

והפעם – על איך מתקדמים בעבודה
פוסט זה נכתב בעקבות שאלות רבות של מועמדים אותם ליוויתי לאחרונה לתפקיד הבא שלהם.
אני מאמינה שיש בשוק אנשים שהתקדמו בצורה שונה, ולכן אני מסייגת כי הוא מגיע מהניסיון שלי ומהדרך בה אני
מאמינה ומקדמת מועמדים למקום הבא שלהם בקריירה.

אז בוקר אחד קמתם – והחלטתם שבא לכם להתקדם.
הדבר הראשון שעשיתם זה - גיששתם וראיתם שאין בהכרח תפקיד שכזה אצלכם בחברה.
אז מה עושים? מתקשרים לקוסמת – והיא כבר תמצא לנו את התפקיד הבא, לא כך? ברור שכך.

אז זהו שלא. גם ליכולות הקסמים שלי יש גבול.

אני מקבלת עשרות טלפונים ביום ומאות בשבוע, של מועמדים שרוצים להתקדם.
אז מה בעצם עושים?
תחילה נבדוק – מה המוטיבציה לקידום?
כאשר מתחילים לנתח את הכמיהה למשל לניהול, ניתן מהר לגלות כי חלק לא מבוטל של המועמדים כלל לא רוצים
לנהל אנשים.
כמו כן יש לקחת בחשבון כי כמות תפקידי הניהול הולכת וקטנה ככל שעולים בפירמידה, וכמות הדורשים עולה פי כמה
מונים על כמות המשרות.

ניהול, מבחינת הרבה מועמדים, הוא בכלל הגדרה ל: " להיות חלק מהצוות שמקבל את ההחלטות".
כאשר זו הסיטואציה – המצב לקידום הרבה יותר פשוט.
אתם שואלים את עצמכם, למה?
כי קיימות הרבה יותר משרות בהן מחפשים איש צוות שיהיה חלק ממקבלי ההחלטות, אך ללא ניהול של אנשים.

האפשרויות הקיימות למי שאין לו קידום ישיר בחברתו:
1. מעבר תפקיד בחברתכם, וחיפוש אפיקי קידום במחלקות אחרות.
2. לקיחת תחומי אחריות נוספים בחברתכם, כאלה שיקדמו אתכם לתפקיד הבא שלכם (קידום מטריציוני)
3. מעבר לסטארטאפ, וישנם המונים היום בשוק, אשר זקוק לידע ספציפי שצברתם.
האתגר – הסטארטפים מעדיפים לעיתים מועמדים שהיו בחברות קטנות או דומות.

המלצתי – אם ניסיונכם הוא רק מחברות גדולות ואינכם מצליחים לעבור לסטארטאפ לצורך קידום, תנסו לעשות איזה
עבודת פרילנס בחברה שכזו על מנת לצבור ניסיון מחברה קטנה.

במידה ומטרת הקידום נובע מהרצון לניהול אנשים, כאן הסיטואציה יותר מורכבת בעיקר בעקבות מספר מצומצם יותר
של משרות, כפי שציינתי לעיל.

האפשרויות הקיימות למי שאין משרה כזו בחברתו:
לעבור לחברה אחרת בשוק.
הקושי – יש מספר קטן יותר של משרות ניהוליות, ובעיקר, אין לכם ניסיון ניהולי קודם.
המלצתי - לעבוד לחברה אחרת בשוק רק אם מיציתם כל אפשרות להתקדם בחברה שלכם.
וגם שם – בדקו מה פוטנציאל ההתקדמות.

יש לציין כי מעטים המקרים בהם מועמדים שעברו לחברה חדשה ומשהו נתן להם את האפשרות להיות מנהל של אנשים , אם הם באו ללא ניסיון ניהולי כלשהו וגם לא הכירו אף אחד שדחף אותם. רק על סמך קו"ח , אלא מקרים די נדירים.

ולפיכך , אני ממליצה גם במעברים הנ"ל , לחפש חברה שיש בה פוטנציאל להתקדם. מועמדים אשר נעולים על ניהול אנשים מהיום הראשון , ומנסים לעשות זאת בעזרת מעבר לחברה חדשה , ללא ניסיון ניהולי , עשויים למצוא את עצמם מחפשים עבודה למעלה משנה. קחו בחשבון. אין לי שום בעיה עם נחישות , רק תדעו לקראת מה אתם הולכים. הסתייגות – המקרים הנדירים בהם אני רואה אנשים ללא ניסיון ניהולי שמקודמים בחברות חדשות הם : אם למועמד יש ניסיון ספציפי ורלוונטי לארגון. למשל , אם המועמד בא עם רקע טכנולוגי ספציפי הדרוש לחברה , הוא יוכל לנהל קבוצות של מפתחים שאין להם ניסיון בתחום, תוך דגש על הרקע שהוא מביא.

אני באופן אישי ממליצה על קידום באספקט הניהולי – או בחברה שלכם או תוך כניסה לחברה חדשה ששם יש אפשרויות גדילה וקידום.

אפשרויות אחרות שאנשים מציינים בנושא ההתקדמות הם – שכר , תנאים וטייטל. בנושא השכר המלצתי היא כזאת – במידה ואתם עובדים בחברה גדולה , האפשרות שלכם לעשות שינוי משמעותי בשכר הוא בדר"כ - במעבר לחברה אחרת. אתם שואלים למה? היות וחברות גדולות עובדות לפי טבלאות שכר מוגדרות ואין להם אפשרויות משחק גמישות. במעבר לחברה אחרת , תוכלו לשפר את התנאים שלכם , ולעיתים בכזו צורה משמעותית , שתשתווה אולי בעוד עשור אם תשבו בסבלנות בקורפורייט.

שיפור תנאים בלבד – דיינו – רכב , יותר ימי חופשה , תנאים פנסיונים טובים יותר. זה דווקא דבר שקל לעשות בקורפורייט בצורה פשוטה יותר מאשר העלאת השכר. ישנן חברות גדולות שהוותק מאפשר בהם קידום אוטומטי בתנאים סוציאליים. לעומת זאת , סטארטאפ שאינו נותן רכב באופן גורף לא ישנה את עמדתו עבורכם במיוחד.

קידום בטייטל...נושא האהוב במיוחד בתעשייה בארץ. אני מקדימה ואומרת שבישראל אין שום קשר בים הטייטל של האדם והניסיון שלו , בעקבות ריבוי הסטארטפים. ניתן לראות כאן מנכ"לים , סמנכ"לי פיתוח , מוצר שיווק וכדומה , אשר כל ניסיונם הוא רק מהצבא. זאת מישום שבשנים האחרונות קמו המון חברות שהתבססו על חברות מגובשות של חיילים שיצאו מאותן יחידות והקימו צוותים מאד צעירים. ולכן במידה ואתם מרגישים שאתם תקועים בארגון בטייטל מיושן לנסיינכם , ומעוניינים להתקדם לתפקיד הבא – הסארטפים הם כנראה היעד שלכם. יחד עם זאת קחו בחשבון , שבמעבר לחו"ל , או במעבר חזרה לחברה גדולה , קיימת אפשרות שתצטרכו ללכת אחורה בטייטל , שכן אצל החברות הגדולות יש משמעות לשנות הנסיון שלכם , ופחות נוטים לחלק טייטל רק על סמך כישרון.

ועכשיו כמה הדגשים לחברי מנהלי המוצר. אמרתי זאת בכל ההרצאות שלי בתחום , ואני שבה ואומרת – מנהל המוצר , מעצם תפקידו הוא מנהל. מנהל מוצר שמעוניין להתקדם בהיררכיה הניהולית ולנהל צוותים גדולים , מוטב לו להישאר בפיתוח. ניהול מוצר כהגדרתו הוא ניהול של תהליכים אסטרטגיים חשובים בחברה , ופחות ניהול של אנשים. ולכן , תתמקדו בלהיות מנהלי מוצר " אנד טו אנד" , ותנסו לגעת בכמה שיותר אספקטים שקיימים בתפקיד הזה. אין שום הבדל בין מנהל מוצר שהוא עם טייטל דירקטור בסטארטאפ , למנהל מוצר שמנהל מוצר משמעותי בחברה גדולה , אם הוא מנהל מוצר אנד טו אנד – או פרודקט אוונר. (תהרוג אותי העברית הזו). הטייטל פה לא נותן שום יתרון לדירקטור. התוכן הוא המשמעותי.

והעיקר – להנות להנות להנות.

אם טוב לכם ואתם נהנים , תשקלו טוב טוב את המעבר הלאה.

ולמי שלא קרא מעולם את הכתוב בחותמת של המייל שלי – הגיע הזמן לקרוא ולשיים
שיהיה בהצלחה

אלינור

טאלנט הד-הנטינג (לפעמים גם קוסמטיקאית ורוקדת על עמודים)

“Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work. And the only way to do great work is to love what you do. If you haven’t found it yet, keep looking. Don’t settle. As with all matters of the heart, you’ll know when you find it. And, like any great relationship, it just gets better and better as the years roll on. So keep looking until you find it. Don’t settle.” Steve Jobs