

הגיל: 18

המשכורת: 20 אלף

עמית נווה, בן 18:

"אני עובד שעתית בגלל שאני לומד לתואר, מקבל 90 שקל לשעה, ויש דיבור על העלאה. אנחנו בונים טיפולים לסרטן עם בינה מלאכותית, זה סבבה לעבוד בתחום מציל חיים"

הם מוכשרים באופן יוצא דופן, עובדים בחברות הייטק מובילות וגם בסטארט־אפים, מרוויחים משכורות של 10, 15 ו-20 אלף שקל - והם עדיין תלמידי תיכון • קבלו את השארפיז, הטאלנטים החדשים של עולם ההייטק שאפילו חברות גדולות מתחרות עליהם, כי הם גם מוצלחים וגם זולים בשוק שצמא לעובדים, ולרוב גם צנועים וחמודים, אבל יודעים מה הם שווים • איריס קליין, מגייסת טאלנטים: "הם צעירים אבל מהר מאוד מגיעים לרמה של מיד־סניור ואפילו סניור. הם באים עם חשיבה רעננה, ויש להם אש בעיניים" • ענת לביאדלר

מהנדרס מחשבים, לא האמינו כששמעו שהבת שלהם קיבלה הצעת עבודה בס' טארט־אפ. "אני הייתי השארפית הראי שונה, כלומר הנערה הבת הראשונה שה תקבלה לעבוד כאן. אנחנו חברה של 200 אנשים ומתוכם אנחנו 40 בנות ונשים, כולל ניהול משאבי אנוש וקשרי לקוחות. אז כן, הרוב בנים".

וזו גם מקפצה לצבא?

"בטח. במיונים בצבא שואלים על הניסיון והאם עברת. זה נותן בוסט", היא מודה, ולחברים שלה אומרת: "במקום לעבוד במקדונלד'ס תשקיעו את הזמן בעבודה שגם תיקח אתכם קדימה ותרחיב את האופקים והיכולות".

90 שקל לשעה

עמית נווה (18), שסיים את לימודי התיכון ביוני האחרון ובעוד שנה יסיים גם את התואר במדעי המחשב באוניברסיטה הפתוחה, עובד כבר כמעט שנה בסטארט־אפ הרפואי מבוסס הבינה המלאכותית "נו קליאיי". עמית מספר לי בגאווה שהסטארט־אפ גייס בחודש שעבר 33 מיליון דולר ברבות על הגיוס המרשים.

"תודה רבה. זה באמת מרגש. מה שאנחנו עושים זה להתאים טיפולים לחולי סרטן בעזרת שימוש בבינה מלאכותית, ומה שאני ספציפית עושה זה עובר על סריקות של הרקמות בגוף וממפה אותן, כלומר נותן לצוות של המתמטיקאים כלים

למדתי פה הרבה דברים שלא נגענו בהם בבית הספר: לעבוד עם צוות, לבצע משימות, להתנהל, לדבר עם אנשים שהם יותר מבוגרים ממני".

מה שגרת העבודה?

"נותנים לך משימות ואת עושה אותן. כשאת נתקלת באתגרים, חלק מהפתרונות את מוצאת לבד באינטרנט וחלק שואלת את האנשים. היום אני כבר זו שעוזרת לאחרים בחברה".

בבית, כמובן, מאוד תומכים. גם אמא, שהיא מורה למתמטיקה, וגם אבא, שהוא

"אני תלמידה טובה, אז סומכים עליי שאשלים את החומה. הם שמחו שמצאתי עבודה בהייטק ושאני מתפתחת, כי זו המטרה של בית הספר - להכשיר את התלמידים כדי להשיג מקצוע".

ואת מן הסתם מרוויחה יותר מהמורים שלך.

"אני לא יודעת, אף פעם לא שאלתי כמה הם מקבלים", היא אומרת ומיד מוסיפה: "אבל זה לא העניין של הכסף. אמרתי לא מזמן להורים שלי שגם אם לא היו משלמים לי הייתי באה לעבודה."

תמי רובין, בעלת

חברת "שארפיז":

"פגשתי בכנס

נער בן 15 שהדהים

את כולם ברמת הידע.

על המקום הציעו לו

להיות מתמחה. מאז

המנהלים ביקשו

עוד בני נוער"



צילום: דנה קופל

קבלו את השארפיז - תלמידי שביעית או שמינית שדחו את הגיוס ונותנים בראש בהייטק. הם מרוויחים הרבה יותר מההורים שלהם, וכמובן שגם מהמורים שמלמדים אותם בבית הספר. חלקם בכלל לא מגיעים לבית הספר באופן סדיר, כי הם פשוט עובדים חלק מהשבוע, והם לא מסתירים שמדובר במסלול הבטוח ל-8,200 שמתקתק עבורם כבר עכשיו משיכורות של 10, 15 ולפעמים אפילו 20 אלף שקל בחודש. למשרד הם נוסעים באוטובוס ("כי אני לא צריכה אוטו"), לא נוגעים באי לכוהול בהפיח האוויר ("יש גם דברים אחרים לשתות"), מקבלים הרבה כבוד מהג'וניורס והסינורס באופיספייס ("היום אני כבר מסבירה פתרונות לאנשים בחברה") וכמובן גם מהחברים בני גילם, שעובדים בעבודות "רגילות" של מלצרות או בייביסיטר.

"אני מרוויחה בהייטק פי שלושה מחברים שלי שעובדים בדברים אחרים ומקבלים 25 שקל לשעה", אומרת נגה שמש, בת 18, שבדיוק יורדת מהאוטובוס שהביא אותה מתל־אביב לבית ההורים בגן יבנה, אחרי עוד יום עבודה כמת־כנתת ומפתחת בסטארט־אפ נחשק שאי אפשר לנקוב בשמו. נגה, תלמידת תיכון, עובדת יומיים בשבוע, ובזמן שהחברים שלה ממשיכים ללכת לכיתה היא הולכת לבניין המשרדים הנוצץ.

ומה המורים אומרים?





טל שחר, בן 17 וחצי:
"הכל גמיש ואין לחץ, וזה לא מרגיש שאני עובד תחת היררכיה כבדה. גם אם אני עם הרבה פחות ניסיון, מקבלים את הדעה שלי, לא מזלזלים, עוזרים ומלווים"

צילום: קובי קוארנס



שהמסלול יהיה טכנולוגי. יונתן ארנרייך, בן 18 מהוד-השרון, מפ" תח ודאטה-סיינטיסט, עובד ב"אופורה" – הסטארט-אפ הסייברי ששייך לראש השב"כ לשעבר יובל דיסקין. יונתן כבר הוציא רישיון נהיגה, אבל הוא מעדיף לנסוע לעבודה באוטובוס. אתה עובד בהייטק, תקנה אוטו. הוא צוחק. "אני לא צריך אוטו. אני גר אצל ההורים בהוד-השרון והעבודה ברע-ננה, בסטארט-אפ שהקימו אנשי מודיעין ושנועד לחזות התקפות של האקרים לפני שהן קורות", הוא מסביר. הוא עובד בחברה מאז אוקטובר האחרון, ובמקביל מסיים את התואר הראשון שלו במדעי המחשב ומתמטיקה בבר-אילן. "את התואר התחלתי בכיתה י"א. אתגיים אחרי שאסיים את האוניברסיטה, והצבא סבבה עם זה". מן הסתם תתגייס למודיעין, והנסיפון בעבודה יעזור במיונים. "סביר להניח", הוא אומר את הברור מאליו.

גם יונתן לא בהייטק בשביל הכסף או הפינוקים. "ממילא עד לא מזמן אסור היה לי לשתות אלכוהול בהפיהאאוור, אבל בכל זאת שתיתי", הוא צוחק. "אני פה בגלל שכיף לי ואני לומד המון ורוכש ניסיון. אני מרגיש לגמרי חלק מהחברה, מתייחסים אליי יפה למרות שאני צעיר". וכשתשתחרר מהצבא תחזור להייטק? "מאמין שכן. זה הכיוון שלי בחיים וכל המשפחה תומכת. אמא שלי אחות, אבא שלי רואה חשבון". ואתה משווייץ במשרה שלך בפני בנות שאתה יוצא איתן? "אני ממש לא אוהב להשוויץ בזה".

"לא משוויץ בזה"

כמו יונתן, גם טל שחר, בן 17 וחצי מנתניה, תלמיד תיכון אורט גוטמן בעיר, לא אוהב להשוויץ בעבודה השווה

צילום: אבנר עוז



מאיה כתר, בת 19:
"זה מאוד מעצים שמישהו עם יותר ניסיון ויותר בוגר ממני מתלהב מהפטרונות שלי. מתייחסים אליי כמו לכל עובד רגיל, בגובה העיניים, אני לא מרגישה פער גילים, למרות שאני הכי צעירה בחברה"

מאתגר ומעניין לעבוד בעבודה כזו, זה מעצים את הניסיון המקצועי יותר מכל פרויקט בתואר שעשיתי, כי זה קודם כל לעבוד על מוצר אמיתי, עם אנשים בתעשייה, ועל משימות שנועדו להפוך רעיון למשהו פרקטי. זה גם מאוד מעצים שמישהו עם יותר ניסיון ויותר בוגר ממני מתלהב מהפטרונות שאני מביאה. מתייחסים אליי כמו אל כל עובד רגיל, בגובה העיניים, אני לא מרגישה פער גילים, למרות שאני הכי צעירה בחברה", היא אומרת. בעוד שנה היא אמורה להתגייס ועדיין לא יודעת להיכן, אבל השאיפה היא כמובן

דיבור שבקרוב אקבל העלאה". וההורים יכולים רק לחלום על שכר כמו שלך? "לא, גם הם עובדים בהייטק". תכלס, ההייטק פורה והחוגים לספרות ומדעי הרוח ריקים. "דברים כמו ספרות זה משהו של מדרים לרוב מתוך עניין, לא כדי לעבוד בזה", הוא פוסק. גם מאיה כתר, בת 19 מיהוד, שהחלה לעבוד בחברת "פיוניק" לפני כמעט שנה, לומדת במקביל לתואר בהנדסת מחשבים בבר-אילן. "דחיתי את הגיוס לצבא, וזה

לתייג את סוגי הרקמות". נגיד שהבנתי ומה למדת בשביל זה? "מתמטיקה ותכנות". מתי למדת תכנות? "בכיתה ט', ומשם פיתחתי את זה". הוא מהוד-השרון, עובד לאחרונה הרבה מהבית, אבל מדי פעם נוסע למשרד במגדלי עזריאלי בתל-אביב ברכבת, ואומר שזה "סבבה לעבוד בתחום מציל חיים" לצד אנשים מבוגרים שלוקחים ברצינות את המלצותיו המקצועיות. גם מהשכר הוא מרוצה: "אני עובד שעתית בגלל שאני עושה תואר, ומקבל 90 שקל לשעה, ויש





שלו בסטארט-אפ בתחום הסייבר. "כל מי שאני מכיר יודע שאני עובד בסייבר, אני לא מסתיר אבל גם לא משווץ בזה. זאת העבודה שלי", הוא אומר בטבעיות שהייתה שמורה לבני גילי כאשר אמרנו שאנחנו עובדים במלצרות.

טל לומר בתוכנית "מגשימים" של המרכז לחינוך סייבר, שמטפחת בני נוער בתחום המחשבים כבר מכיתה י'. להייטק הוא הגיע בזכות מורה בתוכנית שהציע לו לדבר עם חברת שארפיז (Sharpies), שמגייסת נערים להייטק. "זו חברה שמ" תווכת בין בני נוער ומלש"בים (מיועדים לשירות ביטחון, כלומר נערים לפני גיוס, על"א) לבין חברות הייטק. שלחתי קורות חיים וקיבלתי פנייה מחברה אחת, ששלחה לי תרגילים לבית. פתרתי אותם, היה לי ראיון פרונטלי, ואחרי עוד תרגיל החליטו להעסיק אותי ושלחו לי חוזה".

איפה אתה עובד?

"אני לא יכול לדבר על זה".

אתה יכול לפחות להגיד מה אתה עושה? "התחלתי בזה שאני בודק שהמערכת עובדת. לאט-לאט הכניסו אותי לתפקיד נוסף של מפתח תוכנה וכותב קוד".

ומי עבר על החוזה?

"קראתי אותו ועברתי עליו עם אבא שלי שמבין בנושאים האלה, כי הוא ראש צוות בחברת הייטק. ראינו שזה מתאים, והתחלתי לעבוד שם ב-1 ביוני 2021".

ומאז הוא שם, אוהב מאוד את התנאים ואת האנשים, שרובם יוצאי 8200 ובגילאי 20 עד 30. "יש איתי עוד שני בני 17 ואני חנו נהנים גם מזה שלכולם יש חוש הומור והכל קליל וגמיש, ויש את הצ'ופרים של ההייטק", הוא אומר.

כמו מה?

"סבסוד ארוחות, יצאנו ללינה במצפה רמון, לסיור קולינרי בשוק הכרמל, אירועי חברה עם אוכל וסרטים. הכל גמיש ואין לחץ וזה לא מרגיש שאני עובד תחת היררכיה כבדה, אלא עם אנשים שגם אוהבים דברים שאני אוהב. גם אם אני עם הרבה פחות ניסיון או ידע, מקבלים את הדעה שלי וממתייחסים אליי כאל משהו שיוודע מה הוא מדבר, ואם אני לא מבין משהו לא מזלזלים, אלא עוזרים ומלווים אותי".

וזה גם יעזור לך לצבא.

"ש'אצלנו כל מיני אנשים שיש להם היכרות עם צה"ל ונקווה שבהמשך זה יתרום. אבל לא בשביל זה באתי לעבוד, ולא בשביל הכסף, אלא כי אני אוהב את מה שאני עושה, ויש לי הזדמנות לתעל למשהו מעשי את שפת התכנות שלמדתי כבר בחופש הגדול שבין י' ל-י"א וליישם את מה שאני יודע. חוץ מזה שאני מוקף בעובדים מנוסים ממני ולומר מהם דברים שמכינים אותי לעולם".

ומרוויח הרבה יותר מבני גילך.

"אני מאוד מרוצה מהשכר מאפריל אני הולך להעלות את אחוזי המשרה ואעבוד יותר כי יורדים לי מקצועות מהמערכת והיו לי פחות בגרויות וגם ארוויח יותר".

ומה ההורים אומרים.

"מרוצים. זה לא שאני עובד כדי לתמוך בפרנסת הבית, אבל אני עוזר עם מה שאני יכול. למרות שלפעמים אני עובד עד שעות מאוחרות ואני חסר בעזרה בבית, למשל להוריד את הכלבה. הנה אמא פה לידי", הוא פונה אליה: "אמא, את מרוצה מזה שאני עובד בהייטק? אמא אומרת שהיא מרוצה מזה שטוב לי".

וההפך האוויר?

"אני מבחירה אישית לא שותה אל-כוהול. היה לנו ערב חברה במסעדת קלארו למשל ולא שתיתי. גם כשיש הפי האור באופן ספייט שלנו פעם-פעמיים

בשבוע אני שותה דברים אחרים, למרות שבקומה שלנו יש ברז של בירה סטלה ארטואה, אבל אני לא נוגע".

ונסעת כבר לנופש חברה?

"כן. ללילה אחד במצפה-רמון, והייתי עם עוד מלש"ב אחד באוהל vip גדול עם מזגן. ממש כיף".

"טאלנטים לכל דבר"

על כל הטוב הזה אחראית תמי רובין, שהקימה את חברת "שארפיז" המחברת בין בנות ובני נוער לבין חברות הייטק, והיא גם זו שהמציאה את המונח שארפיז (חריפים, חכמים). הכל התחיל כאשר הייתה מנהלת גיוס בחברת הייטק ופגשה בכנס טכנולוגי נער בן 15, שהיה עוזר הדרכה "והדהים את כולם ברמת הידע שלו באלגוריתמיקה". "על המקום הראש קבוצת האלגו (אלגוריתמים) שלנו הציע לו להיות מתמחה אצלנו", היא מספרת. "הוא היה מעולה, ומאז המנהלים ביקשו שאאתר להם עוד בני נוער. יש הרבה חברות בארץ שמעסיקות בני נוער – מס' טארטאפים קטנים ועד חברות ענק כמו אינטל, אמזון – אבל לא היה תהליך גיוס ייעודי שלהם, וזה מה שהקמתי בעצם. הרי לא לכולם יש אמא או אבא בתחום שיכולים לסדר להם עבודה".

איך את מגיעה למועמדים?

"דרך תוכניות למחוננים ולתואר ראשון לתלמידי תיכון כמו באוניברסיטת בר-אילן, האוניברסיטה הפתוחה, אוניברסיטת בן-גוריון, 'מדעני העתיד', 'מגשימים', תר-כנית 'אקדמיה בתיכון', היחידה למחוננים ומצטיינים של משרד החינוך, רשת קידום המצוינות מופת, ועוד. במהלך השנה אני חנו עורכים מפגשי חשיפה למי שלומדים בתוכניות הללו ומספרים להם על זה שיש בכלל אופציה של עבודה בהייטק. אני מעריכה שמדי שנה מגיעים מאות בני נוער לעבודה בהייטק".

אחד היעדים של רובין הוא לקדם בני ובנות נוער מהפריפריה לעבודות בהייטק, "בעיקר כאשר מדובר בנערות ונערים שמרוויחים יותר מההורים שלהם, ותומכים כלכלית במשפחה", היא אומרת, ומספרת שהיא עורכת פרויקט לאיתור טאלנטים צעירים בשינוף מחוז דרום של משרד החינוך ואוניברסיטת בן-גוריון, "הם מחב"רים אותנו עם בני נוער מחוננים מדימונה, ירוחם ובאר-שבע".

כדי להיות מועמד לעבודה בחברת הייטק צריכים הצעירים לעבור שני שלבי סינון טכניים: מבחן קוד שבודק חשיבה אלגוריתמית, וראיון טכני אחד על אחד. מי שעובר מגיע לראיון אישיותי, שבודק רמת בגרות, מוטיבציה, תקשורתיות, ועוד. אף שארפי לא מתחיל תהליך לפני שהציג

נגה שמש, בת 18:
"אני מרוויחה פי שלושה מחברים שלי, אבל גם בחינם הייתי באה לעבודה. למדתי לעבוד עם צוות, לבצע משימות, לדבר עם מבוגרים ממני"

מאוד לגייס, אבל חשוב להדגיש: השכר הנמוך יחסית לא היה הסיבה. הייתי מעדיף להעסיק אנשים מנוסים מאוד בשכר גבוה מאוד, אבל פשוט אין מספיק עובדים. מה שכן, השכר הנמוך יחסית עוזר לי לקחת שני בני נוער במקום אחד. אבל בפירוש לא עשיתי את זה כדי לחתוך בתשלומים, כי הרי נטיית הלב היא להביא אנשים עם ניסיון. בסוף, בטח בחברות קטנות – אין לנו זמן ללמד אנשים עד שיצברו ניסיון, אבל הייתי במצב של צוות שצריך שיקום והתחרות קשה. אנחנו לא אפל ולא גוגל ובטח לא אמזון, ולא לכל סטארט-אפ יש היכולת להציע 24 טעמי גלידה. אז כשסמנכ"לית כוח האדם שלנו, דנה מצ'ליח, באה עם רעיון של גיוס מחוץ לקור פסה וסיפרה לי על השארפיז, אני מודה שהייתי קצת סקפטית, אבל הסכמתי לבדוק את זה. בהתחלה חשבנו להביא נער אחד כניסיון, אבל הגיעו שניים לראיון עבודה, והתאהבנו בשניהם, והלכנו על זה".

"מתרגש מהם כל יום"

איריס קליין, מגייסת טאלנטים בכירה בהייטק: "השארפיז הם אמנם צעירים, אבל מהר מאוד הם מגיעים לרמה של מיד-סניור ואפילו סניור של ממש. מובן שהעלויות הן לא כמו של מפתח מנוסה, ולכן זה מאוד משתלם". לדבריה, מדוי ברמועמים מוכשרים במיוחד שלאחר שהם יוצאים מצה"ל כבר קשה "לשים עליהם ידיים". מדובר במאגר טאלנטים שלא מופיע בשום רשת חברתית. "הם מגיעים עם הרבה מאוד ידע ויכולות ביחס לגילם הצעיר, פתיחות מחשבתית וחשיבה רעננה, נכנסים מהר מאוד לעניינים ויש להם אש בעיניים".

איך הם משתלבים בהווי של החברה? "העובדים הסניורים שהופכים אותם מקבלים מתנה. אחד המנהלים אצלנו בדיוק סיפר לי על הסיפוק שבלחנוך מי-שהו צעיר עם פוטנציאל כל כך גבוה. זה מגוון את החברה, וגם – כשאתה מלמד

לרובין אישור הורים ורופא, ומערכת שעות של בית הספר חתומה על ידי המחנך. את האישורים הללו מעבירה רובין לחברות המעסיקות.

"וכיוון שכל שארפי מתראיין במק"ביל ב-3-4 חברות, המגייסים יודעים שגם בפניהם חשוב להשקיע בשיווק החברה והתפקיד. הם טאלנטים לכל דבר, וכבר לא פעם היינו במצב ששתיים-שלוש חברות נלחמו על שארפי", מתגאה רובין, "כמעט כולם מתגייסים ליחידות טכנולוגיות. זה win-win לחברה, לנערים ולצבא, שמ"קבל חיילים עם ידע וניסיון שאותו לא היו יכולים לצבור בדרך אחרת".

איך אזוראי, סמנכ"ל טכנולוגיות ב"אופורה", שבה עובד יונתן ארנרניך, מודה שהעסקת הנערות והנערים מהווה מבחינתו סיבה להתרגשות. "הערך שאני מקבל מהם כל יום זו אחת ההצלחות הגדולות".

טוב, הם גם עולים לכם פחות, אי אפשר להתעלם מכך.

"אכן, הנוכחות של הצעירים בחברות ההייטק נולדה מכך שבאמת קשה לנו

איך אזוראי, "אופורה":
"הם חכמים בצורה יוצאת דופן. גאוניים. יש כאלה שתוך שבועיים הופכים להיות value for money. ובנוסף הם חמודים. כולנו מאוהבים בהם"

צילום: דנה קופל



יונתן ארנרייך, בן 18:
"אני לא שותה אלכוהול.
היה לנו ערב חברה
במסעדת קלארו ולא
שתיתי. גם כשיש
הפיהאור באופן ספייט
שלנו פעם-פעמיים
בשבוע, אני לא נוגע"



המשכורות. הם הרי לא הגיעו להיות כל כך מוכשרים ונשארו נבערים כלכלית. הם מבינים באיזה עולם הם חיים ויודעים כמה הם שווים ומה צריך לשלם להם. הם גם מתראיינים ליותר ממקום עבודה אחד וכל הזמן יש עליהם תחרות, אי אפשר לשלם להם פחות ממה שהם שווים בשוק."

נורח לך עם מות הילדות?
"אה, עוזי את זה. אני בעד ילדות, אבל יש להם כבר בגיל 17 הזדמנות לפתח ולבסס את עצמם, והם יודעים שעדיף להם לעשות את זה בסביבה מתגמלת יותר ולא להישאר מלצרים. מנהל הפיתוח שלי היה בריסטה כשלמד בתיכון, עד היום הוא מאוד אוהב קפה, אבל הוא בחר להתפרנס בהייטק. לעבוד ולהרוויח זו מתנה."

"לדחוף בנות למדעים"

נגה שמש, שמרוויחה פי שלושה מהחברים שלה שעובדים במקדונלד'ס, מכינה: "אני מתכוונת להישאר בהייטק גם אחרי שאשתחרר". כשהיא נשאלת איך מושכים יותר בנות צעירות להייטק, היא עונה: "חינוך. ההורים צריכים לדחוף בנות למדעים ומתמטיקה ולא לוותר. אבל בואי לא נשכח שבתור אמא זה לא פשוט לעבוד תשע שעות ביום."

ולאבא זה לא קשה?
"אני חושבת שגם לאבא זה קשה, אבל יש משהו ברצון להיות עם הילדים שאצל נשים יותר חזק."

אז תוותר על ההייטק למען הילדים?
"לא צריך לוותר על הקריירה בשביל משפחה. אפשר ליצור את האיזון ולעבוד מהבית, ובהייטק יש את זה."
ופערי השכר שההייטק יוצר בחברה שלנו? היום כמעט רק מי שבהייטק יכול לקנות דירה.

"נכון. מחירי הדירות פסיכים וזה גם קשור לכך שהמשכורות אצלנו גבוהות ולא בטוח שזה מוצדק. אם ניקח מורים, הם מחנכים את דור העתיד ואמורים להרוויח הכי הרבה בשוק, זה יותר חשוב מההייטק."

יותר טובות מאיתנו. לאורך זמן לתת לנערים ולנערות חכמים מאוד לעבוד על בעיות בליבת המחקר והפיתוח של חברות בתעשייה זה משהו שמניב פירות."

ומה עם ההמשכיות? הם עובדים אצלכם זמן קצר, והופ מתגייסים לצבא.

"בגדול, לרוב הם עובדים בין חצי שנה לשנה וחצי. יש מהם מי שמסיימים בגרות בכיתה י' ועושים רחייט שירות כדי לסיים את התואר, ואז יש להם תקופה משמעותית שבה הם יכולים להיטמע בחברה ולתרום לה. זה משתלם עבורם ומשתלם למעסיק, לעומת עלות ההעסקה של מפתחים מנוסים."

ומה סדר הגודל של משכורת לנערים ולנערות הגאונים הללו?

"בממוצע, משכורת של 15 אלף שקל לחודש למשרה מלאה לבני נוער שזו העבודה הראשונה שלהם, וזה יכול להיות גם 20 אלף שקל. אבל גם עשרת אלפים שקל לבן נוער זה מטורף."

איך הם מגייבים לסכומים האלה?
"חלקם מופתעים לחיוב, וחלקם יש חברים שעובדים בהייטק והם מכירים את

ואין להם ילדים להוציא מהגן.
"זה גם."

ומבחינת פערי הדורות?

"שום דבר. גם בצוות העובדים הם בני 30. רק אני בן 46, הכי זקן בחברה."

"יש עליהם תחרות"

אסף נוריק (32), סמנכ"ל הטכנולוגיות ואחד ממייסדי הסטארט-אפ "פיוניק", שבו עובדת גם מאיה כתר, אומר שהחוויה לילד או לילדה מחוננים לעשות תפקיד אמיתי בחברה אמיתית היא אדי"רה. "וככל שהם יותר מוכשרים כך הם נחשפים למשימות יותר מספקות וגם מצליחים להשפיע על ערך החברה ועל הביצועים שלה", הוא מוסיף.

יש לך דוגמה לצעיר או צעירה שהביאו לפריצת דרך?

"בהחלט. נער שהגיע ובחודש הראשון שלו כבר ייעל בעשר דרגות את מערכת ניהול המודלים, או נערה שהשתמשה באיגוריתם גנטי כדי לעשות אופטימיזציה לפרמטרים שחיפשונו במערכת, ובעצם יצרה ייעול משמעותי והגיעה לתוצאות

אתה לומה. השארפז משתלבים יפה מאוד בהווי החברה. אוכלים צהריים עם הצוותים שלהם והם מאוד אוהבים את ההפיהאור."

ומה עם פערי הדורות?
"הוא מורגש, אבל בעיקר משעשע ונחמד. אנחנו לומדים בזכותם סלנג מעורכר."

איך חונכים אותם לעבודה?
"בהתחלה אנחנו נותנים להם משימות פחות דחופות, כדי להכניס אותם לעניינים ולחבר אותם למוצר ולשיטות העבודה. אחרי שהם מוכיחים לעצמם שהם מצליחים וצוברים ביטחון (זה קורה די מהר), אנחנו נותנים להם לכתוב קוד שהוא לגמרי חלק מהמוצר ומגיע ללקוח. הם עומדים בזה וזה עובד."

האם העובדה שהם באים רק לשנה-שנתיים עד הצבא לא מהווה בעיה מבחינת החברה?
"העובדה שהם נכנסים לעניינים מאוד מהר מפצה על נושא הזמניות. מצד אחד אנחנו נהנים מעובדים מאוד חזקים שמגיעים עם המון התלהבות ומוטיבציה, אבל נכון, הם מגיעים לזמן מוגבל. לנו זה משתלם, ואנחנו מפרגנים לצה"ל שמקבל בזכותנו חיילים וחיילות שיכולים לתרום המון כבר מהרגע הראשון."

הנערים והנערות שעובדים אצלו, ובשאר החברות, אומר אזולאי, מגיעים עם ניסיון מוכח בתכנות שהם צוברים כבר בסוף בית הספר היסודי. "הם מתחילים לתכנת בגיל 13, ומעבר לזה שהם רוצים להשקיע הם חכמים בצורה יוצאת דופן. גאונים. אני לא הייתי כזה חכם בגילם", הוא מתלהב, ומגלה שתוך שבועיים שני הנערים שקיבל לעבודה החלו לתת תפוקה ולפצח בעיות. "זה זמן שיא בתעשייה. אין דבר כזה שתוך שבועיים עובד הופך להיות value for money (מספק ערך תמורת הכסף), וזה בנוסף לכך שהם חבר'ה צעירים חמודים, שהשפיעו מאוד על האווירה בצוות. אני מתרגש מהם כל יום. הם הכניסו רוח נעורים ואווירה טובה. לגמרי כף איתם וכולנו מאוהבים בהם."



איריס קליין, מגייסת
טאלנטים: "נכון, הם
מגיעים לזמן מוגבל.
אבל לנו זה משתלם,
ואנחנו מפרגנים
לצה"ל שמקבל
בזכותנו חיילים
וחיילות שתורמים
המון מהרגע הראשון"