

לא רק ארוחות שף ומשכורות גבוהות: עשרת המכות של תעשיית ההייטק

עובדי ההייטק מרגישים לא פעם כעבדים, בין אם מדובר בשעות עבודה ארוכות, חוסר איזון בין חיים פרטיים לעבודה ומרוץ אחר הישגים. לכבוד הפסח קיבצנו בעזרת בכירים בתעשייה את המגמות השליליות והבעייתיות בשוק ההייטק ואיך להתמודד איתן

פורסם 15/04/22 07:00 | NEXTER



מימין לשמאל: גל רינגל, שרונה פרטם, רן כהן, דנה בש שלח, אורן מרמור, אמיר זולטי, ירדן אסא, ינון דולב, רחלי ויזמן ודביר כהן.

חג הפסח הגיע ואיתו הדיון המתיש האם אנחנו עדיין "עבדים"? גם אתם כנראה נתקלתם בוויכוח בשולחן החג: האם העבודה בהייטק היא ברכה או קללה? מצד אחד, פינוקים שלא נגמרים ומשכורות גבוהות, אבל מצד שני עבודה שוחקת שלא נגמרת ומונעת מתחרות גדולה. לכבוד החג קיבצנו בעזרת בכירים בתעשייה את המגמות השליליות והבעייתיות בשוק ההייטק ואיך להתמודד איתן.

מרח חירות החלוח

על מגמות, צפי ותחזיות. כעת, כאשר נראה שפיצוץ הבועה הזאת קרוב מתמיד, נראה שהמשקיעים מעוניינים בחברות המסוגלות לייצר כסף מהיום הראשון ומגיעות עם מודל עסקי מגובש יותר – ואשר בהן ההשקעות מיועדות לרווחים. כמו בכל משבר, זוהי לאו דווקא בשורה רעה, כי היא עשויה לעודד חברות לייצר מודלים בוגרים, משופרים או מעודנים יותר מהקודמים. החברות יעברו אבולוציה וילמדו להתאים את עצמן למציאות המשתנה, הן לטובת המשקיעים והן לטובתן".

דביר כהן, מנכ"ל חברת StartPlan, המייצעת לסטארטאפים בתחום הטכנולוגיה

מכת העיניים הגדולות

"לכאורה גיוס השקעה לפי ולואציה גבוהה במיוחד ולא מציאותית היא אירוע משמח – המיזם זוכה להכרה והיזם מאבד פחות אחוזים בחברה. אולם לא פעם השווי המופרך יכה ביזם ובחברה בהמשך הדרך: משקיעים מתוחכמים עלולים לראות בכך אינדיקציה לשיפוט לקוי, או גרוע מזה, בעיני היזם (והמשקיעים הקיימים) גיוס בשווי נמוך יותר ייחשב ככישלון, והיזם יצטרך להסביר למשקיעים העתידיים (והמקוריים) מדוע ירד השווי, לא פעם ידרש היזם לפצות את המשקיעים הראשונים וגם אמונם בו ייפגע. לכן מוטב לגייס בשווי מיטבי – אך לא מופרך".

עו"ד אמיר זולטי, שותף וראש תחום ההייטק במשרד ליפא מאיר ושות'

מכת היוניקורנס

האקזיסטנס הישראלי מרשים בחדשנות ובטכנולוגיה יוצאת דופן, אבל בשנים האחרונות, בעולם הריבית האפסית ועודף הכסף, נדמה שהפוקוס השתנה – הנרטיב השולט הוא גודל סבבי הגיוס. אם לפני עשור, גיוס סיד היה של כמה מאות אלפי דולרים, עם שאיפה להתקדם לרווחיות בשלב מוקדם בחיי החברה, בשנים האחרונות חברות מגייסות סיבובי סיד של מיליוני דולרים ויותר ללא כל מחשבה על רווחיות. חגיגת הכסף הזול והשווי המופרכים אינה מוגבלת לשלבים המוקדמים, להיפך. בחסות האקלים הכלכלי, שווקי המימון הפרטיים והציבוריים, "יוניקורנים" צצו בכל פינה. השוק הישראלי, שבנוי על דור של יזמים ועובדים שגדל בתקופת הגיוסים הגדולים, יצטרך להתמודד עם צורך בשינוי. לא פשוט לשנות ד.נ.א של חברה, המתמקד בטכנולוגיה, וצמיחה, לחברה שמטרתה רווחיות. בעולם הזה, יכולת טכנולוגית בלבד אינה מספקת, והניהול הכלכלי/עסקי שנדחק הצידה, יחזור לקדמת הבמה. חברות הנבנות על ידי יזמים טכנולוגיים, ישכילו, אם כך, אם ישלבו, בשלבים מוקדמים, בכירים בעלי ניסיון ורקע עסקי בינלאומי.

שירונה פרתם, סמנכ"לית פיתוח עסקי, Kape, חברת הסייבר הנסחרת בלונדון



משרד הייטק | צילום: Monkey Business Images, shutterstock

מכת גיוס הלקוחות

"חברות צעירות מתקשות לעיתים לגייס לקוחות, במיוחד אם המוצר שהם פיתחו נוגע בנישה מסוימת מאוד הפונה לגורם מאוד ספציפי בארגון או לחלופין כאשר התחרות בשוק מספיק גדול. רוב החברות הגדולות משתמשות שנים באותם שירותים ובאותו מוצר ולגרום להם להשתכנע לנסות מוצר או פתרון חדש הוא לא מה בכך.

דוגמה מעולה לזה היא Zoom - שעד לתקופת המגיפה לא הייתה הכלי של הקופרייטס הגדולים ובעיקר שימשה קהילות טק קטנות. ואנחנו מדברים על חברה שאת 2018 סיימה עם הכנסות בסדר גודל של מאות מיליוני דולרים. אז כשמדובר בחברות צעירות הקושי לעודד חברות להשתמש במוצר שלהן גדול יותר ומשמעותי יותר בשביל שהחברה תוכל לשרוד עוד רבעון במטרה לגייס סבב או להצליח להפוך להיות מסחרית. אחד הפתרונות, שהופך להיות מושג שגור בקרב התעשייה והאקוסיסטם זה Product-Led Growth, בקיצור PLG. השתמשו בכוח הגדל של העובדים בצד לקוח, אלו שבסופו של יום ישתמשו במוצר והם לאט לאט יביאו את הצורך בפתרון שלכם לשולחן ההנהלה".

גל רינגל, מנכ"ל ומייסד שותף של Mine, חברה הפתחת פתרונות בעולם הפרטיות והדאטה לצרכנים ולעסקים

מכת המשפטיזציה

"כאשר חותמים הסכמים עם משקיעים, שותפים ולקוחות, יזמים רבים מעבירים את הובלת המשא ומתן למשרדי עורכי הדין שלהם. לעורכי דין יש נטייה למשפטיזציה - תופעה שבה נורמות ודפוסי פעולה משפטיים מחלחלים לתחומי חיים אחרים. דבר זה יכול להשפיע על מערכת היחסים של החברה עם הצד השני, מאחר ומשרד עורכי הדין מונע מתוך הגנה על לקוחותיו ולעיתים יציג עמדות תקיפות, בעוד שתפקיד היום או המנכ"ל הוא לפתח יחסים ארוכי טווח, ולעיתים לקחת סיכונים. בעיקר בעבודה מול תאגידים, עורכי דין עשויים לחשוש מדורסנות בעוד שהתאגיד למעשה ינקוט במדיניות ידידותית כלפי הסטארטאפים. לכן, תחילה הסכימו מילולית על תנאים מסחריים חשובים, ולאחר מכן הקפידו להיות מעורבים באופן פעיל במשא ומתן על החוזה או על הסכמי שיתופי הפעולה ודומיהם".

ינון דולב, מנכ"ל מעבדת החדשנות של ענקית הביטוח היפנית Sampo בישראל

"מנכ"לים מובילים את החברה, עם זאת, לעיתים הם חוטאים במחשבה שהכול ניתן לעשות לבד - בין אם לגייס לקוחות, להוביל את החברה להנפקה ואפילו בראיון לתקשורת שיכול לעלות להם במחיר כבד כמו בירידת ערך המניה. גם למנכ"ל יש תפקיד ברור ומוגדר, אמנם בתחילת הדרך הוא מעורב ונוכח בכל החלטה, אבל אם הוא איש טכנולוגי, משמע הוא לא בהכרח איש עסקים או לחלופין ועל כן אין מנוס וזו ממש חובתנו כמנכ"לים לחבור לאנשי מקצוע, שלעיתים גם יורידו אותנו מרעיון כלשהו או ינתבו אותנו במסלול שלא היינו חושבים עליו.

כבר בתחילת הדרך ולאורך כל חיי החברה זה הכרח לשמוע ולצרף אנשי מקצוע. ככל שחברה גדלה, כך הצרכים שלה משתנים והיכולות בתוך הארגון לעיתים אינם מספיקים. לדוגמא, אם חברה מתחילה למסחר את המוצר שלה בחו"ל היא צריכה אנשי מקצוע בעלי ניסיון בשוק אליו היא פונה ולקהל היעד הרלוונטי. אם חברה מגדילה את קהל היעד שלה, כנ"ל. אל תחששו לצרף אנשי מקצוע לבורד או כיועצים".

רחלי ויזמן, מנכ"לית ומייסדת שותפה של SavorEat, חברת הפודטק הבורסאית, ומייסדת שותפה של Egg'n'Up



משרדים, הייטק | צילום: shutterstock

מכת החבילה מתפרקת

"אחת מהבעיות בתעשייה היא כאשר המיזם לא מצליח לגייס משקיעים או שותפים מהר כפי שתכננו, החברה מגיעה למשבר עסקי או טכנולוגי ואחד היזמים מבקש לעזוב. נקודה זו מהווה משבר אף גדול יותר, בין אם מול משקיעים פוטנציאליים או שותפי דרך ו-design partners לבין אם פנים ארגונית. במצב כזה, החברה נמצאת בצומת דרכים ולעיתים בנקודת אל חזור.

אז אם כבר הגשמת חלום ואתה עובד על הסטארטאפ שלך, הדרך הטובה ביותר להתמודד עם מצב שכזה היא מבעוד מועד - חתימה על הסכם מייסדים, שמייצר עבור השותפים מעט ודאות בתוך עולם של אי ודאות. הסכם שבין היתר מתייחס לנושא המחויבות של היזמים בכל מקרה של אי עמידה בהתחייבויות או עזיבה באופן הזה נוכל גם להימנע מאירוע מס אשר לולא הסכם מייסדים מקדמי עלול להתעורר".

עו"ד רן כהן, שותף במחלקת ההייטק במשרד עמית, פולק, מטלון ושות'

"אחת המכות הקשות שאנחנו חווים היא הקושי של הארגונים הנלחמים על הטאלנטים הקיימים בתוך מרחץ חימוש שלא נגמר. אז כן, אנחנו בשוק שהוא לא קל, אבל יש מאגרי כישרונות גדולים שלא התגלו ונוטים להתעלם מהם. אם היום המצב הוא של-15% מהטאלנטים עשויים להיות קורות חיים 'מעולים' שעל פי קריטריונים מיושנים - כמו ניסיון קודם, השכלה, מספר שנים בתפקיד - נחשבים למבוקשים, אנחנו טוענים ש-85% מהמועמדים הנותרים - יכולים להיות גם רלוונטיים.

אם מגייסים יכלו לבחון את התאמת הטאלנט לתפקיד ודרישות החברה על בסיס מדדי ניבוי חדשים שלא נבחנו עוד מעולם כמו סגנון העבודה של המועמד, אחוזי התאמה לתפקידי הובלה וכו' - הם ייווכחו לגלות שיש עוד הרבה מאוד מועמדים כשירים ורלוונטיים בחוץ ולהימנע מגיוס לא תואם ובסוף מלאבד את ולבזבז בכך הון אנושי ועלויות. זה בדיוק מה שאנחנו עושים: מורידים את הכאב והאכזבה מהגיוס עובדים שאינם מתאימים בטווח הארוך וההתאמה של העובד. עבור טאלנטים זה אומר למצוא נחלה ואושר בחייהם המקצועיים".

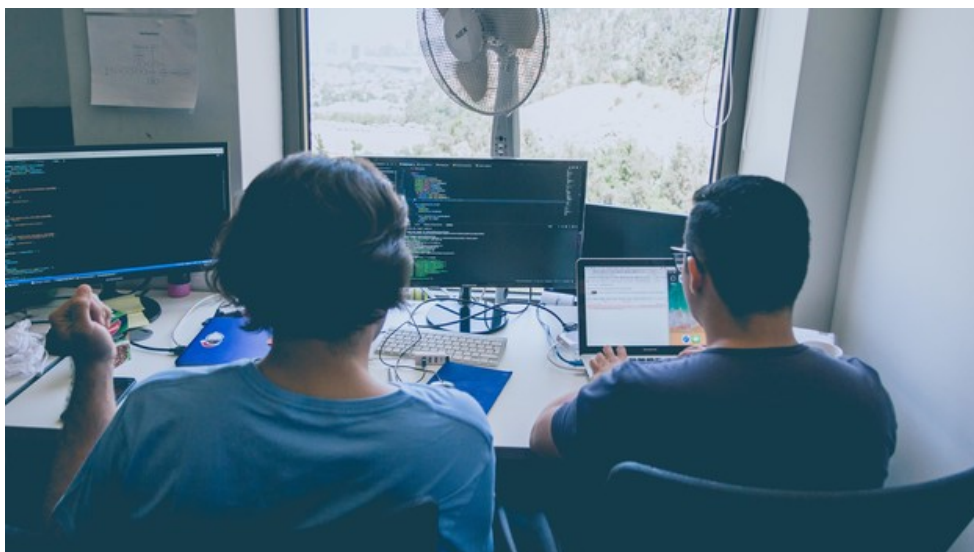
ירדן אסא, מייסדת ומנכ"לית, חברת Unboxable המפתחת מערכת AI לחיזוי התאמה של טאלנטים בארגונים

מכת סקיילאפ - ניישן

"אין ספק ששנת 2022 באקוסיסטם הישראלי היא שנת המעבר מסטארטאפ ניישן לסקייילאפ-ניישן (צמיחה מהירה של חברות). מצד אחד, אנו רואים ניצנים של חברות מבוססות בעלות איתנות פיננסית שמציגות צמיחה מרשימה, ומצד שני אנו עדים לתופעה של חברות שמגיעות לשווים מנופחים שמתרסקות יחסית מהר, לאור זה שהן רק שמות דגש על גידול שאינו מאפשר לחברה המשך יציבות לאורך זמן.

אני חושב שהשנה הזו הוכיחה לתעשייה שלא מספיק רק לגייס כסף בהיקפים גדולים ואז יש יכולת לפזר בצורה קלה, אלא שבאמת יש עוד עבודה רבה שנדרשת כדי לבנות חברות שיכולות להביא ערך רב לבעלי המניות. עוד נקודה שחשוב לי לעלות, דוח IVC האחרון הציג עליה מטאורית מ-10.4 מיליארד דולר ב-2020 ללמעלה מ-25.6 מיליארד השקעות בשנת 2021, זאת אומרת הכפלה ביותר מפי 2 וחצי, נתונים מרשימים ודרמטיים. לפי הדוח אמנם נראה שיש התפזרות רחבה יותר בתחומי השקעות אבל זה רק ניצנים ועדיין אנו כמעט כל הגידול הוא בתחומי הסייבר והפינטק, שלראשונה חצה את ענף הסייבר בסכום ההשקעות. חשוב מאוד שמשקיעים יבינו שיש בישראל טכנולוגיות מדהימות בתחומים רבים ומגוונים".

אורן מרמור, מנכ"ל תאגיד הפינטק פינסטרה ישראל



"אין ספק שהמכה הקשה מכל עבור מחלקות ה-HR ועבור יזמי ומנהלי חברות הטכנולוגיה היא משחק הכיסאות האמזרי, לא הספקת להכשיר עובד והוא כבר בדרך החוצה. ידוע שהשוק היום הוא שוק של טאלנטים ועל פי הטאלנט יישק דבר, אך תופעה מדאיגה מאוד היא המשחק האינסופי של המעסיקים לספק את הצרכים הבלתי מסתיימים של אותם עובדים.

התהליך הנכון הוא לשים דגש על המהות ולא על כל המסביב. הרי ברור שהתחרות לתת הטבות לעובדים היא אין סופית, ואפשר תמיד לתת עוד טיול חברה לאי אקזוטי זה או אחר. מבין כל המבול של ההטבות והפינוקים אפשר לשכוח שבסופו של יום מדובר באנשים שמחפשים את חדוות העשייה בתפקיד, את האתגר ואת האימפקט של העבודה שלהם. לשמחתנו אנו רואים שרבים מלקוחותינו מפתחים תוכניות הכשרה והעשרה לעובדים ומעניקים להם כלים בעלי ערך ממשי ולא נסחפים אחר תופעת 'ההייטקס'".

דנה בש שלח, מנכ"לית ושותפה מייסדת בחברה לגיוס עובדים בהייטק, iTalent