

(גאדג'טים)



מצלמת קודאק C913

היא מצלמת HIGH DEFINITION מסדרת מצלמות ה-POINT&SHOOT, מגיעה עם מייצב תמונה דיגיטלי ופונקציית תיקון תאורת תמונה. טווח הרגישות (ISO) של המצלמה הינו 1250 וניתן לצלם איתה בוידאו בקצב של 30 פריים/שנייה. 9.2 מגה פיקסל, עם זום אופטי X3 וזום דיגיטלי X5, מסך LCD 2.4, מצבי צילום מובנים, MB זיכרון פנימי. מחיר: 599 שקל



TRAVELLER הם המודל

המתקפל של משקפיים בעיצוב מיוחד מבית ERMENEGILDO ZEGNA במתכת ואצטט - החומרים בעלי מאפיינים של נוחות וקלות. המודל עוצב כהומאז' לתרבות האיטלקית ומציג שילוב של עבר והווה. יימכר בתוך נרתיק נשיאה מעור. להשיג באפור/חום כהה, שחור/שחור, חום עתיק/חום. מחיר: 2,720 שקל



כרטיס זיכרון USB

בעובי ובגודל של כרטיס אשראי הושק ע"י ניאקום מחשבים, המאפשר שמירה בארנק וחוסך את הצורך לחיבור הזיכרון הנייד למחזיק המפתחות וכו'. 1.5 מ"מ עובי, ישווק בשלב הראשון בנפחי אחסון של 8GB 4GB 2GB ובממשק USB 2 המבטיח מהירות תגובה גבוהה. מחיר: 75 שקל לכרטיס זיכרון בנפח 4GB

המנהל במשבר

במגה משבר של היום נדרש המנהל לרמות תפקוד ומנהיגות גבוהות במיוחד. כיצד עליו לפעול, תוך כדי תנועה, לביצוע תוכנית מיוחדת לתקופת המשבר ומה הלאה...

מאת שפי שפס

קשים. תפקידו של המנהל הוא לטפח ולשמר את האמונה בעתיד טוב יותר. על המנהל לשכנע את כפיפיו שמשברם הם מחזוריים וקצובים בזמן ולחזק את כושר הסיבולת שלהם. יש להזהר מפזיזר אשליות והבטחות שווא ולהעביר את מסר התקווה בצורה אמינה וריאליסטית. משימת הפיטורים היא תמיד תפקיד קשה עבור המנהל, בייחוד בתקופת משבר, שבה סיכויי של העובד למצוא מקום עבודה אחר נמוכים. בשל רגישותו העצומה של נושא הפיטורים והשלכותיו, הן על המפוטרים והן על הנשארים בחברה, יש להכין תוכנית פעולה מפורטת ומדויקת ולא להתבסס על אלתורים. ביצוע פיטורים בתהליך שגוי עלול להוות מכת מוות למורל העובדים הנשארים ולהקשות מאוד על יכולת ההתאוששות של החברה למשך זמן רב.

חופשה כפויה או קבועה

אחת הדילמות הנפוצות במצב זה היא האם לנקוט בגישה של קיצוצי רוחב, קרי: הורדת שכר לכל העובדים, צמצום ימי העבודה, הוצאת העובדים לחופשות מאולצות, או - לפטר כמות מסוימת של עובדים. למרות הפיתוי לנסות קיצוצי רוחב במקום פיטורים, ולמרות שיש בקיצוצי רוחב ביטוי של סולידאריות ועזרה הדדית, גישה זו פוגעת מאוד בתפקוד השוטף של החברה. הניסיון שלי מלמד שבמשברים קשים, בסופו של דבר אין מנוס מפיטורין. אם כבר נגזר עליכם לקצץ באנשים, השלימו את כל הפיטורים בבת אחת, באבחה אחת ואל תכניסו את האנשים לעינוי דין של פיטורים טיפין טיפין בשיטת "הסלאמי". אם צריך לקטוע את הרגל עד הברך, יש לעשות זאת בניחות אחד ולא בשלושה, ולהודיע למנותח על תחילתה של תקופת השיקום.

משמעות גדולה יש גם לאופן שבו מודיעים לעובד על פיטוריו. חשוב מאוד שהממונה הישיר או הבכיר יערכו את שיחת הפיטורין פנים אל פנים. אפשר לשקול לצרף גם נציג של משאבי אנוש לשיחה. פיטורים באמצעות מכתב או מייל במקום שיחה, מעליבים ופוגעים רגשית בעובד, הפגוע ממילא מן המצב. שיחת הפיטורים צריכה להיות קצרה ועניינית ותכלול הבעת צער והבטחה שהעובד יקבל את כל המגיע לו עפ"י תנאי העסקתו. אני מפציר במעסיקים להימנע מאקטים משפילים, הנפוצים לצערי בחברות "מכובדות", כמו הזמנת אמבולנס החונה בכניסה, תגבור מערך השמירה והצמדת איש בטחון למפוסר עד צאתו משערי החברה. כדאי שתחשבו איזה מסרים אתם מעבירים בכך למפוטרים וגם לנשארים (■)

בשעה 21:00 שעון ישראל צלצל הטלפון הנייד של ניר, מנכ"ל חברת x-tech. ניר זיהה את מספרו של הממונה עליו בחברת האם בארה"ב. השיחה התנהלה ללא שום גינוני נימוסין. הממונה הודיע לו בקול יבש ופורמאלי כי הנהלת החברה החליטה לסגור את פעילות הייצור בישראל, ולאור זאת עליו לפטר 200 עובדים, וכי מוקצבים לו 30 יום להשלמת תוכנית הפיטורים. כשנסתיימה השיחה חנק גוש כבד את גרונו של ניר.

אין ספק, המשבר הכלכלי הנוכחי מציב בפני המנהלים קשיים אדירים שכמותם לא ידעו, גם אם עברו משברים קודמים. העוצמה של המשבר הנוכחי, הטוטאליות שלו וערעור אבני היסוד של הקיום האנושי, דורשים מן המנהלים רמת תפקוד ומנהיגות מן הגבוהות ביותר, וזאת במצב שבו מאיום המנהל לא פחות מעובדיו, ולפעמים הרבה יותר. ייאמר ויודגש: גם התנהלות נכונה לא תפתור את המשבר, אך היא יכולה לצמצם נזקים ולהקל על הסבל.

שתי סכנות גדולות אורבות למנהל במצב של לחץ קיצוני: החרדה עלולה לשתק אותו ולהביא אותו לפסיביות דיכאונית, או לגרום אותו לפעילות יתר תזזיתית חסרת תועלת. בשני המקרים יגרם לארגון נזק ומנהיגותו של המנהל תיפגע קשות. תפקידו של המנהל הוא להכין ולהוציא אל הפועל תוכנית מיוחדת לתקופת המשבר, שמטרותיה המרכזיות הן לשרוד ולצמצם הפסדים. התוכנית אמורה להתבצע תוך זמן קצר וקצוב (שבועות ספורים) ולהתעדכן בהתאם למצב, תוך כדי תנועה. יש לעשות כל מאמץ לא לזגוג בחריפות במהלך ביצוע התוכנית. אם מוכתרת התוכנית כהצלחה, אפשר להוסיף לה שלב שני של חיפוש וניצול הזדמנויות עסקיות שיצר המשבר.

לצאת מהחדר האטום

מצבי קושי ומשבר יוצרים לעיתים קרובות תגובה של התכנסות פנימה והתרחקות מאחרים. הדבר עלול לקרות ברמת המנהל הבודד או ברמת הנהלת החברה. חיזיון נפוץ במצבים כאלה הוא הנהלה המתכנסת לשיבות יומיות סגורות וארוכות. העובדים אינם יודעים מה מתרחש בחדר האטום. הם צופים בפנים הארוכות והדואגות של המנהלים היוצאים מן הישיבות וחרושת השמועות הרעות משתוללת. זה הזמן, יותר מתמיד, להעביר מידע אחראי ועדכונים רלוונטיים לעובדים. זה הזמן להתקרב יותר לעובדים, לתת להם תחושה של שותפות גורל, להקשיב למצוקותיהם ולשאלותיהם, כדי לדעת מה וכמה אפשר לדרוש מהם בתקופה קשה זו.

תפקיד חשוב של המנהל בעת משבר הוא לשאת את לפיד התקווה. מחקרנים רבים מצביעים על חשיבות האמונה והתקווה ביכולתם של אנשים לצלוח מצבים

הכותב הוא מומחה בכיר בפסיכולוגיה קלינית וארגונית www.sheffy.net