

סמנכ"ליות משאבי אנוש מסכמות שנה בהייטק: "לא נחזור ב-2023 ל'טירוף' של 2020-2021"

עובדים מעדיפים להישאר במקום העבודה מחשש לחוסר יציבות, חברות מעידות שנהיה יותר קשה לגייס והמשכורות דווקא עלו: מנכ"ליות של חברות השמה להייטק ומנהלות משאבי אנוש בחברות סטארטאפ מסבירות מה השתנה מ-2021, ואיך המשבר בהייטק משפיע על השוק. ואיך למרות שיש עדיין יש עשרות אלפי משרות פנויות, "ארגונים חושבים היום פעמיים לפני שפותחים תקן חדש או משרה"

דנה גוטרוון | דיגיטל | פורסם 25/09/22 07:00



צילום: Sarona Partners

אחרי שנתיים של קורונה, שבמהלכן ההייטק בעולם ובישראל בפרט, זינק לגבהים חדשים שלא הכרנו, והמונח "יוניקורן" הפך כבר לשחוק, נראה שיש הסכמה שהבועה קצת התפוצצה, ושמסיבות הראווה והגיוסים הגדולים שראינו ב-2020-2021 נרגעו. על פי נתוני "לסטארטאפ", מאז תחילת המשבר שהשיא שלו הרשם ביוני-יולי השנה, פוטרו 4,381 איש מחברות ישראליות בארץ ובחו"ל, מ-76 חברות מפטורות.

31,263 שקל לחודש, וב-2022 (נתונים עד חודש אוגוסט) ממוצע השכר עלה ל-33,251 שקל לחודש - עלייה של כ-6 אחוז.



רבעון שלישי מתייחס לחודשים יולי-אוגוסט בלבד

באדיבות גוטפרינדס

איך אפשר להסביר את העלייה במשכורות?

שירי וקס, מנכ"לית גוטפרינדס: "עדיין יש מחסור של עשרות אלפי משרות בתעשייה. כל התקשורת בוחשת בפיטורים בעולמות הטק, אבל בפועל פוטרו מספר של מאות עד אלפים של עובדים. ביחס לפרסומים זה בטל בשישים. אפשר לספור על יד אחת את מספר חברות הטכנולוגיה שנסגרו לגמרי, ושם היו טאלנטים. יש מספר חברות ששחררו 10-20 אחוז מהעובדים שלהם, אבל הם לא שחררו את העובדים החזקים - הסניורים והטאלנטים בתחומי פיתוח תוכנה נשארו בתוך האקוסיסטם".

מגמה נוספת שעליה מצביעה וקס היא שיש הרבה פחות מועמדים שמוכנים עכשיו לחפש עבודה: "הם חוששים מחוסר יציבות, ולכן יש ירידה משמעותית במועמדים שהולכים לראיונות".

וקס מבהירה כי יש ירידה במספר התקנים שנפתחו, אולם עדיין יש אלפי משרות פתוחות: "יש יותר ביקוש מהיצע. לכל מועמד יש היצע של מאות משרות. מי שמרוויח היום 38 אלף שקל, לא מוכן לחתום בחברה שתשלם לו פחות מ-40 אלף. אנשים לא צריכים ולא מעוניינים לרדת ברמת השכר שהורגלו אליה, גם לא במחיר של יציבות. אנחנו מאיישים 300 תקנים אצל לקוחות בכל חודש, ומקבלים את הסכומים המדויקים שבחוזים מהלקוחות ומהמועמדים שמשפתים אותנו".



שירי וקס, מנכ"לית גוטפרינדס | צילום: GotFriends, יח"צ

סקר חדש של חברת iTalent, חברת גיוס טכנולוגי בהייטק, נערך בקרב למעלה מ-100

5 ל-10 משרות. 68% מהמשרות המבוקשות הן למפתחים ומומחי דאטה, 38% השיבו כי זקוקים לאנשי מרקטינג, שלישי מבקשים מועמדים למכירות ו-34.3% מגייסים בימים אלו ראשי צוותים.

28% השיבו כי אין שום שינוי מבעבר בתנאים של המועמדים למשרות השונות. 31.5% השיבו כי חל שינוי מסוים בחלק מהתנאים, 37% השיבו כי השינוי בתנאים תלוי במשרה המבוקשת בחברה.

האם החברות עצמן נקטו בפעולות צמצום כלשהן בחברה לאור המצב? 62%
מהמשיבים השיבו בשלילה, 20.4% צמצמו בתחומי הרווחה הפנים ארגוניים ו-19.4% אכן צמצמו את מצבת כוח האדם ופיטרו עובדים.

"הסקר אינו שונה ממה שאנחנו רואים אצלנו בחברה מדי יום. ישנן לא מעט חברות שגייסו כסף במחצית השנייה של 2021, ואף ברבעון הראשון של 2022, ובזכות כך מגייסות עובדים ומרחיבות את פעילותן. מעבר לכך, אפילו אצל חברות שפיטרו עובדים, עדיין רואים שיש משרות מבוקשות שדורשות איוש מידי, ואצלנו אנחנו גם רואים עלייה של כ-20% בביקוש למשרות בתחומי המכירות והמרקטינג", מסבירה דנה בש שלח, מייסדת שותפה ומנכ"לית חברת iTalent.

"גם אצלנו וגם אצל המשיבות בסקר יש תמימות דעים כי מאתגר יותר לגייס עובדים כיום, בכל הנוגע למהנדסים ותפקידי פיתוח. החברות מאוד משמרות את העובדים הקיימים בתפקידים הללו, ולכן הם לא ממחרים להיענות למשרות חדשות, וגם אם הם בעיצומו של התהליך, הם לא יהססו לנטוש אותו באמצע, לפחות בשלב הזה. בשל הביקוש הגבוה למועמדים, החברות חייבות להתאים עצמן לתנאי השוק ולא יכולות באופן גורף להחליט על תנאי העסקה כאלה או אחרים. הן יותר שקולות וחלה התייצבות בתנאי העסקה, אך לא לתפקידים שמלכתחילה מבוקשים בענף".

משרה	טווח שכר חודשי
פיתוח	32-37 אלף שקל
ראשי צוותים של פיתוח	40-45 אלף שקל
דאטה	25-35 אלף שקל
דירקטור מכירות	40 אלף שקל בסיס + בונוסים
VP מכירות	50 אלף שקל בסיס + בונוסים

השכר מתייחס לניסיון של 3-5 שנים ניסיון במשרות טכנולוגיות, באדיבות חברת iTalent

מה הלאה?

בש שלח: "קשה לומר עדיין מה צופן העתיד, בשלב זה עדיין קיים הרבה חוסר בהירות. המשתנה החסר על מנת להשלים את הפאזל הוא הדיווחים ברבעון האחרון של השנה של החברות הנסחרות בנאסדק, הן אלה שיהוו סמן חיובי או שלילי ל-2023. אני אופטימית לגבי השוק והצורך הממשי עליו עונות מרבית חברות הטכנולוגיה הישראליות בעולמות תוכן טכנולוגיים רבים, ולכן אני מאמינה שבטווח הבינוני והארך נראה שוב עליה בכמות המשרות ובביקושים".



דנה בש שלח, מייסדת שותפה ומנכ"לית חברת iTalent | צילום: אלה פאוסט, יחסי ציבור

סנדרה מלמד-דדון, המייסדת והמנכ"לית של 6Knots, חברת גיוס והשמה של עובדים לסטארטאפים וחברות הייטק, מוסיפה: "אנחנו שמות לב שלבכירים מעט יותר מאתגר בחודשים האחרונים. זה מתבטא בזמני חיפוש העבודה שהתארכו ובפניות יוזמות אלינו, בעיקר ממנהלים שמחפשים. לאנשי הפיתוח, ממתכנתים עד ראשי צוותים, עדיין יש ביקוש גבוה".

מה את חושבת שיקרה בשנה הבאה בהייטק?

מלמד דדון: "עד לפני מספר חודשים ראינו שישנו ביקוש גבוה לעובדים, ומשרות רבות נפתחו. כיום אנו רואות שארגונים חושבים פעמיים לפני שפותחים תקן חדש או משרה. חברות נצמדות לתוכנית עבודה ברורה ורק אם יש פער ברמת כוח האדם, מחליטים לגייס. זהו שינוי מגמה אל מול השנתיים האחרונות, בהן כמעט ולא היה תכנון, אלא רצון להביא כמה שיותר כוח עבודה כדי למקסם זמני פיתוח.

"יחד עם זאת עדיין יש משרות רבות בשוק, הדרישה למשרות פיתוח תישאר גבוהה מכיוון שזהו ה-Core business, שתמיד צריך לשמור עליו בתנועה. בנוסף, הייתה מגמה ב-2022 של הכשרות ג'וניורים מתוך הבנה שצריך להכשיר את הדור הבא, אך ראינו את הנושא מקבל פחות פוקוס ברגע שהייתה האטה במשק".



"החצי הראשון של 2022 התאפיין בהמשך ישיר למגמות של 2021; מגה גיוסים של עשרות ולפעמים אף מאות מיליוני דולרים, בהובלת קרנות ענק ובראשן אינסייט פרטנטרס וטייגר גלובל. חברות למדו לנהל ולגייס עובדים מרחוק, מה שהאיץ את ההעסקה הגלובאלית של עובדים מחוץ לישראל וארה"ב", מסביר אלי ברנבוים, מנהל מכירות מזרח-תיכון ואפריקה ב-Deel.

"ראינו שוק של עובדים ואת שעתן היפה של מחלקות רווחת העובדים ותכניות הפיתוח האישיים בחברות. ב-Deel ראינו זאת בעיקר מהזווית של הרילוקיישנים, חברות היו מוכנות לממן לעובדים קיימים רילוקיישן בחו"ל ולו כדי לשמר את העובד במקום לאבד אותו.

"עליית הריביות בארה"ב וההאטה בהשקעות במהלך החודשים יוני ויולי השפיעו על התעשייה המקומית, אם כי לפי שעה לא נראה שמדובר במשבר של ממש אלא יותר בתיקון וצינון שוק שהיה 'רותח' – עליית השכר נבלמה יחסית, ובאוגוסט כבר ראינו הרבה חברות שפטרות או עצרו גיוסים חוזרות לגייס.

"לאחר שנים על גבי שנים של קידוש צמיחה בכל מחיר, חברות נמדדות היום הרבה יותר על מדדים כלכליים וחשבונאיים, כגון הכנסות ורווחיות, כסממן המעיד על יכולתה של החברה לקיים את עצמה בתנאים של חוסר ודאות כלכלית ואפשרויות גיוס הון מצומצמות יותר, יחסית לשנתיים האחרונות. אנו רואים את הטרנד הזה בעיקר בהגדלת הגיוסים של אנשי מכירות ופריצה לשווקים חדשים בשלבים מוקדמים יותר", אומר ברנבוים.



אלי ברנבוים | צילום: DEEL, יח"צ

ומה מעידות מנהלות משאבי האנוש בחברות עצמן?

דנה הרדוף, סמנכ"לית משאבי אנוש גלובלית בלוגו (Logz.io), שפיתחה תוכנה לזיהוי ואיתור תקלות במערכות מבוססות ענן של ארגונים, מספרת כי החברה לא עצרנו גיוסים, אך בהחלט האטה את הקצב שלהם. "אנחנו בוחנים את התוכניות קדימה והצורך העסקי של כל מחלקה בצורה אחראית ומסודרת. המפתח הוא יעילות וניסיון שלא לבזבז משאבים מיותרים", היא אומרת.

"2021 הייתה עדיין בסימן יציאה מהקורונה והבנה הדרגתית איך שוק העבודה החדש הולך להרגיש ולהיראות. התחילה האצה בגיוסים בתחילת השנה, שהפכה יותר ויותר משמעותית,

העזיבה בארגונים היה גבוה בהרבה ממה שהורגלנו אליו ומועמדים, כמו גם עובדים, דרשו שכר גבוה ב-30 אחוז מהתכנון התקציבי", מספרת הרדוף.

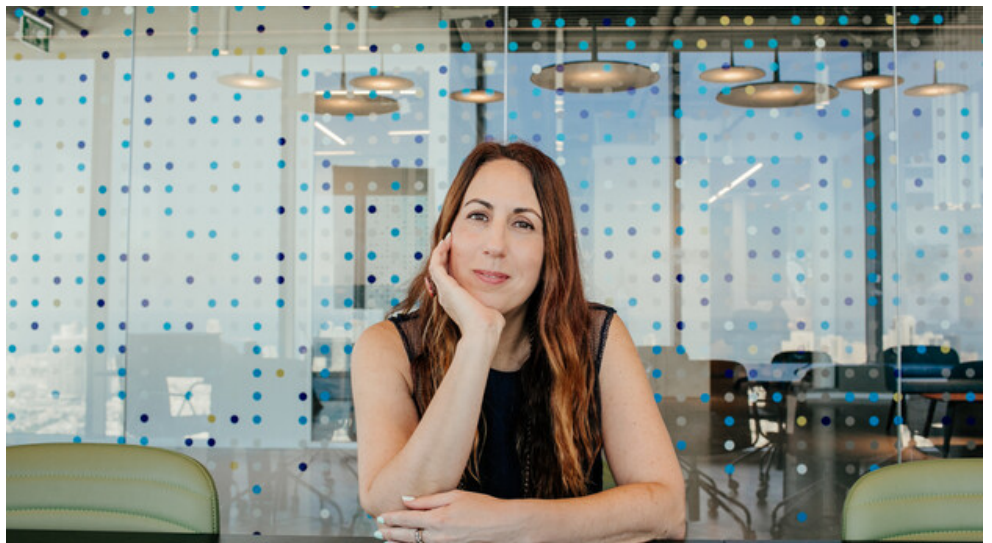


משרדי לוגו | צילום: שחר נגר

"2022 הביאה איתה, לקראת סוף הרבעון הראשון, תחושה של האטה. חברות התחילו להאט קצבי גיוס, לבחון תקציבים ועלויות, וגם אצלנו התחלנו לנהוג יותר באחריות, בכל מה שקשור בתכנון כוח אדם קדימה, תכנון הוצאות פוטנציאליות ורצון לייעל ולשפר ביצועים ותהליכים קיימים. היום, לאור חוסר היציבות של השוק, גם עובדים מצוינים בוחנים אם ומתי מתאים להם לעשות מעבר קריירה. יש יותר תחושה של שליטה. חשוב לציין שלעובדים טובים יש עדיין מספיק הזדמנויות אטרקטיביות, והשוק רחוק מלהיות דומם. הווליומים בהחלט קטנו וקיבלו ממדים הגיוניים ביחס למה שחווינו ב-2021".

האם גייסתם אנשים גם ללא ניסיון?

הרדוף: "גייסנו בעיקר לאזורי ה-go to market תפקידים כמו cse, account managers, ותפקידים במכירות. באופן טבעי כשמצמצמות המשרות ומגייסים פחות, השאיפה היא לדייק את הפרופיל, להתפשר פחות ולגייס יותר ניסיון מוכח ובשלות בתפקיד".



חברת Veev, שמפתחת טכנולוגיה לבנית בתים בשיטה מודולרית, הודיעה בתחילת 2022 על גיוס של 400 מיליון דולר, שהפך אותה ליוניקורן. החברה גייסה בשנת 2021 50 עובדים, ובשנת 2022 גויסו עד כה 46 עובדים, ועד סיום השנה החברה מתכננת לגייס עוד עובדים רבים למגוון משרות פתוחות.

ליליאן שור, מנהלת משאבי אנוש ב-Veev מספרת על השפעת התפנית שחוותה החברה בשנה האחרונה: "הפכנו השנה לחברה מוכרת ומבוקשת בקרב מועמדים פוטנציאליים, דבר שהשפיע במספר תחומים: בתחום גיוס עובדים – היצע המועמדים גדל בכל המשרות: תוכנה, חומרה, מקצועות הנדסיים ועוד, משך הזמן מפתיחת המשרה ועד גיוס מועמד התקצר משמעותית, ובנוסף אחוז המענה לפניות שלנו בלינקדאין גדל משמעותית.

"בתחום שימור עובדים – הרגשנו עלייה בתחושת גאווה יחידה, הצלחת החברה היא ההצלחה של העובדים וזה מורגש באחוז עזיבת עובדים נמוך, בסקרי שביעות רצון שאנחנו מקיימים עם העובדים באופן תקופתי, באווירה הקיימת במשרדים ובביצועים של העובדים".

באשר לנושא השכר, שור מציינת כי "ציפיות השכר של המועמדים עלו בהשוואה לשנה הקודמת. באופן כללי, הדעה הרווחת בשוק היא שקפיצות שכר משמעותיות בקריירה מתקיימות במהלך מעבר בין עבודות, ולכן הרבה פעמים מועמדים ידרשו מספרים מאוד גבוהים ולא תואמים שווי שוק. אצלנו ב-Veev המדיניות בנושא היא מאוד ברורה: שווי שוק של כל משרה נבדק לפחות פעמיים בשנה, ובהתאם לכך גם שכר גיוסים חדשים וגם שכר עובדים קיימים מוצמד לטרנדים בשוק המקומי.

"אחת הסיבות למדיניות זו היא אחריות לעובדים. לשמחתנו, למרות המשבר בשוק, החברה במצב מצוין. לא נאלצנו לקצץ השנה, ההיפך הוא הנכון, אבל אנחנו יודעים שלא לעולם חוסן, ולראייה השנה הרבה יוניקורנים קיצצו גם בשכר וגם בעובדים בעקבות המשבר. לכן, אנחנו משתדלים להיות אטרקטיביים אל מול השוק מחד, ולנהוג באחריות כלכלית ותקציבית מאידך".



ליליאן שור, מנהלת משאבי אנוש ב-Veev | צילום: Veev

חברת הסייבר ARMO, שמפתחת את פלטפורמת אבטחת המידע הראשונה לקוברנטיס, גייסה בשנת 2022 30 מיליון דולר בסבב A וכך גם 11 עובדים. החברה מונה כיום 30 עובדים, ועד סוף השנה מתכננת להגיע ל-45 איש, כך לפי מירב צבירן, סמנכ"לית משאבי אנוש בארמו.

לאלה שראינו בסוף 2021, תחילת 2022."

מה יקרה בשנה הבאה?

"אם אי היציבות וחוסר הבהירות ימשכו, אני מניחה שחברות ימשיכו להתייעל על חשבון התרחבות וצמיחה, ולכן תהיה לכך השפעה גם על שוק התעסוקה. אם תהיה התאוששות אז גם השוק יתאושש. אך בכל מקרה, אני מאמינה כי לא נחזור ב-2023 ל'טירוף' של 2020-2021. גם אם הכלכלה תתאושש, ייקח זמן עד לשינוי mindset בחברות ושל העובדים. בדבר אחד אני משוכנעת - הביקוש לאנשים 'טובים', מוכשרים, בעלי ניסיון (במיוחד אלה עם ניסיון בתכנות, פיתוח וכו') ואו מוטיבציה להצליח - תמיד יהיה קיים."



מירב צבירין, סמנכ"לית משאבי אנוש, ARMO | צילום: ARMO

חברת הסייבר CHEQ מפתחת מערכות המגנות על מערכי שיווק ומכירות, אתרים, סחר מקוון ודאטה, מפני בוטים, משתמשים מזויפים והונאות. החברה הגלובלית גייסה 165 עובדים במהלך 2022, אחרי שבשנת 2021 צמחה בכ-90 עובדים.

לעבודה אצלנו, הרגשנו שהיו יותר מועמדים שטירגטו אותנו כמעסיק פוטנציאלי (employer of choice) ואין מחמאה גדולה יותר מזו. באופן כללי, ועל אף עזיבות נקודתיות שמתרחשות באופן טבעי, לא הרגשנו את אפקט ההתפטרות הגדולה שהתרחש בשוק".



טובי ארבל, סמנכ"לית משאבי אנוש ב-CHEQ | צילום: עננים צילום עסקי

"בשנת 2022 התנועתיות החוצה יותר מורגשת, הביקוש לשכר עלה והעובדים מרגישים הרבה יותר בנוח לדרוש העלאות, גם לאחר חודשים בודדים בחברה. בקרב העובדים קיימת ההנחה שאם לא יקבלו את מבוקשם אצלנו, הם יוכלו למצוא אותה בחברה אחרת", מעידה מיכל כהן, מנהלת משאבי אנוש בחברת Home365, המפתחת פלטפורמה מבוססת בינה מלאכותית וביג דאטה לניהול והשקעות בנכסים בארצות הברית.

מה יקרה בשנה הבאה?

כהן: "לדעתי תהיה הירגעות בבקשות העובדים, בעיקר בגלל התמונה שהתקשורת משקפת – פיטורים והאטות בגיוסים. אנשים יתחילו לחפש יציבות במקום העבודה ופחות יפזלו החוצה – אני כבר רואה את זה קורה.



"למרות זאת, הקושי לגיוס שנתקלנו בו ב-2022 יישמר - התפקידים התהפכו והמרואיין נהיה מראיין, הכוח הוא עדיין בצד של המרואיין שמכתיב את החוקים ודורש תנאים מסוימים ממקום העבודה".

גיוסים הייטק פיטורים