

## עד כמה ארגונים גורמים לעצמם נזק לטווח ארוך בדרך בה הם מטפלים בפרישת טאלנט מהארגון?

אבישי לנדאו – אוגוסט 2021



### **מאמר קצר זה עוסק באפיון אחד וחשוב של תרבות ארגונית תוך דגש למאפיינים של דרך פרידת הארגון מעובדיו.**

כחובב כדורגל וכאוהד מושבע של קבוצת הכדורגל ברסה (ברצלונה)-קבוצת הפאר של הליגה הספרדית, שפשפתי עיניים ואולי אפילו צצה לה דמעה סוררת. לא הבנתי איך ובעיקר באיזו צורה נפרדת הנהלת הקבוצה מכוכב העל שלה ליונל מסי. לא האמנתי כשצפיתי בתמונות בהם כבר מגרדים את תמונות הענק שלו בכניסה למועדון ולאצטדיון קמפ-נאו. ואז נזכרתי בדרך המכוערת בה נפרדה הקבוצה משחקן נפלא אחר שלה – לואיס סוארס רק לפני מספר חודשים.

מוכרת מאוד התופעה של פרידה מהירה, ממש "באבחת סכין", המאפיינת תרבות ארגונית של לא מעט ארגונים אמריקאים. התמונה שחוזרת על עצמה בסרטים של איש ביטחון אשר מלווה את העובד עם קופסת הקרטון ובה העציץ ותמונות המשפחה, מתחנת העבודה שלו מחוץ לבניין, לא מאפשרים לו להיפרד מעמיתיו כמו שצריך ומייד כמובן מבוטלות כל הסיסמאות של העובד.

יש האומרים כי לא מעט ארגונים במחוז קטלוניה שבספרד ואף מספר ארגונים ישראלים אימצו לעצמו במידה מסוימת את דרך הפרידה הזו.

**מה זה אומר על הארגון? מה המסר שהארגון משדר כלפי חוץ? מה זה עושה לטאלנט  
אשר שוקל להצטרף לארגון? מה זה עושה לעובדי הארגון? אילו תחושות זה מעורר  
בהם? איזה מסר זה מעביר לטאלנט העובד בארגון כיום ומתלבט באשר להמשך דרכו  
בארגון?**

תופעות דומות מתרחשות פעמים רבות גם בתהליכים הנקראים "במושג המכובס": מיזוגים ורכישות, ובשם האמיתי: השתלטות של ארגון אחד על משנהו וגלי ההדף האמיתיים של אותה רעידת האדמה מורגשים מאוחר יותר ולצערנו לא תמיד מתורגמים בצורה נכונה.

---

אבישי לנדאו, מייסד ומנהל המרכז הישראלי לערכים, יועץ ארגוני בכיר, משחקולוג ומאמן, שותף לספרי עיון והדרכה וכלים מקצועיים-משחוקיים (גמיפיקיישן) בעולם הערכים. ניסיון רב הן כסמנכ"ל והן כיועץ במיזוגים ורכישות ובהתנהלות עם טאלנט (סמנכ"ל למשאבי אנוש בעבר).

[www.values-center.co.il](http://www.values-center.co.il)