דוח ההון האנושי המשותף של רשות החדשנות ו-Start-Up Nation Central (השנה לראשונה בהובלת מכון המחקר והמדיניות Start-Up Nation Policy Institute – SNPI) יוצא זו השנה החמישית ברציפות. מטרתו היא להצביע על מגמות בביקוש להון אנושי בהייטק הישראלי, מתוך הבנה כי נושא זה הוא האתגר המרכזי של תעשייה זו בישראל.

המציאות המשתנה במהירות בעולם ההייטק מאתגרת אותנו כחוקרים, שכן הדוח בוחן תמונת מצב בתקופה מסוימת בסביבה עסקית גלובלית ודינמית. הדוח השנה מהווה דוגמה טובה לכך. כדוח שנתי הוא משקף את שנת 2021 – אחת השנים החזקות ביותר של ההייטק הישראלי אי פעם. בשנה זו נשברו שיאי ההשקעה בחברות הייטק ישראליות עם כ-27 מיליארד דולר השקעות הון סיכון, השקעות ששפכו שמן על מדורת הביקוש לעובדים מיומנים. הדוח אכן משקף מגמה זו עם גידול של כ-12% במספר העובדים הכולל בחברות הייטק, שהובל על ידי חברות צמיחה ישראליים. צידו השני של אותו מטבע הוא הקצנת תופעת "השוק של עובדים" – 2021 הייתה שנת שיא באחוז הגבוה של התפטרויות מרצון בתעשיית ההייטק ובאחוז הנמוך של פיטורים (11.8% ו 2.8% בהתאמה – לוודא את המספרים).

אך בשבועות שלפני פרסום הדוח ביוני 2022, כיוון הרוח כבר החל להשתנות. המיתון המסתמן בארה"ב הביא כבר לירידה משמעותית בשוקי ההון ולהתקררות בהשקעות ההון סיכון בעולם ובישראל. כפועל יוצא, סימנים ראשונים מעידים על התמתנות בביקוש לעובדי הייטק בארה"ב (לוודא), התמתנות שאולי תגיע גם להייטק הישראלי. עם זאת, כמכון מחקר ומדיניות, חרתנו על דגלנו אחריות ושיטתיות מחקרית. אלה מחייבים אותנו לנתח את המגמות בביקוש לעובדים של שנת 2021, גם אם בחלקן תהיה התמתנות או שינוי כיוון במהלך שנת 2022.

יתר כל כן, אנו סבורים כי גם אם השיא של מגמות אלה מאחורינו, המגמה ארוכת הטווח של עלייה בביקוש לעובדים מיומנים בתעשיית החדשנות לא תשתנה בעתיד הנראה לעין. מגיפת הקורונה האיצה את הביקוש לפתרונות טכנולוגיים כשקיבעה בתחומים רבים את האפשרות הדיגיטלית כברירת המחדל. כך, מודלים היברידיים של עבודה מרחוק הפכו לסטנדרט וקניות אונליין הפכו בחלקים נרחבים של האוכלוסייה לאפשרות הראשונה. שינויים משמעותיים אלה ואחרים מחייבים מגוון של פתרונות בתחומי הפינטק, התוכנה לעסקים, הסייבר ועוד. וככל שהעולם ימשיך ויהפוך ליותר דיגיטלי, הצורך בחברות, יזמים, ובאנשים מיומנים שיפתחו פתרונות כאלה ייגבר.

המשק הישראלי צריך להתאים את עצמו באופן שיטתי לעלייה בביקושים אלה. בשוק עבודה שנשען יותר על תוכנה ובינה מלאכותית, החשיבות של לימודים ברמה גבוהה של מתמטיקה, מדעים והנדסה חשובה מאי פעם. אם חלק גדול יותר של תלמידים וסטודנטים ילמדו מקצועות אלה, פריון העבודה לאורך זמן בישראל יעלה. עם זאת דווקא בדוח שמנתח את העובדים בהייטק חשוב להדגיש - עבודה בהייטק *איננה* 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 באחוז עובדי ההייטק.

ברצוני להודות למספר אנשים שבלעדיהם הדוח הזה לא היה נכתב. בראש ובראשונה לרשות החדשנות בהובלת המנכ"ל דרור בין, והצוות המקצועי והמסור של הרשות. בנוסף, אני רוצה להודות לפרופ' יוג'ין קנדל – יו"ר הדיקרטוריון של SNPI, ולחוקרי המכון שכתבו את הדו"ח בהובלת עינב ארליך ודר' אסף פתיר. תודה גם לצוות השיווק של SNC בלעדיו הדוח לא היה מגיע לקו הסיום. ותודה אחרונה לצוותים המסורים של הלמ"ס ושל חברת אתוסיה שעבדו רבות לספק את הנתונים האיכותיים שאפשרו את כתיבת הדוח.