

לבמ-לשימוש פנימי בלבד

אל: כל העובדים

מאת: יהושע מאור

בשנים האחרונות אנו עדים להחרפת התחרות בשוק עיבוד הנתונים העולמי ולהאטה בצמיחת הענף.

עקב מצב הכלכלה הישראלית, מודגשת תופעה זו בשוק שלנו בייחוד שאת.

בחקופה זו נקטה חברת לבמ בעולם ובארץ מספר צעדים משמעותיים כדי להתאים את פעילותה למציאות החדשה ולשמור על תחרותיותה ורווחיותה.

בישראל, ניתן למנות עם צעדים אלה את הגדלת כח האדם בשדה, הכרזת מוצרים ליחודיים לישראל, גמישות בתחום עסקאות ופרווינקטים מיוחדים, הקטנת ההוצאות, התאמת כח האדם לצרכים העסקיים, וביחוד ביסוס השותפות עם הלקוח ושיווק פתרונות לצרכיו כדרך חיים.

את פרי המאמצים הללו התחלנו לקטוף כבר בשנת 1989, שהיתה שנת הישגים טובים לחברה. אנו מאמינים כי גם שנת 1990 תהיה שנה בה נעמוד בכל היעדים שקבענו לעצמנו.

עם זאת, חלק מן הצעדים אותם נקטנו בשנים האחרונות בתחום כח האדם, יצר בעיות חדשות, עמן עלינו להתמודד עתה.

• על מנת להתאים את משאבי כח האדם שלנו לרמת פעילותנו העסקית, הקטנו מאד ובחקופות מסוימות אף הקפאנו כליל, את גיוס כח האדם לחברה. במקביל, ניכרה בשנים האחרונות ירידה חדה בשיעור הפרישה הרגילה מן החברה.

עקב כך, איננו יכולים לגייס עובדים חדשים, אלא בהיקף מצומצם ביותר.

תופעה זו משפיעה על שלושה מרכיבים חשובים להצלחת פעילותנו: חיוניות ורעננות, הרחבה והתחדשות של בסיס הכישורים המקצועיים שלנו וירידה באפשרויות ההתפתחות והקידום של עובדים.

• קבוצה ספציפית אחת, קבוצת העובדים במשרה חלקית, עדיין גדולה יחסית לנדרש לחברה בסדר גודל שלו

על מנת לשפר את המצב בשני תחומים אלה, אנו מכריזים היום על שתי תכניות חדשות לאיזון משאבי אנוש.

• התכנית האחת היא תכנית מעבר לקראת פרישה, המיועדת למתן הזדמנות לעובדים וותיקים מעל גיל 50 לפרוש פרישה מוקדמת ולפתח לעצמם קרילירה שניה.

בחרנו להציע לקבוצה זו את אפשרות הפרישה מרצון בתנאים מיוחדים, מתוך הכרה כי יהיה זה נכון להעדיף במקרה זה עובדים וותיקים, שתרמו לחברה במשך שנים רבות.

• התכנית השניה, מיועדת לאזן את צרכי כח האדם שלנו בקבוצת העובדים במשרה חלקית.

תכניות אלה מוצעות לאוכלוסיה מצומצמת בהרבה מן האוכלוסיה אליה פנינו בשנת 1989 והערכתנו היא כי ההענות לתכנית תהיה בהתאם וכי במקביל נוכל לגייס לחברה עובדים חדשים.

תמצית פרטי התכניות מוצגת בחוזר מחלקת כח אדם המצורף.

בהתאם למסורת החעסוקה המלאה שלנו, התכניות הינן וולונטריות לחלוטין. ההחלטה אם לפנות בבקשה לפרוש, נתונה לשיקולו האישי הבלעדי של כל עובד זכאי.

בהיותן כלי עסקי שנועד לסייע לחברה בהשגת יעדים ספציפיים בתקופה מסוימת, אין התכניות הללו קבועות, אלא הן מוכרזות לפרק זמן מוגבל ומוגדר.

כבעבר, הנחו אותנו שני שיקולים בעיצוב כללי התכניות: מחד, ההתחשבות בצרכינו העסקיים ומאידך, רצוננו לאפשר לעובדים מעוניינים לנצל את יתרונותיה.

שתי הקבוצות כוללות עובדים טובים ובעלי כישורים נדרשים לחברה ולפיכך תהיה ההענות לבקשות עובדים לפרוש במסגרת התכניות מותנית ביכולתנו לעשות כן ללא פגיעה בעסקינו.

עם כל החיוב שבהן, אין לשכוח כי לתכניות אלה גם מחיר גבוה, במונחים של עלות, אליבוד כישורים ועובדים טובים ומנוסים וכן, בטווח הקצר, שיבושים בפעילות השוטפת של החברה.

אני משוכנע כי לטווח הארוך תהיה תרומת התכניות, הן לחברה והן לעובדיה, תרומה חיובית אשר תאפשר את המשך צמיחתה ויציבותה של החברה בשנים הבאות.

בהכירי אתכם אני יודע כי כולנו נהיה שותפים להשקעה שתדרש כדי לצמצם למינימום את ההשפעה של הכרזה זו על מהלך העבודה התקין וכדי לעמוד ביעדים שקבענו לעצמנו לשנת 1990.

ברכה,

יהושע מאוז