עבדי האסירון העליון

שפי שפס

ארבעה חטאים אפיינו את בועת ההיי-טק הקודמת שהתנפצה. האם נלמדו הלקחים? האם משהו השתנה? והאם כל כך טוב בהיי-טק?

הסטיסטיקה – תורת המספרים היבשים – שבה יכול אדם שגובהו 1.70 מטר לטבוע בבריכת מים שעומקה הממוצע הוא 1.50 מטר, קובעת שחלק ניכר מעובדי ההיי-טק משויכים, על פי משכורתם, לעשירון העליון. קשה להיות עשיר של ממש בישראל גם אם מישהו משויך לעשירון העליון, אך הנתון מורה שחברות ההיי-טק מתגמלות היטב את עובדיהן, יחסית למגזרים אחרים, דבר המעיד לכאורה על השקעה בעובדים ומהווה אבן שואבת לצעירים בבחירת קריירה.

העובדים נשארים בגלל שאין ביקוש רב ומתוך חשש כלכלי ולא משום נאמנות לארגון. רובם סובלים במקום העבודה. המצב חמור במיוחד בחברות ישראליות הנשלטות על ידי חברות אמריקאיות. הקושי הכלכלי המתמשך בארה"ב ואיבוד האמון במערכות הפיננסיות שם (ר' פרשיית אנרון) הפכו את הניהול האמריקאי לתובעני, תוקפני, הדוק ורגולטורי עד זרא

לפני שנגמור את ההלל על חברות ההיי-טק המיטיבות עם עובדיהן, ונצא בקול קורא לאמהות פלוניות לדחוף את ילדיהן ללמוד הנדסת מחשבים במקום רפואה ומשפטים, נדליק כמה נורות אזהרה, וסליחה על השבתת השמחה.

בועת ההיי-טק, שהתנפחה למדדים ממלצתיים בסוף המאה ה-20, התנפצה באחת בראשית המאה ה-21 והפכה לגפיחה רופסת. למעלה משלוש שנים נדרשו לתחום כדי לאסוף את שבריו, ועתה הוא מרים ראש מחדש. זה הזמן לבדוק מדוע קרה הממפץ, ולשאול האם נלמדו הלקחים.

המשך בעמוד 18

המשך מעמוד 16

ארבעה חטאים

על ארבעה חטאים נפלה תעשיית ההיי-טק, ואלה הם:

■ **חטא החמדנות: חלום ההתעשרות המהירה**

החמדנות היא תכונה אנושית, הניזונה מחולשות האגו לעמוד מול פיתויים מפצים. החיים לרוב מפרכים ואפורים, ומה נעים יותר מאשר חלום על התעשרות מהירה שתגשים את כל משאלות הלב. תעשיית ההיי-טק לא המציאה את החמדנות, אבל היא שיכללה אותה לפסיכוזות המונים שחצתה שכבות חברתיות וסחפה אנשים פשוטים ומשכילים, עניים ועשירים, צעירים ומבוגרים. כה גדולים היו ההתלהבות, ההסחף, עד כי הלך והיטשטש הקשר בין הווה ועתיד, בין הגשמי והפנטזיה, וענף ההיי-טק גרר עולם שלם לליקוי מאורות ולכשל חמור בביקורת המציאות, עד להתרסקות. כיום פתחה ההתלהמות באופן משמעותי, והתעשייה מתנהלת בגבולות השפיות. אמנם יש חברות שממשיכות גם היום להנפיק חלומות באספמיה, מבלי שמכרו אפילו בשקל אחד מוצר ממשי, אך אלו נמצאות במיעוט. יחד עם זאת, אין עוד תעשייה כתעשיית ההיי-טק שהחלום הראשי והמרכזי שלה הוא להימכר מהר – ובגדול. כל עוד מולך ה-exit בהיי-טק, יסבלו עובדיו מליקויים ניהוליים וארגוניים חמורים, כפי שיוסבר בהמשך.

■ **חטא ההיבריס: חטא הגאווה והשחצנות**

אין מילים מספיק גדולות לתאר את מידת היוהרה והשחצנות שאפיינו את בועת הענק של ההיי-טק. עובדים ומנהלים הילכו על עננים ורגליהם לא נגעו בקרקע. לא היה דבר שרצו ולא קיבלו, עוד בטרם ביקשו. אילו הון קנים השתרבו בתור להשקעה ונער קטן יובילם. עובדים זבי חוטם וחסרי ידע מקצועי מעמיק ניאותו, לאחר חתונים, להגיע לפגישה עם מנהלת משאבי אנוש, ערכו לה ראיון קצר, שבו ביירו בעיקר את פרטי הרטבות הצפויות להם, והודיעו לה שיש להם הצעות טובות יותר. החבריים הנבחרי המצוי הגיע למלוא פריחתו. ומה נשאר מכך היום? הנונים הצורמים נעלמו. האם מדובר בהפנמה אמיתית של הלקח, או באלם פוסט-טראומטי? ימים יגידו. לדעתי, גחלי היוהרה עדיין רוחשות מתחת לאפר המפולת.

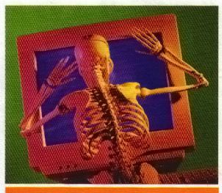
■ **חטא הניהול העסקי הכושל**

חטא זה מקסל בחוטו מספר רבדים. הרובד שנבע מן התפישה שמדובר בתעשייה שעוסקת במכירת ענק של חזון וירטואלי עתידי, ולכן אין לה עניין בכסף "קטן" של הכנסות שוטפות בהווה. יתרה מזו: יצירת הכנסות בהווה נתפשה כפגיעת וכמעכבת את חזון העתיד. מה שאיפשר את קיומו של רובד זה היה העובדה שהכסף - שהיה מצוי בשפע - היה כספם של אחרים. במובן זה איבד הכסף את ערכו האמיתי. מנהלי ההיי-טק השתעשעו בדיעונות, רובם מופרכים, ואת החשבון שילם הנביר. לא הצליח - לא שילמת, אינך נוטש בהפסד, עבור לרעיון הבא. אין צורך בהפקת לקחים. ובתוך כך מקופל גם חטא הבזבוז הנורא. משדרי פאר, אינספור הטבות, אירועים נוצצים, פרסומי ענק, והכול ללא חשבון וללא היגיון עסקי. גם היום, רוב הכסף בתעשייה הוא כספם של אחרים - המשקיעים. אך הכסף ניתן במשורה, הפיקוח הדוק למדי, וגם שדרת הניהול השתנתה ומאוישת באנשים בוגרים ואחראיים יותר, שיודעים להעריך כסף אמיתי, יודעים לייצר אותו בהווה וגם לשמור עליו.

■ **חטא הניהול האנושי הכושל**

בעוד שלושת החטאים הקודמים היו כתובים על הקיר באותיות קידוח לבנה, אך איש לא הערז לקלקל את האופוריה ולצעוק "המלך הוא עירום", חטא הניהול האנושי היה סמוי, לא נחקר עד היום ולכן גם לא השתפר ולא השתנה. למי שמסתכל מבחוץ נראים עובדי העשירון העליון של ההיי-טק מדושני עונג ומושא לקנאה: סביבת עבודה מודרנית ומטופחת, משכורת נאה, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא, נסיעות לחו"ל, בקיצור – אמריקה בישראל.

אך אם תיכנסו פנימה, לעומק הלא-מדובר, תמצאו עובדים ומנהלים במצב נפשי קשה ובמצב רוח קדורני. שעות עבודה מטורפות, דרישות בלתי פוסקות ללא שום התחשבות, יחסי מתח ותחרות לא בריאה בין אנשים, נסיעות תכופות לחו"ל שהופכות את המילה "טיסה" למילה נרדפת ל"סיוט". העובדים והמנהלים משלמים מחיר כבד, המתבטא במועקה אישית מתמשכת ובחיי זוגיות ומשפחה בעייתיים. מקור הרע הוא בהיעדר ערכים אמיתי של יחסי עובד-מעביד. מתחת למעטפת היפה אין אכפתיות אמיתית כלפי העובדים, ולעובדים אין תחושת שייכות אמיתית לארגון. ההחלפה הסיטונאית של מקומות עבודה, שאפיינה את תקופת הבועה, סימלה זאת היטב.



למי שמסתכל מבחוץ נראים עובדי העשירון העליון של ההיי טק מדושני עונג ומושא לקנאה: סביבת עבודה מודרנית ומטופחת, משכורת נאה, רכב, טלפון נייד, מחשב נישא, נסיעות לחו"ל, בקיצור - אמריקה בישראל. אך אם תיכנסו פנימה, לעומק הלא-מדובר, תמצאו עובדים ומנהלים במצב נפשי קשה ובמצב רוח קדורני. שעות עבודה מטורפות, דרישות בלתי פוסקות ללא שום התחשבות, יחסי מתח ותחרות לא בריאה בין אנשים, נסיעות תכופות לחו"ל שהופכות את המילה "טיסה" למילה נרדפת ל"סיוט".

גם היום לא השתנתה התחושה. העובדים נשארים בגלל שאין ביקוש רב ומתוך חשש כלכלי, ולא משום נאמנות לארגון. רובם סובלים במקום העבודה. המצב חמור במיוחד בחברות ישראליות הנשלטות על ידי חברות אמריקאיות. הקושי הכלכלי המתמשך בארה"ב ואיבוד האמון במערכות הפיננסיות שם (ר' פרשיית אנרון), הפכו את הניהול האמריקאי לתובעני, תוקפני, הדוק ורגולטורי עד זרא.

וכך מוצאים עצמם העובדים והמנהלים בבלוב זהב, מחוברים למקום העבודה מסביב לשעון באמצעות אזיקונים אלקטרונים של טלפון נייד ומחשב נישא, וראויים לשם "עבדי האסירון העליון". הם דומים לילדים שגדלו במשפחות המאופיינות בעזובה רגשית, כשההורים העשירים מנסים לחפות על כך בשפע של צעצועים יוקרתיים. בארגונים שמטרת העל שלהם היא להימכר ביוקר ומהר, לא באמת משקיעים ביצירת מחויבות אנושית ארוכת טווח. רק שינוי של מטרת העל ימנע את המפץ הבא.

הכותב הוא מומחה בכיר בפסיכולוגיה קלינית וארגונית