צילום: אימו' בנק/GettyImages

דפנה ברמלי גולן

הציידות

בענף ה"הד האנטינג" (ציד ראשים) בישראל שולטות כמה עשרות נשים: הן עוקבות אחרי טאלנטים בשוק העבודה, מנטרות את פעילותם ברשתות החברתיות ומשכנעות אותם לעזוב את התפקיד המתגמל שלהם לטובת אתגר חדש ומתגמל יותר. בדרך הן כמובן גוזרות קופון שמן.
קרן אזולאי, תחיה־אלונה אלתר ונועם שמרלינג מסגירות את סודות הפיתוי

אם אתם בני המזל שמקבלים מדי פעם הצעות עבודה מפתות באחת מהרשתות החברתיות, סביר להניח שאתם נמצאים על הכוונת של אחת מעשרות ההד האנטריות (ציידות הראשים) שפועלות בישראל. מטרתן: לעקוב, למפות ולחזור אחרי טאלנטים מבוקשים בשוק העבודה ולנסות להעביר אותם לתפקיד הבא. הן מפעילות קשרים, סורקות את הרשתות החברתיות ומשתמשות בכלים טכנולוגיים חדשניים הפתוחים בפניהן, כדי לנתח ולהבין אם אתם בשלים לקבל הצעה מפתה.

המחוזרים ביותר הם המתכנתים העובדים בתחום הפיתוח. אחריהם מנהלים בכירים, בעיקר בחברות הייטק; ויש אפילו הד האנטריות שמתמחות בציד של רופאים. הסכומים שהן מציעות לרוב מוגשים בכפולות של עשרות אלפים והקופון שהן גוזרות בהתאם – עמלה בגובה משכורת חודשית ובתפקידים בכירים אף הרבה יותר מכך.

למרות שבעולם מדובר במקצוע גברי, בארץ הרוב המכריע של ההד האנטריות הן דווקא נשים, מתוך הבנה שלמקצוע הזה נדרשות אינטואיציה חזקה, אמפתיה ויכולת לדובב אנשים, ולכן נשים מצליחות בזה יותר.

הסטוקרית

קרן אזולאי: "בקליק אחד אני יכולה לקבל ניתוח אופי של המועמד"

מחדר העבודה בביתה ברמת־השרון, בלי לקיים כמעט פגישות פנים אל פנים, מצליחה קרן אזולאי להזיז מהלכים, לצוד עובדים מוכשרים בכל העולם ולפתות אותם לעבור לעבוד אצל אחד מלקוחותיה. היא בת 53, בזוגיות ואם לבת בוגרת, הגיעה אל תחום ההשמה לפני חמש שנים מתחום המידענות, ונחשבת למובילה בארץ בתחום הסורסינג.

● **איך מזייפים עובדים בלי לפגוש אותם?**

"בעזרת מאגרי מידע. אין לי רשת של מועמדים שאני מכירה היכרות קרדמת. הכלים הטכנולוגיים שעומדים לרשותי יכולים לזהות מאפייני אישיות כלליים של עובדים. בקליק אחד על פרופיל בלינקדאין אני יכולה לקבל ניתוח אופי של האדם שמאחורי הפרופיל. הכלי הזה לוקח שש תיאוריות של מבחני אישיות פסיכולוגיים, מצליב אותן עם כל המידע שהוא אוסף על המועמד באינטרנט ומציין מה שיעור האמינות של הניתוח".

● **אפשר לסמוך על מבחני האישיות האלה?**

"צריך להשתמש בכלים האלה בזהירות המתבקשת, אבל עוד לא ראיתי מקרה שהכלי הזה טעה באופן בוטה. למשל, שהוא אמר שהמועמד מוחצן ופורח בסביבה של חוסר סדר, ואז פגשתי אדם מופנם ומסודר. קרה לי למשל שניסיתי לגייס איש שיווק עם רקע טכני לחברה בצפון הארץ, ולא מצאתי, ובאמצעות הכלי הזה פניתי לאדם שהוא טכנולוג פרופר, אבל הניתוח של פעילותו ברשתות החברתיות הראה שהוא אוהב אנשים, פתוח ועוד דברים שמתאימים לאיש שיווק – ופניתי אליו. זו עוד דרך יצירתית למצוא אנשים באמצעות הכלים הטכנולוגיים".

● **מה עם הפרטיות של המועמדים? זה חוקי בכלל מה שאת עושה?**

"יש אתרים שמאפשרים לעשות באופן חוקי סטוקינג בפייסבוק ואני יכולה אפילו לראות חברים בקבוצות סגורות. הכל נגיש. כשאני מרצה בפני סטודנטים ופותחת להם צוהר למה שאני רואה עליהם, הם חוטפים הלם! התגובה הראשונית היא: אנחנו יוצאים מהרשתות. התגובה שלי: להפך, בנו את המותג שלכם ברשת. כל אחד שיושב פה הוא מותג ברשת. גם אם אתה מוחק את עצמך היום, אני אמצא אותך בבית הקברות של האינטרנט. אבל חשוב להדגיש, אם מישהו מסתובב באתרי פורנו אני לא רואה את זה. כל הכלים האלה זה בהיבט המקצועי־חברתי".

● **תני דוגמה לציר מוצלח.**

"ראיתי, למשל, בפייסבוק, תמונות של מועמד פוטנציאלי שיצא לדוג עם אבא שלו. אז בפנייה אליו במייל ציינתי שאני מחפשת סמנכ"ל מרקטינג שמאוד אוהב לדוג ומוסיפה שני דגיגונים. הוא ענה: 'אני לא מעוניין במשרה, אבל גם את אוהבת לדוג?' כך אני גורמת להם לחזור אליי. הפנייה למועמדים פוטנציאליים היא אמנות לשמה".

● **את משתמשת בכלים האלה גם בתחומים אחרים?**

"כשהייתי בעולם הדייטינג, נורא אהבתי שפנה אליי מישהו רק עם תמונה בלי אף פרט אחר – עושים קליק ימני על התמונה ואם הוא השתמש בה במקומות נוספים – יכולתי מיד לדעת מיהו, איפה הוא עובד, מה הוא עושה בזמנו הפנוי – כל מה שהוא ניסה להסתיר".

● **את ממש סטוקרית. זה לא מרתיע את המועמדים הפוטנציאליים שלך?**

"מועמדים פוטנציאליים כבר פיתחו אלרגיה אל ההד האנרטים ברמה מסוימת, כי במשך תקופה ארוכה מאוד לא ידענו לפנות אליהם בצורה נכונה – מועמדים קיבלו פניות למשרות לא מתאימות, לא נעשה תחקיר מקדים, הפניות נוסחו ברמה נמוכה. היום אני משקיעה המון זמן בתחקיר כדי לדעת עם מי יש לי עסק, מה הוא עשה לפני, מה יכול להתאים לו, מה הנקסט מוב שלו. אני לא אציע למישהו שכבר עשה תפקיד של סמנכ"ל תפקיד דומה, בלי להסביר לו את ההיגיון מאחורי המהלך".

● **ועדיין, אפשר לשער שלא מעטים מנפנפים אותך.**

"אני לא מערבת ענייני אגו. אני פונה לאנשים שבעיניהם עובדים כרגע בג'וב החלומות שלהם. הם מבסוטים, מאושרים, יש להם משכורת טובה, יש להם את היוגה שלהם, ואני מפריעה להם באמצע היום ומציעה להם תפקיד אחר. אם הם לא חוזרים אליי – אני לא עושה מזה סיפור".

● **למה חברות מארצות־הברית פונות אלייך לגיוס עובדים?**

"כי לשלם להד האנטר שם זה מאוד־מאוד יקר. אני עושה הכל מהבית ברמת־השרון – מזיזה כוחות מבלי להכיר אף אחד אישית, לפעמים אני מראיינת ריאיון ראשוני באינטרנט".

● **רוב המועמדים שאת מאתרת בתחום הטכנולוגי צעירים מאוד. את מצליחה לדבר בשפה שלהם?**

"הדרך לדבר איתם היא סמסים, וטסאפים ואפליקציות. מיילים ופייסבוק – זה אאוט. את צריכה להיות גם מאוד מיידית. ענו לך? תעני להם מיד – אם את עונה להם מחר – איבדת אותם.

"מאפיין נוסף: הם לא נמצאים הרבה זמן באותו מקום, בארצות־הברית יש הרבה מאוד אנשי שיווק ומכירות בעלי ותק של שישה חודשים בכל משרה. שמעתי על מנכ"ל שאמר שהוא מעדיף להביא אנשים מצוינים לזמן קצר וליהנות מהתרומה שלהם ואפילו לעזור להם לעבור הלאה – בטענה שהם מליצי היושר הטובים ביותר שלו בהמשך".

● **מי מבוקש יותר: נשים או גברים?**

"בכל עולמות ההייטק מבקשים מאיתנו לגייס נשים כי בהרבה סטרטאפים יש רוב לגברים. נתקלתי במנכ"לים שהיריון לא משחק אצלם תפקיד. מבחינתם, אם היא טובה, היא טובה. אלה מנהלים משכמם ומעלה.

"אבל אני קוראת לנשים ללחום את מלחמותיהן, לא לצפות שאחרים יעשו אותן בשבילן. אני פוגשת נשים שאם לא חזרו אליהן עם תשובה, הן לא מגיבות. אני אומרת: 'תפני, תדחפי, תבקשי את ה־40 אלף שקל! אני רואה נשים שלוקחות משרות שלא מתאימות להן כי הן חוששות שלא יגיעו הצעות נוספות".

צילום: צביקה טישלר

קרן אזולאי: "ראיתי בפייסבוק תמונות של מועמד פוטנציאלי שיצא לדוג עם אביו. במייל אליו ציינתי שאני מחפשת סמנכ"ל מרקטינג שמאוד אוהב לדוג והוספתי שני דגיגונים. הוא ענה: 'אני לא מעוניין במשרה, אבל גם את אוהבת לדוג?' כך אני גורמת להם לחזור אליי"

צילום: דנה קופל

השכנית

תחיה־אלונה אלתר: "רוב הלקוחות שלי מעדיפים נשים"

כשתחיה־אלונה אלתר, 54, מסיימת את הפגישות שלה עם מועמדים פוטנציאליים, היא שומעת פעמים רבות את המשפט: "אני רואה שאת מכירה המון אנשים ומחוברת, ואני מחפש בת זוג. אולי יש לך מישהי להכיר לי?"

אם תשאלו אותה, היא באמת מגדירה את עצמה שדכנית בעולם התעסוקה. "כשאני שולחת מועמד למשרה אני יושבת איתו במשך שעה, מדברת איתו גם על דברים שלא נוגעים לענייני עבודה, מכינה אותו לריאיון ומלווה את התהליך עד החתימה על החוזה. הגיוס אצלי בא מהלב. המועמדים הם חברים שלי – אין אצלי הפרדה בין חברות לביזנס".

● **נו, והצלחת לשדך גם בתחום הרומנטי?**

"עשיתי שלושה שידוכים. אם הייתי חיה בפולין לפני 100 שנה – בטוח הייתי שדכנית".

אבל אל תיתנו לחיוך הנעים של אלתר, גרושה עם שלושה ילדים, בזוגיות, להטעות אתכם. אלתר היא ציידת מנוסה של מנהלים בדרגות הבכירות ביותר במשק. כבעלת ניסיון של 30 שנה בתחום ההייטק, כמנהלת פרויקטים וכמנהלת מכירות, יש לה רשת מסועפת של קשרים. היא מסתובבת בכנסים של בכירים ומצויה בקשרי ידידות עם מנהלים רבים.

תהליך האיתור של מועמדים שיתאימו בדיוק לדרישות, לא מתחיל ביום שהלקוח שלה פונה אליה. "לפעמים אני שומעת על טאלנטים, אני מרימה אליהם טלפון ומציגה את עצמי: 'אני תחיה, אני הד האנטרית, שמעתי עליך ואני רוצה להכיר אותך. אין לי כרגע תפקיד ספציפי אבל אולי בעוד שנתיים יהיה לי'. זכורה לי בחורה שעבדה 17 שנה בחברה גדולה מאוד ופניתי אליה. היא הסכימה להיפגש איתי והייתה לנו כימיה נהדרת. אחרי שנתיים הרמתי טלפון והבאתי אותה למייקרוסופט".

● **איך מועמדים שאת פונה אליהם מתייחסים אלייך?**

"אישית לא נתקלתי בתגובות לא ענייניות, אבל חלק מהטאלנטים סבורים בטעות שהביקוש להם יימשך לעד. אנחנו נמצאים עם המועמדים גם כשהסטרט־אפ נופל ופתאום הם מחפשים את כל אלה שחיזרו אחריהם. אני אומרת: תהיה בנאדם, אתה מקבל 20 מיילים ביום? תענה יפה ותשמח שאתה מחוזר. העולם עגול".

● **קרה לך ששכנעת מועמד לעזוב מקום עבודה בטוח ובסוף החברה לא רצתה אותו?**

"פעם חיפשתי מנהל מערכות מידע לארגון גדול. היה לי במאגר מישהו שנראה מתאים, אבל הוא עבד בתפקיד מדהים. הוא אמר לי: 'אני לא יודע, טוב לי כאן'. בסוף שכנעתי אותו לראות מה מציעים בתפקיד החדש, ולאט־לאט הוא התאהב בחברה ואמר לי: 'אני לא מאמין איך עשיתי את השיפט הזה – עברתי מלא לרצות לזוז – לממש לרצות לעבוד בחברה'. מה שמבאס היה שבסוף הוא לא קיבל את התפקיד".

● **גברים יותר מחוזרים מנשים?**

"דווקא רוב הלקוחות מעדיפים נשים, כי יש מקומות עבודה כל כך גבריים, שכמות הטסטוסטרון שמסתובבת שם היא בלתי נסבלת וצריך איזון. המאגר שלי מכיל 80 אחוז גברים, אבל אני עושה אפליה מתקנת. כשמגיעה אליי פנייה למשרה, אני קודם כל מחפשת מי האישה שיכולה להתאים. אני גם בודקת מראש מה השכר, כדי לוודא שהשכר לא ישתנה כשיבינו שמדובר באישה".

● **יצא לך לומר למרואיין דברים לא נעימים?**

"נפגשתי עם מועמד, איש מכירות שהוא מעולה מבחינה מקצועית, יודע מה הוא רוצה, אבל משעמם! אחרי זמן מה אמרתי לו: 'אני רוצה לפתוח את לבי. יש לנו בעיה, אל תיעלב, אבל אתה משעמם'".

● **ואיך הוא הגיב?**

"קודם כל הורה לי על הפידבק ואחר כך שאל: 'מה אני עושה?' אמרתי לו: 'ספר לי על התחביבים שלך'. ואז יצאה ה'חיה': מתברר שהוא גולש מקצועי, שנוסע לחו"ל כדי לגלוש וכשהוא התחיל לדבר על זה הייתה כזו התלהבות וברק בעיניים שלו, ממש לא משעמם. ואז אמרתי לו: 'עצור, עכשיו ספר לי על ההתפתחות המקצועית שלך באותו אופן שבו דיברת על הגלישה'. אחרי חודש הוא התקבל לעבודה".

● **נאלצת גם לאכזב מועמדים?**

"זה קורה המון וזה קשה גם כשמדובר בדרגים הכי בכירים. לכן הקמתי לפני שלוש שנים את הפורום 'טופ האנטרס', שכולל כ־70 הד האנטרים שמעבירים מועמדים אחד לשני בתחום העיסוק שלהם. הפורום פעיל מאוד ונותן לי הזדמנות לעזור ליותר מועמדים וגם לקולגות".

תחיה־אלונה אלתר: "חלק מהטאלנטים סבורים בטעות שהביקוש אליהם ימשך לעד. אנחנו נמצאים עם המועמדים גם כשהסטארט־אפ נופל ופתאום הם מחפשים את כל אלה שחיזרו אחריהם. אני אומרת: 'תהיה בנאדם, אתה מקבל 20 מיילים ביום? תענה יפה ותשמח שאתה מחוזר. העולם עגול"

ההמלצה שלי
שוש רוטנברג

השבוע ב"לאשה"
נבחרי החודש
"הטובים ביותר"
ראו עמודים 71-78

שוש רוטנברג
ההמלצה שלי
30 שנות - חתימה של איכות ו-idtu

בנוסף תוכלו
למצוא את המדור
לאשה - Xnet
www.hahamlaza.co.il

החופרת

נועם שמרלינג: "את 90 אחוז מהאנשים אנחנו מגייסים דרך הנטוורק של העובדים"

צילום: צריקה טישלר

בחברת ההייטק Cloudinary, המעסיקה 65 עובדים בארץ ובעולם ומתמחה במתן פתרונות לניהול תמונות וידיאו בענן, עובדים פסנת־רן, צלם וסופר, שהחליטו להפוך את התחביב הגיקי שלהם למקצוע מכניס. כדי לגייס את מיטב המפתחים, שנהנים ממשכורות גבוהות ומתנאי עבודה שהם יוצאי דופן אפילו בענף ההייטק, חורגת רכזת הגיוס וההד האנטרית, נועם שמרלינג, 31, מכל הכללים המקובלים.

גם הקריירה שלה לא עבדה לפי הספר. היא בוגרת תואר ראשון בפסיכולוגיה שניהלה בית קפה ועבדה כמה שנים כדיילת אוויר. בעזרת מכרה הגיעה לחברת השמה בתחום הטכנולוגי, שבה למדה את רזי תחום הגיוס בכלל והתחום הטכנולוגי בפרט.

● **איך מתנהל תהליך הגיוס?**

"לפני שאני מחפשת מועמדים למשרה, אני יושבת עם המנהל המגייס וחוקרת אותו על המשרה, לפעמים באופן מתיש. חשוב מאוד להכיר את המשרה לעומק. מועמדים קולטים אם את מבינה עניין וזה גם ממצב את הארגון גבוה יותר בעיניהם. לפני כמה זמן שאל אותי המועמד אם אני המנהלת שהוא יעבוד תחתיה, ואמרתי לעצמי: 'וואו'".

● **למה אתם לא נעזרים בהד האנטרים חיצוניים כדי לגייס מועמדים?**

"הגיוס שלנו הוא אחר. חלק ניכר מפעילות הסורסינג נעשה באמצעות שיווק החברה בערוצים שבהם יש סיכוי לפגוש מועמדים מתאימים. פעילות האון־ליין כוללת פרסום פוסטים של המהנדסים שלנו בפורומים ייחודיים, שבהם מסתובבים האנשים שאנחנו מחפשים. כך הטכנולוגיה שלנו נחשפת לאוכלוסיית המפתחים העולמית – גם כדי שירצו לקנות את המוצר שלנו וגם כדי שאולי ירצו לעבוד אצלנו. כך, למשל, עובר בלגי קרא פוסט של אחד המהנדסים שלנו, התלהב מאוד מהטכנולוגיה וכתב לנו מייל מפרגן. אהבנו את אופן הפנייה שלו, ראיינו אותו ומאז הוא עובד אצלנו מביתו בבלגיה".

● **מהי שיטת הגיוס העיקרית שלכם?**

"בשנה שעברה גייסנו 90 אחוז מהאנשים דרך הנטוורק של העובדים שלנו, בין היתר בשיטת חבר מביא חבר. אני יושבת עם כל אחד מהעובדים, רואה את הקבוצות שהוא חבר בהן ואנחנו בודקים יחד מי יכול להתאים לחברה שלנו. יש משהו חזק בפנייה שמגיעה ממישהו שעובד בחברה. זה מעיד שהוא אוהב לעבוד בחברה והוא רוצה שגם החבר שלו יהיה מרוצה. קיבלנו אפילו קרובי משפחה של עובדים. עובד שמביא עובד חדש מקבל בונוס 5,000 שקל.

"הסנן הראשון הוא העניין הטכנולוגי. אבל גם העניין הפרסונלי חשוב מאוד. יש לנו כמה מפתחים שאין להם שום השכלה פורמלית ואחרים שסיימו טכניון. אנחנו משתדלים למצוא את האנשים שזה הפאשן שלהם, שהם קמים בבוקר ומחפשים בלוגים והולכים לסדנאות וחוקרים את הטכנולוגיה. היום שלי לא מתחיל בלפתוח רק את הלינקדאין ולראות מי רלוונטי למשרה מסוימת. יש כאלה שאפשר לפגוש וירטואלית רק במרחב המאוד מקצועי, בקבוצות של מפתחים שחולקים קודים שפיתחו".

● **כמה זמן לוקח לכם לגיים מועמד?**

"לא יותר משבועיים מרגע יצירת הקשר איתו – אחרת הוא יברח. חלק מהתהליך כולל המתנה קצרה בקפיטריה, כזו שמאפשרת למועמד לראות ולשמוע את העובדים שיושבים במקום, כדי לספוג מהאווירה. הרעיון הוא לחשוף את המועמד למי אנחנו כדי שיוכל לשאול את עצמו אם הוא ישמח להגיע לכאן כל בוקר. לא מעט מועמדים נפסלים בגלל חוסר התאמה לתרבות או לערכים שלנו, גם אם מבחינה מקצועית הם מתאימים".

● **אתם דורשים שעות עבודה ארוכות?**

"האנשים שלנו די מנהלים את עצמם אבל בניגוד לחברות אחרות, אנחנו לא מצפים שעובדים יישארו פה 12 שעות ביום. לרוב, בסביבות השעה 17:00 רוב האנשים כבר לא במשרד. הם יוצאים לקחת את הילדים, ואם צריך, פותחים מחשב בערב ומשלימים. רוב הנשים עובדות במשרה חלקית.

"אנחנו לא מהחברות המגניבות האלה שיש להן שולחן ביליארד או פינג־פונג במשרד; אנחנו לא רוצים שהעובד ששיחק חצי שעה ירגיש שהוא מחויב להישאר עוד שעה במשרד. יש לנו עובדים שגרים רחוק, אפילו בשדה־בוקר, וחלק מהזמן הם עובדים מהבית. גייסנו גם עובד שחיפש חברה שתסכים להעסיק אותו ארבעה ימים בשבוע, כי הוא עובד יום אחד בשבוע על כתיבת ספר מדע בדיוני. אנחנו מקבלים בברכה אנשים כאלה". ■

נועם שמרלינג: "גיוס של עובד לוקח לא יותר משבועיים מרגע יצירת הקשר - אחרת הוא יברח"