

iTalent: צייד הטרנטים של ענף ההייטק

קבוצת iTalent משנה את חוקי המשחק בכל הקשור לגיוס טאלנטים להייטק הישראלי, ומאתרת את העובדים הטובים והמתאימים ביותר, עם ניסיון עשיר ומחברות ארגונית. המנכ"לית, דנה בש שלח, ונירית חן, סמנכ"לית שיווק ופיתוח עסקי, משתפות בהליכי הגיוס, בעיצומה של תקופה מאתגרת, בה קושי בגיוס טאלנטים, במצב השוק ובמגמות בתעשיית ההייטק

דנה קהאן בשיתוף iTalent

נושא גיוס ושימור הטאלנטים, חווה שינויים חזורים ונשנים כאשר דבר אחד נשאר יציב - הצורך באנשים מעולים, עם ניסיון עשיר וזיקה ארגונית. המספרים מדברים בעד עצמם. על פי סקר של איגוד ההייטק הישראלי, נכון לשנת 2023, 70% מהמנכ"לים דיווח על קושי בגיוס עובדים וכ-60% דיווחו על קושי ב-retention של עובדים. בנוסף, סקר שערכנו בקרב הקהילה העסקית הראה כי 86.5% מכלל העונים, העידו כי הקושי בגיוס טאלנטים בתקופה זו, נשאר ואפילו התגבר נוכח המצב.

שוחחנו עם דנה בש שלח, מייסדת ומנכ"לית, ונירית חן, סמנכ"לית שיווק ופיתוח עסקי של קבוצת iTalent, קבוצת הגיוס וההדלה הגדולה והצומחת בישראל, על הליכי גיוס טאלנטים, מצב השוק ומגמות בתעשיית ההייטק.

שנת 2004 היתה שנת המפנה הגדולה של דנה בש שלח. היא סיימה שני תארים באוניברסיטת בר אילן, כיהנה בתפקידי מפתח בחברות מובילות, וצברה ניסיון עשיר בגיוס טאלנטים עבור חברות הייטק. אבל לדבריה, משהו היה חסר. "מאז ומתמיד נחשבתי ל-Early Adopter של טכנולוגיה גיה, וכשהתבקשתי להקים יחידת גיוס ומקורות גיוס בחברת הייטק גדולה, נוכחתי שאין לי בכלל דאטה בייס לעבוד איתו", היא נוכרת. ההבנה האישית של בש באשר לשינוי חוקי המשחק בכל הקשור לאיתור טאלנטים, והתקדמות הטכנולוגיה שיכולה לשמש כאן ככלי מפתח, הובילה אותה להקים ארגון מקצועי שהחזון שלו לעזור לסטראטאפים ולארגונים לצמוח בצורה מיטבית. בשנת 2010 היא השיקה את iTalent, שברבות הימים הפכה לחברת הסורסינג והגיוס הגדולה והטכנולוגית ביותר מסוגה בארץ.

כבר לא יורים לכל הכיוונים - גישת גיוס יעילה ופרו-אקטיבית

"עד שהקמתי את iTalent נאלצתי לעבוד כמעט כמו כל יתר החברות בעולם הגיוס. קוראים לזה Spray and pray", אומרת בש בחיך. "המשמעות במרבית המקרים היא להיות בהמתנה, כשלא בטוח שמי שיפנה אליך הוא המועמד המתאים ביותר". הגישה היומית והפרו-אקטיבית מאפשרת גם להגיע למועמדים מדויקים יותר לחברה ולתפקיד, גם לחיסכון בזמן ומשאבים נוספים, וגם לאיחוי הצלחה גבוהים יותר. למשל, בשנה האחרונה, הגענו ל-91% איש משרות במשרות כלליות, במשרות בכירים לכ-98% הצלחה וגם במדד שביעות הרצון ולקוחות חוזרים אנו עוברים את ה-93%. הגישה הפרו-אקטיבית לא נעצרה בחיפוש המועמד המושלם, אלא גם בחבירה אסטרטגית למעסיקים וחברות טכנולוגיות, תוך הבנת הצרכים



פעילות הבכירים שלנו מגייסת כ-100 מנהלים בשנה, והיא הופכת סוערת ומעניינת בגלל השוק שמשנתה תדיר ממצב של צמיחה להתייעלות כוללת. במצב כזה הצרכים וסוגי המנהלים משתנים, ואנחנו מספקים את החלופות הדרושות בפעילות הבכירים שלנו



נירית חן

סמנכ"לית שיווק ופיתוח עסקי קבוצת iTalent

עיצוב: iTalent | צילום: מלה פאוסט ואוהד ארידן

שאחרים לא יודעים להגיע אליהם, בתוך מודל השמתי, מסבירה חן. "גם כאן לטכנולוגיה מקום מכובד ומשמעותי, שמעניק לנו בידול ויתרון על פני חברות השמה אחרות, בדגש על Quality of hire (איכות ההשמה) ועל Time-to-hire (פרק הזמן מרגע החיפוש ועד ההעסקה).

ובנימה קצת אחרת. החברה כולה בהנהלת נשים. זה מקרי?

דנה: "כשיצאתי למסע היוזמות האישי שלי, לא האמנתי שאזכה לכל כך הרבה שותפים מדהימים לדרך. יש לנו משרד שמורכב מהרבה נשים חזקות, שמשלכות אינטליגנציה ולב ומייצרות הישגים חסרי תקדים עבור כל אחד מהלקוחות שלנו".

נירית: "הרבה פעמים הוויית הנשית מיוחסת למשרות HR, אבל אצלנו יש נשים שמגיעות מתחומים שונים ומגוונים, נשים שהובילו וכיהנו במשרות מפתח בגופי ענק, ולא דווקא מעולמות הגיוס. לכולן, בלי יוצא מן הכלל, יכולת להוביל מערכות שמייצרות ערך עבור הלקוח".

דנה: "לצערנו, בשנים האחרונות למרות מאמצים שונים של ארגונים, אחוז הנשים בהייטק הולך ומתכווץ. אבל אני יכולה לומר בגאווה שלמרות נתון של כ-30% נשים בתפקידי הנהלה בהייטק, בנתוני הגיוס שלנו, מצאנו כי בשנה האחרונה במשרות בכירות (לדוגמה: VP Data, R&D, CTO ועוד), קרוב ל-40% מהגיוסים שלנו הן נשים".

בשיתוף iTalent



בשנה האחרונה, הגענו ל-91% איש משרות במשרות כלליות, במשרות בכירים לכ-98% הצלחה וגם מדד שביעות הרצון ולקוחות חוזרים עומד על מעל 93%



דנה בש שלח

מייסדת ומנכ"לית, קבוצת iTalent



והיבור המועמדים המתאימים ביותר עבור הלקוח. יחידת גיוס נוספת ובצמיחה מואצת בקבוצה הינה חטיבת Executive and Leadership שמסייעת לבנות הנהלות בכירות בחברות וסטראטאפים בצמיחה. "למעשה התבססנו על יתרונות ה-RPO והוספנו את ממד הקהילה, הנטוורקינג והקשר העמוק עם קהילת הבכירים בישראל", מסבירה נירית. "היחידה הזו מגייסת כ-100 מנהלים בשנה, והיא הופכת סוערת ומעניינת בגלל השוק שמשנתה תדיר ממצב של צמיחה להתייעלות כוללת. במצב כזה הצרכים וסוגי המנהלים משתנים, ואנחנו מספקים את החלופות הדרושות, תוך ליווי צמוד, ויהיו המגמות בשוק, וכמובן שמירה על דיסקרטיות אשר דרושה בגיוס בכירים. כל זה עוד לפני שהצורך הופך להכרח ומכביד משמעותית על צמיחת החברה".

דנה ממשיכה ומספרת על יחידת הגיוס הגלובאלית של הקבוצה המסייעת לחברות סטראטאפ בגיוס טאלנטים מקומיים בעיקר באירופה, ארה"ב ובאמריקה. "מדובר בגוף מפתח שזוכה להצלחה רבה, בין השאר בזכות יכולות הסורסינג וההדלה האנטינג החזקות שלנו בצירוף היכרות והבנה מעמיקה של התרבויות המקומיות שמאפשרות לנו לגייס טאלנטים כמעט בכל מקום בעולם", מספרת בש.

החברה הטרייה ביותר תחת הקבוצה היא Hirely אשר הוקמה לפני כשנה וחצי ומעניקה מענה מיוחד לארגונים שמבקשים לעבוד במודלים מבוטאים. "כעצם ארגון את כל היתרונות שיש לנו בדיק ובמציאת האנשים הנכונים במקומות

הייחודיים, וכך התאמת האדם המושלם למשימה. כיום ברור לי, מעל לכל ספק, עד כמה השותפות הזו עם הלקוח מהותית ומשמעותית, ומייצרת ערך מוסף ללא תחרות".

נירית חן, מציינת את שיטת העבודה הייחודית שפותחה בחברה: "ראשית, הבנו שגיוס טאלנטים, מעבר לסורסינג מתמקד בבניית קהילה וקשרים. לכן איגדנו קהילה רחבה של טאלנטים ודאגנו להיות מחוברים לשחקנים הכי חזקים בשוק. הצעד השני היה לפתח טכנולוגיה in-house ושיטות שמשלכות כלי AI חכמים, אוטומציה ומדיה חברתית. למשל, חברת קנדי, סטראטאפ במימונה של iTalent אשר פיתחה פלטפורמה המאפשרת לעקוף את האלגוריתם של לינקדאין ובכך הגיע ליותר מועמדים ייחודיים ומתאימים שאינם מחפשי עבודה באופן אקטיבי, ומשכנעת אותם לייצר engagement והיענות לתהליך".

טראפיק של מועמדים רבים - אינו בהכרח יתרון

דנה: "אחת מהחברות הראשונות שליוויתנו היתה מייקרוסופט, שביקשה ממני לנהל עבורה את תהליך האיתור. זה היה הרגע הראשון שבו הבנתי שאני נהנית ליצור ערך לאורך זמן, וכך הרחבתי את החברה ויצרתי מודל Recruitment Project - RPO. עם השנים היא הפכה לאחת היחידות הגדולות ב-iTalent, עם פרויקטי גיוס שבה החיבור הפנומנלי שלנו לארגונים נושא פרי החזקה הגדולה שלנו היא בהפחתת רעשי רקע שהגיוס עלול ליצור,