

מבוא:

עבודה זו תעסוק בחברת צ'ק פוינט טכנולוגיות תוכנה בע"מ, צ'ק פוינט הינה חברה ישראלית העוסקת בפיתוח תוכנות אבטחת מידע, ואבטחת רשתות ומחשבים. צ'ק פוינט היא המובילה העולמית בתחום אבטחת האינטרנט, הצפנת מידע, פיתוח ומתן פתרונות הגנה מפני מתקפות סייבר. המוצרים החלוציים של הם: VPN וה-

FireWall-1

מוצרי החברה ושירותיה מוצעים למפעלים, ספקי שירות, עסקים קטנים ובינוניים ולצרכנים פרטיים. צ'ק פוינט מספקת שירות ליותר מ-100,000 עסקים ומיליוני משתמשים ברחבי העולם. החברה מעסקה כ-3700 עובדים בארץ ובכל רחבי העולם, משרדיה הראשיים נמצאים בתל אביב, ישראל, ובסן קרלוס, קליפורניה.

צ'ק פוינט רואה את עובדיה כמשאב העיקרי בחברה. עובדי החברה מאופיינים בעיקר ביכולותיהם המקצועיות, הטכנולוגיות, ויצירתיות גבוהה, לכן עוד מיום גיוסם ולאורך כל שלבי העסקתם, צ'ק פוינט שמה דגש רב על פיתוחם האישי והמקצועי.

תהליך הגיוס בחברה מאופיין בקריטריונים סטנדרטיים לכלל הארצות בהן פועלת ומגייסת החברה עובדים וזאת כדי לאתר את המועמדים המתאימים ביותר לתפקיד המוצע.

צוות ההדרכה במחלקת משאבי אנוש מפתח ומייעל מערכי הדרכה לצורך העשרה ושיפור העובדים תוך כדי שימור הידע הקיים בארגון והעשרה אישית ומקצועית.

בנוסף לווי ותמיכה לעובדים הנקלטים בחברה ושילובם בצורה היעילה ביותר בחברה. צוות משאבי האנוש פועל ומשלב מתודולוגיות גלובאליות של ניהול ביצועים, הערכה ושילוב של תוכנית תגמולים מפורטת, המתייחסת לכל עובד ועובד, וזאת על מנת להעצים את המשאב החשוב ביותר לחברה תוך כדי מתן אפשרויות חדשות ומקצועיות לעובדים ולחברה.

צ'ק פוינט מאמינה כי פיתוח הכישרונות והדרכה מקצועית של העובדים תביא את החברה לפריצת גבולות

טכנולוגיים ותמשיך להוביל את התחום בו היא עוסקת.

ניהול כישרונות: (Talent management subsystem) תהליך הגיוס בחברה מתוקף הבנה של התרבות

הארגונית בה מתבססת על כמה דרכים:

- "חבר מביא חבר" - עובד המכיר את התרבות הארגונית וצרכי החברה מביא את חברו. כ-40% מהעובדים נקלטו לחברה בצורה זו.
- תהליך גיוס ממוקד משרה- תהליך עבור משרה ספציפית אשר מנהל מתחום המבוקש מתלווה לכל תהליך הגיוס וזאת על מנת לזהות את המועמד המתאים ביותר לצוות ולתפקיד בו הוא מתמייך.
- תכניות גיוס מרוכזות- ישנם מקרים אשר החברה בונה תכנית מיוחדת לצורך גיוס מסוים של עובדים ועל פי כך בונה תכנית ייחודית כדוגמת Entry Level אשר מאתרת מועמדים בעלי פוטנציאל גבוה, ובה ניתנת הזדמנות לקחת חלק במערך המוביל של החברה.

בתכנית ההדרכה של חברת צ'ק פוינט כל עובד עובר במוצע שמונה ימי הדרכה בשנה. תהליך ההדרכה בחברה מתבצע מיומו הראשון של העובד וזאת כדי לצמצם פערי מידע במידה ויש לצורך שילוב יעיל יותר בחברה, תמיכה ולווי לאורך כל תהליך הקליטה ולאפשר להם התפתחות והעשרה אישית ומקצועית.

פיתוח העובדים מתבסס על זיהוי ומיצוי הפוטנציאל בכל עובד, אסטרטגיית הפיתוח היא קידום וניוד של עובד לאחר הטמעתם המלאה בחברה והוכחה של כישורים מתאימים. מעל לתשעים אחוזים ממנהלי החברה צמחו בתוך הארגון והגיעו לעמדות ניהול.

הערכת ביצועים בחברה: (Performance Evaluation and Management Subsystem) לכל עובד בחברה

ממונה מנהל ישיר אשר מלווה אותו במהלך כל שלבי העבודה, מתוך הכרה אישית ומתן ייעוץ. שיחות הערכה לכלל העובדים בחברה מתבצעות פעם בשנה ע"י מנהלו הישיר של אותו עובד. בסיס השיחה הוא מתן הערכה מקצועית ואישית לעובד תוך הקשבה לצורכי העובד. כחלק מהערכת הביצועים ניתן גם תכנית יעדים אישית ומטרות לאותו עובד תוך כדי הערכה של עמידה ביעדים אשר נתנו לעובד בשיחתו הקודמת.