



## "מאז ומתמיד חברות היי-טק שוות חיפשו את מצטייני דיקן"

אם עד למשבר האחרון היה צריך "רק" לסיים תואר אקדמי מתאים או הסבה נכונה כדי להשתלב בשוק ההיי-טק הנחשק, עתה הדברים השתנו: רק לבוגרי אוניברסיטאות מובחרות, רק בוגרים מצטיינים ורק כאלה שכבר מועסקים ■ תמונת מצב

07:16, 13/01/2010  ענת כהן 

נושאים: גיוס, היי-טק, לימודים, ניהול, קריירה

"באחד מירידי התעסוקה בהם השתתפתי באחרונה", מספרת אורנה דרימן, סמנכ"ל השמה בחברת ההשמה להיי-טק פיקארו, "נתקלתי בעו"ד צעירה שהפיעה קו"ח כדי למצוא עבודה כתוכניתנית דוט.נט.

"במסגרת מחשבות על הסבה מקצועית היא פנתה לאחת המכללות להכשרת עובדים בהיי-טק, שאמרה לה כי בתום קורס בן 4 חודשים (בעלות של 15 אלף שקל) היא תוכל להתחיל לעבוד בתחום. כשפגשתי בה היא הייתה משוכנעת שעם סיום הקורס היא תהפוך לתוכניתנית מתחילה מן המניין במשכורת של 14 אלף שקל, כפי שמקובל אצל בוגרי אוניברסיטאות. הפרט היחידי שלא ציינו בפניה באותו בית-ספר היה, שאין דרישה לעובדים בתחום שאינם בוגרי תואר אוניברסיטאי.

"בסופו של יום היא מצאה עצמה מול שוקת שבורה, ללא עבודה. אנשים עושים הסבה מקצועית להיי-טק בגלל הזוהר ההיסטורי שיש לענף, כשהמציאות בתנאי הקבלה השתנתה מאוד. שוק התעסוקה של היום מחדד את הפער בין האוניברסיטאות למכללות, בין בוגרים מצטיינים לבוגרים עם ציונים ממוצעים, ואפילו את הפער בין האוניברסיטאות עצמן."

### לא רק האוניברסיטה, גם הציונים

"מאז ומתמיד חברות היי-טק שוות חיפשו את המועמדים המצוינים, את אותם מצטייני דיקן של אוניברסיטאות נחשבות", מסביר ארז בנוביץ', מנכ"ל חברת השמה בהיי-טק MIT מקבוצת מנפאואר, "אבל המשבר האחרון, שאופיין בתחילתו בגל חזק של פיטורים בענף, הוליד תופעה חדשה: חלק מחברות ההיי-טק היום לא מעוניינות לגייס מפורטים אלא רק אנשים שעובדים, כיוון שהן רואות בתהליך הפיטורין של השנה האחרונה מסננת מצוינת.

"בפועל, ברוב המקרים אותם עובדים ששרדו את המשבר ונותרו על מקומם היו אותם תותחי-על, אותם עילויים שבאופן סטטיסטי הם בוגרי האוניברסיטאות המשובחות בציונים הגבוהים. כך רואים היום איזשהו פער שנפער בענף ההיי-טק; מצד אחד רואים מפורטים שמסתובבים חסרי עבודה בשוק במשך שמונה חודשים ויותר, כשלבסוף הם בורחים לענפים אחרים כדי להתפרנס. מנגד, רואים את הביקושים הגוברים ברבעון האחרון לאותם גאוני היי-טק ואת הלהט של הפירמות לגייס אותם."

"שוק ההיי-טק הישראלי גדול ומורכב מאוד", מוסיפה זהבה רז-פיגנבאום, מנכ"ל חברת ההשמה בהיי-טק מעוף, "בתוכו קיימות כל אותן חברות High-end דוגמת גוגל, שהאיכות שלהם מתבטאת באנשים, בטכנולוגיה בתרבות הארגונית, וגם בגובה המשכורות שהן משלמות לעובדים. אלו הן גם אותן פירמות בררניות במיוחד, שמחפשות אצל המועמדים השכלה שהיא 'לעילא ולעילא', לא רק בטיב האוניברסיטאות אלא גם ברמת הציונים שצריכה להיות 90 ומעלה.

"במשבר האחרון פלח השוק של החברות הללו בתוך עוגת היי-טק התרחב מאוד. הטלטלות הכלכליות שחווינו השנה הביאו את הפירמות לתהליך של התייעלות ולהגדרות מדויקות ומקצועיות יותר של פרופיל העובד המבוקש. מה שעוד מעניין הוא שגם היום, כשלפחות בהיי-טק אנחנו מאחורי המשבר, התנהגות בררנית זו נותרה על כנה: למרות הביקוש הגובר לעובדים, החברות הללו עדיין מחפשות את בוגרי האוניברסיטאות העברית, הטכניון, תל-אביב ובן-גוריון."

"לפני שלוש שנים", מוסיפה דרימן, "כשהיה מגיע לחברה שלנו מועמד בוגר אוניברסיטה עם ממוצע ציונים של 85, כל החברה עמדה על הרגליים. הייתה התלהבות גדולה, תכונה והתרגשות סביב הבוגר הזה, על כך שהוא עשה את 'הבלתי אפשרי'. מיד היינו משגרים את קו"ח שלו בתפוצת נאט"ו כדי לערוך לו השמה. היום ההתייחסות הרבה יותר אדישה. אם יש לו ממוצע של 80 נחשוב פעמיים אם כדאי להתעסק איתו."

### **לא אוניברסיטאות מחו"ל, ולא למכללות**

ההתעקשות על בוגרי אוניברסיטאות עם ציונים בשחקים הייתה קיימת מאז ומתמיד כתנאי סף אצל החברות הנחשבות. ענת הדר, מנכ"ל משותף בחברת ההשמה בהיי-טק דואט, מסבירה מדוע תנאי סף זה מחריף היום בצורה קיצונית: "ככל שהזמן עובר, מתחיל להיווצר פקק גדול של צעירים משכילים יחסית להיצע המשרות. שוק העובדים בהיי-טק גדל וחווה סוג של אינפלציה."

"באופן יחסי יש היום עודף של בוגרים יחסית למשרות. אם נוסיף לזה את האימפקט של המשבר האחרון, והנה כל החלום של האימא הפולנייה התנפץ: הצעירים לומדים, רוכשים מקצוע, אבל לא בטוח שתהיה להם עבודה שווה."

"כתוצאה מכך, הפירמות מעלות את דרישות הסף שלהם ובהקשר של השכלה הם **ייקחו רק את המצטיינים של בוגרי האוניברסיטאות הנחשבות בארץ**. גם אוניברסיטאות בחו"ל לא נחשבות בעיניהם, אלא אם כן מדובר באינסיאד, ייל, הרווארד או אוניברסיטאות אחרות בעלות מוניטין."

\*מה לגבי אוניברסיטאות ישראליות אחרות כמו בר-אילן או האוניברסיטה הפתוחה?

רז-פיגנבאום: "כשמדובר בבוגרים מאוניברסיטת בר-אילן, למשל, החברות הנחשבות בקצה העליון לוקחות משם רק מועמד שסיים בהצטיינות יתרה או עם שני תארים בהצטיינות. צריך להבין, שבמקרים מסוימים גם בוגר טכניון עם ממוצע 80 או לא יהיה מספק."

הדר: "אם, למשל, יש לי מועמד מהאוניברסיטה הפתוחה שנראה לי מתאים מאוד, אני צריכה להפעיל עבורו 'קשרים אישיים', להרים טלפון לרכז הגיוס כדי לשים עליו את הספוט, לומר משהו כמו 'שימו לב, זה אומנם לא לפי הדרישות המקוריות שלכם, אבל...'. כדי למנוע את פסילתו על הסף."

\*מה אתם עושים עם קו"ח של בוגרי בתי-ספר ומכללות להכשרת לימודי היי-טק, אתם מעבירים אותם?

רז-פיגנבאום: "מה פתאום. הפירמות מהקצה העליון שאיתן אני עובדת לא מזמנות את המועמדים הללו בכלל. אם אציף אותן בקו"ח כאלה הם עוד עלולים שלא לעבוד איתי בכלל."

הדר: "מנקודת מבטה של חברת השמה מקצועית אין טעם ל'נפח' קו"ח סתם כך. המעסיקים מגיעים אלינו היום רק אחרי שמיצו את הכלים האחרים שעומדים לרשותם בשוק. כשהם מגיעים אליי הם רוצים שאביא להם את אותם מצטייני אוניברסיטאות שהם לא הצליחו למצוא."

### **הכול עניין של קומונסנס כלכלי**

\*מנגד, המשבר יצר גם חברות שמחפשות אנשי פיתוח יקרים פחות. למה חברות ההיי-טק לא פותחות את השערים לבוגרי מכללות?

רז-פיגנבאום: "זה עניין של שכל ישר, של סטטיסטיקות ושל יעילות. החברות הללו מחפשות את המועמדים שלהם במקום הנכון ולא מתחת לפנס. הרי מה ההסתברות שהם יחמיצו גאון מבריק שסיים מכללה או בית-ספר להיי-טק, לעומת ההסתברות שהם יחמיצו עילוי כזה בוגר אוניברסיטה טובה?"

"בסופו של יום זהו גם שיקול של קומונסנס כלכלי, הרי כולנו מכירים פירמות שעשו את פריצת הדרך שלהן מגאונים כאלה. לפעמים שניים-שלושה עילויים הם ה-**Make or break**-עבור החברה. תוך חודשיים-שלושה בוגרי

אוניברסיטאות גאונים כאלה עשויים להכניס לפירמה את מלוא התמורה, את כל המשכורות שאי-פעם הפירמה תשלם להם. גם השיקול הזה התחדד מאוד היום לאור המשבר."

בנוביץ': "אותן 'חברות שוות' לא מתקשות סתם על מצטייני דיקן ועל בוגרי האוניברסיטאות המשובחות מהעשירון העליון. ההתקשות על ציונים גבוהים או על איכות האוניברסיטה אינה התייחסות צרה ושטחית, להיפך - יש בה כדי להעיד על משהו עמוק יותר: 'להיות מצוין'. זו דרך חיים, משהו שכנראה מתחיל כבר בגיל צעיר מאוד, בבית-הספר היסודי, בתיכון ומתבטא גם באוניברסיטה. יש בכך כדי להעיד עד כמה אתה מאתגר את עצמך, עד כמה אתה הולך עד הקצה."

"חברות כמו אי.סי.איי, גוגל, אלווריון, צ'ק פוינט ומיקרוסופט מבודלות על-ידי שני מרכיבים: יצירתיות ורמה טכנולוגית גבוהה, ולכן הן מחפשות מראש את אותם אנשים שיביאו את המצוינות האישית שלהם לידי ביטוי, כאשר החברות הללו גם יודעות לתגמל את האנשים שלהן היטב, וגם התגמול קשור לרמת הציונים של המועמד. הן לא פועלות כמו 'קיבוץ'."

\*עדיין, על פניו נשמע שמדובר בתהליך סינון טכני, צר ושטחי מאוד, לסנן בוגר טכניון עם ציון 80? האם זה לא עלול לעלות לפירמות בהחמצת כישרונות?

דרימן: "נכון להיום, כיוון שהשוק מוצף, הפירמות המגייסות רוצות ליהנות מתהליך סינון שיצריך מהן מינימום משאבים. הזמן שמשקיעים בראיונות עבודה או במבדקי מיון עולים המון זמן וכסף, ולכן הוחלט לחסוך עלויות ולמתוח מעין 'קו אדום' עפ"י הציונים, יתר-על-כן, לצורך סינון ראשוני זה לא צריך אפילו איש מקצוע. מספיק להושיב את המזכירה שתעשה את המיון עפ"י הציונים. להחמיץ הזדמנויות? זה לא מטריד את הפירמות בתנאים הנוכחיים של השוק."

## לא ולא לבוגרי הכשרות מקצועיות

\*אז מה קורה לאותם בוגרי מכללות או בתי-ספר להכשרה בהיי-טק כשהם מסיימים ללמוד?

דרימן: "הם מתקשים מאוד להתחרות וזה אפילו עצוב יותר: יש לי מועמדים, אנשים מצוינים, אומנם ללא תואר אוניברסיטאי אבל עם הכשרה וניסיון, שכשהם שולחים קו"ח הם מציינים שהם מוכנים לעבוד חינם בחודשים הראשונים."

"ואני מצטערת לומר, שהפירמות לא ייקחו אותם גם חינם, ללא השכלה אקדמית. אם מועמד כזה יהיה בר מזל ופירמה מסוימת תגייס אותו ללא תואר, הוא ירוויח משהו כמו 7,000 שקל בחודש ללא תנאים, ויהיה לו קשה מאוד להתקדם, לעומת בוגר אוניברסיטה נחשקת שיתחיל באותו תפקיד ממש עם 17 אלף שקל ומבחינתו השמיים הם הגבול."

הדר: "בתחום הפיתוח תהיה להם בעיה להשתלב בפירמות הטובות, והם בטח לא יוכלו להתקדם כפי שמתקדם מצטיין דיקן. הסיכויים שלהם למצוא עבודה בתום הלימודים לא גבוהים, והרבה פעמים הם נאלצים להתפשר וללכת למקצועות פחות זוהרים בתחום, למשל, QA (), או להפוך לאנשי מכירות של תוכנה, ואפילו - לוותר ולעשות הסבה מקצועית לכיוון אחר."

## שוקלים הסבה להיי-טק? תחשבו שוב

1. הטילו ספק

אל תיקחו כאורים ותומים את מה שמספרים לכם במכללות ההיי-טק בנוגע למציאת עבודה בתום הלימודים. ערכו מחקר שוק בפירמות עצמן או בחברות השמה, ובדקו היטב את מי מגייסים היום לשוק והאם התחום שאתם הולכים ללמוד אכן מעניק לכם כלים למציאת עבודה.

2. שכר ועונש

בדקו את השכר שאתם צפויים לקבל באופן ריאלי, והאם תהיו מוכנים לירידה משמעותית בשכר כמתחילים. אל תתפתו למיתוס "בהיי-טק מרוויחים יותר". בגדול זה נכון, אבל זה כפוף גם לשאלת התחרות מצד המועמדים האחרים. בררו מי בהיי-טק מרוויח יותר.

3. צורכי השוק

אם החלטתם ללכת ללמוד בבית-ספר להכשרת היי-טק ולא במוסד אקדמי, לכו מראש על תחומים שיש להם ביקוש בשוק ללא תואר אקדמי מדעי, למשל, קורסים כמו PPC, MCSA או וובמאסטר.

4. מרתון או ספרינט

זכרו שיש מעט מאוד קיצורי דרך בחיים. אם אתם רציניים בכיוון של הסבה מקצועית להיי-טק, שקלו לעשות תואר באחת האוניברסיטאות המבוקשות. מוטב לעשות תואר ראשון נוסף, לעומת החלופה של לימודים במוסד שלא יעיל בדיעבד.

\*המלצות חברת ההשמה להיי-טק פיקארו