



קידום מעמדו של המנמ"ר בעידן מהפכת המובייל ומחשוב הענן

האם מהפכת המובייל ומיחשוב הענן, המתחוללות בשנים האחרונות, הביאו לכרסום במעמדו של המנמ"ר?

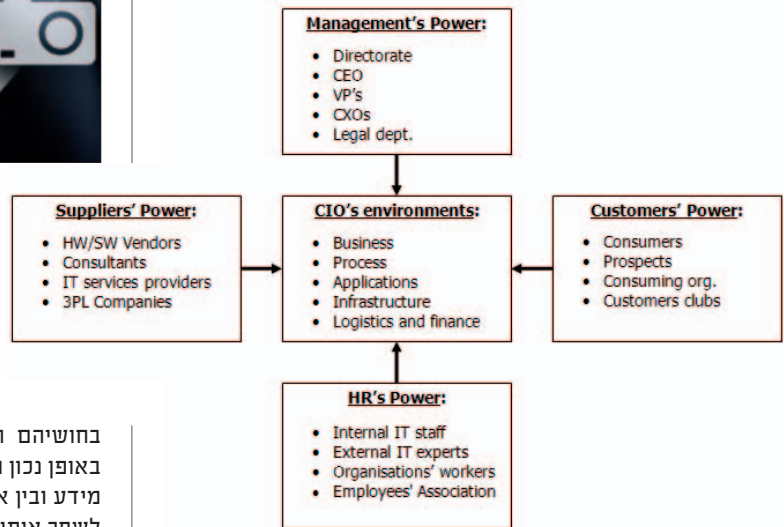
פעולתו והם: ההנהלה, העובדים, הספקים והלקוחות. שימוש במודל זה מאפשר לערוך ניתוח פשוט ומהיר על מנת לזהות את הווקטורים השונים הפועלים על המנמ"ר, ולמצוא דרכים יעילות להתמודד איתם.



בשנה האחרונה התפרסמו לא מעט מאמרים על הכרסום שחל במעמדו של המנמ"ר. גם בשוק הישראלי ראינו לא מעט מקרים של פרישת מנמ"רים ידועים ומובילים, חלקם לאחר תקופה לא ארוכה בתפקיד, ולמינוי מנמ"רים שלא מתוך הארגון ואפילו לא מאותו מגזר עסקי שבו פועל הארגון. דווקא מהפכות המובייל ומיחשוב הענן, המאפשרות לקבל כל נתון, בכל זמן, בכל מקום באופן אמין ומאובטח, הביאה לירידה במעמדו של המנמ"ר. הרצון לפרוץ גבולות עבור הארגון ולעמוד בחזון "כל נתון בכל מקום..." הביא לכך שגבולות הארגון אכן נפרצו, ויחד עם זאת נכנסו כוחות מיחשוב נוספים, אלטרנטיביים, ולעתים במחיר זול יותר. מרגע זה, כמו בחוקי ההיצע והביקוש, היה זה אך טבעי, שמעמדו של המנמ"ר יילך ויירד. לעתים, עצם היותו כפוף למנהל משאבי אנוש או לסמנכ"ל כספים אפשר לארגון לקבל החלטות השונות מדעתו של המנמ"ר, ובכך לכרסם עוד יותר במעמדו.

בעצם, במהלך השנים עברנו מעולם שהיה מאופיין על ידי מנהל מיחשוב שהיה בעיקר איש טכני, לעולם שבו על המנמ"ר לפעול יותר

מודל ארבעת הכוחות



ואם נחזור לשאלה בכותרת "האם מהפכת המובייל ומחשוב הענן באמת גרמה לכרסום במעמדו של המנמ"ר?" - העובדה שבשנה האחרונה יותר ויותר ארגונים מינו לתפקיד המנמ"ר אדם שהגיע מחוץ לארגון, לעתים לא מאותו מגזר עסקי או כאלו שלא היו מנהלי מערכות מידע בעברם, מעידה על כך שאכן חלה פגיעה שכזו.

מסקר שערכתי בקרב מנמ"רים עלה, כי אלו שזיהו בחושיהם החדים את הווקטורים במודל "ארבעת הכוחות" והתנהלו באופן נכון ומבוקר מולם לאורך הקריירה שלהם, בין אם בתחום מערכות מידע ובין אם בתחומים אחרים, הצליחו לשמור על מעמדם ולעתים אף לשפר אותו. אלו עיקרי המלצותיהם:

- פעל בשקיפות מלאה מול ההנהלה.
- היה ממוקד במעשיך, התמקד בעיקר ולא בטפל.
- ניהול נכון דורש תכנון נכון, קודם תכנן ורק אחר כך בצע.
- התייחס לספקיך בגובה העיניים, ראה בהם שותפים לעשייתך.
- היה מקצוען בתחומך, דאג ללמוד ולהתעדכן ולהיות המוביל הטכנולוגי בארגונך.
- בחר את האנשים הטובים ביותר להיות עובדיך, הם יעזרו לך יותר מאשר יאפילו עליך.

* איג' רפאל הוד - מרצה ויועץ אסטרטגי rafael.hod@gmail.com

כמנצח על תזמורת, ופחות כ-One man army. אז איך בעצם יכול המנמ"ר גם לשמור על מקומו, גם לתת מענה לצורכי הארגון וגם לפעול לחיזוק מעמדו, לאור המצב החדש?

כפי שנוהגות הנהלות ארגונים בואן לשנות אסטרטגיה ולמצוא פתרונות מתאימים (בעזרת ניתוח SWOT או מודל PEST), גם על המנמ"ר לעשות ניתוח של סביבת עבודתו. המודל המוצע הוא "מודל ארבעת הכוחות", המתייחס לכוחות העיקריים המשפיעים על המנמ"ר ועל דרכי