

מועצת המנהלים העתידית שלכם

פיתוח אסטרטגיית סייבר ושילובה הקבוע בישיבות הדירקטוריון יעזרו לארגון להתמודד בקלות עם האתגרים הדיגיטליים של המאה ה-21.

08:08 29.09.2016 מאת: עברי רבין

דירקטוריונים של חברות רבות בארץ ובעולם מגבשים באחרונה קודי ממשל תאגידי ותוכניות אכיפה פנימית, בעיקר בגלל לחץ רגולטורי וציות שמובילים מטבע הדברים להליכה בשביל טכני וגנרי. מעטות החברות שעושות זאת תוך השקעת מחשבה ולאחר בירור מעמיק של צורכי הארגון הייחודיים.

כדי לבצע בירור מעמיק כזה, נדרשות מועצות המנהלים להסתגל לשינויים המתרחשים בעולם העסקי על ידי כוחות גלובליים חיצוניים ופנימיים שהתעצמו בשנים האחרונות. שינויים אלה כוללים, בין השאר, שיפורים טכנולוגיים, התאמות ברגולציה, גלובליזציה וכן שינויים דמוגרפים שנובעים בעיקר מהגירה ומעיר מואץ. התמורות מאלצות ארגונים לוודא שהם כשירים למטרות שלהם ומסוגלים להתחרות בשוקי היעד.

שאלת המפתח היא: איך לוודא שמועצת המנהלים שלכם מצוידת באופן מיטבי לחיזוי האתגרים וההזדמנויות של העתיד וביכולת להגיב אליהם בהתאם? על פי מחקר חדש של Grant Thornton יש לבסס את מועצות המנהלים של העתיד על שלוש אסטרטגיות עיקריות:

1. **צרו מגוון אנושי** — אתגרים מגוונים דורשים מגוון אנושי בהיבטים של מגדר, רקע מקצועי, השכלתי, תרבותי ואף לשוני. הדרך להתקדם בחזית זו ברורה. ראשית, עליכם למפות את האתגרים שאתם חושבים שתעמדו בפניהם בעשור הבא. לצד זאת, מפו את המיומנויות שאתם חושבים שתזדקקו להן כדי לספק מענה לאתגרים. בהמשך, זהו את הפערים שעליכם להשלים, ודאגו לוודא שיש לכם קבוצה מגוונת שתעזור לכם לבצע את הגישור הזה באופן אפקטיבי. חתרו לצמצם את קיומן של בעיות שאינכם יודעים עליהן. גבשו עדיפויות לגבי מרכיבי הגיוון האנושי שהייתם רוצים לפתח במועצת המנהלים שלכם, כדי לשקף את התרבות הארגונית, השווקים והלקוחות שלכם.

2. **אמצו אסטרטגיית סייבר** — אם אין לכם כעת אסטרטגיית סייבר, אמצו אסטרטגיה כזו מיד. אם יש לכם מערך קווים מנחים ברורים בנושא זה, הפכו אותו לאחד מעמודי התווך של האסטרטגיה הארגונית. פיתוח אסטרטגיית סייבר ושילובה הקבוע בישיבות הדירקטוריון יעזרו לארגון להתמודד בקלות עם האתגרים הדיגיטליים של המאה ה-21. עידוד שיח פתוח על הסיכונים הדיגיטליים יכול לשפר את היכולות ההגנתיות של הארגון. הדבר עשוי להתבטא הן בשיפור הידע הקיים של הארגון בסייבר, והן ברעיונות יצירתיים המאפשרים לארגון להיות צעד אחד לפני תוקפי הסייבר.

היכולת ליצור שיתופי פעולה פוריים היא קריטית לאסטרטגיית סייבר. אל תחששו להודות שיש דברים שאינכם יודעים, ושהיו כמה אתגרים והזדמנויות שלא תוכלו לצפות. הפיקו את המרב משרשרת האספקה שלכם כדי לאסוף רעיונות ולטפח את הכוכבים של העתיד בתחומי הדיגיטל והסייבר. חשבו מחוץ לקופסה בכל הקשור לאיומים ולהזדמנויות בעולם הדיגיטלי. אחרי הכל, גלים בלתי-פוסקים של מתקפות סייבר יהיו הנורמה בעתיד הקרוב, ויש להיערך לכך.

3. **טפחו את המוכשרים** — שוק העבודה כיום דינמי יותר מבעבר ותחלופת העובדים בו גבוהה מהרגיל. התחרות בשוק מקשה על ארגונים לשמור על הטובים ביותר, ובני

הטיפוחים עוזבים לאחר שסיימו את תקופת ההכשרה שלהם. עליכם ליצור בעבור האנשים הטובים ביותר מכל רחבי הארגון את המסלול הקל ביותר לכניסה לדירקטוריון. עשו שימוש במטריצה שתמפה את הכישורים החיוניים למועצת המנהלים ופתחו הזדמנויות לקבל חניכה. עודדו הפריה הדדית של רעיונות מתעשיות אחרות וממדינות אחרות. שילוב צעדים אלה יכין את מועצת המנהלים שלכם לעתיד.

הכותב הוא מנכ"ל Good Vision אחריות תאגידית מקבוצת פאהן קנה, Grant Thornton Israel