

# מדוע עובדים חדשים עוזבים?... כשמהו לא עובד...



## המנהל הישיר

המנהל הישיר נחשב גורם מרכזי לנשירה קצרה בתקופה הקריטית של הכניסה לתפקיד ובחודשים הראשונים לעבודה, שכן תקופה רגישה זו מחייבת הנחייה, תיווך ותמיכה משמעותיות של המנהל הישיר בעובד החדש. סגנון ניהולי, שאינו מקדם באופן מספיק למידה וסביבה אשר אין בה סובלנות לטעויות, עלול לגרום לעזיבה מוקדמת.

ככלל, מחקרים עדכניים מראים שלמנהל הישיר יש השפעה ישירה ומרכזית על תחושת ה Well-being ועל רמת השחיקה של עובדיו. בסקר שהתפרסם, (McKinsey Quarterly- Number 4, 2017) כ 75% מהעובדים טוענים שהמנהל הישיר מהווה גורם מרכזי ביצירת לחץ בעבודה.

למנהלים הישירים, השפעה דרמטית על מחוברות- Engagement, הנעה, עומס ושחיקה של עובדיהם והם עצמם מהווים מקור תמיכה מרכזי בסיוע בהתמודדות איתם.

## ההתאמה של המועמד לתפקיד

ההתאמה של המועמד לתפקיד, היא ההתאמה שלו:

- למנהל המגייס והקולט
- לדרישות התפקיד
- לאתגרים הספציפיים של התפקיד בעת בה המועמד מצטרף לחברה
- לתרבות הארגונית השוררת בארגון

בהנחה שתהליך האיתור והמיון של המועמדים נעשה כראוי אזי מומלץ לבחון שנית את הגדרת התפקיד ובוודאי את המאפיינים הייחודיים של המנהל המגייס והקולט ואת דרישותיו, אשר חלקן לא תמיד יופיעו בהגדרת התפקיד ומנגד יש להן השפעה רבה על תחושת המסוגלות של ממלא התפקיד, השפעה גדולה על ביצועיו ועל תחושת ה- Well being שלו.

הגדרת תפקיד שאינה מדויקת וברורה דייה, אשר חסרה מרכיבים קריטיים, כגון: פעילויות אשר נדרשות כחלק ממילוי התפקיד, ממשקים פנים וחוץ ארגוניים וכדומה, עלולה לגרום ליצירת תחושת תסכול ומפח נפש וזאת בשל היווצרות פער ציפיות גדול מדי אצל המנהל/ העובד החדש, בין מה שנסקר בפניו בתהליך הגיוס, לבין המציאות היומיומית בה הוא נתקל, הלכה למעשה.

אור אריאלי - אנשים ושינוי - יעוץ ארגוני וניהולי | [www.orarieli.com](http://www.orarieli.com)

Trusted Advisor | יעוץ ניהולי / ארגוני | יעוץ אישי בנושאי עבודה, קריירה, הורות ומשפחה | הרצאות/ סדנאות לפרומים מקצועיים