

הלב הטוב ביותר - שהוא דבר חשוב בזמן החייאה. כמו כן, יש לנו מנשים אוטומטי שכבר נמצא בניידות ובמסוקים של מד"א. שני המכשירים נותנים יד יותר חופשית לפרמדיק לבצע את הפעולות החשובות של הנשמה ועיסויים בצורה יותר טובה."

מכשיר נוסף שהוצג הוא קורפולס. לדברי גלפשטיין, "הוא מקליט את הנתונים הפיזיולוגיים של החולה והפצוע בשטח ומשדר אותם למוקד הרפואי, שמאויש על ידי רופא 24 שעות ביממה. הפרמדיק בשטח והרופא במוקד רואים את כל הנתונים בזמן אמת. זה נותן להם אפשרויות יותר מתקדמות בזמן אמת, כולל קבלת החלטות מושכלת יותר, תוך שיתוף פעולה בין הפרמדיק לרופא. הדברים האלה הם שעושים את ההבדל בין חיים למוות."

טכנולוגיים, שיפשר בעוד הרבה את היכולת של מד"א להיות בחזית הטכנולוגיה בכל הנוגע להצלת חיים בישראל."

הוא התייחס לתצוגה שהייתה בכנס ואמר כי היא "כללה אחדות מהטכנולוגיות החדשניות ופורצות דרך שנותנות למד"א את היכולת להגיב בזמן כמעט מינימלי לכל בעיה, כאשר היא קורית בכל מקום בארץ."

אודי גלפשטיין, מנכ"ל ראישי במד"א, הסביר כי "בובת התרגול מדמה מצבי חירום ברפואה דחופה. עם הבובה הזו אנחנו מתרגלים את החניכים שלנו לבצע החייאה בצורה הכי טובה שאפשר ולבצע טיפול מתקדם בחולה. בנוסף, הצגנו מעסה לב אוטומטי שהפרמדיקים של מד"א מפעילים בשלב מאוד מוקדם, בשטח, על מנת להעניק לחולה את עיסוי

הצטיינות כדרך חיים

32 מנמ"רים, סמנכ"לי טכנולוגיה ומנהלי אבטחת מידע קיבלו פרסי הצטיינות בכנס KickOff של 2014 אנשים ומחשבים ♦ עבורם, הצטיינות לא באה במטרה לקבל תואר, אלא דבר שמנחה אותם ביום יום

עמם כמה שנים על ידי הובלת פתרון לניטור ובקרה פיננסית. בין המצטיינים "הרגילים" מרגש ומעניין היה לראות מנמ"רים ומנמ"ריות כמו לאה בן טובים מעיריית רמת השרון או אירית כהן מעיריית ערד. שתיהן הוכיחו איך אפשר לנהל ולתרום לרשויות מקומיות חשובות עם כוח אדם מוגבל ותקציבים שניתנים במשורה. בעיני רבים שהשתתפו באירוע החגיגי, ההצטיינות הזאת לא פחות מוערכת מאשר הצטיינות של נציגי ארגונים אחרים, שמטבע הדברים המשאבים שעומדים לרשותם גדולים יותר.

כבוד לביטחון

כמו תמיד, הערכה רבה מופנית למצטיינים ממערכת הביטחון - מנהלי אבטחה ומנהלים טכנולוגיים. המגבלות שמוטלות על פרסום העשייה שלהם עושות להם במידה רבה עוול, כי המעט שאפשר היה לספר על **בוקי כרמלי וחן שפירא**, שניהם ממשרד הביטחון, לא מייצג אפילו עשירית מפעילות המדהימה, שכל כולה תרומה נטו לליבה העסקית של ארגונם: ביטחון מדינת ישראל.

פרס מיוחד הוענק ל**רוזן זרצקי**, סמנכ"ל הטכנולוגיה של ישראל. גם הוא נמנה עם אלה שכבר קיבלו בעבר אות הצטיינות, וגם הוא משמש מזמן מודל לחיקוי. אלא שהפעם, הפרס המיוחד הוענק לו על פעילות שנובעת מתפיסה הוליסטית שמשלבת בין הביזנס לטכנולוגיה - תחום חם מאוד כיום, שעומד על סדר היום של המנמ"רים בכל הארגונים. בנושא הזה מוזמנים המנמ"רים ללמוד ולשמוע מזרצקי כיצד הצטיינות היא לא רק סיבה להיות מועמד לאות הוקרה, אלא דרך חיים, שמאפיינת את הפעילות יום יום ושעה שעה.

יהודה קונפורטס

של הארגון בסביבה התחרותית בה הוא חי. התחרות קיימת בכל מקום - גם בארגון עסקי, גם בארגון ציבורי-חברתי וגם ברמה האישית. נאמנה לעקרון הבידול, ממיינת הוועדה קבוצה מצומצמת של מנמ"רים ומנמ"ריות, שמקבלות את אות המנמ"ר המצטיין או הראוי לחיקוי. למה לחיקוי? משום שהצטיינות לא בנויה על מרכיב אחד ולא מתנה משמים שהמצטיין קיבל. הכוונה במונח ראוי לחיקוי היא שאותו מנמ"ר הצליח להכיל בתוך שנה אחת גם את הצדדים הטכנולוגיים הקשורים לתפקידו וגם את הצדדים העסקיים-תפעוליים של הארגון. מצוינות היא גם אחריות אישית והנכונות לקחת סיכונים.

בין המצטיינים הראויים לחיקוי השנה הייתה רוני ברנוב, סמנכ"לית הטכנולוגיה של יס. ברנוב זכתה בפרס דומה בשנה שעברה, אבל במהלך השנה האחרונה היא הובילה פרויקטים טכנולוגיים שנועדו לתמוך במהלך אסטרטגי נועז ביותר של חברת הלויין, פרויקט לכאורה שיווקי, אבל דורש תמיכה טכנולוגית מורכבת ביותר. לשם כך היא הייתה צריכה לקבל החלטות שיש בהן מרכיב דומיננטי של ניהול סיכונים. ברנוב הוכיחה שוב ושוב עד כמה ארגונים ממגזרים שונים תלויים לחלוטין בטכנולוגיה וכיצד היא מממשת את הקו האדום שקיים בכל ארגון: ה-IT לא יעכב לעולם פרויקטים שמהווים מנוף שיווקי עבור הארגון ומחזקים את הבידול שלו. כל אלה הביאו את ברנוב לעמוד בראש פרויקט שכלל החלפת כמה מערכות ליבה קריטיות ביותר, בעת ובעונה אחת, כולל מערכת הבילינג - מעשה שמרבית המנמ"רים "השפויים" נמנעים בדרך כלל מלהתנדב להוביל אותו.

מובן שברנוב לא הייתה היחידה. **טינה בוסתנאי**, מנמ"רית בזן, מצאה דרך לצמצם את האתגרים הכספיים שארגון זה מתמודד

תחרות מצטייני המיחשוב, שנכנסת השנה לשנתה העשירית, הפכה זה מכבר לאירוע האוסקר של ענף ה-IT. פעמיים בשנה מתכנסת הקהילה לאירועים של חצי יום, שבהם מוענקים אותות הערכה על פעילותם של אנשים במשך השנה. בסוף השנה, בתחרות מצטייני המיחשוב, מוענקים פרסים לפרויקטים המצטיינים, ובתחילת השנה, בכנס KickOff, המסמל את השקת שנת הפעילות העסקית, מוענקים הפרסים למנמ"רים, סמנכ"לי הטכנולוגיה ומנהלי אבטחת המידע.

האותות שמקבלים ב-KickOff מוענקים לאחר שאותם מצטיינים, שנבחרים על ידי המערכת, מוזמנים לפגישה עם ועדת האיתור, בראשותו של פרופ' **גדי אריאב** מאוניברסיטת תל אביב. פרופ' אריאב הוא דמות ותיקה ומעורה מאוד בקהילה, שהעמידה לא מעט דורות של מנמ"רים, במסגרת לימודים אקדמיים מתקדמים בפקולטה לניהול על שם רקנאטי. אחת הדילמות העומדות בפני צוות האיתור, שמורכב כולו ממנמ"רים ותיקים, הוא כיצד נוהגים בבעלי תפקידים שכבר קיבלו בעבר אות הצטיינות ומועמדים לקבל את הפרס שוב השנה.

הדעה שגובשה בקרב חברי ועדת האיתור היא שהצטיינות אינה חד פעמית והיא דומה לדרך חיים. בעולם של היום, שתלוי יותר מתמיד בטכנולוגיה, ההצטיינות בתפקיד לא יכולה להסתיים לעולם. בבואה להעריך את המועמדים, ועדת האיתור מחפשת באופן טבעי את ה"וואו", את החותם האישי של המנמ"ר על הפרויקט האחד או יותר שהוגדרו כמוצלחים, את האסטרטגיה וההחלטות שקיבל וכשכתוצאה מהם, ליבת העסקים של הארגון וההכנסות גדלו, או השירות שופר לעין ערוך. המנמ"ר של המאה ה-21 נתפס בעיני חברי הוועדה כמי שצריך להיות שותף מלא לבידול