

iTalent מסכמת את שנת הגיוסים של 2023

iTalent
GROUP

HIRE SMARTER

שנת 2023 הייתה שנה מאתגרת מכל כך הרבה סיבות- מקומיות וגלובליות. מסיכום נתוני הגיוס שלנו בשנה זו שנלקחו ממאות משרות ואלפי תהליכים, אנו רואים כיצד התעשייה העסקית מתעדכנת וזזה בהתאם לשינויים בשטח, ובעיקר אנו חווים כי הצורך, הביקוש, וכמו כן ההיענות מצד המועמדים, גדולה ואיתנה למרות ולצד הקשיים בשוק.

במסמך זה נסקור ונחשוף נתונים סטטיסטיים המשקפים את ממוצעי השכר, זמני הגיוס, המשרות המבוקשות ביותר ואלו עם אחוזי התגובה הגבוהים ביותר מצד המועמדים תוך התייחסות נפרדת למשרות בכירות. נתייחס גם להשפעות המלחמה על מהלכי הגיוס ברבעון האחרון של השנה.

חשוב לזכור בקריאת נתונים אלו, כי אנו מתמקדים בפעילות Head Hunting ולכן הנתונים אליהם תיחשפו במסמך סיכום זה, הינם בהתאמה לשיטת גיוס זו.

שתהיה לכולנו שנה עם בשורות טובות ושפע של גיוסים טובים,

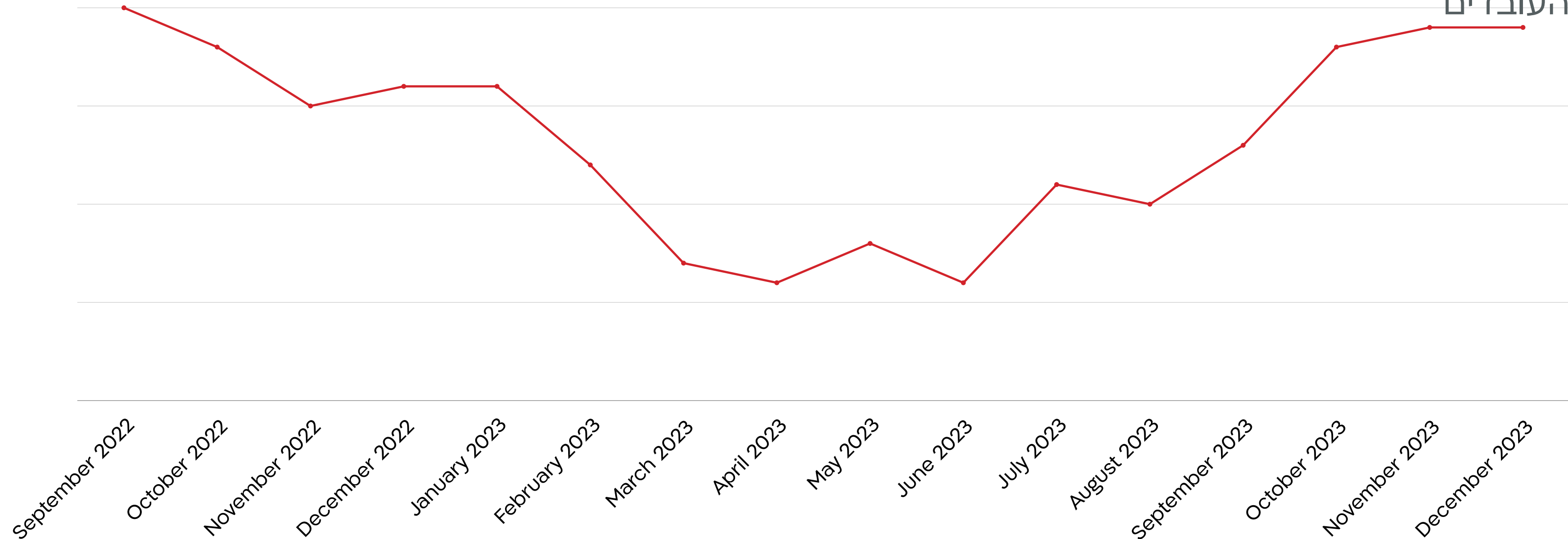
צוות iTalent

נתונים כלליים



מגמתיות דרישה בשוק

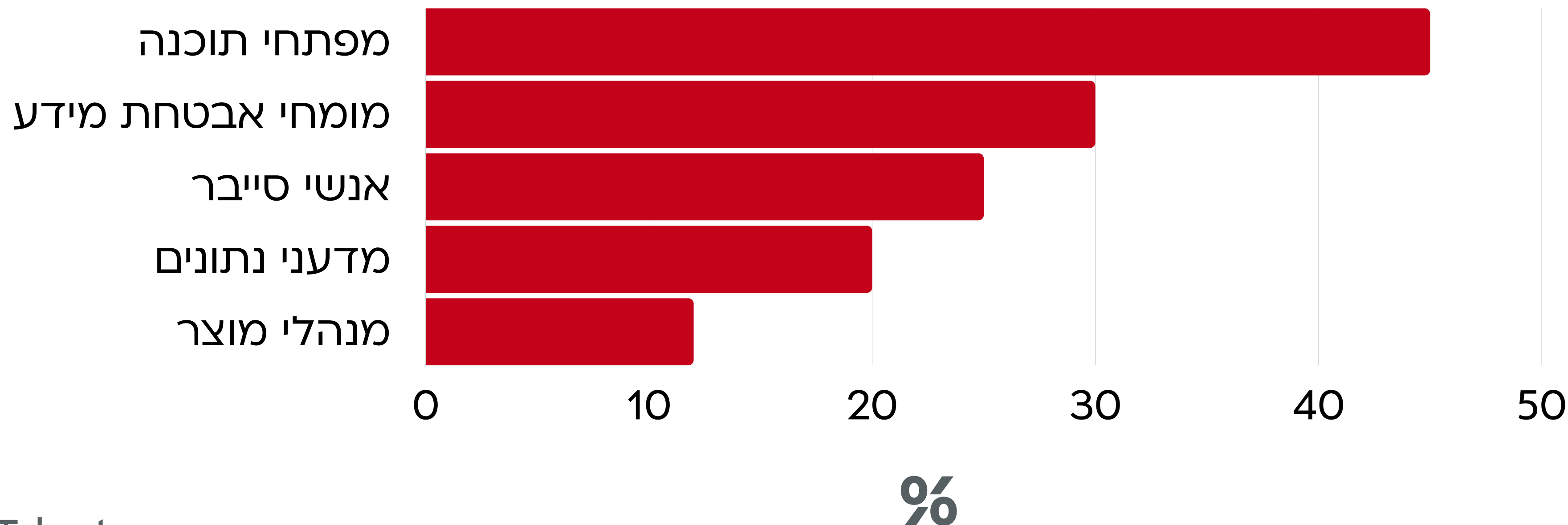
על בסיס נתוני השנה האחרונה ולפניה ניתן לזהות מגמתיות ברורה של צמיחה בדרישות לגיוס לכלל המשרות כולל בכירים ברבעון האחרון לשנה. אנו מסיקים מההיכרות שלנו עם השטח כי אלו זמנים בהן חברות נערכות לשינויים לשנה האזרחית הבאה, ולכן מבצעים גם אדפטציות ברמת צוות העובדים



חברות שיוזעו שהן חלק ממגמה זו, יכולות להקדים את מערך הגיוסים לחודש אוגוסט, להיערך מראש ובכך להקדים את המגמה ולהגיע ראשונים למועמדים הרלוונטים בשוק.



איזה תפקידים בהייטק בישראל הכי מבוקשים ב-2023?



הנתונים מבוססים על סקרים שנערכו בקרב מדגם מעסיקים בחברות הייטק בישראל על משרות נבחרות. הנתונים מציגים את אחוז החברות המגייסות לכל תפקיד.



השנה של מנהלי המוצר!

השכר הממוצע של מנהלי מוצר בישראל גדל בכ-11% בין 2022 ל-2023, בנוסף, הדרישה להם עלתה בכ-20% בין השנים האלו.

מנהלי מוצר מהווים גורם מכריע להצלחתם של מוצרים ושירותים טכנולוגיים. הם אחראים על כל היבט של פיתוח המוצר, החל מהבנת הצרכים של הלקוחות ועד ליצירת אסטרטגיה שיווקית. מכוון והשווקים הופכים ליותר ויותר גלובליים, ההכרחיות של מנהלי מוצר שיבינו וינתחו את השווקים החדשים לצד הצרכים הטכנולוגיים והעסקיים, הופכת אותם לנכס קריטי בכל חברה טכנולוגית, ומסבירה את מגמת העלייה הביקוש והשכר שאנו רואים בשנים האחרונות.

מגמות מנהלי מוצר בעולם

על פי נתוני Glassdoor, גם בעולם כמו בישראל הייתה גדילה של כ-20% בביקוש למנהלי מוצר בשנת 2023, כאשר:

- 70% הינם גברים
- 40% הם בני גילאי 25-34
- 60% מחזיקים בתואר ראשון, ו-30% מחזיקים בתואר שני
- השכר הממוצע בעולם הוא כ-120,000 דולר לשנה (סביב ה-36,000 ש"ח בחודש)

ב-iTalent גיוס מנהלי מוצר עמד על 12%

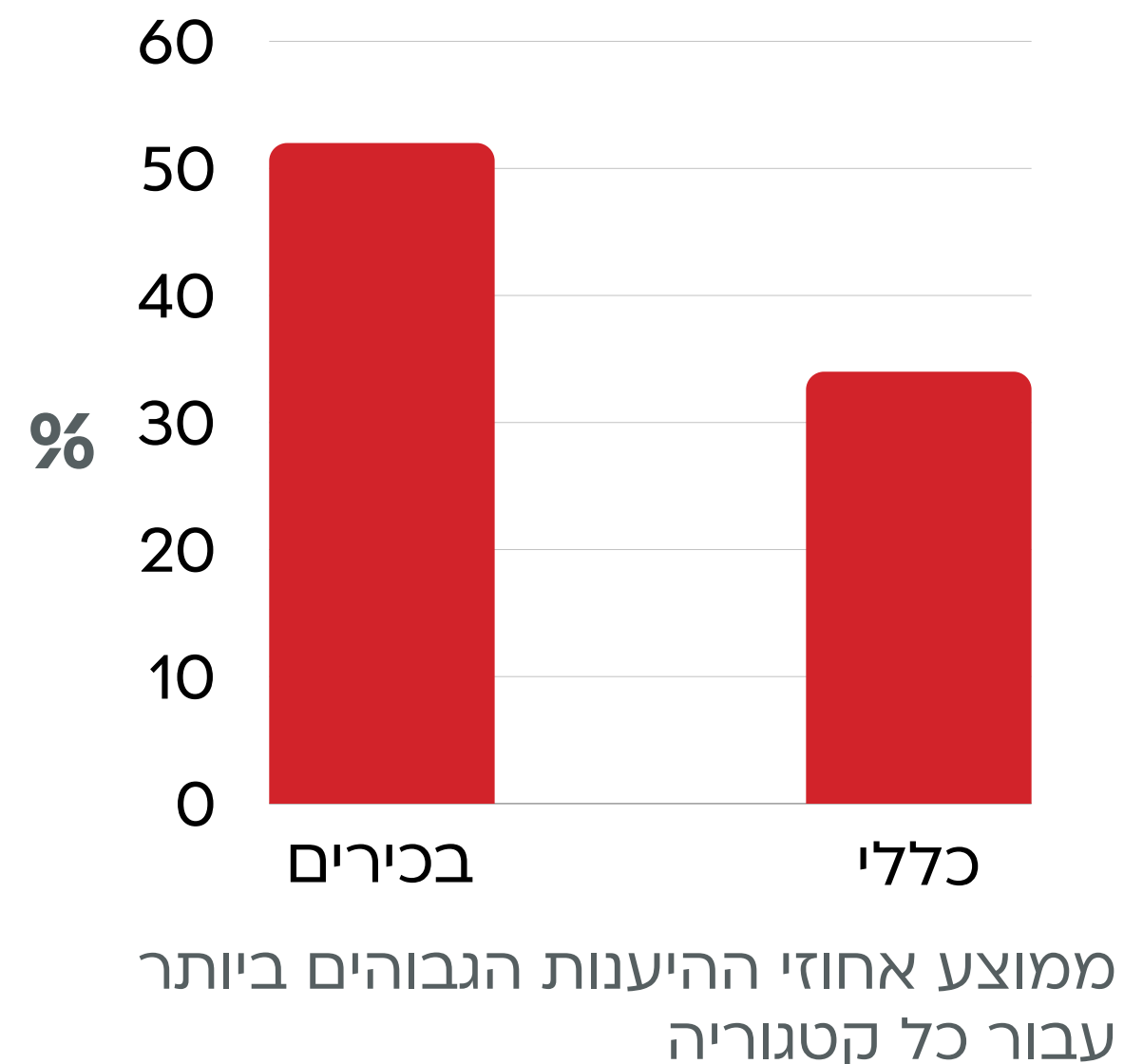
מכלל הגיוסים של החברה בשנת 2023

שכר ממוצע	תפקיד
33,000 ש"ח	Product Manager
60,000 ש"ח	VP Product
53,000 ש"ח	Director of Product



היענות טאלנטים לפניות

- ניתן לזהות בנתונים שלנו אחוזי היענות גבוהים יחסית לשוק, נתון הנובע מסורסינג מדויק, פניות אישיות ויצירתיות וכן מספר פניות למועמד.
- פנייה ראשונה מנצחת - לרוב מועמדים שנכנסו לתהליך הינם מועמדים שענו לפנייה הראשונה.
- הנתונים מעידים כי אחוזי ההיענות אצל מועמדים לתפקידים בכירים, גבוהים מאלו של תפקידים כלליים. אנו מסיקים כי תופעה זו קשורה לרצון של בכירים להיות יותר מעורבים בתעשייה, להשאיר דלתות פתוחות, לייצר נטוורקינג ולהכיר את תנאי השוק הנוכחיים.



מה מאפיין את השנה הזו ברמת אופי הגיוסים?



התאמה לחברה

המשך מתן דגש על התאמה ארגונית של המועמד במתן חשיבות להתאמת המועמד ל DNA של החברה



פחות פשרות

הקשחת המשרות תוך דגש אחר חיפוש אחר עובדים עם ניסיון ספציפי ומדויק שיכולים להיכנס וישר להתחיל לעבוד ולהפיק ערך עם תהליך חפיפה קצר.
מה שהוביל לתהליך גיוס עם פחות פשרות- פחות סבלנות "לפרופילים ליד"



התייעלות

בעקבות המשבר ניתן היה לזהות צמצומים במשק לדוגמה - צמצום תקציבים, פיטורים, שינויים מבניים, צמצום עובדים לכדי התפקידים ההכרחיים בלבד, ציפייה שבעל תפקיד מסוים יקבל תחומי אחריות נוספים שלא היו קודם ועוד.



! השפעות המלחמה

המלחמה הביאה את אותותיה על כלל המשק הישראלי, כאשר ניכר שבעיקר בחודש הראשון ההשפעה משמעותית יותר שגררה עמה ירידה במעל 50% בתפוקה בשל מילואים והתנהלות בזמן חירום. המשק הישראלי התעשת מהר וניתן להצביע על כמה מגמות ברורות:

- לאחר כחודש של הקפאה כמעט מוחלטת בגיוס עובדים (דגש על פניות יזומות), הדרישה לעובדים עלתה ומסוף חודש נובמבר ניתן היה לזהות קפיצה של עשרות אחוזים בביקוש לעובדים ביחס מלפני המלחמה.
- למרות הירידה ותחושת חוסר הודאות בתחילת המלחמה, ניתן עדיין היה לזהות ביקוש גבוה הן מצד מעסיקים והן מצד מועמדים:
 - נכון ל-3.10.23 פורסמו בלינקדאין 9,109 משרות, נכון ל-1.11 פורסמו בפלטפורמה 7,428 משרות.



-המשך-

השפעות המלחמה !

- בספטמבר ובאוקטובר היו 210,000 אנשים שהם Open to work.
- הסתגלות לשיטות עבודה חדשות - הן ברמת ניהול שהשתנה עקב הנסיבות, ניהול תהליכי גיוס מול מנהלים פחות זמינים בשל מילואים שלהם / בני הזוג, יצירת פניות חדשות ורגישות
- מכון והפיק של הדרישות לגיוסים מראה מגמתיות ברורה לטובת הרבעון האחרון, ומכון שבשנת 2023 רבעון זה היה מלווה במלחמה, אנו צופים כי המלחמה תגרור את פיק הצורך לתוך הרבעון הראשונה ואולי אפילו השני של שנת 2024.

נתוני גיוס של iTalent

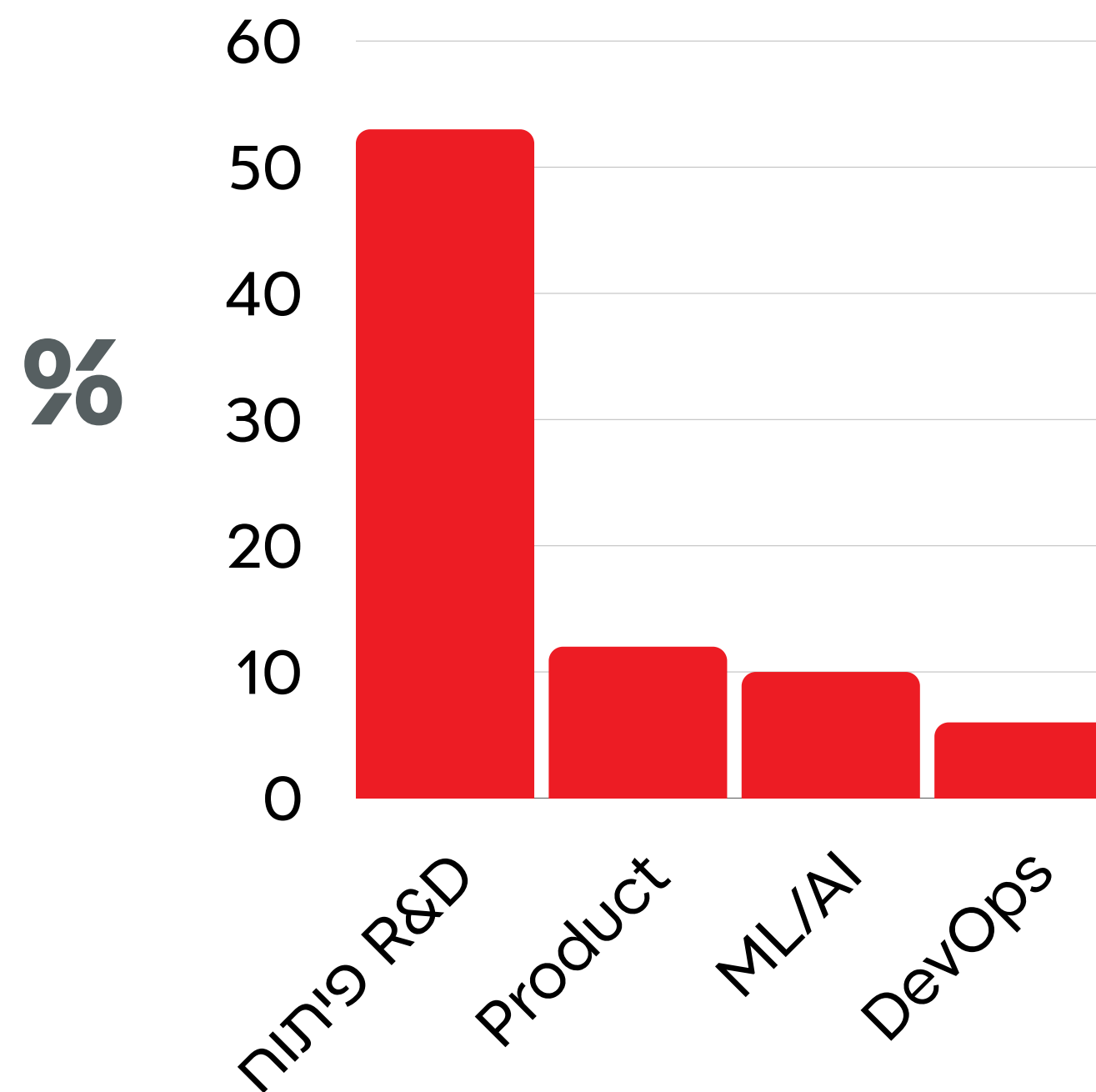
משרות כלליות בהייטק

שאינן בכירות (עד תפקיד Team Lead)

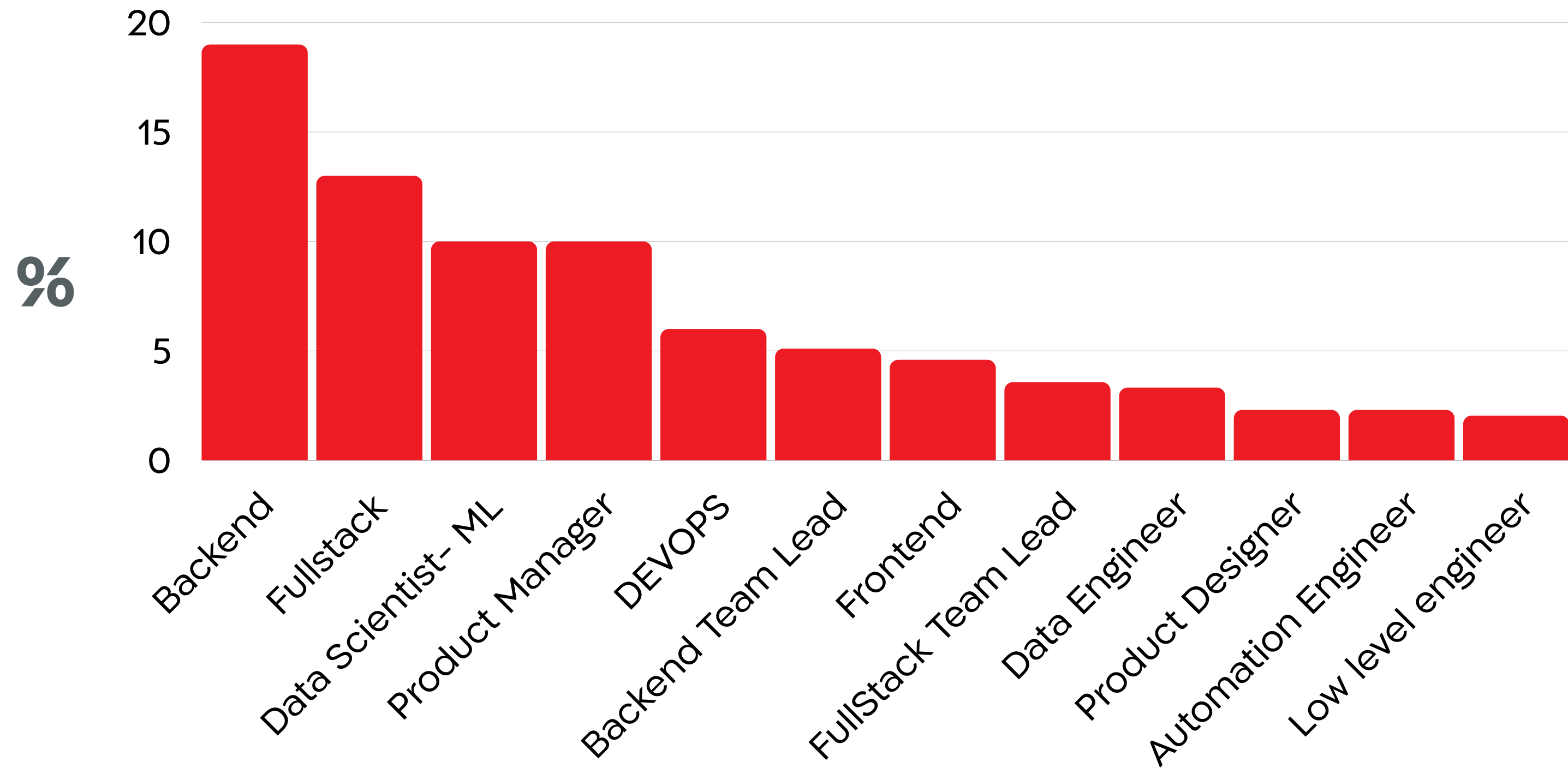


טופ 5

תחומים עם הדרישה הגבוהה ביותר ב-2023



משרות עם הדרישה הגבוהה ביותר



העמקה במשרות ובחרות



Backend Developer & Backend Team Lead

21% מכלל המשרות הינן של מפתחי Backend - מתוך כלל המשרות הללו, 20% הינן של Team Lead



ממוצע שכר של כ-43,000 ש"ח ל-Team Lead ו-38,000 ש"ח ל-Developer Backend



זמן ממוצע גיוס למפתח מנוסה ול-Team Lead דומה ועומד על 55 ימים



כמות פניות ממוצעת לגיוס מפתח עומד על 1700 מועמדים ולגיוס ראש צוות - 1500 מועמדים בכדי לגייס את האחד.



Full Stack

13% מכלל המשרות הינן של מפתחי FS, מתוך כלל המשרות ה 18% FS, הינן של Team Lead 

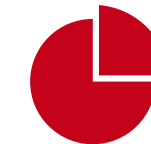
ממוצע שכר של כ-43,000 ש"ח ל-Team Lead ו-38,000 ש"ח למפתח 

זמן ממוצע גיוס למפתח ול-Team Lead דומה ועומד על 49 ימים 

כמות פניות ממוצעת של 1300 מועמדים למשרת מפתח ו1200 ב TL בכדי לגייס את האחד.ת. 

Frontend

5% מכלל המשרות הינן של Front End Engineer



ממוצע שכר של כ-34,500 ש"ח



זמן ממוצע גיוס עומד על 76 ימים



כמות פניות ממוצעת של 1000 מועמדים כדי לגייס את האחד.



מהנדס ML / AI

כמעט 10% מכלל המשרות



זמן ממוצע לגיוס עומד על 60 ימים



כמות פניות ממוצעת של 650 מועמדים כדי לגייס את האחד.



אנו רואים כי הדרישות למשרות מהנדסי ML/AI ממשיכות להיות מבוקשות וזאת למרות הדעות כי כלי AI והתפתחות כלים טכנולוגיים נוספים יהפכו משרות אלו לפחות רלוונטיות. יותר מכך, הצפי הוא לעלייה משמעותית בשנים הקרובות. הסיבה לכך היא שהביקוש לטכנולוגיות AI הולך וגובר, וחברות זקוקות למהנדסים מוכשרים שיפתחו טכנולוגיות אלו.

כמו כן, הכלים הזמינים לציבור אינם יכולים להחליף את הצורך במהנדסים מוכשרים. מהנדסים מוסמכים יכולים להבין את הבעיות העסקיות ולתכנן פתרונות AI מותאמים אישית. הם יכולים גם לזהות את המגבלות של הכלים הזמינים לציבור ולפתח פתרונות יצירתיים.

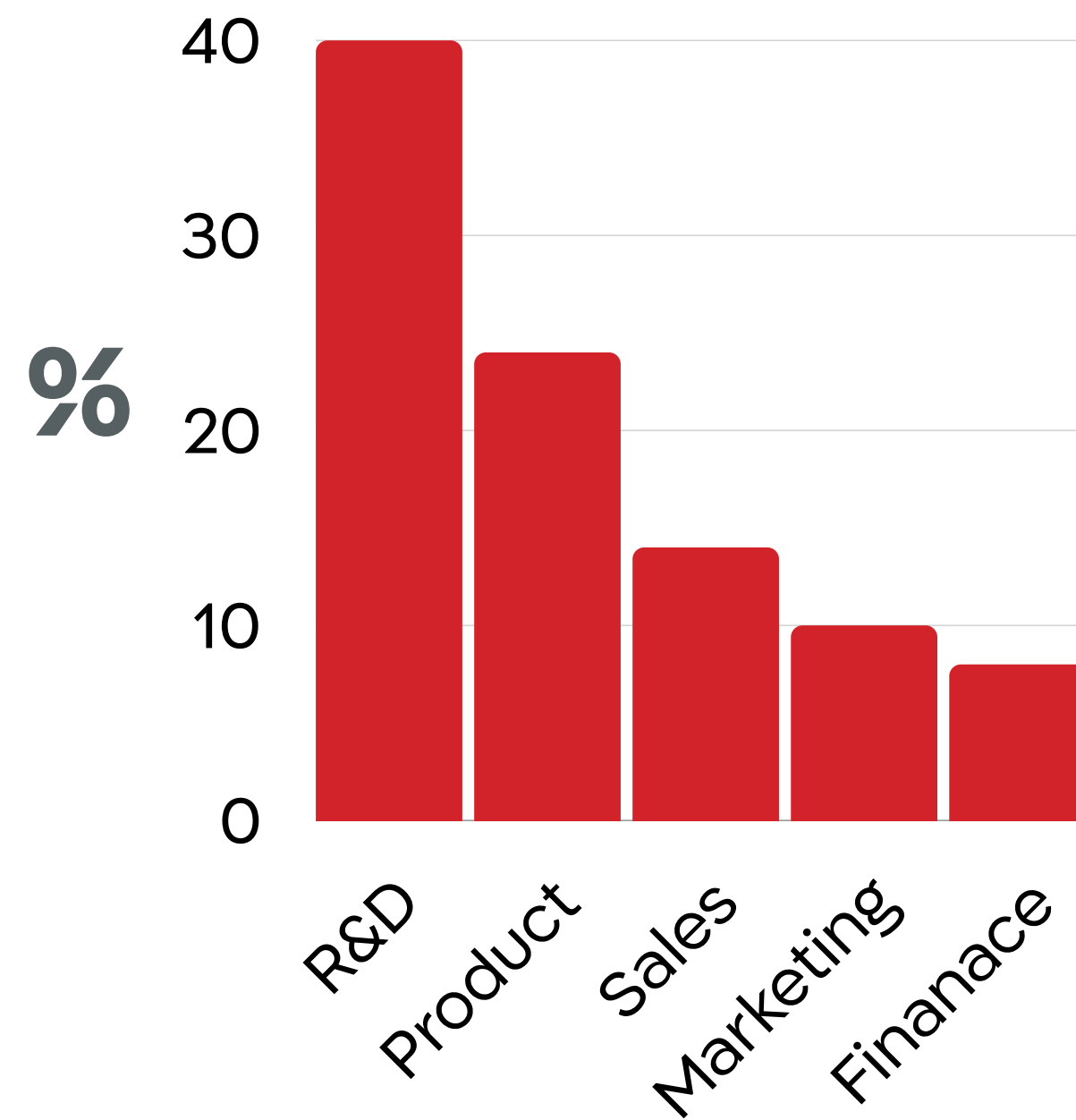


נתוני גיוס בכירים ב iTalent



טופ 5- בכירים

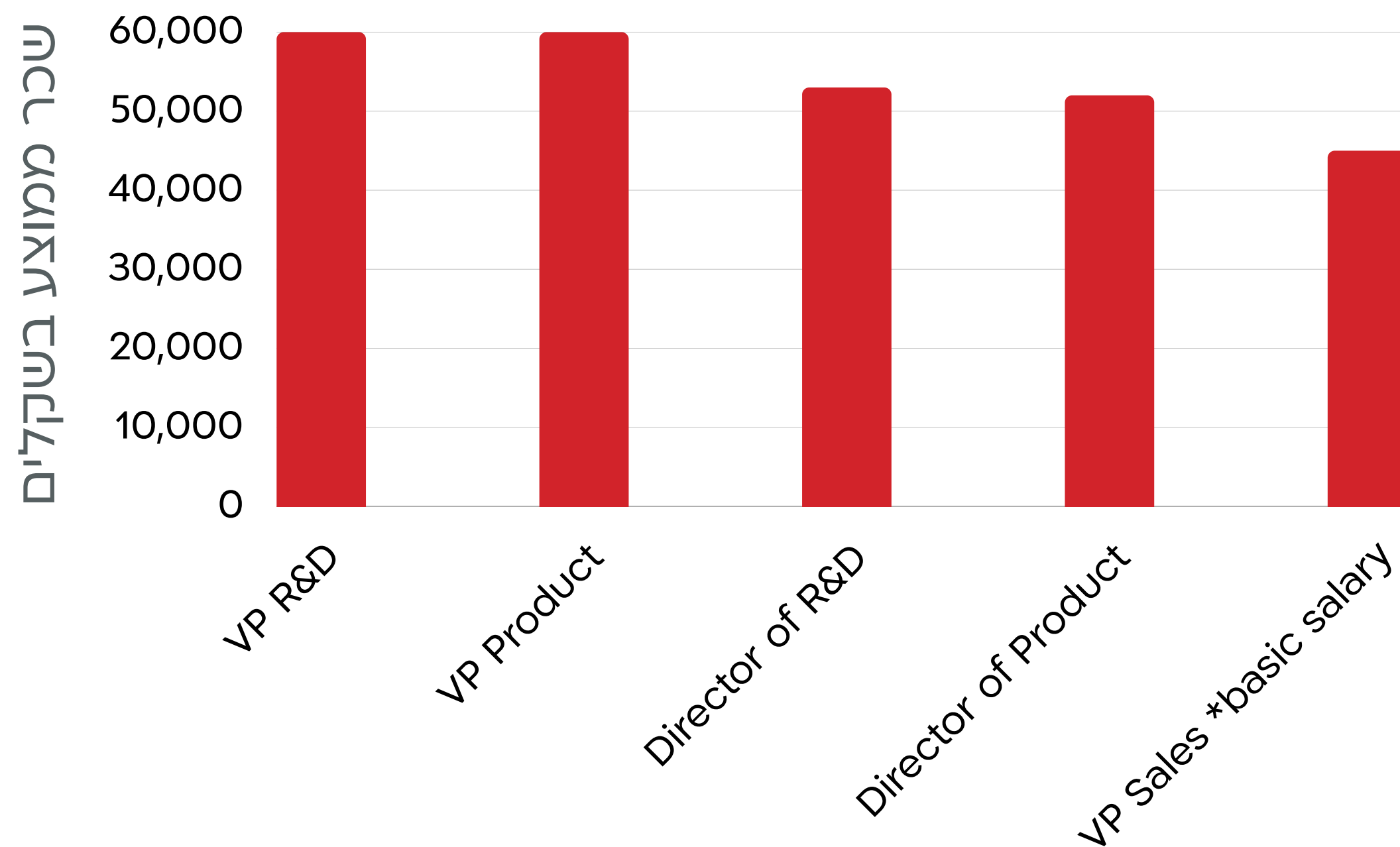
תחומים עם הדרישה הגבוהה ביותר לפי תחומים ב-2023





טופ 5 - בכירים

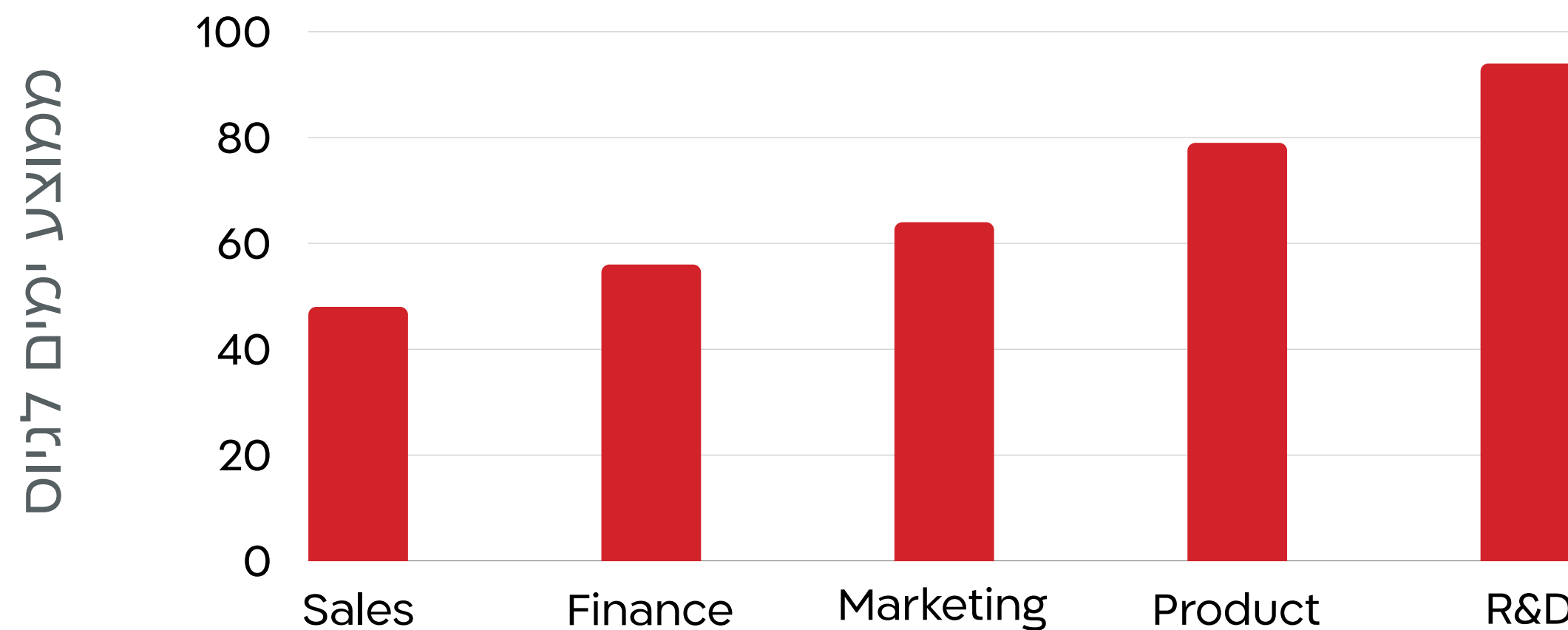
ממוצע שכר למשרות מבוקשות





טופ 5 - בכירים

ממוצע Time To Hire לתחומים





משרות C level

השנה זיהינו לא מעט שינויים והחלפות בקרב ה-C level.
חטיבת הבכירים שלנו גייסה השנה יותר מתמיד על משרות, CEO, CTO, CRO, CFO, GM.

מדובר על שינוי משמעותי שאנו מתייחסים עליו בנפרד מאחר
והשנה החברות היו במוד של האצה, אין זמן לבזבז, ממש להיות או
לחדול.

מה שמוביל חברות להחליף הרבה מהקודקודים ולצפות לתוצאות
מהירות עם האנשים הכי חזקים.
זה בא לידי ביטוי בשינוי טכנולוגי משמעותי ואו חדירה לשווקים
חדשים הדורש את המנהלים הכי חזקים ומתאימים לארגון.

מגמה כללית - בכירים

בשל המעבר בשנה האחרונה למשאבים פיננסיים מוגבלים אנו מזהים כמה שינויים בגזרת גיוס הבכירים:

- מעבר ממוד של צמיחה להתיעלות וביצועים
- נדרשת גמישות ארגונית (שינוי מוצר, טכנולוגיה, החלפת הון אנושי בכיר וכו')
- עלייה בביקוש במשרות כספים
- עלייה בביקוש במשרות Go to market
- גיוס מדויק יותר מאי פעם ("Plug and Play") מכוונות לתוצאות
- עלייה בביקוש לתפקידי R&D בכירים



שיפור זמני גיוס בכירים

במהלך 2023, חטיבת ה-Executive search הצליחה להפחית את זמני הגיוס שלנו ב 25% ביחס לשנה שעברה.

הצמצום המשמעותי נבע מהעמקה בפעילות שלנו בקהילה, הרחבה של קשרי נטוורקינג, שימוש בטכנולוגיה מתקדמת שפותחה בתוך הבית, העמקת התהליכים והאופטימיזציה של העובדים והמנהלים שלנו ועוד טכניקות שהוכיחו את עצמן בשורה התחתונה.



משרות בכירים נבחרות



משורות בכירות R&D

40% מכלל המשורות הבכירות



ממוצע שכר של כ-58,000 ש"ח



זמן ממוצע גיוס עומד על 94 ימים



משורות בכירות Product

22% מכלל משורות הבכירים



ממוצע שכר של כ-56,000 ש"ח



זמן ממוצע גיוס עומד על 79 ימים



קבוצת iTalent

iTalent היא חברת הסורסינג והגיוס הגדולה בארץ, וגם הטכנולוגית ביותר. החברה הוקמה בשנת 2010 על ידי דנה בש, במטרה להוות שותפה אסטרטגית למעסיקים וחברות טכנולוגיות, ולחבר בינן לבין הטאלנטים הנכונים עבורן מקומית, גלובלית ובכירים.

שיטת העבודה שלנו היא ייחודית ושונה, והיא פותחה באופן פנימי על ידי הצוות. השיטה משלבת בין הפתרונות היעילים והמתקדמים ביותר הקיימים כיום בעולם ה-Sourcing עם תהליך מובנה ומעמיק של התאמת פרופילים מדויקת לצרכים מקצועיים, ולא פחות חשוב מכך – ל-D.N.A. הארגוני. כמי שעומדים מאחורי קהילה רחבה של טאלנטים בתעשיית ההייטק, אנחנו מחוברים לשחקנים הכי חזקים בשוק, באופן שמאפשר לנו לחבר בין חברות מובילות לבין הטאלנטים הטובים ביותר שיש.

בשנים האחרונות iTalent נמצאת בגדילה מתמדת ומשמעותית, והפכה די מהר למובילה בשירותי Sourcing והגיוס. אנחנו מספקים שירותים וליווי לשמות הכי גדולים בעולמות ההייטק, ומתגאים ברשימה ארוכה של לקוחות מובילים בתחומם.

המוטו שלנו הוא: "אנו צומחים ביחד". הגישה שלנו היא פרואקטיבית ואנו משתמשים במדיה החברתית ובכלי AI חכמים, כדי להביא לשותפים שלנו את המועמדים הכי מוכשרים שיש.



תחומי ההתמחות של קבוצת iTalent

שירותי גיוס RPO

ניהול פרויקטי גיוס
עד לרמת ראש צוות

גיוס בכירים

לתפקידי Director,
VP, C-Level

שירותי השמה Hirely

גיוס מקומי עד לרמת ראש
צוות על בסיס הצלחה

גיוס גלובל

כל התפקידים
מחוץ לישראל

הקבוצה מעניקה שירותי גיוס לתפקידי R&D, Product,
Sales, Finance, HR, Marketing ועוד

שנת 2023 הייתה שנה בסימן
התייעלות ומורכבת מהמון
היבטים, אך גם של **הזדמנויות**
רבות עבור חברות מגייסות
ומועמדים.

אנו מחכים ומצפים **לשנת**
הגיוסים של 2024 עם הצרכים
החדשים שנפגוש בשוק.



כאן בטבילכם

קבוצת iTalent

nirit@italent.co.il

iTalent
GROUP

HIRE SMARTER