

האם החברה שלך יודעת לזהות מנהלות?

ישים מתמקחות על תנאי העסקתן פחות מגברים, ועל כן נוטות להרגיש שכישורונן אינו מוערך - ועוזבות את הארגון. מנהלים יכולים לנקוט בשיטות שונות כדי להימנע מכך

עודדו את העוזבות

מח יכולים מנהלים לעשות כדי לצמצם את תופעת העיזבה של עובדים מוכשרים? ראשית, עליהם להיות מסוגלים להצביע על האנשים שנוטים ליוזם מ"ם בארגון, ולשנות בהתאם את תהליך קבלת ההחלטות. אם מנהלים יעצרו לחשוב מי מתאים יותר לביצוע משימה חשובה - הגבר, הנבחר, וביקש את המטלה לעצמו, או האישה - הם זוכלו לאורך חלק מהמסע, המטה את הכף באופן מיידי לטובת העובדים היוזמים.

מנהלים יכולים לשמש גם כמדריכים ויועצים לעובדים לא יוזמים, בייחוד נשים. ראית נשים רבות שמשגות את התנהגותן בארגון לאחר שקיבלו עזרת מהממונה עליהן לקידום האינטרסים שלהם בארגון, כמה צא מנקודת הנחה שכל דבר בקריירה שלהם מתחלם לכוונת התגברו לפרויקטים שמעניינים אותן, וכן השיגו את היעדים המקצועיים שלהן.

בנוסף, ארגונים יכולים להעלות את המודעות לכך שהתגובות השונות של גברים ונשים עשויות לפגוע בקידום הנשים בארגון כולו. כך למשל, מרצע אנתוני טכנים גברים אקסיוויזיים בשם 'תותחים', אך מתייגים נשים שמעלות באורח דומה כ'רוזנסניות'?

בכך שמנהלים ישנו את התרבות הארגונית והפכו אותה לירידותית יותר לנשים - הם זוכלו להראות לנשים שהמ"ם על קידומן יכול להתברר כאסטרטגיה מנצחת - גם לך וגם לארגון. ליונה בבקוק היא מרצה לכלכלה באוני' קונטי מלון. שרה לטצינו הינה חוקרת במיוקיק אקסט - מחקר של אוני' הארוורד שחשף את הנורמים לעינות קריירות של נשים במדע

את הסכום הראשוני שהוצע לה. כך קורה, כי אפילו אם שניהם יקבלו העלאות שוות בשכר של 3% בשנתי כל הקריירה שלהם, הפרש בין המשכורות השנתיות שלהם 38,983 דולר.

כמו כן, אם הגבר שניהל מ"ם ישקיע את ההכנסה הנוספת שקיבל בהשקע בנק בריבית של 5%, הרי שפירות המ"ם יצמדו ל-1.6 מיליון דולר עד הפרישה. אלא שבשורה התחתונה, ארגון שמציע הורטנויות לקידום על כספים יכולת מיקוח בלבד, יבזבז באופן בלתי נמנע את הכישורונות של הנשים העוזבות בו.

ארגון סופג עלויות

סקרים מצביעים על כך שאנשים עוזבים את עבודתם ברוב המקרים משום שהם מרגישים שהכישורונות שלהם אינם באים לידי ביטוי או שאינם מוערכים מספיק. מסיבה זו, אם נשים רואות שעמיתיהן הגברים זוכים למטלות איכותיות יותר ולמשכורות גבוהות יותר - הן עשויות להחליט לעזוב את מקום עבודתן. יש להביא בחשבון כי גם הלוטת עובדים טובה מחיר יקר. כממוצע, החלפת אדם שעובד על פי שעה, עולה לארגון 50% ממשכורתו השנתית, ואילו עלות החלפת עובד מקצועי בארגון היא 150% ממשכורתו השנתית.

הסכום כה גבוה, מכיוון שהוא מגלם את תהליך הסינון והגיוס של העובד העוזב וכן את אובדן התפוקה בזמן ההכשרה של העובד החדש. שקללו לכך את היחידה במודל העובדים, שצריכים לשאת בגטל העבודה הנוספת בתקופת ההכשרה - והעלויות מציאות לשחקים. החישובים שלנו מראים כי עלויות התחלופה עשויות לבזא ליד ביטוי באופן ניכר בשורת הדוח של ארגון סיפסי בגודל בינוני - ולהגיע לסכום של עד 3.4% מדהכנסות ו-45% מדוחים.

מאת לינדה בבקוק ושורה לסציבר

חשבו על תהליך הגיוס שבוחרו ובעתם

לתפקידים הנבחרים, האם ניהלת מ"ם על המשכורת שלהם או שכא קיבלתם את מה שהציעו לכם באופן אוטומטי? אם אתם שייכים למין הנבחר - רוב הסיכויים הם שהתמקחתם על המשכורת שהציעו לכם, בעוד שאם אתן שייכות למין הנשי, סביר להניח שקיבלתן את ההצעה הראשונית שהיתה על השולחן. מחקרים שלנו ושל אחרים עולה כי גברים נוטים יותר מנשים, לנהל מ"ם לקידום האינטרסים האישיים שלהם במקום העבודה. לעומתם, כמ"ם על המשכורות בלבד, מתברר כי נשים משאירות מאחורי אלפי דולרים על השולחן.

מסיבה זו, לכל אורכה של הקריירה שלהן, הנדלים קטנים בין מה שהנשים מדווחות לבין מה שהן עשויות להרוויח מצטברים לסכומים גדולים. למסקנה זו יש השלכות משמעותיות לא רק עבור אינדיבידואלים, אלא גם עבור ארגונים. אם הם מתעלמים מכך, הברלי המגוד בקיום מ"ם עשויים להפוך לחוסר שוויון במשכורות וקידום ובעקבות כך - לתחלופה גבוהה של עובדים. ניקח לדוגמה שני בני 30, גבר ואשה, שסיימו שניהם תואר שני במינהל עסקים ומקבלים הצעת עבודה במשכורת של 100,000 דולר בשנה. בעקבות מ"ם, אשה תגבר למשכורת של 111,000 דולר בשנה, ואילו האשה טקבלת

הסוגיות: כיצד תמנע איבוד כישורונות בארגון?
הפתרון: היה מודע לכך שנושים נוטות לבקש שימור בתנאים פחות מגברים - ומטיבה זו הן חשות לעתים תסכול מקצועי.
הדרך: בידוק מי דורש שיפור בתנאים, ועודדו עובדות לקחת חלק פעיל במטלות הארגון.

לדווחיה מצטברים לסכומים גדולים. למסקנה זו יש השלכות משמעותיות לא רק עבור אינדיבידואלים, אלא גם עבור ארגונים. אם הם מתעלמים מכך, הברלי המגוד בקיום מ"ם עשויים להפוך לחוסר שוויון במשכורות וקידום ובעקבות כך - לתחלופה גבוהה של עובדים. ניקח לדוגמה שני בני 30, גבר ואשה, שסיימו שניהם תואר שני במינהל עסקים ומקבלים הצעת עבודה במשכורת של 100,000 דולר בשנה. בעקבות מ"ם, אשה תגבר למשכורת של 111,000 דולר בשנה, ואילו האשה טקבלת