



חברת "צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה" (להלן: צ'ק פוינט) היא מובילה עולמית בתחום אבטחת המידע. בשנת 2020, חברת המחקר "גרטנר"* הכירה בצ'ק פוינט, כמובילה בתחום "הגנת האש ברשת" (A Leader in the 2020 Magic Quadrant for Network Firewalls), בפעם ה-21 בתולדותיה. צ'ק פוינט מעסיקה יותר מ-5,000 עובדים (כ-2,400 מהם מועסקים בישראל) ב-45 מדינות, ברחבי העולם. הנהלת החברה מקדמת חדשנות ומצוינות בכל תחומי פעילותה, באמצעות: איתור מועמדים מוכשרים ובעלי יכולת ביצוע, פיתוח עובדים ומימוש הפוטנציאל שלהם, ושימורם באמצעות "חויית עובד מתקדמת" (Advanced employee experience). מחלקת הרכש בחברה מיישמת גישה זו באמצעות חויית שירות כוללת, המאפשרת לעובד לקבל מענה מיטבי ומיידני על כל צורך רלוונטי, ולהתרכז במשימתו העיקרית: לתרום ערך מרבי לחברה ולאפשר ללקוחותיה לקבל את פתרונות האבטחה הטובים ביותר בעולם

אלי יצחקוב ואייל מלמד

בתפקידו הראשון בחברה, הוא שימש קניין שיווק ומשאבי-אנוש, וכיום, הוא מנהל את מחלקת הרכש הכללי ואת מחלקת חויית העובד. מחלקת הרכש כוללת 12-14 עובדים, ומחלקת חויית העובד כוללת חמישה עובדים. המחלקות מספקות פתרונות בתחום עיסוקן לכל עובדי החברה בארץ ובח"ל. הם כוללים מיגוון תחומים: טכנולוגיה, משאבי-אנוש, שיווק, תשתיות, וכו' ("מרכישת עט, או תוכנה ייעודית, ועד לשיפוץ בניין...").

חויית העובד: הדרך להצלחת הארגון

בשנים האחרונות, חברות גלובליות, ובעיקר חברות טכנולוגיות מובילות, החלו ליישם גישה לניהול "חויית העובד" (Employee Experience) [EX]. זאת, כדי לגייס עובדים איכותיים, לחזק את מחויבותם לארגון, לאפשר להם לממש את פוטנציאל יכולתם בסביבה אוהדת וידידותית, ולשומרם לאורך זמן. יתרה מזו, הניסיון מלמד, כי חויית עובד טובה תורמת לשיפור בחויית לקוחות

"תפקידנו במחלקת הרכש הכללי (הפנים-ארגוני) הוא לספק שירותי רכש מתקדמים לעובדים: להבין את צורכיהם באמצעות שאלות מנחות, להציע להם את החלופות הטובות ביותר, ולאפשר להם לבחור את החלופה הטובה ביותר בעבורם", אומר אושי נידם, מנהל הרכש וחויית העובד בצ'ק פוינט. והוא מוסיף: "אנו רואים את עצמנו כמערך תמיכה כולל, המספק לעובד את כל מה שהוא צריך במסגרת עבודתו, וזאת כדי לאפשר לו למקסם את יכולותיו ואת ביצועיו. כך, מאפשרת תרומתו לצ'ק פוינט להוביל את תחום אבטחת המידע בעולם."

אושי נידם הוא רואה-חשבון שכבר עובד בצ'ק פוינט, במשך כארבע שנים.

* גרטנר (Gartner) היא חברה אמריקנית, העוסקת במחקר של טכנולוגיות המידע ובייעוץ בתחום זה. החברה מספקת מידע וניתוחים, המיועדים למנהלי מערכות מידע, וכן למומחי מערכות מידע ושירותי ייעוץ ממוקדים.



הארגון ("עובד מרוצה הופך את הלקוחות להיות מרוצים").

במשך שנים מקובל היה לחשוב, כי שביעות רצון העובד מושפעת מן ההיבטים הבאים: ההכרה בו, הביצועים בעבודתו, השכר והבטוחות. כיום, מבינים שאחד מן הגורמים המשמעותיים לעובד הוא יכולתו לתרום לארגון. גורם זה מחייב את הארגון ליצור לעובד את סביבת העבודה הטובה ביותר (בהיבטים הפיזיים, הטכנולוגיים, והתרבותיים). סביבה זו חיונית ביותר, כי היעדרה (בגלל תשתיות לקויות, תהליכים לא ממוכנים, חוסר נגישות למידע, תרבות בירוקרטית, וכו') גורמת תסכול לעובד ופוגעת במוטיבציה שלו.



גישת חוויית העובד מבוססת על חשיבה "ממוקדת עובד" (בדומה לגישה העסקית, שהיא "ממוקדת לקוח"). הגישה כוללת: אספקת האמצעים החיוניים לעבודת העובד, שיפור האמצעים הטכנולוגיים ותהליכי עבודתו, פיתוח תרבות ארגונית משתפת, והגברת מחויבות העובד למקום עבודתו

חוויית עובד חדשנית ויצירתית

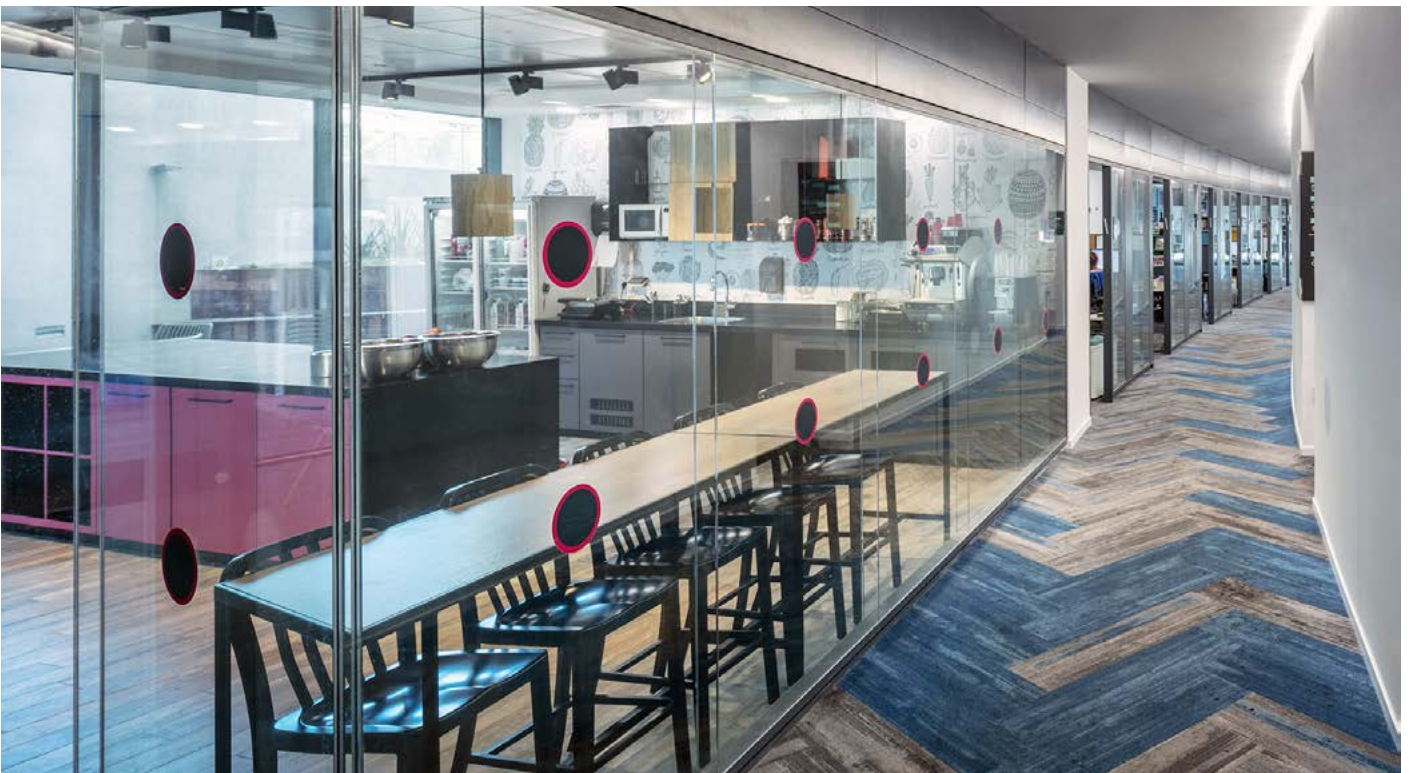
הנהלת צ'ק פוינט משלבת גישות חדשניות ויצירתיות בגיוס עובדים. לדוגמה, החברה פעלה לזהות מועמדים מתאימים לתפקידי ליבה באמצעות סדרת אתגרי חשיבה, שנציגי החברה העלו לרשת**. המועמדים לא נדרשו להציג קורות חיים, או ניסיון מקצועי רלוונטי. מי שהצליח להשיב נכונה על רוב האתגרים זומן לריאיון. המועמדים שהתקבלו לתכנית עברו הכשרה מקצועית בתשלום מלא, ומי שהיה מובטל קיבל גם שכר בעבור תקופת ההמתנה לקורס.

"בגיוס מועמדים למחלקת הרכש, אני מתמקד ביכולות המועמד ובכישוריו, ולא דווקא בניסיונו הקודם. אני גם נותן הזדמנויות למועמדים ללא ניסיון, כי אני מאמין שהם יכולים לאמץ גישות חדשות בקלות וללא מעצורים, ובזכות



גישת חוויית העובד מבוססת על חשיבה "ממוקדת עובד" (בדומה לגישה העסקית, שהיא "ממוקדת לקוח"). הגישה כוללת: אספקת האמצעים החיוניים לעבודת העובד, שיפור האמצעים הטכנולוגיים ותהליכי עבודתו, פיתוח תרבות ארגונית משתפת, והגברת מחויבות העובד למקום עבודתו. חיוק ה"חיבור" למקום העבודה מושג באמצעות הפעולות הבאות: מתן אפשרות לעובד לפנות לגורם המטפל במיגוון דרכים (כולל דרכים לא פורמליות), מענה מידי על כל בעיה, יצירת חוויות משותפות (כגון: פעילויות ספורט, טיולים מאתגרים, הדרכה על תזונה נכונה ועל אורח חיים בריא, וכו'), הענקת חוויות אישיות (כגון: ארוחת בוקר זוגית, זר פרחים, סלסלת מתוקים, עיצוב בלונים, וכו'), "מסעות הקשבה" (נציגי הארגון מקשיבים לעובדים, מנתחים את מסריהם, ומטמיעים את התובנות בדפוסי העבודה), וכו'.

** מתוך: "האתגר של צ'ק פוינט חוזר: הצ'ופר למי שיפצח אותו - החל מ-14 אלף ש"ח לחודש". פורסם ב-"TheMarker", ביום 18.08.2020.



טלפון; וכו'); מיגוון דרכי פנייה (טלפון, דוא"ל, וואטסאפ, מפגש פנים אל פנים, וכו'); תגובה מהירה ביותר, הכוללת את איתור החלופות הטובות ביותר ואת הצגתן לעובד; סקר פנימי על העדפות העובדים (כגון אופי האירוע בסוף השנה, או שם האמן המופיע באירוע); וכו'.

בשנים האחרונות, חברות גלובליות, ובעיקר חברות טכנולוגיות מובילות, החלו ליישם גישה לניהול "חווית העובד" (Employee Experience) [EX]. זאת, כדי לגייס עובדים איכותיים, לחזק את מחויבותם לארגון, לאפשר להם לממש את פוטנציאל יכולתם בסביבה אוהדת וידידותית, ולשומרם לאורך זמן

"אנו מקיימים 'שולחנות עגולים' עם העובדים ולומדים, כיצד להתאים את השירות לשביעות רצונם. שאיפתנו היא לשפר כל העת ולהתחדש ללא הרף", אומר אושי נידם. והוא מוסיף: "אני פועל בהתמדה להפרות את הידע של עובדי המחלקה וגם לשדרג את הכלים העומדים לרשותם. אחת לחודש, אנו מקיימים הדרכה פנימית, שמעביר אחד מעובדי המחלקה, עמית ממחלקה אחרת, או מנהל בכיר בחברה (כגון סמנכ"ל מחקר ופיתוח). ההדרכות הפנימיות מאפשרות לעובדים לחלוק עם חבריהם את ניסיונם במיגוון נושאים, כגון: ארגון וסדר, משא-ומתן, ניתוח אנליטי, מתן שירות, וכו'. כל החוכמה היא לשתף את הידע ולהפיצו לכולם".

התמונות בכתבה הן באדיבות צ'ק פוינט. לפרטים נוספים, צפו באתר: www.checkpoint.com

זה, להשתלב במהירות ברוח החדשנות של החברה", אומר אושי נידם. והוא מוסיף: "העובדים החדשים לומדים את תפישת השירות שלנו, הכוללת מחויבות מלאה ללקוחות הפנים-ארגוניים ("הגישה שלנו היא חיובית תמיד. אנו נמנעים מלהשתמש במילה 'לא...'") ואת ייחודנו: מחד, ליצור תהליכים מהירים, ידידותיים ואפקטיביים לעובדים; ומאידך, להשיג במחיר תחרותי את המוצרים והשירותים המיטביים".

"העובדים החדשים לומדים את תפישת השירות שלנו, הכוללת מחויבות מלאה ללקוחות הפנים-ארגוניים ("הגישה שלנו היא חיובית תמיד. אנו נמנעים מלהשתמש במילה 'לא...'") ואת ייחודנו: מחד, ליצור תהליכים מהירים, ידידותיים ואפקטיביים לעובדים; ומאידך, להשיג במחיר תחרותי את המוצרים והשירותים המיטביים"

העבודה במחלקת הרכש מחייבת יצירתיות, ובעיקר, כאשר נדרש לבצע רכש אופטימלי בעבור עובדי המשרדים בחו"ל. הסיבה לכך היא, שצורכי העובדים בסינגפור, בלונדון, בברזיל, ובקליפורניה הם שונים. יתרה מזו, כאשר עובדי המחלקה נדרשים למשא-ומתן באוסטרליה, או בארה"ב, הם פועלים לעתים בשעות לא שגרתיות, ועם זאת, הם יהיו נכונים תמיד "להיות שם בשביל העובד...".

"שירות מכל הלב" הוא אבן היסוד בחוויית העובד. שירות זה כולל: מתן אפשרות לעובד להפנות כל סוג בעיה (כגון: כיסא שבור, מנעול דלת לא תקין, נורה שרופה, וכו'), או כל בקשה רלוונטית (כגון: רכש מעמד מחשב, או עיצוב גרפי; שדרוג



מי היא חברת צ'ק פוינט?

Infinity™ מספקת את מניעת האיומים המתקדמת בעולם. מייסדי החברה הם: גיל שויד (סמנכ"ל), מרוס נכט, ושלמה קרמר. שנת ההקמה: 1993. המשרדים הראשיים של החברה ממוקמים בתל-אביב-יפו ובסן קרלוס, קליפורניה. בשנת 1996, החברה הונפקה בנאסד"ק תחת הסימול "CHKP". לאורך השנים, צ'ק פוינט רכשה חברות בתחום אבטחת המידע, והיא הרחיבה את שליטתה בשוק. בשנת 2018, גיל שויד הוכתר כחנתן פרס ישראל בתחום ההיי-טק. בשנת 2019, הכנסות החברה היו כ-2 מיליארדי דולר, ושווי השוק שלה היה כ-17 מיליארד דולר.

צ'ק פוינט היא חברה ישראלית, העוסקת בפיתוח תוכנה לאבטחת מידע, ומספקת הגנת סייבר לכל הפלטפורמות הדיגיטליות (Network, endpoint, cloud, mobile, IoT). החברה ידועה, בעיקר, בזכות פיתוח התוכנה "חומת אש", ואבטחה מתקדמת נגד איומי סייבר. צוות ההנהגה של החברה מאוחד בתשוקה להפוך תקשורת אינטרנט ונתונים קריטיים למאובטחים, לאמינים ולזמינים בכל מקום. מוצרי החברה כוללים: אבטחת ענן (Cloud Security), אבטחה מאוחדת (Consolidated Security), אבטחת רשת (Network Security Management), ניהול אבטחה (Security Management), מניעת איומים (Threat Prevention), וכו'. ארכיטקטורת האבטחה של "Checkpoint"