

"דור ה-Y חי קיים ועלינו האדם הוא הנכס היקר ביותר שלנו ותפקידנו לטפל בו בדיוק כמו שמטפלים בלקוחות: להקשיב להם ולקדם אותם - הן ברמה הניהולית והן ברמה המקצועית. עובד ולקוח הם באותה עדיפות מבחינתי, כי עובד מרוצה משרת טוב יותר את הלקוחות".

שלמה שמאי, סמנכ"ל

מערכות מידע בחברת הפניקס, אמר כי המציאות היום דומה לזו של שנת 2008. "גם אז נדרשנו להתייעל, והוכחנו כי אפשר לעשות זאת בלי לפטר אנשים", אמר שמאי.

לדבריו, "עשינו חריש חזק בכל תחומי החברה. כיום יש לכל מנהל כלי שיועד לאבחן האם העובד שלו הוא טוב. זה כלי שאנו פיתחנו, אבל המיוחד הוא שאם מחליטים לפטר מישהו, אזי על המנהל לנמק את בחירתו - והתהליך כולו שקוף לעובד".

באשר לסוגיית עובדי הקבלן אמר שמאי, כי "מילת המפתח היא מינון. יש לשמור על מינון נכון בין עובדים קבועים לעובדי קבלן. עשינו שינוי בתחום זה לפני שלוש שנים, אבל בזהירות רבה".

הוא ציין, כי במסגרת המאמצים להתייעל הגיע להשכם עם הנהלת הפניקס לפיו היא לא מתערבת בתקני כוח אדם, ומאפשרת לו יד חופשית, ובלבד שיוכיח התייעלות. "זה מצב שיוצר גמישות מקסימאלית, והחיסכון שמושג מההתייעלות חוזר לאותו מנהל לצורך תגמול טוב יותר של העובדים", אמר שמאי.

רון זרצקי, סמנכ"ל טכנולוגיות בישראל, התייחס לתופעת עובדי הקבלן באומרו, כי "אצלנו יש סוגים שונים של עובדים, חלק מהמנהלים שלי הם עובדי קבלן, ואין לי שום בעיה עם

זה, אבל האתגר הניהולי שלי הוא לגרום להם להרגיש כמו כל העובדים, ללא שום אפליה".

זרצקי סיפר, כי הוא נוהג לגייס עובדים לאגף ה-IT והתפעול שבראשותו הוא עומד - מתוך הארגון עצמו. "אנו שולחים עובדים ממחלקות אחרות ללמוד וכשהם חוזרים אנו מרווחים פעמיים: העובדים מרוצים, ולנו יש כוח אדם שכבר מכיר את הביזנס ויכול לסייע לנו מול שאר הארגון".

גילי רבינוביץ, מנמ"ר מי עדן, אמר כי מנמ"רים אינם שונים ממנהלים אחרים בארגון, כגון מנהלי כספים או משאבי אנוש.

בני גורביץ, מנמ"ר בנק איגוד, אמר כי "האתגר שהבנק עומד בפניו כיום הוא התייעלות תקציבית. לא קונים מה שלא צריך, והעיקר הוא לא לפטר אנשים". לדבריו, "לחלק מהעובדים חסרה ההשכלה הקשורה בהבנת הביזנס ולא רק ה-IT. הייתי רוצה לראות רואי חשבון שמוכילים פרויקטי מיחשוב, כך אני יודע שהם מכינים את הנעשה".



מוסי טובי



שלמה שמאי



רון זרצקי



בני גורביץ

הוא זכאי ליותר ימי חופשה וליותר הטבות", הוסיף. על פי חישובים שהציג ד"ר גלברד, אילו עובדי ה-IT הממשלתי במיקור-חוץ שמועסקים יותר מחמש שנים היו הופכים להיות עובדי מדינה, המדינה הייתה חוסכת על כל אחד מהם 4,000 שקלים בחודש, מה שהיה מניב לה חיסכון שנתי כולו של 54 מיליון שקלים.

ד"ר גלברד תיאר את התנאים שבהתקיימם כדאי לארגון כלשהו, לאו דווקא ממשלתי, לעבוד בתצורת מיקור-חוץ: התמקדות בתחום הליבה העסקית, ניצול יעיל של משאבים, שדרוג הרמה המקצועית, גמישות תפעולית והפחתת סיכונים תפעוליים. "תנאים אלה לא קיימים במרבית מקרי מיקור-חוץ בכל המגזרים", אמר. "בסופו של דבר, אנחנו בעולם הגלגולות".

"הממשלה לא לבד", סיכם ד"ר גלברד. "כך המצב גם בבנק לאומי, בהראל חברה לביטוח ובמקומות נוספים".

"המוסדות האקדמיים לא ערוכים להכשיר כוח אדם טכנולוגי"

"ל-30% עד 40% מהמנמ"רים בישראל כיום אין תואר אקדמי. הסיבה לכך אינה חוסר כישורן, אלא העובדה שרובם גייסו מיד עם שחרורם מצה"ל, לאחר ששירתו ביחידות כמו ממ"ר ו-8200". נתונים אלו מסר פרופ' ניב אחיטוב, דיקן המכללה האקדמית דן.

אחיטוב, ששימש במשך 30 שנה בתפקידים בכירים באוניברסיטת תל אביב, פרש ממנה לאחר שמונה לדיקן המכללה האקדמית דן, שהחלה לפעול בימים אלה. הוא הסביר כי הנתונים עלו מסקר שנערך לקראת פתיחת המכללה, ושימשו את

מקימיה להכנת תוכניות הלימודים הייחודיות למנהלי מערכות מידע ואנשי מחשבים שכבר עובדים בתעשייה ומעוניינים להתקדם בה. "המדובר בצעירים שסיימו צבא, יצאו לשנת טיול והחלו מיד לעבוד במחלקות המחשבים או בחברות היי-טק, במקום ללכת ללימודים. כשהם הגיעו לגיל 30 בערך, התפתח בהם הרצון להתקדם בתוך הארגון או מחוצה לו, אך הם נתקלו בתקרת זכוכית



ניב אחיטוב

שחסמה אותם בגלל העדר השכלה מתאימה - שהיא תנאי סף לקידום בכל ארגון גדול, ללא קשר למקצוע", הסביר אחיטוב.

לדבריו, "אין מספיק מודעות כיום לצורך בתואר מלא בתחום מערכות המידע ואין הרבה מוסדות אקדמיים שמעניקים אותו. לכן, הבוגרים בתחום מערכות המידע באים לרוב ממדעי המחשב או מינהל עסקים עם התמחות מצומצמת במערכות מידע".

הוא מתח ביקורת על המוסדות האקדמיים בישראל שלא ערוכים, לדבריו, להכשיר כוח אדם בתחום הטכנולוגי למאה הבאה. "סטודנטים בעולם רואים במוסדות האקדמיים מקום שבו הם יכולים לחלוק ולשתף ידע. את הלימודים הם עושים בעצמם, בבית או בספריות. אנחנו עוד לא שם. תכני הלימוד באקדמיה, כמו גם המתודולוגיה והפלטפורמה, אינם תואמים את מגוון הטכנולוגיות בשוק".

אחיטוב הדגיש את הצורך בפרקטיקה בתחומי הלימודים האקדמיים, וקבל על המחסור במחקרים בתחום מערכות המידע באקדמיה הישראלית. הוא סיים בצינון, כי במרכז האקדמי דן מקפידים על הכשרה המתואמת לצורכי התעשייה כבר מהיום הראשון ללימודים והדגיש כי במועצה המייעצת של המכללה חברים מנהלים ובכירים בתעשייה, שתפקידם לתת למכללה את העכשוויות ואת היכולת לענות על הצרכים המשתנים בשוק.

שימור כוח האדם במציאות לא ברורה

"העולם משתנה בקצב מהיר, דברים רבים שקורים כיום לא נחזו על ידי איש לפני שנתיים והמציאות הזו מפעילה עלינו לחצים - לטפל במשאב האנושי ולשמר את כוח האדם שלנו", כך אמר **מוסי טובי, מנמ"ר** קומברס, בפאנל שחתם את המפגש. את הפאנל, שעסק במשאב האנושי בעולם ה-IT, הנחה זיו מנדל.