

(SNPI) Start-Up Nation Policy Institute ורשות החדשנות מפרסמים את דוח ההון

האנושי בהייטק 2022 - 2021 - תמונת מצב

חרף ההאטה בכלכלה העולמית, הקרונות מתחברים לקטר:

עלייה של 250% במשרות הפתוחות לתפקידים לא טכנולוגיים בהייטק יוצרת הזדמנות להשתלב במשרות בפריזון גבוה בענף

מהסקר עולה כי 13% מהעובדים בהייטק הינם בוגרי הכשרות חוץ

אקדמיות, שני שלישים מתוכם ללא הכשרה אקדמית כלל

הצמיחה בשנה החולפת מתאפיינת בגידול של 30% במצבת העובדים בחברות צמיחה ישראליות לעומת קצב עלייה יציב של 5% בלבד במרכזי הפיתוח של החברות הרב-לאומיות.

בסקר שנערך במרץ-מאי 2022 בקרב חברות ישראליות דווח על כ-33 אלף משרות פתוחות בהייטק הישראלי

מנכ"ל רשות החדשנות, דרור בין: "שום האטה לא תגרום לכך שהעולם יצטרך פחות מתכנתים! המחסור הישראלי והעולמי בידיים עובדות בתחומים טכנולוגיים אינו נחלתו רק של ההייטק והוא ניכר היטב גם בתחומי המסחר והשירותים וגם במקצועות המעטפת שנמצאים כעת בעלייה אקספוננציאלית. הטלטלות שעוברות הכלכלות העולמית והישראלית - משפיעות על גיוס העובדים אך לא עוצרות את הצורך הגדל בכוח אדם מוטה טכנולוגיה בכלל ענפי המשק והמגזר הציבורי. בנוסף הן מייצרות הזדמנויות תעסוקה חדשות לכוח אדם בתפקידים שאינם טכנולוגיים בחברות הצמיחה הישראליות ובכלל".

מנכ"ל (Start-Up Nation Policy Institute) SNPI, אורי גבאי: "גם אם השיא שחוותה תעשיית ההייטק בשנת 2021 כבר מאחורינו, הרי שהמגמה ארוכת הטווח של עלייה בביקוש לעובדים מיומנים בתעשיית החדשנות לא תשתנה בעתיד הנראה לעין. המשק הישראלי צריך להתאים את עצמו באופן שיטתי לעלייה בביקושים אלה. הדוח החדש משקף, מצד אחד, את ערוצי הכניסה המרכזיים להייטק, ובראשם עדיין לימודים אקדמיים במקצועות הרלוונטיים, ומנגד את האתגרים ארוכי הטווח של התעשייה, הכוללים שילוב אוכלוסיות בתת ייצוג ובפרט נשים, ערבים וחרדים, והמשך צמיחתן של החברות הישראליות

שמעסיקות עובדים במגוון רחב של מקצועות. חשוב גם לזכור שעבודה בהייטק אינה היעד כי אם אמצעי להגדלת פריון העבודה והרווחה הכלכלית בישראל. צעדי מדיניות שיביאו לשילוב עובדים מיומנים בחברות מוטות חדשנות בסקטורים שאינם הייטק – פיננסים, תעשייה, שירותים ומסחר – יביאו גם הם להגדלת פריון העבודה, גם אם לא יתבטאו בעלייה בשיעור עובדי ההייטק".

ממצאים עיקריים שעולים מהדו"ח החדש:

ההייטק הישראלי נכנס לשנה שלישית של טלטלות אחרי שנת קורונה (2020) ושנת גאות (2021) - וכעת התחלת משבר כלכלי עולמי. בעוד שנת הקורונה הראשונה התאפיינה בהתמתנות בקצב עזיבת עובדים, הייתה שנת הגאות תזזיתית יותר. בשנת 2021 הצמיחה הגדולה ביותר הייתה בגיוסי עובדים לחברות צמיחה ישראליות. אי-הוודאות שבה נמצא עולם ההייטק כעת, מושפעת משינויים בכלכלה העולמית, והנושא מחייב המשך מעקב אחרי התחומים שהושפעו בשנים האחרונות: גיוסים של עובדים לא טכנולוגים, ג'וניורים, נשים והשינויים בחברות הצמיחה הישראליות.

- מנתוני הדוח עולה, כי 80% מהעובדים בתפקיד טכנולוגי ראשון בהייטק הם בעלי הכשרה אקדמית. בנוסף, מעל ל-60% מהעובדים הטכנולוגיים החדשים בהייטק הם בוגרי אוניברסיטאות לעומת 36% בלבד שלמדו במכללות.
- הנהירה הגדולה להייטק: חצי מהמשרות החדשות בענף אוישו על ידי עובדים מחוץ להייטק (בוגרי אקדמיה, עובדים חדשים ועובדים שעברו ממשרות אחרות במשק). ההייטק הישראלי נותר מוטה-טכנולוגיה: 69% מהעובדים בהייטק הישראליים הם עובדים טכנולוגיים; 13% עובדים במקצועות עסקיים; 12% במקצועות תפעוליים; ו-5% מכהנים במשרות בכירות. שליש מבעלי התפקידים הטכנולוגיים מועסקים בתפקידי תוכנה. כמחצית מהעובדים בתפקידים לא טכנולוגיים מועסקים בתפקידי מכירות, אופרציה ושיווק.
- שיעור הנשים בהייטק נותר נמוך: על פי סקר החברות שנערך בהובלת חברת אתוסיה, עומד שיעור הנשים בתפקידי מו"פ ובתפקידי ניהול מו"פ על 21% ו-17% בהתאמה.
- עוד לגבי נשים בהייטק:
 - מהנתונים עולה כי בחברות קטנות שיעור הנשים נמוך יותר
 - חברות בתחום מדעי החיים מאופיינות בשיעור נשים גבוה יותר
 - בחברות הרב-לאומיות ניכר שיעור גבוה יותר של נשים בתפקידי ניהול מו"פ
 - בחברות בהן הוצגה צמיחה גבוהה של מעל ל-20% בהיקף העובדים, בולט גם שיעור נשים גבוה יותר.

- נמצא קשר הפוך בין שיעור הנשים לשיעור ההתפטרויות. כלומר, ככל שבחברה אחוז הנשים גבוה יותר, כך קטן שיעור המתפטרים באותה חברה.
- במחצית השנייה של 2021 יותר מ-10% מהעובדים בהייטק בחרו לעזוב את החברה בה עבדו, בעוד ששיעור הפיטורים - 2.6% - היה הנמוך בעשור האחרון.
- ענפי מדעי החיים והקליימטק, נכללים בהגדרה הסטנדרטית של ההייטק אך הם בעלי מאפיינים שונים בתכלית משאר הסקטורים בתעשייה זו:
 - חברות בסקטורים אלה מדווחות על קשיי גיוס של עובדי מו"פ בשיעורים נמוכים משמעותיים משאר הסקטורים: 66% לעומת מעל 90% בשאר הסקטורים.
 - אחוז המתפטרים נמוך משאר הסקטורים: 9.2% עובדים בסקטורים אלה התפטרו במחצית השנייה של 2021 לעומת 10.7% בחברות אינטרנט ותוכנה, וזאת למרות שרוב החברות בסקטור מדעי החיים וקליימטק הן חברות קטנות עם שיעור פיטורים גבוה).
 - החברות בתחומים אלו נוטות יותר להעסיק בוגרי אוניברסיטה, ביחס לחברות תוכנה.
- לצד הגאות בגיוסים ובהנפקות, עיקר הצמיחה בכמות העובדים ב-2021 הייתה בחברות צמיחה ישראליות שצמחו בכ-30%. עם זאת, מסתמנת תנועתיות בגיוסים של חברות אלה: בשנת 2020 קצב הגיוסים שלהן היה אפסי והיה נמוך יותר ממרכזי הפיתוח של החברות הרב-לאומיות ששומרות על קצב גיוסים יציב יחסית (צמיחה של כ-5% בשנה).
- התפקיד המרכזי שממלאות חברות הצמיחה הישראליות כמעסיקות בישראל מצביע, בין היתר, על התבגרות ההייטק הישראלי ועל התבססותן של חברות ישראליות כמעסיקות משמעותיות בשנים האחרונות. לחברות הצמיחה הישראליות חשיבות כמי שמעסיקות בשיעור גבוה יותר גם עובדים שאינם מועסקים בתפקידים טכנולוגיים - כ-20% מהעובדים במרכזי הפיתוח של החברות הרב-לאומיות אינם במקצועות טכנולוגיים, לעומת 35% מהעובדים בחברות הצמיחה הישראליות.
- עזיבות פוסט-קורונה: חלה עליה בשיעור ההיטקיסטים שהחליפו עבודה ב-2021 - יותר מ-10% מהעובדים התפטרו מרצונם. שתי קבוצות מאופיינות בקצב עזיבה איטי יותר את הענף: עובדי מו"פ ועובדים בחברות שבהן יותר שיעור הנשים המועסקות.
- גיוס כוח אדם איכותי ומנוסה ממשיך לאתגר את החברות: למרות סימני המשבר: 33 אלף משרות פתוחות בהייטק הישראלי נכון למרס-מאי 2022 – וזאת אחרי שכבר התחילו ניצני המשבר, פועל יוצא של המלחמה באוקראינה, משבר הסחורות בסין ותחילת ירידה בשווי חברות הטכנולוגיה בוול סטריט. עיקר הצמיחה במשרות הפתוחות היא בתפקידים שאינם טכנולוגיים - כ-12 אלף משרות פתוחות, בהשוואה לפחות מ-5,000 בשנתיים הקודמות בהן פורסם הדו"ח. כמות המשרות הפתוחות לתפקידים טכנולוגיים גבוהה מעט מזו שהייתה ביולי 2019 - ומשקפת חזרה לרמה שלפני הקורונה.
- הג'וניורים הם הראשונים להיפגע מהתנודתיות של העובדים בשוק: בשנה בה נרשמה עליה בעזיבות מרצון של היטקיסטים את מקום עבודתם, היה הביקוש היחסי לג'וניורים נמוך יותר שכן היו בשוק

עובדים מנוסים ומבוקשים שהחליפו עבודות. מבין הגיוסים החדשים רק 22% מהגיוסים לתפקידי מו"פ היו של ג'וניורים – וזאת בהשוואה ל-32% ב-2020.

- "אוף שורינג" והשפעות המלחמה באוקראינה: כמחצית מחברות ההייטק הישראליות מבצעות "אוף שורינג", כ-20% מהחברות עושות זאת באוקראינה ולכן הושפעו, ככל הנראה, מהמלחמה במדינה.
- יותר בוגרי אוניברסיטאות מוצאים עבודה בהייטק מאשר בוגרי מכללות: מניתוח מעמיק של הרשתות החברתיות שבוצע לקראת דו"ח זה עולה כי 80% מהעובדים בתפקיד טכנולוגי ראשון בהייטק הם בעלי הכשרה אקדמית. בנוסף, מעל ל-60% מהעובדים הטכנולוגיים החדשים בהייטק הם בוגרי אוניברסיטאות לעומת 36% בלבד שלמדו במכללות.