החלטה ברורה, לשון אחרת עליה להיות ברורה, חד-משמעית, אין חובה על אף בעלי חברה/מנהל וכדומה לדווח לכוח אדם על המניעים להחלטה כזו או אחרת, אולם אם אנו מעוניינים כי ההחלטה לא תהפוך להיות "חרב פיפיות" כזו שהנזק שלה גדול מהתועלת שבה, רצוי להעביר את ההיגיון שמאחוריה ולא להעביר אותה כ - "גזירה משמיים" מהי ההחלטה הנוגעת לכח אדם שעש לקחת ואשר נוגעת לעצם המאמר הזה ל - כח אדם? אמרנו כי

צמצום כוח אדם היא הפעולה האחרונה שאנו ממליצים עליה וזאת מכמה סיבות: גיוס כח אדם היא משימה קשה, קשה היא שבעתיים המשימה לפטר כח אדם ולגייס תחתיו כח אדם לאחר שחברה עוברת משבר אשר בעקבותיו מצטמצמים מספר הלקוחות ועוד.

לכן איפה, תיעול כח אדם הוא הפתרון הנכון. אנו בחברת [Money Maker](#) מתמחים בכל הקשור לגיוס כח אדם, מיון כח אדם, ליווי כח אדם, ניהול כח אדם. מניסיונו אם בעל עסק או מנהל פונה לעובדי החברה ומשתף אותם בעובדה כי התקופה אינה קלה, הוא יקבל סוג של סימפטיה. אין זה אומר כי החל ממחר כל מנהל חשבונות יהפוך להיות פועל יצור, אך מצד שני אם צריך לתת יד על כלל העובדים המרכיבים את מצבת כוח אדם בחברה להבין מה קורה לחברה ולהחליט החלטה אמיצה: מה מידת ההזדהות שלהם עם החברה והאם הם – העובדים, מוכנים לעבור יחדיו את הגל הגדול עד לשוך הסערה. זהו אולי הזמן הטוב ביותר של בעלי החברה, המנהל להבין מיהו אותו עובד המצוי לפניו והאם אותו עובד תופס את מקום עבודתו כמקום עבודה או כמקום לעבוד בו. אחרי הכול כל על העובדים להבין כי שום דבר אינו בטוח ומוכן מאליו בדיוק כפי של בעל חברה המוכרת מוצרים או מספקת שירותים להבין כי שום לקוח אינו מובן מאליו וכי יש צורך לקנות את אמונו בכל פעם מחדש.

לאחר השלב בו כח אדם משותף בעניין התקופה הקשה, יש צורך כי כלל העובדים המהווים "כוח אדם" בחברה יסכימו לקחת על עצמם מחויבות נוספת לביצוע משימות נוספות.

להדגיש כי הדבר הזה עשוי להיות לא קל וכי על בעל חברה, או על המנהל לקחת על עצמו משימה לא קלה, להחליט מה עליו לעשות במידה וחלק מ כח-האדם הקיימים בחברה מוכנים לגזירות החדשות וחלק אחר אינו מוכן. האם עליו לפטר? האם עליו להעביר את אותו כח אדם מתפקידו? האם עליו לנקוט בסנקציות כאלו ואחרות? איננו בטוחים אך אנו בטוחים כי על ההחלטה להיות מכוונת מציאות ולא שהמציאות תייצר תגובה. (או במילים אחרות: להיות הגורם ולא התוצאה).

ייתכן כי לאחר קבלת המחויבות מצד כח האדם בחברה, יהיו מספר ימים שההרגשה מצד כלל עובדי החברה תהיה מוזרה, אחרי הכול המדובר על החלטה חדשה וישנו זמן להסתגלות אך כמו כל דבר בחיים זמן הוא מרכיב חיובי הן בשביל בעלי החברה או המנהלים, הן עבור כח האדם המצוי בחברה. מהן התוצאות של כל זה? אין לדעת, אך ללא ספק ללא נקיטת יוזמה בעתות משבר חברה עלולה שלא לשרוד את התקופה.

רוצים לדבר אתנו על הנושא המועלה במאמר הזה, פנים מול פנים ולהגיע להחלטות נכונות? [לחצו כאן](#)

מילות חיפוש נוספות שלקוחות שלנו מתעניינים בהן:

[גיוס כוח-אדם](#), [גיוס כוח אדם](#), [גיוס כח אדם](#), [מיון כוח-אדם](#), [מיון כוח אדם](#), [מיון כח-אדם](#), [מיון כח אדם](#),
[כח אדם](#), [כח-אדם](#), [ליווי כח אדם](#), [ליווי כוח-אדם](#), [ליווי כוח אדם](#), [ליווי](#),
[כוח-אדם](#), [הדרכת כוח אדם](#), [הדרכת כח-אדם](#), [הדרכת כח אדם](#),
,
[אימון כוח-אדם](#), [אימון כוח אדם](#), [אימון כח-אדם](#), [אימון כח אדם](#)