סיכום מפגש zoom עם רועי ברק, בעלי קב' ברק לעסקים וחברת גיוס להייטק,   
בשיחה על מציאת עבודה בהייטק, בדגש על ג'וניורים:

רועי פתח בבשורה טובה - מי שעובד בתחום, בטווח הרחוק יהיה שווה הרבה כסף.  
הבשורה הפחות טובה - עכשיו הוא פחות שווה כסף.  
  
אז נעבור לשאלת השאלות, למה לא מגייסים ג'וניורים?  
בתור אחד שעובד עם שני הצדדים, חבר'ה שמחפשים להיכנס לתעשייה ומנגד עם חברות הייטק,  
מי שמעסיק ג'וניורים הם בד"כ החברות הגדולות שיש להם יכולת ספיגה של משכורות, זמן לימוד והשָׂמה.  
מקום קטן חייב תפוקה מהירה מאנשים מנוסים.   
צריך סבלנות ואורך רוח בעולם הזה.  
תמיד תזכרו, בסוף צריך למצוא עבודה אחת.  
אחרי שנה-שנתיים של ניסיון אתה מלך, סחורה חמה בשוק.  
תמונה שמכילה טקסט

התיאור נוצר באופן אוטומטי

ההייטק הפך להיות שוק של עובדים, כאשר בן אדם עם שנה שנתיים ניסיון יקבל המון הצעות, במיוחד בשפות פיתוח נפוצות יחסית כמו Python, Angular, React  
תהליכי גיוס הפכו קצרים במיוחד, מחודש-חודשיים לשבוע-שבועיים.  
הדבר הזה לא פסח על ג'וניורים ש"נהנים מההפקר" והתהליך שלהם מהיר מהממוצע.  
ברוב המקומות זה יהיה ראיון HR, מבחן מקצועי וראיון אצל מנהל.  
השכר עלה ב20-50 אחוז בכל המקצועות האלה.  
לדוג': מנהלי קמפיינים בהייטק היו מקבלים 8000 שקל והיום k15.  
מפתחי שפות נפוצות כמו .Net ,Python, DevOps, Data science עם 5 שנות ניסיון באזור ה40.  
זה לא רחוק מאף אחד.  
לפעמים לוקחים מפתחים עם אישיות ניהולית והופכים אותם לכאלה.  
איך הגענו לחוסר כזה בכוח אדם?  
בקורונה הייתה הקפאה גדולה בתהליכים ובגיוסים.  
עכשיו לומדים לחיות לצידה, המון חברות גדולות פותחים את מרכזי הגיוס שלהם בארץ,   
מה שהוביל להיצע פסיכי של משרות. לכם יש עלייה בשכר ובביקוש.  
  
דבר נוסף שקרה הוא שכמעט כל משרות הטכנולוגיה משלבות עבודה מהבית, במודל **היברידי**.  
עבודה בירושלים הפכה להיות אפשרית לאנשים שגרים בכרמיאל וקריית גת.  
המרחק כמעט ולא רלוונטי, כי לפעמים נוסעים רק פעם בשבועיים לopen space כדי לקיים ישיבות.  
  
דבר נוסף שקרה הוא **עלייה במועמדים בררנים**, שלא הולכים לראיונות ומצפים ליותר אינפורמציה, לשמוע יותר על המשרה. הם לא מתפשרים על משרה שאינם אוהבים/ללא אופציית פיתוח.  
חוזי עבודה הפכו לסגנון "בופה" ואנשים יכולים לקבל כמה אופציות של חוזים.

תמונה שמכילה טקסט

התיאור נוצר באופן אוטומטיתמונה שמכילה טקסט

התיאור נוצר באופן אוטומטי

טעויות נפוצות בחיפוש עבודה:  
צריך לעבוד בחיפוש עבודה. לא מספיק לסיים קורס או אפילו תואר.  
צריך להשקיע לפחות שעתיים כל יום כדי למצוא.  
לא להתמקד במקום גיוס אחד. אלא לשלוח כמה שיותר.  
תירשמו בכל מקום אפשרי, ככל שתציף קו"ח יהיה לך יותר סיכוי למצוא עבודה.  
צריך שתהיה כימיה עם חברות ההשמה והמראיינים.  
כשיש מועמד שהוא אהוב, רוצים לעזור לו ברמה האישית.  
אז תחייכו, כי לפעמים אישיות עולה על מקצועיות.  
  
לא לשכוח להתכונן לראיון, כדי להיות כמה שפחות מופתעים ויותר מוכנים.  
תדעו שיש דבר כזה לבקש שכר נמוך מדיי.  
מעסיק שרואה ציפיות שכר נמוכות חושב שהבנאדם לא מקצועי/רציני/לא מעריך את עצמו.  
כמה לבקש? זה המערב הפרוע, אפשר לדעת פחות או יותר מחיפוש באינטרנט/התייעצות עם חברים.  
תמונה שמכילה טקסט

התיאור נוצר באופן אוטומטי

כמה דגשים לגבי קורות חיים:  
\* להוסיף מילות מפתח, במיוחד כאלה שקשורות לתחום אליו אתם מגישים.   
\* להקפיד שיהיה קובץ מסודר, קצר ולעניין, בלי צבעים בולטים.  
\* אין כלל לגבי עמוד אחד. (של ג'וניורים, מטבע הדברים, בד"כ כן יהיו).  
\* לפרט מה עשיתם/פיתחתם.  
\* לשים לב שאם עבדנו במלצרות/תחנת דלק – זה לא מעניין. רק מה שרלוונטי למקום העבודה.  
\* LinkedIn jobs - הכלי הכי חזק למציאת עבודה. ללחוץ על האייקון של jobs ולסווג לפי חיפוש.  
כל יום להקדיש חצי שעה לעמוד הזה ולחפש את כל המשרות שיכולות לעניין אתכם.  
אופציה נוספת היא דרך מנוע החיפוש של לינקדאין.  
לדוג' "HR Wix", לעשות לה connect ולשלוח לה קורות חיים.

חפשו HR של מקומות עבודה שמחפשים עובדים.  
תכינו 4 תבניות לסוגי עבודה שונים של מכתב מקדים ממוקד שמפרט למה אתם מתאימים למקום העבודה.  
דיוק ומקצועיות זה אחד הדברים שמחפשים אצל ג'וניורים.  
בפייסבוק יש המון קבוצות מחפשי עבודה.  
אותנו מעניינות הקבוצות הספציפיות (לQA, לג'וניורים בפיתוח, לDevOps..)  
אפשר לראות את הפרטים של מפרסם המשרה ולפנות אליו אישית בלינקדאין/פייסבוק.  
יש קבוצות וואטסאפ של הייטק שמפרסמים בהן משרות וגם בטלגרם יש הרבה מאוד פרסומים.   
בגלל שהוא לא כלי נפוץ, המגייס יענה יותר מהר.   
חפשו חברות בגוגל לפי סיווג שתרצו, לדוג': "חברות גיימינג".  
אם שלחנו למישהו, והוא הפנה אותנו למישהו אחר, לכתוב כך לאדם אליו אנו פונים:   
"בהמשך לשיחה שלי עם \_\_\_" וכך נגדיל את הסיכוי שיחזרו אלינו.  
חבר מביא חבר זו אחת הדרכים הפופולאריות לגייס אנשים.  
נסו לדבר עם חברים שלכם בעבר או בהווה, לשאול על משרות ולבקש שיעבירו לHR קו"ח שלכם.  
  
תמונה שמכילה טקסט

התיאור נוצר באופן אוטומטי  
איך להתכונן לראיון עבודה?  
הטיפ מספר אחד שלי הוא - תהיו אתם. תתנהגו באופן טבעי.  
המראיין הוא בן אדם כמוכם, אז אל תענו תשובות שיכולות להצטייר כבעייתיות.  
בקשו מחבר שיעשה איתכם הכנה/הדמיה של הריאיון, אפילו צלמו את עצמכם אם צריך.  
יש לפעמים שאלות לא חכמות כמו מה היתרונות/חסרונות שלכם, תענו את האמת.  
תנו חיסרון אמיתי אבל לא כ"כ קריטי.   
כדאי להגיע קצת לפני הזמן הדרוש ולהכיר את המקום.  
לא להיות קצרנים אך גם לא להתפזר בתשובה.  
כששואלים אותנו לספר על עצמנו להקציב חצי דקה ולהיות ענייניים.  
להיות עם אנרגיה חיובית, בלי שיווק עצמי אגרסיבי, לא להגיד "אני" יותר מדיי.  
לא להתבייש לשאול שאלות שחשובות לכם. זה מעיד על רצינות,  
שאלות כמו מה הגדרת התפקיד שלי, איך נראה יום עבודה, איך יעבוד תהליך החפיפה שלי..  
לבוש – צורה מכובדת. בלי מסטיק. בגדי basic נוחים ומכובדים.  
  
תודה רבה, ובהצלחה!