

17.76x29.67	1/5	עמוד 22	מגזין - גלובס	08/06/2018	63866375-4
מוסד שמואל נאמן - למחקר מדיניות לאומית בטכניו - 85300					

22 **העשייה בורחת**
מבשורה: המחסור
בעובדים מנרסם ביטודות
ההייטק הישראלי



זן נדיר

הייטק: מומחים ובכירים מזהירים שענף ההייטק המקומי סובל ממחסור חמור בעובדים. כך זה ישפיע על אומת הסטארטאפ | שחר סמוחה

הייטק **G**

תעשייה בורחת מבשורה: והאם נעשה די?

ישראל מתנייבשת

לתעשיית ההייטק הישראלית יש בעיה: היא מצליחה מדי. הענקיות הגלובליות פותחות כאן מרכזי פיתוח בזו אחר זו (ועכשיו תור אמזון). החברות המקומיות רק רוצות להתרחב, וזה עוד לפני אלפי הסטארט-אפים. רק דבר אחד לא עומד בקצב: העובדים. "תחשבו כמה חברות נכנסו לפה וכמה חברות גדלו, ובכל זאת נשאר פה אותו מספר של אנשים, ותבינו את גודל המשבר". **G בעקבות האדמה הרועדת מתחת למנוע הצמיחה של המשק - שחר סמוחה**

משקרים - הם יכולים להחליט בשנייה שהם עוזבים. אין בהם פחד כי הם יודעים שאם הם לא יסתדרו במקום החדש, יהיו עוד עשרה מקומות שייקחו אותם".

אלא שבעוד שעבור חלק מהפרטים, שמרכיבים את מנוע הצמיחה המרכזי של המשק הישראלי, מדובר במציאות נפלאה ומתגמלת, התרחקות מהפרט ובחינת מצב התעשייה והכלכלה הישראלית ממבט על, מגלה תמונה אופטימית הרבה פחות. באוקטובר האחרון הזהיר יוג'ין קנדל, היו"ר לשעבר של המועצה הלאומית לכלכלה, כי ללא גידול בענף יגיע סוף הצמיחה של הכלכלה הישראלית.

קנדל, שעומד כיום בראש "סטארטאפ ניישן סנטרל", ארגון ללא כוונת רווח שעוסק בקידום ההייטק הישראלי, טען כי "התעשייה הישראלית אומנם גדלה ב-7% 8% לשנה, ונכון להיום יש בה כ-6,000 סטארטאפים פעילים, אבל מרכזים אחרים כמו אירופה ובייג'ין גדלים מהר יותר. אם לא נצמח כמותם ולא נהיה לפחות בין עשרת המוקדים של ההייטק העולמי - נהפוך ל'חרשות האתמול'". בכנס שהתקיים לפני כשבועיים במכללת אפקה ועסק בנושא, הגדיל קנדל ואמר כי להערכתו, חסרים בתעשייה הרבה יותר מ-10,000 עובדים

לפני שלוש שנים, כשא' סיים את לימודיו בהנדסת מחשבים והשתלב באחת מחברות ההייטק הישראליות הגדולות, עמדה המשכורת שלו על פחות מ-15 אלף שקל לחורש. א' אומנם מתואר על-ידי כל מי שמכיר אותו כבחור חרוץ וחכם שהוכיח את עצמו בעבודה והרוויח את הקידום שלו ביושר, אולם לא הוא ולא אף אחד מהם ציפה שמשכורתו תשלש (!) את עצמה תוך פרק זמן כה קצר.

א' לא המציא מוצר מהפכני או גילה טעות חשבונאית שחסכה למעסיקו מאות מיליונים, אבל במצבו הנוכחי של שוק ההייטק הישראלי, שמתלונן על מחסור כרוני בעובדים ומשווע לעובדים מיומנים בכמה תחומי מפתח, אנשים כמוהו הם הראשונים להרוויח מהמחסור. "זה שוק של מועסקים", אומרת מנהלת כוח אדם באחת מחברות ההייטק הגדולות בישראל. "הם יודעים כמה אתה צריך אותם ויש להם הרבה הצעות ככה שהם כל הזמן מעלים את הדרישות שלהם. כשאתה יושב איתם, אתה מרגיש שלא אתה מראיין אותם אלא שהם מראינים אותך. מעבר לכך, במיוחד אצל הצעירים שבהם, יש הרבה עזיבות. אם הם מקבלים פתאום הצעה אטרקטיבית - וכשהם אומרים שהם כל הזמן מקבלים הצעות כאלו, הם לא

26.44x36.01	2/5	עמוד 23	מגזין - גלובס	08/06/2018	63866376-5
מוסד שמואל נאמן - למחקר מדיניות לאומית בטכניון - 85300					



26.21x33.29	3/5	24	עמוד	מגזין - גלובס	08/06/2018	63866416-0
מוסד שמואל נאמן - למחקר מדיניות לאומית בטכניו - 85300						



איור: מתוך ביק



צילום: איל יצחק

ד"ר דורית דור, סמנכ"לית המו"פ של צ'ק פוינט (מימין), מתארת את המחסור בעובדים באמצעות משל הצפרדע המתבשלת. "לא מדובר באירוע חד פעמי שמרתיה במכה את המים, כמו נניח הכניסה של אמזון, אלא בעלייה רציפה בחום לאורך השנים. אם יהיו פחות אנשים, אז יבואו הנה פחות חברות בינלאומיות ויהיה מהלך הדרגתי שעשוי להוביל לסטגנציה"

יחידות במתמטיקה. לפני ארבע או חמש שנים זה היה 8,500. אבל מצד שני, רק רבע מהאנשים הללו הולכים ללמוד הנדסה - אלפים בודדים.

והסיבה היא שאין מקום או כי הם לא רוצים? "לא בטוח שיהיה מקום לכולם, גם אם הם ירצו. אם עוד שלוש או ארבע שנים יהיה לנו קהל יעד גדול פי 2 של אנשים שיוכלו ללכת ללמוד הנדסה, אבל המערכת האקדמית תגדל רק ב-40%, מה יעשו ה-60% שיש להם חמש יחידות במתמטיקה ורוצים ללמוד הנדסה? אני חושב שמערכת החינוך, האקדמיה והתעשייה לא מספיק מתאומות."

רן בר זיק, שעובד בחברת Oath, אומר שהוא חווה את המחסור בעובדים מיומנים בשני הכובעים שלו - כמגייס וכעובד. "כעובד, אני יכול לספר לך שמציעים לי משכורות של 40 אלף שקל בחודש וצפונה, לא כולל בונוסים", הוא אומר. "פונים אליך חמשי-שש פעמים ביום עם הצעות קונקרטיות. יש תופעה שאנשים באים אליך ממש עם חווה. פעם אנשים היו מחפשים עבודה מתחת לרדאר. היום זה לא קיים. רק צייצת למישהו שאולי אתה חושב לחפש, ומיד אתה מקבל פנייה וחוטפים אותך."

מי חושף אותך? "קודם כול החברות הגדולות, שיכולות להציע הרבה יותר כסף ותנאים, ואז הסטארטאפים ובסוף החברות הישראליות הפשוטות יותר, שמקבלות את השאריות. זה דבר שמנפח את האגו ולפעמים אני צריך שאשתי תוריד לי כאפה לראש כדי להוריד אותי אל הקרקע, אבל על הצעירים הרברים הללו משפיעים הרבה יותר. או כי הם מרוויחים פחות או כי אין להם את הבגרות הנפשית להבין שעוד כמה אלפי שקלים לפה או לשם זה לא משהו שישנה להם

פוינט. שלא תהיה אחת כזאת, אלא שיהיו עשר כאלו. ואין ספק שכיום אין פה את התשתית כדי שזה יקרה."

לא על המשכורת לבדה

אם צריך לתמצת למילה אחת את הסיבה המרכזית למחסור בעובדים מיומנים בהייטק הישראלי, היא תהיה "הצלחה". לא רק שסטארטאפים נפתחים בכל מקום, ושחברות ישראליות שנמצאות בתהליכי צמיחה מואצים, בולעות לתוכן עובדים בקצב שלא היה מבייש מתמודדים בתחרויות אכילה, אלא שעוד ועוד חברות בינלאומיות גדולות מגיעות לסטארטאפ ניישן המהוללת והמאובקת שלנו ופותחות בה מרכזי פיתוח.

מטבע הדברים, הכסף הגדול שהן מביאות עמן והיוקרה שמתלווה לעבודה ברבות מהן מכניסים את השוק לסחרור; כאשר מרכז הפיתוח של אמזון שייפתח בקרוב בישראל הוא רק הרוגמה האחרונה למגמה. אלא שבעוד שכל זה מתרחש, באקדמיה אומרים ששיעור הפונים ללמוד הנדסה בקרב כלל הסטודנטים לתואר ראשון - כ-17% - נשאר ללא שינוי בשנים האחרונות. המדינה אומנם ערה לבעיה (ראו הרחבה במסגרת בהמשך), אולם מעטים מאמינים שניתן יהיה לפתור את המשבר בקלות.

"המחסור הולך וגובר ולהערכת האישית בשנים הקרובות לא נצליח לפתור אותו", אומר פרופ' עמי מויאל, נשיא מכללת אפקה. "תראה", הוא מסביר, "מצד אחד, מה שבנט עשה בשנים האחרונות עם הגדלת מספר התלמידים שילכו ללמוד מתמטיקה ברמה של חמש יחידות, זו בניית פלטפורמה עבורנו לשנים קדימה. השנה ניגשו 18 אלף חברה לחמש

- המספר שמצוטט שוב ושוב כהערכה ריאלי בתחום.

ד"ר דורית דור, סמנכ"לית המו"פ של צ'ק פוינט, מעדיפה לתאר את מצב ההייטק הישראלי בהקשר המחסור בעובדים באמצעות משל הצפרדע המתבשלת המפורסם, כאשר התעשייה משולה ל"צפרדע שנמצאת במים שמעלים בהם את הטמפרטורה לאט-לאט, ובלי שהיא מרגישה, היא מתבשלת עד שכבר מאוחר יותר. לא מדובר באירוע חד פעמי שמרתיה במכה את המים, כמו נניח הכניסה של אמזון לישראל, אלא בעלייה רציפה בחום לאורך השנים. בגלל שאנחנו לא רוצים למות בגלל חוסר בעובדים, אז אנחנו מתאימים את המצב שלנו למציאות. אם יהיו פחות אנשים, אז יבואו הנה פחות חברות בינלאומיות ויהיה מהלך הדרגתי שעשוי להוביל לסטגנציה. ההזדמנות שיש לישראל להוביל בעולם כמדינה עם כישרון לא ממצה את הפוטנציאל."

כרם נבו, שמשמשת סמנכ"לית לקשרי ממשל ב-WIX, וגם עומדת בראש פורום של 22 חברות הייטק ישראליות שמגדירות את עצמן כחברות בצמיחה - וביניהן גם פייבר, איירון סורס, קלטורה ופוינר - טוענת כי מספרם של העובדים בענף ההייטק כולו, שעומד על כ-300 אלף איש, לא השתנה. "תחשבו כמה חברות נכנסו לפה וכמה חברות גדלו ובכל זאת נשאר פה אותו מספר של אנשים, ותבינו את גודל המשבר", היא אומרת. "לחברות יש יעדים לעמוד בהם, ובגלל הקושי לגייס פה, מה שקורה זה שיותר ויותר חברות ישראליות פותחות מרכזי פיתוח בחו"ל, בייחוד במזרח אירופה. משרות שיוצאות לא יחזרו הנה וזה נורא חבל."

"אם המטרה שלנו היא שיהיו פה מרכזי פיתוח גדולים של חברות בינלאומיות, בסופו של דבר הן ישלטו בשוק וזה ייצר שוק מסוים", נבו ממשיכה. "אם אתה רוצה שתהיה פה כלכלה של חברות ישראליות שישאירו פה את הקניין הרוחני שלהן, אז המטרות והיעדים שלך בבניית סקטור ההייטק הישראלי צריכים להיות אחרים. החוץ שלנו זה שיקומו פה עוד חברות כמו צ'ק

"זה לא בכל התחומים, אבל אם אתה צריך אנשים עם מומחיות מאוד ספציפית בין אם זה במובייל או ב-Deep Learning או ב-AI יש מחסור מאוד גדול", אומר ערן שיד, מנכ"ל נקסאר (משמאל). "אין מסכיך אנשים שמדינת ישראל הכשירה אותם לאקוסיסטם של תעשיית ההייטק, שגדלה מאוד-מאוד מהר. קשה לי לראות את הפער מצטמצם בקרוב"

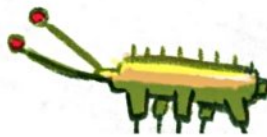


צילום: יונתן בלום

24.32x29.18	4/5	26	עמוד	מגזין - גלובס	08/06/2018	63866453-1
מוסד שמואל נאמן - למחקר מדיניות לאומית בטכניו - 85300						



צילום: אור אטיאס



"תחשבו כמה חברות נכנסו לפה וכמה חברות גדלו ובכל זאת נשאר פה אותו מספר של אנשים, ותבינו את גודל המשבר", אומרת **כרם נבו, סמנכ"לית לקשרי ממשל ביאוו (משמאל)**. "בגלל הקושי לגייס פה, מה שקורה זה שיותר ויותר חברות ישראליות פותחות מרכזי פיתוח בחו"ל, בייחוד במזרח אירופה. **משרות שיוצאות לא יחזרו הנה וזה נורא חבל**"

"זה לא בכל התחומים, אבל אם אתה צריך אנשים עם מומחיות מאוד ספציפית, בין אם זה במובייל או ב־Deep Learning או ב־AI (בינה מלאכותית) יש מחסור מאוד גדול", הוא אומר. המחסור נובע גם מהתפוצצות הסצנה בישראל ומכך שבאות הנה חברות רב־לאומיות שזורקות פה סכומים מאוד גדולים וזה עדיין אפקטיבי להן, יחסית למה שהן ישלמו בסן פרנסיסקו.

"אבל יש גם עניין יותר עקרוני: אין מספיק אנשים שמדינת ישראל הכשירה אותם לאקוסיסטם של תעשיית ההייטק, שגדלה מאוד מאוד מהר. חברות עוברות לצמיחה יותר מהר מבעבר והפער בין ההיצע לביקוש רק הולך וגדל. קשה לי לראות אותו מצטמצם בקרוב. אני רואה את זה קורה רק אם תהיה עכשיו מפולת גדולה בהייטק והררישה לעובדים תרד, ויש סיכוי נמוך מאוד שזה יקרה".

התגובה של נקסאר ושל חברות אחרות למצב היא הקמה של מיום בשם Be in Tel - BeTA שנועד לסייע לעובדי הייטק ממקומות

"אני חושבת שהאלטרנטיבה למלחמה על עובדים באמצעות כסף היא מלחמה עליהם באמצעות תשוקה לתחום והתפתחות אישית. יש כאן דור אחר של אנשים שאתה צריך לאתגר אותם ולעניין אותם. אלו אנשים עם רמה גבוהה של אנרגיה ועם רעיונות על איך לעשות דברים אחרת וצריך לרתום אותם לעניין. זה לא שגר ושכה. אתה צריך להשקיע בעובדים יותר מאשר בעבר. אנחנו נותנים לאנשים את התחושה שיש להם יכולת להשפיע על השוק ולהגיע להרבה לקוחות, וכן מסלולי התקדמות מתחום לתחום או לניהול או מכירות. צריך לייצר לאנשים נתיב קריירה מאוד מגוון".

צ'קפוינט, שמגייסת מאות עובדים מדי שנה, אומנם נסמכת על עובדים שיוצאים מהאקדמיה והמכללות, מספרת דור, אולם גם מכשירה בעצמה עובדים באמצעות מיזמים פנימיים כמו "צ'ק פוינט סייבר אקדמי". לדבריה, "אנחנו מייצרים מסלולים שמפצים על נושאים מסוימים שחסרים. תמיד אני רוצה הרבה יותר אנשים עם מומחיות מאוד טובה בתחומים כמו סקוריטי, רשתות, ענן ועוד, אבל אם אין לי - האלטרנטיבה שלי כחברה שמרכזה בישראל והיא רוצה לגדול ולהתפתח פה - היא מסלולי התקדמות והכשרה פנימיים. ככה אנחנו פותרים לעצמנו את הבעיה כמיטב יכולתנו".

מי שעוד פותרת לעצמה את הבעיה היא נקסאר, חברה בתחום התחבורה החכמה, שגדלה בשנה האחרונה בקצב מהיר וכיום מונה מעט יותר מ־60 עובדים. מנכ"ל החברה, ערן שיר, אומר שמצב השוק כיום מאוד קשה מכחינת היצע העובדים.

"רק צייצת למישהו שאולי אתה חושב לחפש, ומיד אתה מקבל פנייה וחוטפים אותך", אומר רן בר זיק [משמאל]. "קודם כול החברות הגדולות, שיכולות להציע יותר כסף ותנאים, ואז הסטארט־אפים ובסוף החברות הישראליות הפשוטות יותר, שמקבלות את השאריות. פונים אליך חמש־שש פעמים ביום"

את החיים, בעוד שלעבור עם מנהל רציני וטוב זה בהחלט משהו שכן.

"תחת הכובע שלי כמגייס, אני יכול לספר לך שכולם מחפשים בטירוף. אנחנו רואים כמה קשה לנו להשיג מתכנתים למרות שאנחנו נותנים תנאים מאוד טובים. הם פשוט באים ומראיינים אותך. קשה במיוחד לגייס את אלו שיש להם יותר מעשר שנות ניסיון ושהם תקשורתיים ושקל לנהל אותם, ואתה כמוכן שלא רוצה לגייס בן אדם ואז שהוא יעזוב אותך אחרי חודשיים. כשמתעסקים עם אנשים רציניים ובוגרים יותר זה קורה פחות. אנשים מבוגרים עם ניסיון לא עוזבים בגלל עוד 5,000 שקל. אצל הצעירים זה עולם אחר, אבל יש פחות ביקוש להם".

בר זיק אומר שהמציאות הקיימת גרמה לחברות להביז שהן חייבות להילחם על לבם של העובדים בכל האמצעים שעומדים לרשותן. "לפני חמש שנים, במטבחון מצויד היה לך לחם ושני סוגים של גבינות וקצת ירקות. היום, אם אין לך שישה סוגי לחם ושמונה סוגי גבינות ושישה סוגי חלב וכרטיסי תן ביס עם סכומים גבוהים, אז זה נחשב רע. חברות מבינות שהמשכורות לא מספיקות כדי לפתות אנשים לבוא אליהן".

"סטודנטים צעירים מתעניינים ביכולת ההשתכרות שלהם יותר מאשר בעבר", מספק פרופ' מויאל את הזווית של אלו שמכשירים את הדור הבא של ההייטק. "חלק מהם אוהבים את המקצוע והיו מגיעים אליו בלי קשר למה שקורה עכשיו בשוק, אבל אני חושב שיש חלק לא קטן שבאים כי הם קוראים בעיתונות על המחסור בעובדים ועל רמות השכר של אנשים בתחום. קשה לי לומר לך אם אנשים היום עוזבים מקומות עבודה בתדירות גבוהה יותר בגלל שהם יכולים למצוא עבודה בקלות במצב השוק הנוכחי או פשוט בגלל שככה זה אצל בני דור ה־Y, אבל הסכנה במצב הזה היא שעובדים טובים נמצאים במצב שהם כל הזמן פוזלים החוצה. אנשים שואלים את עצמם כל הזמן What's in it for me?".

מחפשים את הפתרונות בבית

דור מצ'ק פוינט שותפה לאבחנה של מויאל על כך שהניירות הגבוהה של צעירים בין עבודות נובעת לא רק מהביקוש הרב לכישוריהם, אלא גם מעצם השתייכותם לדור אחר. "אצל הורינו היה מקובל שאם יש לך מקום עבודה טוב, אתה לא תעזוב אותו, והדור הזה מניח שהוא אמור כל הזמן לחפש עוד דברים". משום כך, היא אומרת,



24.14x33.29	5/5	עמוד 27	g גלובס - מגזין	08/06/2018	63866510-5
מוסד שמואל נאמן - למחקר מדיניות לאומית בטכניו - 85300					



צילום: בנימין זיו

"המחסור הולך וגובר ולהערכת האישית בשנים הקרובות לא נצליח לפתור אותו", אומר פרופ' עמי מויאל, נשיא מכללת אפקה [מימין]. "מצד אחד, מה שבנט עשה עם הגדלת מספר התלמידים שילכו ללמוד מתמטיקה ברמה של חמש יחידות, זו בניית פלטפורמה עבורנו לשנים קדימה. מצד שני, רק רבע מהאנשים הללו הולכים ללמוד הנדסה"

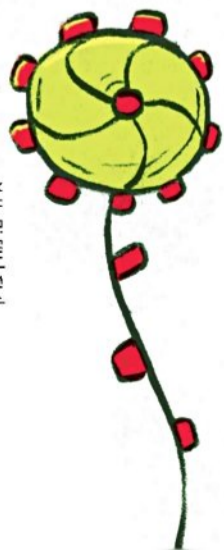
המפץ הגדול

והאם הפתרון הוא להפוך את התכנות למקצוע ליבה בבתי הספר?

← המדינה, לזכותה ייאמר, אינה אדישה לבעיה. בינואר 2017 קיבלה הממשלה החלטה לטפל במחסור בעובדים והקדישה לעניין כמיליארד שקל. חלק ניכר מהכסף עבר לאקדמיה, כדי ליצור תקנים חדשים ולהגדיל ב-40% את מספר הבוגרים המתאימים למקצועות ההייטק. סכום קטן יותר הועבר לרשות החדשנות שייסדה את תוכנית Bootcamps (טירונות באנגלית), שנועדה להכשיר עובדים לתעשייה בתקופה של כחצי שנה, ומשרדים אחרים פעלו במסגרת ההחלטה על מנת להסיר חסמים ביוקורטיים שיאפשרו לייבא לישראל אנשי הייטק מוכשרים, שימלאו את המחסור וימנעו את מגמת פתיחת מרכזי הפיתוח מעבר לים או העברה של תקנים לחו"ל בצורות פחות מסודרות.

כרם נבו מ-WIX מסכימה אומנם שהמדינה אינה אדישה, אולם סבורה שניתן לעשות יותר. לדבריה, "גם אם יש פחות חסמים ביוקורטיים להביא עובדים מחו"ל, עדיין קשה לשכנע מישהו מחו"ל לבוא למדינה כמו ישראל. זה תפקיד של התעשייה, אבל הייתי רוצה שתהיה גם עזרה של המדינה. בסינופור למשל, המטרה המוצהרת של כל נספח כלכלי שמוצב במדינה אחרת היא לאתר מומחים טכנולוגיים ולמשוך אותם לבוא לעבוד בסינופור. זו תפיסה מאוד מתקדמת והמדינה צריכה להבין שכולם ירוויחו מכך. כשהאנשים האלה באים הנה לכמה שנים, הם לא רק באים לעבוד אלא גם משאירים פה ידע עצום".

נבו סבורה כי הגישה של המדינה לתחום החינוך הטכנולוגי צריכה להיות עמוקה יותר, ושהגיע הזמן שתכנות יהפוך למקצוע ליבה בתוכנית הלימודים בבתי הספר. "מעט מדי אנשים הולכים ללמוד מדעי המחשב בבית ספר, ומעטים יותר מגיעים לצבא ועוסקים בזה שם, ועוד פחות מגיעים לאוניברסיטה בתחום הזה", היא אומרת. "זה אומר שיוכלו להגדיל את התקנים באוניברסיטאות כמה שרוצים, אבל לא יצליחו לאייש אותם. הדרך היחידה לאייש אותם היא להתחיל מלמטה, ואז גם תשנה את ההרכב הדמוגרפי של כל התחום ויהיה מגוון הרבה יותר גדול של אנשים בסקטור ההייטק. יש כמה מדינות שמלמדים אצלן תוכנה מכיתה א' וזה יקנה להן יתרון משמעותי מאוד בעתיד. זו החלטת מדיניות חשובה מאוד. זה יהיה הגייס ציינגר הגדול".



אורחים: מוחן ברק

האנשים האלו לא רק יעזרו עם הכישרון שלהם אלא גם יכניסו לתעשייה המקומית קצת מגוון וזה דבר לא רע בעיניי. לא כולם צריכים להיות יוצאי 8200".

השוק לא רוצה את כולם

"כשמדברים על מחסור, חשוב להבין שהוא לא אחיד", אומר בר זיק. "יש הרי הרבה אנשים שמרווחים שקשה להם להשתלב בתחום ההייטק אחרי הלימודים. לא רק ערבים וחרדים ומבוגרים ובעלי מוגבלויות, אלא גם בוגרי אוניברסיטה צעירים".

ולראיה, לפני כשנה פורסם דוח של הרשות לחדשנות, ובו נטען שבתעשיית ההייטק חסרים כ-10,000 מהנדסים ומתכנתים. אולם כמה חודשים לאחר מכן פורסם מחקר נוסף, של הפרופסורים **דן פלד ובנימין בנטל מאוניברסיטת יפה ומוסד שמואל נאמן בטכניו**, שבו הם קראו תיגר על המספר השגור בפי כול וחידדו את המסר: המחסור מתמקד במהנדסים מסוימים מאוד, בעוד שבתחומים אחרים קיים עודף מהם.

"מה שחסר בענף זה עובדים מנוסים", מתייחס בר זיק אל הריסוננס. "זה קורה כי כשמפתחים מוצרים ששווים מיליונים או אפילו מיליארדים, כל טעות קטנה יכולה לגרום לנזקים ואתה לא רוצה ליפול בגלל מתכנת לא מנוסה. גם כשבונים תשתית מאפס אתה צריך תמיד אנשים מנוסים שינהלו את הפחות מנוסים".

פרופ' מויאל מוסיף כי בשנים האחרונות, התעשייה זקוקה לאנשים שבאמתחם גם סטי יכולות שהוא מכנה "כישורים רכים": ידע מעולה באנגלית, יכולת להסביר נושאים מורכבים לעובדים אחרים בצורה קוהרנטית, עבודה בצוות וחשיבה יצירתית. "הייתי סמנכ"ל פיתוח במשך הרבה שנים ואני אומר לך שהיו לי מהנדסים שהגיעו אליי עם ממוצע של 90 ומעלה ולא היה לי מה לעשות איתם, כי לא היו להם את הכישורים המתאימים.

"כל הפרויקטים היום נעשים על ידי צוותים ענקיים של אנשים מרדסיפלינות שונות, ואם אתה לא יודע להסביר מדוע האלגוריתם שלך הוא הכי טוב או מתאים, או לא יודע לעשות את זה באנגלית מספיק טובה בכתב ובעל"פה ולעבוד בצוות - זה בעייתי. אני חושב שכשמדברים על המחסור במהנדסים, חשוב מאוד לדבר גם על הפרופיל של המהנדס שאנחנו צריכים ולא רק על הכמות החסרה".

g@globes.co.il

שונים בעולם לנצל את ההקלות בבירוקרטיה (למשל, אישור עבודה לבני זוג, דבר שלא היה קיים עד לאחרונה), וממש לבוא ולעבוד פה. כל חברה שלוקחת חלק במיזם יחד עם נקסאר (למשל WeWork, סימילאר ווב, וטוויגל) מתחייבת לספק לעובדים הזרים שלה מענק רילוקיישן של עד 20 אלף דולר, כרטיסי טיסה שנתיים לארצם, סיוע בהשגת הוויזה ובחיפוש דירה ועוד.

בשנה האחרונה הצטרפו כך לנקסאר שלושה עובדים אמריקאים ושיר אומר כי מבחינתו, "זו רק ההתחלה. אני חושב שעם קמפיין מוצלח אפשר להביא ככה מאות או אלפי עובדים כדי לטפל בבעיה בטווח הזמן הקצר. זה גם המקום שבו המדינה יכולה לעזור. לי אין תקציבי שיווק גדולים שיקראו לבוא לעבוד בתל אביב. אני עושה מה שאני יכול, והחברות האחרות עושות מה שהן יכולות, אבל שת"פ עם הממשלה יכול ליצור הרבה יותר מודעות ברחבי העולם להזדמנות הזאת של לעבוד בהייטק הישראלי ובו בזמן להילחם בתדמית של ישראל שזו מדינה שמקבלים בה רק יהודים. מעבר לכך,



צילום: בנימין זיו