

B R A I N N U



נשים שהובילו ארגונים  
לצמיחה בשנת 2022



# מניפסט מובילות צמיחה

שני חדד // CEO Brainnu

זו הייתה שנה מאתגרת ומוטרפת לכל הדעות.

לא סתם הכתירה האקדמיה העברית ללשון את המילה 'טרלול' כמילת השנה. כאשת מילים, כזו שמחפשת בדיולי-ג'וב שלה מילים שיגדירו ויפשטו תהליכים וסיפורים של ארגונים, עוד לא מצאתי מילה נכונה יותר לתאר את מה שקרה לכולנו ב-2021, בואך 2022. כמובן שאפשר להתנחם ולחתום את השנה באמירה קלישאתית ולומר שמכל שניו גדול כזה בהיסטוריה, צמחנו והתפתחנו, כיחידים וכחברה. אבל גם המושג 'צמיחה' קיבל השנה משמעות קצת אחרת.

בהיטק הישראלי, נשברו שיאי כל הזמנים. חברות צמחו במונחים של כסף, בצורה בלתי רגילה. הענף, שמניב היום כ-15% מהתוצר המקומי הגולמי ומעסיק כ-9.8% מכלל המועסקים. ות במשק הישראלי, צמח בקצב פרא-אקספוננציאלי. ממש כמו ספינת חלל שחתכה את האוויר במהירות האור. בשלושת הרבעונים הראשונים של 2021 לבדם, גויסו כ-17.8 מיליארד דולר (!) מקרנות ומשקיעים, מה שהתאפיין בעלייה של כ-71% לעומת ההשקעות שהצליחו לגייס חברות הייטק ישראליות ב-2020. כולה. נדמה היה לכולנו שאנחנו לפני עידן של שפע פסיכי. עידן שבו לחברות יש הון ו'ספיירים' שיוכלו להשקיע בחזרה כדי להעמיק את התרבות הארגונית ולקחת את הפיתוח הטכנולוגי הנדרש, לשלב הבא.

בסופו של דבר, קיבלנו עידן של מותרות גרנדיוזיות, ששמורות רק לכאלה 'שבחרו נכון' ובנו לעצמם מסלול קריירה מדוגם, שכלל שירות צבאי ביחידות ה-8 ונספחותיהן. עידן של אנשים ששמרו לעצמם מקום בשורה הראשונה והבטיחו לעצמם כרטיס כניסה ל'הייטקס' ההו כה נחשק (והוא לגמרי נחשק). עידן שהצריך ממעסיקים לגייס במלוא מובן המילה, את הטובים והמוכשרים ביותר, כשכל האמצעים כשרים (גם אם אתם לא שומרי כשרות). לא עוד חדרי כושר ו-Happy Hours סטנדרטיות, אלא 24 סוגי גלידה, רותי ברודו בכבודה ובעצמה מבשלת אצלכם בסלון ואפילו ספר או פדיקוריסטית, לסידור הפריזורה, ממש בחדר שליד. כלוב של זהב במסווה של נגישות. כי הכל כאן. מולכם. מתחת לאף.

ובדיוק מהמקום שהרגשנו שהתפזרנו קצת יותר מידי ואפשר לומר שקצת איבדנו כיוון עם מבול הפינוקים ואולי אפילו שכחנו את המקורות ואת המהות בדרך לגייס את הטאלנט. יית הבאה, היו כאלה שהבינו שהברירה הטבעית היא להוביל מהלכים שיצמצמו את הפערים, יחברו את האנשים (אבל באמת), ייצרו מחויבות מתוך העשייה והחזון, ישנו את סדרי העדיפויות ויכניסו קצת איזון בין התגמול הגשמי למנטלי. השינויים שנאלצנו לחוות השנה, לצד ההתפכחות הקולקטיבית וה'התפטרות ההמונית', יצרו כאן מכוח האינרציה יחסי כוחות חדשים ומעניינים בין המעסיקים למועסקים. מעין עדכון גרסה לשוק התעסוקה, שספק הפך אותנו לגרסה הכי טובה שלנו עצמנו, כבני אדם, כמובילי צמיחה.

אני רוצה להרים במגזין הזה לכל אלה שהיו אמיצות מספיק כדי להבין שמהו מבפנים צריך להשתנות. אמיצות מספיק להגדיר מחדש את המשימות והמוטיבציות של הארגון ברמת ההון האנושי, כדי ליצור אמביציות מסוג חדש. אותן נשים שהובילו יוזמות שנבעו ממקומות מאוד חשופים אך הפכו את הארגונים לנועזים יותר. אותן נשים שיצרו דרכי פעולה שונות בדרך לרתימת המועסקים. מהלב. אותן נשים שאפשרו לארגון שלהן לגלות את הייחוד האמיתי שלו ולהיות פתוח וקשוב, גם אם הביקורת הפנימית או החיצונית תהיה פחות נעימה. והכל כדי לבנות מצפן ארגוני חכם ובר-קיימא, כזה שממגנט אליו את האנשים הנכונים ובזמן המדויק לארגון, ולא רק את המוכשרים ביותר. כי כולנו מבינים שעולם תעסוקה שמאפשר הוא עולם תעסוקה שמבין שכדי ליצור חיבור צריך לנגן גם על מיתרי הרגש. לפתח את הכשרונות המתאימים ממקום של העצמה, למידה, קידום, התפתחות, משמעות, וכן - גם להיות מקפצה למקום הבא, כי זו לא מילה גסה.

החזון, גם אם זה לא לנצח, כי אהבה וחיבור לא נמדדים בתגמולים, אלא בקילומטרים שאתה מוכן, או את, לעשות - עבור המשמעות שהארגון יוצר בחיים של כולנו. כבן-בת-אנוש על הכדור הנפלא הזה.

היו שלום דור הנפילים, ברוכים הבאים לדור המובילים.

אז תודה לכל אותן נשים שבעיצומו של שינוי, לקחו על עצמן משימה שונה - ליצור את החידק הארגוני הייחודי להן. כזה שמבין שבאמת של החיים המודרניים פוסט מגיפה, עלינו להתנהל בצורה שמבינה את הכוח של הארגון, להוביל מהפכה.

כוח שמצליח להטמיע שורשים חזקים שיאפשרו לממש את

**אישה מעוררת השראה**

## ג'ואן דידיון

סופרת אמריקאית ואייקון  
תרבותי ואופנתי



ג'ואן דידיון בשנות ה-60 במועדון קליפורניה (צילום: Julian Wasser)

הייתה סופרת אמריקאית ומהכותבות החשובות בארה"ב, אייקון תרבותי ואופנתי שהלכה אל מותה בשנה שעברה, ב-23 בדצמבר 2021. כאשת מילים מופלאה בחנה בכתיבה את התפוררותם של ערכים קפיטליסטים וחקרה את האי-סדר התרבותי, והתפרקותה של החברה ושל יחידים בתוכה. דידיון הצטרפה למגזין האופנה "ווג", מיד לאחר שסיימה את לימודי התואר ראשון בספרות אנגלית באוניברסיטת ברקלי בעקבות זכייתה בתחרות מאסות, שארגן המגזין. היא החלה דרכה במערכת כרעיונאית ואשת קריאייטיב לפרסומות ומשם קודמה עד לתפקיד עורכת. ב-1961 העלתה כתב עת שהשפיע עלי מאד ברמה האישית ואולי אפילו גרם לי להבין קצת את מה שמתחולל במוחי בשם "on self respect". "אנשים בעלי הערכה עצמית", כתבה דידיון, "מפגינים פעמים רבות משהו שמכונה "אופי", איזו קשיחות אישיותית נצחית. והיא זו שמאפשרת להם לקחת אחריות על חייהם." בעיני היא כוכבת הרוק של המילה הכתובה וכאשת מילים אני מודה לה על כל מה ששיחררה לאוויר העולם, מתוך מוחה ואישיותה האקסטרווגנטית.



# השינוי נובע כמובן בעקבות תקופת הקורונה והשינויים הרבים שהביאה איתה, אך גם מדור המועסקים החדש שנכנס לשוק העבודה ומגיע עם סט ציפיות שונה לחלוטין מהדורות שלפניו.

צביה קרן // מנהלת מיתוג מעסיק בחברת Fiverr



#מובילה במחברות ארגונית

ולערכי החברה, תזכה בכל הקופה. מנהלת ה-HR צריכה להיות בעלת גמישות מחשבתית והבנה כי העולם השתנה ואסור לנו להישען על פרדיגמות ישנות ומוכרות.

## אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

שוק העבודה הפך להיות השוק של העובדים. המועסקים הם אלו שקובעים את הטון ומכתיבים את היחס אליהם. השינוי נובע כמובן בעקבות תקופת הקורונה והשינויים הרבים שהביאה איתה, אך גם מדור המועסקים החדש שנכנס לשוק העבודה ומגיע עם סט ציפיות שונה לחלוטין מהדורות שלפניו.

## מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

הארגונים צריכים להבין את חשיבות מיתוג המעסיק לצמיחת הארגון ולהבין שמיתוג המעסיק, הוא שיווק לכל דבר, ולכן יש לתת לאנשי שיווק עם ניסיון והבנה רחבים לנהל ולהוביל את התחום הזה בארגון.

## מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

במציאות של ימינו, בראש ובראשונה זהו איזון הבית עבודה שהארגון מאפשר. יש להנחיל בעובדים תחושת שותפות, לדוגמא תוכנית מניות למועסקים, ולספק להם אתגר מקצועי והזמנויות להתפתחות מקצועית ואישית באופן קבוע.

## על FIVERR

Fiverr היא מרקטפלייס גלובלי שמחבר בין פרילאנסרים הנותנים שירותים בתחומים שונים לבין בעלי עסקים, יזמים וחברות. החברה פועלת משנת 2010 ושמה לעצמה למטרה לשנות את הדרך שבה העולם עובד. החברה נסחרת משנת 2019 בבורסת ניו יורק ועד להנפקתה גייסה במצטבר כ-170 מיליון דולר.

## על צביה

צביה קרן, מנהלת מיתוג המעסיק של פייבר או בתפקידה חדשה ע"פ הלינקדאין - מישהי שלא אוהבת פוליטיקות משרדיות. במקור צביה החלה את עבודתה בעולמות המיתוג והקריאייטיב אך בשלוש שנים האחרונות עברה לתחום המיתוג מעסיק. צביה הובילה את המהלך שצבע לכולנו את הלינקדאין בימים האחרונים, אשר כלל שינוי הטייטלים של עובדי הארגון בלינקדאין.

## איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

בעיניי, התפקיד העיקרי הוא למצוא דרך לחבר מחדש את המועסקים לארגון. אחרי תקופה ארוכה של עבודה מהבית, העובדים קצת התנתקו וסדרי העדיפויות שלהם השתנו. העבודה נתפסת כמקום שמספק פרנסה ולא בהכרח כמקום להתפתח ולצמוח בו. חברה שמצד אחד תשכיל לאפשר לעובדים את האיזון החדש של בית-עבודה ומצד שני תצליח לחבר מחדש את העובדים לחזון, למשמעות

ספרי על עצמך כ-5 מילים

משלבת בין עולם הקריאייטיב לעולם האסטרטגיה

שם: צביה קרן

חברה: Fiverr

תפקיד: מנהלת מיתוג מעסיק

ותק: חצי שנה

# העיתונאיות ונשות המקצוע של "פוליטיקלי קוראת"



**פוליטיקלי קוראת**  
עושות תקשורת פמיניסטית

כל העיתונאיות ונשות המקצוע של "פוליטיקלי קוראת" מעוררות בי השראה. כיף וחשוב (ולעיתים מתסכל) לפרש את העולם מנק' מבט אלטרנטיבית פמיניסטית, מבחינתי הן עושות עבודת קודש גם בעיצוב תפיסת העולם שלנו כנשים וגם בהעלאת המודעות לחוסר השיווין.



# אם בעבר הביטוי "הכל זה האנשים" היה סוג של קלישאה, היום יותר מתמיד מבינים שלא האנשים הטובים ביותר לארגון קשה לצמוח ולעמוד ביעדים שלו.

אריאלה ביכלר // VP HR בחברת Elementor



צילום: עומר הכהן

## על אלמנטור

אלמנטור היא פלטפורמה מקצועית לבניית אתרים. היא הוקמה בשנת 2016 ומאז כבר הספיקה להיות בין חמשת תוספי ה-Wordpress הפופולריים בעולם. אלמנטור משרתת אנשי מקצוע כגון מפתחים, מעצבים ומשווקים. על פי הנתונים המפורסמים נפתח אתר חדש דרך הפלטפורמה כל עשר שניות.

## על אריאלה

אריאלה החלה את דרכה המקצועית בשנת 2009. עד ינואר 2022 הייתה VP HR בחברת אלמנטור ובזמן כתיבת שורות אלו היא התקדמה לחברת Compete בתפקיד Chief Human Resources Officer. אריאלה הייתה חלק מהטמעת תפקיד חדש בתחום - צלמת הייטק. מה שמעורר בה השראה היא הדרך שבה שתה, מאיה, מתמודדת עם לקות השמיעה איתה נולדה.

## איך את רואה את תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

אם בעבר הביטוי "הכל זה האנשים" היה סוג של קלישאה, היום יותר מתמיד ברור שבלי האנשים הטובים ביותר, לארגון יהיה קשה לצמוח ולעמוד ביעדים שלו. מחלקת משאבי האנוש אם כך, מטפלת במשאב הכי חשוב שיש

כיום, והתפקיד שלהם הופך להיות יותר משמעותי ב-2022 במיוחד אחרי ה-great resignation והתופעות החדשות.

## מה מביחנתך התכונה הכי חשובה שתהיה למנהלת HR בשנת 2022?

מנהלת ה-HR, בתור מי שמטפלת בדבר הכי חשוב בארגון, האנשים, חייבת לגלות אנושיות רבה ויכולת הכלה גבוהה. במקביל חשוב שתהיה לה יכולת גמישות על מנת לעמוד בקצב השינויים הגדול של התקופה האחרונה.

## מהי הפעילות או היוזמה שאת הכי גאה שהובלת בארגון השנה?

הקמת סייט בפריפריה בשדרות בשיתוף פעולה עם "נגב תשעשרה". מטה החברה המרכזי נמצא במתחם הבורסה ברמת גן וכחלק מהתפתחות החברה והרצון ליצור מקומות עבודה איכותיים הנגב הקימנו מרכז חדש בשדרות. המרכז אמור לשמש למתן תמיכה וליווי טכני ללקוחות החברה.

## מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממועסקת?

התגובה הכי מרגשת שקיבלתי מעובד היא שהוא מרגיש שהצלחתי ליצור לו בית, כאן במקום העבודה.

## מה האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

בעיניי מה שמשאיר את העובדים הוא החיבור הרגשי. צריך לדאוג ליצור אצל המועסקים שלנו חיבור רגשי לחזון של הארגון ולמנהלים שלו.

ספרי על עצמך ב-5 מילים

מובילה ניהול אנושי להעצמת הארגון

שם: אריאלה ביכלר

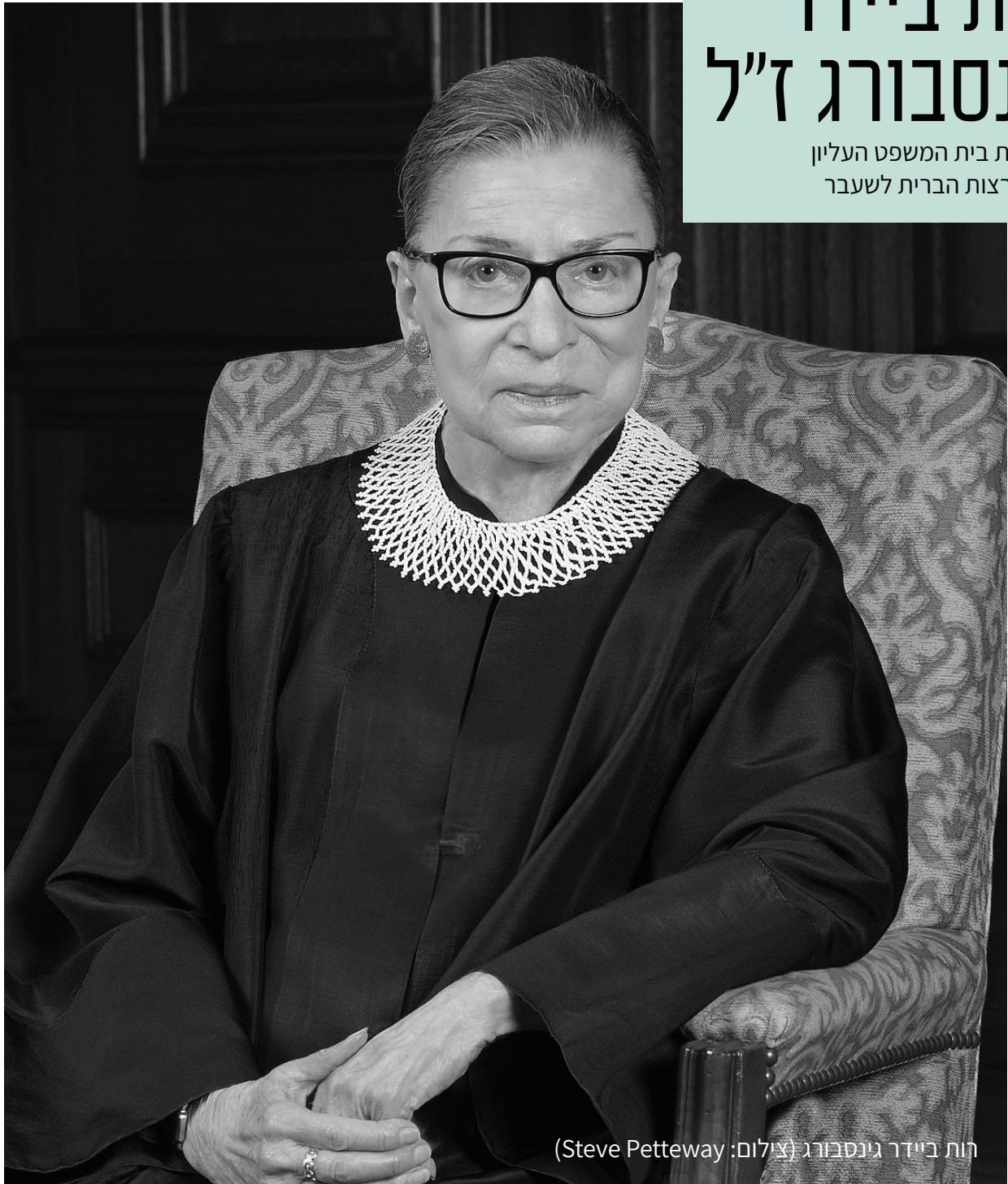
חברה: Elementor

תפקיד: VP HR

וותק: 5.5 שנים

# רות ביידר גינסבורג ז"ל

שופטת בית המשפט העליון  
של ארצות הברית לשעבר



רות ביידר גינסבורג (צילום: Steve Petteway)

היא האישה היהודיה הראשונה שנבחרה לכהן כשופטת בית המשפט העליון (האישה השנייה בסה"כ) בארצות הברית. בזמן תפקידה היא פעלה רבות למען קידום זכויות נשים וזכויות של מיעוטים רבים. היא לא חששה להביע בקול רם את דעתה גם כאשר הייתה בדעת מיעוט.

"ביום יום אנחנו, הנשים, נתקלות בהרבה חומות, לא לכולם אנחנו מודעות והרבה יותר קל לזרום עם מה שיש. אבל רות נלחמה כל כך הרבה כדי להשפיע, לומר את קולה, גם אם לעתים זה יפגע בה."



## אני מקבלת השראה מכל אדם שאני עובדת לצידו כל אחד מיוחד בדרכו שלו ובעל גוון אחר.

ענבר פלטנר // Global Employee Experience and Employer Brand manager בחברת Gett



#מובילה בסניבת  
עבודה

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

בשורה התחתונה - כולנו רוצים להגיע למשרד כל בוקר עם חיוך גדול ובעיניי הדברים שמשפיעים על כך הם האספקטים המקצועיים והרגשיים. מה שמשאיר את המועסקים בארגונים שלהם הם האתגרים המקצועיים, יכולות ההתפתחות הניתנות להם, ערכי הארגון והאנשים איתם הם עובדים ביום יום.

### ממי ומאיפה את מקבלת השראה ליוזמות פנים ארגוניות?

אני חוקרת הרבה בתחום, גם בארץ וגם בחו"ל, אני פחות מתחברת להעתקה של רעיונות מקולגות, אני אוהבת להביא את הטוויסט בכל דבר ותמיד להתאים את הפעילות לצרכי הארגון והערכים שלו. אין ספק שיש אנשים מוכשרים מאוד בעולמות ה-HR אבל לכל ארגון צרכים אחרים ואני אוהבת להמציא את עצמי מחדש ולהביא לכל עובד חוויה הייחודית רק ל-Gett.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

קודם כל הכל מתחיל בבסיס, צריך להבין את המשמעות של צוות גיוס חזק ולעשות הכל על מנת להקים את הצוות הטוב ביותר. צריך להבין מה המטרה והערכים של הארגון ומה הוא מנסה למכור. לעבוד קשה על מנת לגייס את הטובים ביותר, אבל יחד עם זאת להבין שלכל ארגון ההגדרה לטוב היא שונה. יש לשים דגש על נתינת הזדמנויות שוות לנשים, ג'וניורים ובעיקר לדאוג לגיוון תעסוקתי.

### על GETT

Gett היא פלטפורמה טכנולוגית המתמקדת בניהול תחבורה יבשתית הקיימת משנת 2010 והפכה למובילה בתחום ה-GMT. כאשר היא עובדת עם מעל 500 חברות וגייסה במהלך השנים 900 מיליון דולר. Gett היא חברה ישראלית אשר מפעילה את שירותיה גם באנגליה, ארצות הברית ורוסיה. מדובר בצוות של יזמים שאוהבים לאתגר את הסטטוס קוו.

### על ענבר

ענבר, בוגרת המכללה למנהל. החלה את דרכה כמנהלת השמה בלין ביכלר משאבי אנוש, לאחר 4 שנים בחברת נס טכנולוגיות הגיע לגט. השנה בנתה תוכנית אסטרטגית להפיכת שני התפקידים שלה, גם כמנהלת מיתוג מעסיק וגם כמנהלת חווית העובד, מלוקאלים לגלובאלים.

### איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

קצת קשה לי לכתוב על תפקיד מנהלת ה-HR מאחר ואני לא מנהלת HR, אך כן יכולה להביע את דעתי. כולנו מבינים כי העולם משתנה בקצב מהיר, התגובות הנדרשות לשינויים שקורים הן מהירות וקבלת ההחלטות צריכה להיות שקולה. בכלל החברות הגלובליות נדרשת היכולת לייצר חווית עובדים זהה בכל המדינות באמצעות מציאת תחומי עניין רלוונטיים וניהול קהילות פנים ארגוניות.

ספרי אף צמח ב-5 מילים

Bold, innovative, creative  
"people person"  
Love to starch myself

שם: ענבר פלטנר

חברה: Gett

תפקיד: Global Employee Experience & Employer Brand manager

וחתק: 4.5 שנים



# שירה איסקוב

סמל למאבק באלימות  
נגד נשים.



שירה איסקוב (צילום: אורי דוידוביץ)

איסקוב היתה קורבן לניסיון רצח על ידי בעלה בספטמבר 2020. לאחר המקרה היא ביקשה להתראיין בפנים חשופות על מנת להעלות למודעות את נושא האלימות נגד נשים. ביום העצמאות היא ושכנתה נבחרו להשיא משואה בטקס המשואות. המאבק של שירה העלה את הנושא לכתורות וגרם ללא מעט שינויים בחוק הישראלי והיא נחושה לעשות הכל על מנת למנוע את מקרה הרצח הבא.

"הדרך בה הצליחה לעמוד בגבורה ולא להיכנע גם ברגע האמת וגם בעודה שבורה וחתוכה. להרים את ראשה בגאווה ולא להתבייש ובעיקר להשמיע את קולה מהמקום הכי חלש ופגיע."



## תפקיד מנהלת משאבי האנוש הוא בהחלט לא HEAD OF FUN או בשביל לשים טעמי גלידה במקור.

אוסרת בנימין // VP HR בחברת Monday



### על MONDAY

Monday היא מערכת הפעלה לעבודה (Work OS), באמצעותה ארגונים בכל סדר גודל יכולים ליצור את הכלים והתהליכים הדרושים להם לניהול ההיבטים השונים בעבודתם. ל-Monday צוותים בעשר ארצות שונות. הפלטפורמה מאפשרת התאמה אישית כך שתתאים לכל תעשייה וכיום היא משמשת מעל ל- 127,000 לקוחות בלמעלה מ- 200 תעשיות ביותר מ-190 מדינות. בסופרבול האחרון השיקו פרסומת כחלק מקמפיין הפרסום הרחב שלהם מסביב לעולם. בשנת 2021, היו מהעשיריה המובילה של חברות ההיי-טק שהכי טוב לעבוד בהן.

### על אושרת

אוסרת החלה את דרכה בתחום הגיוס וב-9 שנים האחרונות ניהלה את מחלקות משאבי האנוש של מספרת חברות בולטות כגון eXelate, AppsFlyer ו-Taboola.

### איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

בהחלט לא head of fun או בשביל לשים טעמי גלידה במקור. בשנה האחרונה נשות ה-HR נדרשו לעשות קפיצת מדרגה ביכולות. נדרשנו להיות אסטרטגיות וטקטיות, לחשוב כמו נשות מוצר ובמקביל לזכור להיות רגישות ובגובה העיניים, להבין מה מטריד את העובדים ומה הם צריכים, וכמובן לדעת איך להגיב מהר לנוכח השינויים שפקדו את העולם. נדרשנו ליצוק משמעות לעשייה הארגונית, לחבר

למהות ולערך את המועסקים כל הזמן, כדי שאנשים יזכרו בכל בוקר מחדש למה הם בחרנו בארגון שלנו.

### מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממועסקת?

כל תגובה שאני מקבלת מהמועסקים על אחד מהאנשים במחלקה שלי מרגשת אותי מחדש. כאשר אני שומעת שהמועסקים רואים באנשי הצוות שלי פרטנרים משמעותיים לדרך שהם עושים בארגון, שהם תרמו להם או גרמו להם לחווייה משמעותית, זה מחמם לי את הלב. בשביל הדברים האלה אני קמה בבוקר.

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

אני מאמינה שמה שמחזיק את המועסקים היא בעיקר תחושת המשמעות בעבודה שהם עושים. זה בא לידי ביטוי כמובן גם בחיבור למהות ולערכים של החברה. חשוב להנחיל בעובדים תחושת התפתחות תמידית ושיש להם להן להתפתח בתוך החברה.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

החוזה הפסיכולוגי בין העובדים למעסיקים השתנה מאוד. סט הציפיות של המועמדים נהיה שונה - הצורך במשמעות וההבנה של כמה היא נחוצה בתוך העבודה, החשיבות של ה-wellbeing והבריאות המנטלית. כל אלו מייצרים שיח ארגוני אחר לגמרי ממה שהיה עד כה ומחייב ארגונים להסתכל על היבטים נוספים מלבד מדידת תפוקות ומדדי שביעות הרצון המסורתיים.

ספרי על עצמך ב-5 מילים

נושמת hr, אמא, מכוונת אימפקט, חיובית

שם: אושרת בנימין

חברה: Monday

תפקיד: VP HR

ותק: שנה ושלושה חודשים

אישה מעוררת השראה

# שריל סנדברג

סמנכ"לית התפעול של פייסבוק



שריל סנדברג (צילום: Drew Altizer)

בחרתי בה כי היא שמה על השולחן את הנושא של נשים בתפקידי ניהול ונתנה במה לניהול נשי, להבאת הקול הנשי לשולחן כקול שווה ועל ידי המסרים שלה היא מעודדת נשים אחרות לעשות צמיחה אישית ומקצועית ולא לחשוש מלהביע את עצמן.



## הדבר המרכזי ביותר הוא החיבור הרגשי לתרבות הארגונית. העובדים נשארים כי הם מתחברים לחזון של החברה ולעובדה שהם יכולים לתת ערך

נילי נגר // Senior Director, Marketing & Employer Branding // בחברת Salesforce



#מובילה בפיתוח עובדים

צילום: נתנאל טוביאס

### על SALESFORCE

Salesforce הינה המובילה העולמית בתחום הענן ובתוכנות ניהול קשרי לקוחות ארגוניים, המקרבת בין חברות ללקוחותיהן בעידן הדיגיטלי. מאז הוקמה בשנת 1999, סילספורס מאפשרת לחברות בכל גודל ומכל תחום בתעשייה לנצל טכנולוגיות רבות עוצמה להתחבר ללקוחותיהם בצורה חדשה לגמרי. בשנת 2010 הכריזה החברה על גרסה ראשונה של מערכת ניהול לקוחות מתוצרתה עם תמיכה מלאה בעברית.

### על נילי

נילי מגיעה מתחום השיווק והפרסום ובעלת תארים בשיווק ועיצוב. שנים רבות עבדה בתחום השיווק בחברות בולטות כמו Wix-i conduit, Como. בשנת 2019 החלה להתמחות בתחום המיתוג מעסיק ב-Microsoft ובשנתיים האחרונות היא מנהלת מיתוג המעסיק והשיווק של Salesforce

### מה מביחנתך התכונה הכי חשובה למנהלת HR בשנת 2022?

מציאת פתרונות חדשים כדי לתת מענה לצרכים החדשים של העובדים. הקשבה ארגונית - אבל באמת. יכולת לעשות שינויים בזמן קצר ולא להתקבע על תהליכים שעבדו בעבר. הבנה שאנחנו צריכים לאפשר לעובדים להתפתח ולגדול ולתת להם כלים מעבר לנדרש מהם בעבודה היומיומית.

### מאילו פעילויות ויוזמות בשנה החולפת המועסקים ות הביעו סיפוק?

אני מקדישה את רוב התקציב שלי לבניית תכניות העשרה לעובדים ופחות בקמפיינים חיצוניים. ההשקעה באה לידי ביטוי בעובדים - לב הארגון. הם כל כך מעריכים את זה שמשקיעים בהם מעבר לקורסים טכנולוגים או העשרה למטרות מקצועיות. ולכן בנינו תוכניות העשרה ומיומנויות כמו דוברות על במה, תכנית שגרירי סושיאל, אפייה, נגרות, סטוריטלינג ועוד.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

ההבנה ששקעה אצל שני הצדדים - העובדים לא באים לקריירה ארוכת שנים והחברה היא רק תחנה אחת בדרך שלהם. מעסיקים מתחילים להבין שחייבים להשקיע במכלול האספקטים של חיי העובדים כדי להצליח לשמר אותם - ולמעשה לטפח את התרבות הארגונית.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

הטבות מפנקות ו-9 סוגי חלב זה פשוט לא מספיק - צריך לתת לעובדים להרגיש שבאמת רואים אותם. לא חייבים להשקיע מלא כסף - יש המון דברים שאפשר לעשות כדי לתת ערך, תחושת שייכות ויצירת חיבור.

### מה הפעילות/ היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

הקמתי את כל מערך מיתוג המעסיק בישראל מאפס, יחד עם צוות מנצח - וכך Salesforce הפכה להיות במקום ה-4 בדירוג חברות הייטק שהכי טוב לעבוד בהן.

ספרי על עצמך ב-5 מילים

יצירתית, נגישה, חייכנית, דרייב להצלחה

שם: נילי נגר

חברה: Salesforce

תפקיד: Senior Director, Marketing & Employer Branding

וחק: שנתיים

# סיימון ביילס

מתעמלת אמריקאית  
ואלופה אולימפית



סיימון ביילס (יוצר: HOW HWEE YOUNG, קרדיט: EPA)

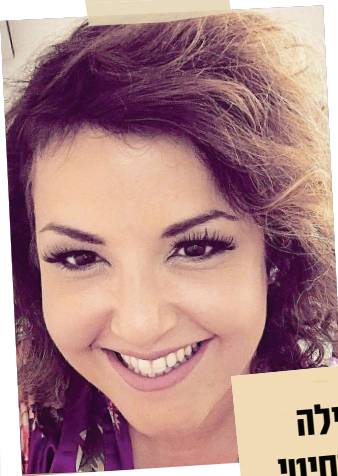
היא המתעמלת האפרו-אמריקאית הראשונה בהיסטוריה שזכתה במדליית זהב אישית באליפות העולם. היא הדהימה את העולם בביצוע תרגילים פורצי דרך האופייניים רק לה, והיא גם האישה הראשונה שביצעה תרגילים שנעשו לפניה רק ע"י גברים. באולימפיאדת טוקיו 2020, היא בחרה לפרוש בצעד אמיץ מהתחרות הקבוצתית כדי להתמקד בבריאות הנפשית שלה.

"היא מוכיחה שאפשר להיות אישה חזקה ועדיין לא לפחד להראות פגיעות. היא לא מתביישת להחשף ולשבור את הפסון שלה - גם להכי טובים החוסן הנפשי לפעמים מתערער. היא לא מפחדת להיות מי שהיא, "מהפכנית שחורה וגאה" ומפגינה אומץ לעמוד איתנה גם מול המוסד הנוקשה של ארגון הספורט."



## אם רוצים לגדול ולצמוח צריך לוודא שהיסודות חזקים מספיק כדי להחזיק את הצמיחה, שהגזע מספיק חזק ואיתן וכך גם העובדים.

ליטל אלקיים // VP HR בחברת Kaltura



#חובילה  
בדיברסיטי

שלו להביא לעולם את בנו.

### מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

תכנית K Sisters, תוכנית מנטורינג לנשים בארגון. נשות הארגון חולקו לצוות של מנטוריות ומנטי על פי תחומי העיסוק, עברנו הדרכות בנפרד וביחד. כל מנטורית נפגשה כחמש פעמים עם המנטי שלה ודיברה על סוגיות בעולם של קריירה, פיתוח אישי, פיתוח ניהולי, ניהול היכולות ועוד ועד היום אני מלווה בצמוד את המנטי שלי ומשמשת כמנטורית שלה בתהליכים ארגוניים ואישיים.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

יש לתת מקום לנושאים שבעבר לא היינו צריכים בכלל לגעת בהם- הבית, המשפחה והחיים האישיים. כל אלו היו בעבר בגדר מציצנות וכיום הפכו להיות האזורים החשובים שיש להתייחס אליהם.

### מהו ה-סיי של ארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

לוודא שהתשתיות מבוססות בכל מעגל החיים של העובד בארגון. מהיכולת לגייס את האדם הנכון ועד לתהליך Onboarding איכותי אשר מספק לעובד את מלוא הפרטים והמידע שהוא צריך על מנת להתחבר לארגון. חשוב ליצור חיבור של כלל העובדים לחזון ולערכים של הארגון. חשוב למצוא את האיזון הנכון בין שימור הטאלנטים ופיתוח שלהם בתוך הארגון, לבין שילוב של עובדים חדשים לארגון שייתנו ידע נוסף ויובלו לצמיחה.

### על KALTURA

Kaltura היא פלטפורמה לחווית וידאו בענן. הפלטפורמה מאפשרת למידה באמצעות וידאו, ארגון אירועים וירטואלים ושידור טלוויזיה באינטרנט. החברה הוקמה בשנת 2006 והנפיקה בנאסד"ק לקראת סוף חודש יולי האחרון וגייסה 150 מיליון דולר. המוצרים של Kaltura נמצאים בשימוש על ידי אלפי ארגונים גלובליים, חברות מדיה, ספקי שירותים ומוסדות חינוך.

### על ליטל

ליטל, בוגרת המכללה למנהל, התחילה את דרכה המקצועית בתור רכזת גיוס בקבוצת נישה. היא נמצאת ב-Kaltura כבר מעל 7 שנים ועברה מספר תפקידים ובשנתיים האחרונות נמצאת בתפקיד ה VP HR של הארגון. ליטל חברה ב-Ximus, הפורום העסקי המוביל בישראל לפורצי דרך בתחומם. לקחה חלק פעיל בתוכנית ה K Sisters של Kaltura בתור מנטורית.

### מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממועסקת?

מועסק מקהילת הלהט"ב אמר שהוא מרגיש ש-Kaltura היא חברה אשר לא רק נושאת על דגלה ערכים של פלורליזם ושוויון אלא חיה אותם באופן הדוק, שהוא מרגיש שכל אדם באשר הוא שווה בארגון ושיש תמיכה בקהילות שונות. אנחנו בתור ארגון התרגשנו מאוד לקחת חלק ולתמוך כספית בטיפול הפונדקאות אותם עבר ולעזור אפילו קצת בתהליך

ספרי על עצמך ב-5 מילים

יצירתית, חיובית, תשוקה לחיים ואסטרטגיה

שם: ליטל אלקיים

חברה: Kaltura

תפקיד: VP HR

וותק: 7.5 שנים

# מארינה מקסימיליאן

זמרת, יוצרת, שחקנית  
ומנחת טלוויזיה ישראלית.



מארינה מקסימיליאן (צילום: דודי חסון)

היא פרצה לחיינו בשנת 2007 ומאז מעוררת סמל והשראה לנשים רבות. היא מחזקת ונותנת דוגמה בעיקר בנושאים הקשורים לדימוי גוף, על עוצמה ותעוזה ובשנים האחרונות היא גם משמשת דוגמה מדהימה למשפחה וזוגיות וכל זאת תוך שמירה על קריירה, חיים, שיתופי פעולה והשקעה בעצמה.

"פעם הייתה לי אמונה מגבילה שזה כמעט בלתי אפשרי להיות אשת קריירה מוצלחת וגם אשת משפחה ובת זוג וחברה. משהו יבוא על חשבון משהו. עם השנים זה השתנה אצלי ואני בכלל לא מאמינה בזה יותר ומעבר לזה אפילו חושבת שחייבים לשלב את הכל כדי לחוות ולמצות את החיים על הצד הטוב ביותר. מרינה היא כזו בעיני".



## שינוי הוא הדבר היחיד שקבוע.

שירלי אביבי // Global Talent Acquisition Manager בחברת eToro



#מובילה\_בניהול  
\_אגילי

כבר לא רק trusted advisors הם מנווטים את הספינה לא פחות ממנהלים אחרים בארגון.

### מהו האספקט שהכי משאיר את המועסקים בארגונים שלהם?

ההרגשה כי הם שייכים למשהו גדול באמת, שיש להם על מי לסמוך גם בתקופות קשות וכמובן הידיעה שמעריכים אותם ואת העבודה הקשה שלהם. המכלול הזה יכול להיווצר רק באמצעות מנהיגות אמיצה, כזו שהולכת את האקסטרה מייל למען הארגון וכמובן למען המועסקים.

### מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה החולפת?

קיימנו את חודש הבריאות בנובמבר 2021 ודאגנו למגוון פעילויות בנושאים בריאותיים שונים בהם השתתפו מספר גבוה של עובדים. גם במסגרת חודש התמיכה בסרטן השד, הזמנו את המועסקות בארגון לבדיקות שד עם רופאה כירורגית מומחית והיתה לכך היענות מרשימה ביותר.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים ?

הדורות החדשים שנכנסו לשוק העבודה שינו ומשנים את כל חוקי המשחק. בעבר האנשים חיפשו במקום העבודה שלהם משהו יציב ובטוח, לתת תפוקה קבועה בשעות העבודה, הקבועות שלהם על מנת לקבל את תלוש השכר שלהם, שלא כל כך השתנה לאורך תקופת ההעסקה. היום אנשים כבר לא מפחדים לקחת סיכונים, הם מחפשים את הגיוון.

### על ETORO

eToro היא פלטפורמה למסחר בשוק ההון המבוססת על רשת חברתית. הפלטפורמה מעניקה לסוחרים ומשקיעים גישה לשוקי מניות גלובליים, מסחר בסחורות ובמטבעות קריפטו. היא חברת פינטק מהפכנית שנמצאת בחזית המסחר המקוון כבר יותר מעשור. מטה החברה נמצא בישראל ולחברה למעלה מ-12 סניפים במדינות מרכזיות בעולם. במרץ 2021 הודיעה החברה שתיכנס לבורסת הנאסד"ק באמצעות חברת רכישה למטרות מיוחדות לפי שווי של כ-10 מיליארד דולר.

### על שירלי

שירלי החלה את דרכה המקצועים בשנת 2003 ומאז עבדה עם לא מעט ארגונים גדולים. במהלך הדרך גם ייסדה מרכז ייעוץ קריירה.

### איך את רואה את תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

מאז שהקורונה הגיעה לחיינו תחום ה-HR עבר שינויים אדירים והלקח המרכזי של התקופה הזו שהיא ששינוי הוא הדבר היחיד שקבוע. מנהלי ומנהלות ה-HR יידרשו השנה להרבה יותר קריאייטיביות, גמישות מחשבתית, מנהיגות נוכחת, כזו שמקבלת החלטות בזמן אמת ותעוזה על מנת להוציא לפועל מהלכים שונים ומגוונים. מנהלי ה-HR הם

ספרי על עצמך כ-5 מילים

אל.תפריעו.לי. באמצע. הקפה. וברצינות:  
מובילה, משנה, אמא, פועלת בתשוקה,  
מעזה.

שם: שירלי אביבי

חברה: eToro

תפקיד: Global Talent Acquisition Manager

ותק: שנה



# טל אוחנה

ראש מועצת ירוחם.



טל אוחנה (צילום: עמית שעל)

החלה את דרכה בגיל צעיר ומשמשת כאישה הראשונה אשר מכהנת בתפקיד ראש מועצת ירוחם. כחלק מתפקידה ובניסיון לפתח את הכלכלה של מועצת ירוחם, היא הייתה צריכה לחשוב על פתרונות יצירתיים. כחלק מהמאמץ שלה היא הציבה לעצמה משימה, להפוך את ירוחם לבירת הקנאביס הישראלית והראתה כיצד מנהיגות אמיצה יכולה לבצע שינויים הדורשים תעוזה.

*"היא אישה חזקה ופורצת דרך אך יחד עם זאת צנועה, לא מחפשת תאוות שלטון אלא עשייה אמיתית למען הציבור"*



## אני דואגת לתת לעצמי זמן ל"בהייה" בחלל לפחות כמה דקות, סוג של הסתכלות מלמעלה. הרבה מאוד תובנות מגיעות אלי בדרך הזו.

נועה צפרייר // Director of Operations and Employee Experience  
eToro Ltd בחברת Experience



צילום: ויקטור לוי

#מובילה  
בחווית עובד

### על eTORO

eToro היא פלטפורמה להשקעות ללקוחות קצה מכל העולם, בעזרת רשת חברתית. פלטפורמת ההשקעות של איטורו מונה 27 מיליון משתמשים בכ-100 מדינות. החזון שלהם הוא להנגיש את עולם ההשקעות לכל אחד ולספק חוויית משתמש מקצועית אך קלה ופשוטה תוך שימוש בחכמת המונים. 2021 הייתה שנת צמיחה משמעותית ל-eToro-7.

### על נועה

נועה החלה את דרכה המקצועית בשנת 1998 וב-12 בשנים האחרונות היא נמצאת בחברת eToro.

### מהי הפעילות/היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

במהלך חודש נובמבר האחרון קיימנו את חודש הבריאות הגלובלי של eToro, בין היתר במהלך החודש הזה בנינו אתגר צעדים אשר דאג לחבר את כלל המועסקים שלנו בכל העולם (מדובר ב-16 סניפים המפוזרים ברחבי הגלובוס). האפקט של הפעילות היה מאוד משמעותי, במיוחד בעולם שנכפה עלינו בשנתיים האחרונות, עולם של חוסר ודאות וביטולים רבים. מאות עובדים השתתפו, שיתפו תמונות, שוחחו ביניהם ובעיקר שיפרו את הבריאות שלהם.

### מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממועסקת?

הייתה קבוצה של עובדים אשר במשך תקופה ארוכה עבדו

מסביב לשעון, כולל סופי שבוע וחגים על מנת לתמוך בלקוחות שלנו. במהלך התקופה פנינו לכל אחד מהם אישית והצענו לעזור ולהקל במטלות הבית והמשפחה (תקציב לאוכל מבושל, ניקיון ובייביסיטר). רבים מהם העידו כי עצם הפנייה האישית והבנה שלנו של המצוקה שלהם הייתה יותר משמעותית ומרגשת מהעזרה עצמה.

### מהיכן את שואבת השראה?

האמת שכמעט מכל דבר. אני מקפידה לקרוא המון מאמרים וכתבות, להשתתף בוובינרים ובמפגשים של אנשי מקצוע, לנהל שיחות עם אנשים שונים ולשאל המון שאלות. הטיפ הכי טוב שיש לי הוא לתת לעצמנו זמן "בהייה" בחלל, לפחות כמה דקות, סוג של הסתכלות מלמעלה. הרבה מאוד תובנות מגיעות אלי בדרך הזו.

### מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

הצלחנו לקיים לא מעט מפגשים פנים אל פנים בשנת 2021, אבל האימפקט הכי חזק היה יום כיף כלל ארגוני עם פעילות מגבשת ומסיבה (אחרי שנה וחצי של עבודה מהבית בלבד) שקיימנו ביוני. העובדה שהצלחנו לתפוס את הרגע הנכון (בין הקורונה ואחרי עוד מבצע בעזה) הייתה משמעותית מאוד והתגובות מהעובדים היו מרגשות. שום פעילות בזום לא משתווה לזה!

ספרי על עצמך ב-5 מילים

סקרנית, שאפתנית, מנהיגה, מצחיקה, אוהבת אנשים

שם: נועה צפרייר

חברה: eToro Ltd

תפקיד: Director of Operations and Employee Experience

וחתק: 12 שנים

# מרב מיכאלי

שרת התחבורה וראש  
מפלגת העבודה.



מרב מיכאלי (צילום: רון קדמי)

מירב מיכאלי נאבקת כבר שנים על מנת לתת לנשים קול והזדמנות שווה. מאבקה בשינוי השפה לכזו הפונה לשני המינים היא דוגמא ומופת, בעיניי, ליצירת שינוי התודעה הקולקטיבי ביחס לנשים בכלל ובשפה העברית בפרט והיא עושה זאת לבדה בנחישות ובעקביות. היא חוצבת את דרכה הייחודית בהתמדה ויוצרת משבצת משל עצמה בציבוריות הישראלית.

"כאמא לשתי בנות חשוב לי שהן תגדלנה לעולם שבו ההזדמנויות שפתוחות שבפניהן אכן תאפשר להן לממש את מלוא יכולותיהן. אני סבורה כי מיכאלי, בפעילותה, מקדמת עולם שכזה, עקב בצד אגודל."



## על מנת שהארגון יצמח ויגדל, צריך קודם כל לזהות מה התרבות הארגונית שלכם ומה העוגנים המרכזיים המובילים את הארגון.

רינת כהנא // מנהלת מיתוג מעסיק בחברת אלביט מערכות



צילום: שלמה שוהם

#מובילה\_בהון  
\_אנושי

וכמובן שכולם זוכרים את פרויקט ט"ו באב שלנו - בזמן אירוע מיוחד שעשינו, הפתענו את בת הזוג של אחד מהעובדים שלנו. באמצעות מיטב הטכנולוגיות שלנו ארגנו הצעת נישואים שעוד לא נעשתה עד היום.

### מהי הפעילות/היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

פרויקט נקודת מפגש - פרויקט ייחודי שהובלנו בשיתוף פעולה עם גלובס. מטרת הפרויקט היא לעודד בנות הלומדות בחטיבות הביניים מהפריפריה לבחור מסלול טכנולוגי, דרך פגישות אישיות של אחת על אחת עם נשים בכירות מאלביט. אחד העובדים אצלנו שיתף כי הבת שלו לקחה חלק בפרויקט אשר גרם לה לבחור מסלול טכנולוגי.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

בשנים האחרונות שוק העבודה הפך להיות השוק של המועסקים, מה שגרם לתחום משאבי האנוש להפוך הרבה יותר דינאמי ממה שהוא היה בעבר. הדינמיות הרבה מצריכה מכולנו להיות הרבה יותר ורסטיליים על מנת להישאר רלוונטים כל הזמן.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

על מנת שהארגון יצמח ויגדל, צריך קודם כל לזהות מה התרבות הארגונית שלכם ומה העוגנים המרכזיים המובילים את הארגון. לאחר מכן צריך להיצמד אליהם ולחזק אותם בצורה יצירתית וחדשנית כל פעם מחדש.

### על אלביט מערכות

אלביט מערכות היא חברת הייטק ביטחונית ישראלית העוסקת בפיתוח ובייצור של מערכות הגנה ביבשה, באוויר, בים ובחלל. סניפיה מפוזרים בכל הארץ, מהצפון ועד הדרום. באלביט מועסקים כיום מעל 17,000 עובדים בארץ ובעולם. החברה הוקמה בשנת 1961 ונכון לשנת 2020 שוויה מוערך ב- 5.2 מיליארד דולר.

### על רינת

רינת היא בוגרת תואר במשפטים במכללה האקדמית נתניה. היא החלה את דרכה כעורכת דין ועובדת באלביט כבר 6 שנים, מתוכם שנתיים כמנהלת מיתוג מעסיק.

### איך את רואה את תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

מנהלת משאבי האנוש צריכה לראות קודם כל את ההון האנושי נגד עיניה, היא צריכה לדעת את ההתאמות הנדרשות אל מול השינויים הרבים בעולם בכלל ובתחום העבודה בפרט. יחד עם זאת חשוב שהיא תהיה מובילת חדשנות בעולמות משאבי האנוש ותדע לפעול בדרכים יצירתיות.

### מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

קהילת השגרירים שבנינו כחלק מאסטרטגיית מיתוג המעסיק, קמפיין הגאווה שעשינו ואירועי החברה השונים.

ספרי על צמיחה ב-5 מילים

עדיף כישלון מפואר מחלומות במגירה

שם: רינת כהנא

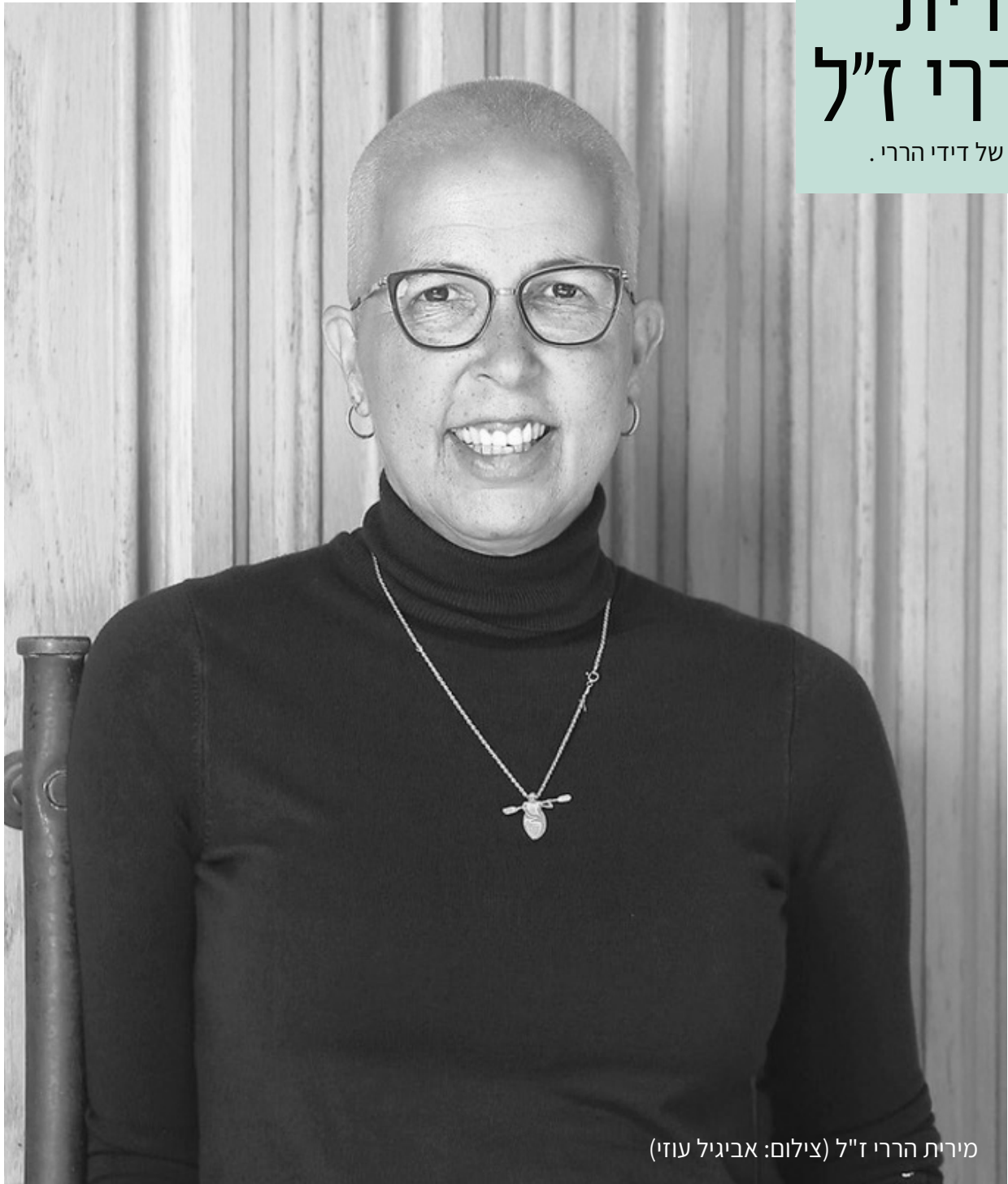
חברה: אלביט מערכות

תפקיד: מנהלת מיתוג מעסיק

וחתק: 6 שנים

# מירית הררי ז"ל

אשתו של דידי הררי.



מירית הררי ז"ל (צילום: אביגיל עוזו)

הלכה לעולמה לאחר מאבק ארוך ומעורר השראה במחלת הסרטן. כנגד כל הסיכויים גילתה חוסן עצום, התגברה בכל פעם מחדש על האתגרים שהיו לפניה, האמינה בעצמה ובחיים, בכוחות שיש בה ובכוחו של הרגע. היא בחרה לחשוף באומץ רב את מצבה הרפואי ולהראות כיצד להתמקד דווקא במתנות ובשיעורים החשובים של החיים. לאורך כל הדרך גילתה אופטימיות לצד רציונליות, אנושיות, נתינה ורוחב לב גם ברגעים הקשים ביותר.

*"היא דאגה להעביר הלאה את החזון שלה והטביעה את חותמה אצל אנשים רבים דרך המעשים שלה"*



## לא משנה באיזה תפקיד העובד נמצא, כולנו חלק מאותו גלגל וחווים את ההצלחות יחד.

ליסה זייצ'יק קניאל // Chief People Officer בחברת AppsFlyer



#חובילה  
במשמעות

### מהי הפעילות/היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

וואו, אני הכי גאה להוביל צוות של אלופים שעשו כל כך הרבה השנה. זה אף פעם לא "אני" כי לכל רעיון משוגע צריך צוות תותחים ותותחיות כדי להפוך אותו למציאות. חלק מהיוזמות שעשינו השנה: השקת פרויקט דיגיטלי לחינוך והנצחת השואה בשיתוף מוזיאון אושוויץ-בירקנאו, שבוע למידה פנים ארגוני בהשתתפות עובדים ומרצים מכל העולם, הקמת קרן אימפקט 'מקס' על שם מקס אדלשטיין ז"ל לקידום מודעות וחינוך ובטיחות ברשת עבור ילדים ונוער, ותוכנית הורים בה כל הורה, אבא או אמא זכאים לחופשת לידה מורחבת ומשופרת מעבר למה שקיים בחוק.

### ממי את מקבלת השראה?

מעצמי בעיקר (:). בעייני, השראה זה משהו שאתה מקבל גם מהסביבה וגם מעצמך, השראה פנימית זה לא פחות חשוב. אני כל הזמן בתנועה, קוראת, מחפשת מקורות השראה, מתעניינת בפסיכולוגיה, חוקרת על תחום בריאות הגוף והנפש, מגלה אנשים מעניינים ולומדת מהם.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

צמיחה היא לא מצב נוח, היא קשה והיא מאתגרת, אבל זה כיף גדול אם אתם פתוחים לזה. חייבים לקבל אתגרים בזרועות פתוחות ולראות כל קושי כהזדמנות לשינוי ושיפור.

### על APPSFLYER

AppsFlyer היא חברת SAAS שעוסקת בתחום ה-Mar tech, טכנולוגיות למדידה וייעול של פעילות שיווקית בעיקר בתחום האפליקציות. החברה עוזרת לבעלי אפליקציות ואנשי שיווק, לקבל החלטות טובות עבור העסקים שלהם, להבין טוב יותר את תנועת המשתמשים ולגזור מזה החלטות שיווקיות חכמות יותר.

### על ליסה

ליסה, בוגרת מכללת ספיר עם תואר בשיווק טכנולוגי. החלה את דרכה המקצועית בשנת 2006 ועברה במספר חברות גדולות כגון Cellcom ו-Payoneer. את דרכה ב-AppsFlyer החלה כמנהלת השיווק לפני כמעט עשר שנים.

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

משמעות. בעולם החדש בו אנשים התרגלו לעבוד מהבית, הקשר עם הארגון נמצא כעת בעמדה מאתגרת. אבל, כאשר מקום עבודה הוא לא רק מקור הכנסה אלא גם הזדמנות צמיחה והתפתחות אישית - הקשר הזה מקבל משמעות נוספת. המשמעות מתבטאת בלמידה ופיתוח קישורים חדשים, תרומה לקהילה, התמקצעות, והביטים רבים נוספים שיש להנחיל ולאפשר למועסקים.

ספרי על צמח ב-5 מילים

תעוזה, שאיפה, התמדה, אנושיות

שם: ליסה זייצ'יק קניאל

חברה: AppsFlyer

תפקיד: Chief People Officer

וותק: 10 שנים

# רונה רמון

פעילה ציבורית



רונה רמון (צילום: גבריאל בהרליה)

רמון הייתה אלמנתו של אלוף-משנה אילן רמון ואמו של סרן אסף רמון שנהרגו בעת מילוי תפקידם. במסגרת יום העצמאות ה-68 של מדינת ישראל, השיאה משואה בטקס הדלקת המשואות. רמון היוותה השראה לנשים רבות אשר מתמודדות עם השכול.

"רונה רמון היא דמות מעוררת השראה בשבילי. היא הוציאה לפועל שורת מיזמים חברתיים וחינוכיים בארץ ופעלה לקידום בני נוער בסיכון. היא הצליחה להתרומם מעל כאבה האישי ולפעול למען הקידום החברה הישראלית ולעיצוב פני הדור."



# אם אתאר את התפקיד שלנו במשפט - אנחנו מאפשרים לארגונים שלנו להמשיך להתנהל כרגיל בעולם שהכל הפך בו שונה.

רותם אמתי // VP HR בחברת Riskified



## על RISKIFIED

Riskified מאפשרת לעסקים לממש את מלוא הפוטנציאל שלהם בתחום הסחר האלקטרוני על ידי הפיכתו לבטוח, נגיש ומהיר. הפלטפורמה מאפשרת לסוחרים מקוונים לבנות קשרי אמון ארוכי טווח עם הצרכנים שלהם על ידי תוכנה המספקת כשירות למניעת הונאה וביטול חיובים במסחר המקוון באמצעות שימוש בבינה מלאכותית. בשנת 2021 החלו ניירות הערך של החברה להיסחר בבורסה לניירות ערך בניו יורק.

## על רותם

רותם, בוגרת המכללה למנהל, החלה את עבודתה ב-Riskified בשנת 2014 וכבר יותר משלוש שנים נמצאת בתפקיד VP HR בחברה.

## מה מבחינתך התכונה הכי חשובה שתהיה למנהלת HR בשנת 2022?

התכונה שאני מאמינה שהכי חשובה למנהלת משאבי אנוש בשנת 2022 זהה לזו שהייתה גם קודם - לא להתאהב בעצמנו. הפתרון הנכון לכל סיטואציה בארגון הוא לא בהכרח פתרון מן המוכן, ומה שעשו לפנינו לאו דווקא מתאים לנו. היכולת להמציא את עצמנו מחדש, לא להשאב להרגלים שנוחים לנו, ולגשת לכל בעיה בצניעות ופתיחות היא המפתח בעיני לפתרונות מותאמים ולהצלחה של צוותי משאבי אנוש.

## מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

הכשרת מנהלים - בליווי יועצים חיצוניים שבה כל מנהלי "קו ראשון" עברו הכשרה של 6 שבועות ומאז אנו ממשיכים בפעילויות של למידת עמיתים. בנוסף הוצאנו לפועל את תוכנית build a brand - תוכנית פנים ארגונית ליצירת שגרירים של ריסקיפייד שלא רק מציגה את היתרונות והטכנולוגיה המדהימה של ריסקיפייד, אלא גם מאפשרת לעובדים שלנו לפתח את הברנד האישי שלהם ולהפוך למובילי דעה בתחומם.

## מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

לא להתפשר על הבסיס! איכות הגיוסים הראשוניים, ההתעקשות על תרבות ארגונית כבר מהתחלה והיסודות אותם בונים בשלבים הראשונים ילוו את הארגון גם בצמיחה שלו. גם בשנת קורונה כל כך מורכבת, אני מאמינה שהאנשים המדהימים שהקימו את ריסקיפייד, הערכים שמלווים אותנו מתחילת הדרך והאמונה של כולנו במוצר עזרו לנו לא רק להגדיל את כמות האנשים, הלקוחות וההכנסות אלא לעשות זאת בהצלחה ותוך שמירה על ה-DNA שלנו.

## מאיפה את שואבת השראה ליוזמות פנים ארגוניות?

הצוות שלנו, כצוות גלובאלי של ארגון הצומח ללא הפסקה - הינו צוות מגוון וחדשני. כלל חברי הצוות מביאים כל אחד את המומחיות שלו, הידע ממקומות עבודה קודמים, תחומי הידע שלהם והכרות עם טרנדים מרכזיים בעולמות הרלוונטיים.

ספריץ אף צ'צ'אק ב-5 מיילים

אנושית, חדה, כנה, מנהלת, נחושה

שם: רותם אמתי

חברה: Riskified

תפקיד: Senior Director, Marketing & Employer Branding

וותק: 3 שנים



# קאת'י ווד

מייסדת חברת ניהול  
הנכסים Ark Invest



קאת'י ווד (צילום: Eli Warren)

ווד סיימה את לימודיה בהצטיינות באקדמיית נוטרדאם ולאחר מכן באוניברסיטת דרום קליפורניה עם תואר בפיננסים וכלכלה וכך החלה את דרכה בתחום ניהול השקעות וכיום נחשבת אחת מהנשים הכי בולטות בוול-סטריט. ווד משנה את האופן בו אנשים חושבים וחווים על מסחר בבורסה ועמדה תוך כדי בפני המון לחצים וביקורת. היא לא מדור ה-Y אבל מבינה מעולה איך להשתמש בכח של הרשתות החברתיות ולרתום אותן, ויש לה קהל מעריצים לא קטן.

"אני חושבת שבעולם מאוד מאוד גברי כמו וולסטריט והשקעות בבורסה, להיות אישה זה כבר יוצא דופן. אבל להיות אישה מצליחה וכזו שמובילה דרך זה מרשים אפילו יותר.."



## הרבה אנשים עברו תוך זמן קצר למקומות עבודה חדשים והקשר בין הארגון לעובד נחלש

לירון ג'רבי // VP HR בחברת Razor Labs



צילום: ישראל פררה

#חובילה\_בשימור  
\_עובדים

### מהי הפעילות/היחזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

כחלק מתהליך השיפור של תהליך ה-Onboarding התחלנו לשלב עובדים ותיקים בתהליך הקליטה. העובדים הותיקים, מנוסים ומקצועיים, יודעים היטב את העבודה, עברו את תהליכי הסינון ולוקחים חלק פעיל בליווי בהשתלבות של חברי צוות חדשים.

### מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממעסקת?

אצלנו בארגון אנחנו מקדישים תשומת לב לחייהם האישיים של המועסקים ומתייחסים לכל מיני אירועים אישיים בחיי העובדים. אחת התגובות המרגשות שקיבלתי הייתה מאחד המועסקים שסיפר כי הוא מרגיש מחובר לאנשים ולעשייה של החברה, ואמר כי ההתייחסות שלנו לאירועים אישיים בחיים שלו מרגשת אותו ומפתיעה אותו מאוד.

### ממי ומאיפה את מקבלת השראה ליחזמות פנים ארגוניות?

קודם כל, בעייני מי שבאמת מעוררות השראה הן מנהלות ה-HR בחברות שגדלו בצורה משמעותית דווקא בתקופה המטורפת שחוינו בשנים האחרונות. אני חברה גם בלא מעט קבוצות פייסבוק ולינקדאין של מנהלות משאבי אנוש ונמצאת בקשר קבוע עם קולגות בתחום ואנחנו שואבות הרבה מאוד השראה זו מזו ומשתפות באתגרים שכל אחת מאיתנו חווה.

### על RAZOR LABS

Razor Labs היא חברת תוכנה ואלגוריתמיקה המפתחת פתרונות מבוססי טכנולוגיה של בינה מלאכותית. חברה ישראלית ברובה בעלת סניף עסקי באוסטרליה, אשר התחילה את דרכה בשנת 2017 וכבר סיימה בהצלחה את תהליך ההנפקה והפכה לחברת הבינה המלאכותית הראשונה בבורסה הישראלית.

### על לירון

בוגרת האוניברסיטה הפתוחה. החלה את דרכה כמגייסת ב-NetHR בשנת 2016, ונמצאת כבר חמש שנים ב-Razor Labs.

### איך את רואה את תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

שנת 2022 ובכללי עולם ההייטק צבועים בעיקר בנושא שימור מעסיקים, ובשביל זה מנהלת ה-HR צריכה להפגין יצירתיות בתהליכי שימור, לחזק את הקשרים הבינאישיים ולרתום את המועסקים לארגון ולתרבות הארגונית שלו. אני חושבת שצריך לתת גם דגש על חיזוק הקשרים במיוחד בצוותים קטנים על מנת ליצור תחושת שייכות ומחוברות למטרה.

ספרי על עצמך ב-5 מילים

נחושה לפתור אתגרים לצד רגישות

שם: לירון ג'רבי

חברה: Razor Labs

תפקיד: VP HR

וותק: 5 שנים

# שריל סנדברג

סמנכ"לית התפעול  
של מטא.



שריל סנדברג (צילום: יח"צ)

בתחום ההייטק יש לא מעט נשים אשר פרצו והתקדמו למקומות הגבוהים ביותר. אחת מהן, אם לא המשמעותית ביותר, היא כמובן סנדברג. היא לקחה חלק ענק בצמיחה של מטא, ובאמצעות פעילותה היזמית הביאה אותם לגדילה המרכזית שלה. מעבר לכך היא פועלת ללא הרף לקידום וחיזוק מעמד הנשים במעגל העבודה.

"אישה אמביציוזית שהגיעה רחוק וממשיכה לקדם את הנושא של קריירת נשים בתפקידי ניהול בכירים"



#מובילות\_בלמידה  
\_אירגונית

## הארגונים הנתפשים כמעסיקים טובים הם אותם מעסיקים אשר מאפשרים למועסקים שלהם גמישות, איזון בית עבודה, היברידיות ויעודדו את אוטונומיות העובד.

ליהי וישנבצקי // Director of HR בחברת ActiveFence

מור סידי // VP Operations בחברת ActiveFence

### על ACTIVEFENCE

המוצר של ActiveFence היא תוכנה המשתמשת בשיטה ייחודית לאיתור תוכן זדוני - הכולל טרור, גזענות, אלימות, פגיעה בילדים, ודיסאינפורמציה ברשתות. היא מזהה את התוכן בעת יצירתו, בפינות החשוכות של הרשת, ובכך יכולה לדווח עליו ולעצור אותו לפני שהוא מתפשט ויוצר נזקים בפלטפורמות התוכן בהן כולנו גולשים.

### על ליהי ומור

ליהי, בוגרת מכללת רופין ואוניברסיטת חיפה, החלה את דרכה המקצועית בשנת 2012, ל-ActiveFence הגיעה ביולי 2020. מור, בוגרת האוניברסיטה העברית ואוניברסיטת הרווארד, החלה את דרכה ביחידת 8200 דרך משרד האוצר ולבסוף הגיעה ל-ActiveFence בינואר 2020.

### איך אתן רואות את תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

התפקיד נהיה הרבה יותר משמעותי מבעבר. מנהלת משאבי האנוש חייבת להחזיק בכמה שיותר כדורים. היא צריכה ליצור אמון מרחוק, לחבר נקודות למנהלים ועובדים, להיות מהירה ולהצליח לקרוא את המפה הארגונית גם מבלי לשבת לצד הקולגות פיזית, כל זה תוך יצירת והטמעת תרבות ארגונית ותהליכים שמתאימים לחברה גלובאלית בצמיחה.

### מהי הפעילות/היוזמה שאתן הכי גאות בה שהובלתן בארגון השנה?

אנחנו מנחילות ותומכות בתרבות ארגונית המבוססת בעיקרה על האחריות האישית והרצון להתפתחות וצמיחה של כל אחד ואחת מהמועסקים. ברגע שהם ידעו לתקשר את הרצונות והציפיות שלהם מהארגון, נדע איך לתמוך בצורה הנכונה ביותר. ההחלטות שלנו מסתמכות הרבה פעמים על סקר ארגוני רבעוני מבוסס דאטה וקשב לצרכים מהשטח.

### מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלתן ממועסק.ת?

בתקופת הסגרים הענקי להורים אשר בארגון שלנו כסף עבור אוכל, פעילויות ובייביסיטר לילדים. הם התרגשו מאוד ופנו לכל אחת מחברות הצוות שלנו על מנת להודות באופן אישי. היוזמה הזו נגעה באנשים במקום הכי אישי שלהם אשר העריכו את העובדה שהארגון מבין את האתגר שלהם ובוחר לסייע.

### אילו שינויים/מגמות אתן חושבות שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

ניתן לזהות שהארגונים מבינים ונהנים מהעובדה שאפשרויות הגיוס התרחבו וניתן לגייס מכל מקום בעולם. בעקבות כך נדרשת אדפטציה מהירה למגוון תרבויות ולתהליכי העבודה השונים שכל אדם מביא איתו מהתרבות שלו.

ספרו על עצמכן ב-5 מילים

אלופות באיתור ומציאת פתרונות לבעיות

שם: ליהי וישנבצקי ומור סידי

חברה: ActiveFence

תפקיד: ליהי Director of HR | מור VP Operations

ותק: ליהי שנה וחצי | מור שנתיים

# האמהות שלנו



(צילום: Kenny Krosky)

"הפרסונה הנשית שהשפיעה על כל אחת מאיתנו הן האמהות שלנו: הבנו ששתינו הגענו מבתים עם אמהות חזקות ודומיננטיות שעזרו לנו לעצב ולדחוף למי שאנחנו היום. אנחנו מאמינות שמודל לחיקוי ולמידה, זה כח מניע ומקוות להיות כאלו עבור נשים נוספות"



## התחושה הזאת שהארגון שם בשבילך ואתה לא עוד שורה באקסל של רשימת העובדים, עושה את כל ההבדל.

נוי רגב // Head of HR בחברת Moburst



#מובילה  
ב-ONBOARDING

### מהי הפעילות/היזומה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

הפיכת ה-Onboarding לאישי מבחינתי זה מאסט. אני לא מוכנה לוותר על שיחה ביום הראשון של המועסק בארגון - לא משנה כמה עומס יש וגם כאשר במשך מרבית השנה עבדתי לבד. ההתחלה היא קריטית בעיניי, התחושה הזאת שהארגון שם בשבילך ואתה לא עוד שורה באקסל של רשימת העובדים, עושה את כל ההבדל. בערך כחודש לאחר ההתחלה, כל המועסקים החדשים מקבלים סקר אנונימי בו אני מבקשת פידבק כנה על התהליך, עלינו כחברה, על הצוות והמנהל, אם לא נשמע פידבק לא נדע איך להשתפר.

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעינייך?

חד משמעית תחושת השייכות והיחס אישי, מתנות מגניבות וימי כיף ענקיים אפשר לראות כבר בכל מקום. תנאים מוגזמים יש בכל חברה שנייה אבל תחושת השייכות, המשפחה והמחויבות הם אלו שמשאירים את העובדים בארגונים.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

תהיו קשובים לעובדים שלכם. הטעות הגדולה ברוב הארגונים היא להתעסק רק בגיוס ולא לשים לב לאלו שכבר בחרו בכם קודם. תלמדו מהם, תשאלו אותם, תשתפו אותם. הם אלו המחברים לשטח ויודעים הכי טוב מה עובד ומה לא.

### על MOBURST

Moburst היא סוכנות שנותנת מעטפת דיגיטלית שיווקית לחברות רבות, רובן אפליקציות, החל מדרופבוקס ועד אובר ורידיפיון מיט. המטרה שלהם היא ללוות את הלקוחות שלהם ולתת להם את הערך המוסף. החברה החלה את דרכה בשנת 2013 ובעקבות השקעה של 2.4 מיליון דולר צמחו במהרה והקימו מטה בניו יורק.

### על נוי

נוי החלה את דרכה המקצועית בשנת 2014 בתור עוזרת משאבי אנוש. בוגרת אוניברסיטת רייכמן עם תואר ראשון בפסיכולוגיה ותואר שני ביעוץ ארגוני ופיתוח. נוי יצרה תוכנית Onboarding חדשה והטמיעה אותה בחברה על מנת לייעל את תהליך הגיוס ולשמר את העובדים.

### איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

מנהלת משאבי אנוש היא הלב של הארגון וכיום היא גם שגרירה ודוברת של הארגון כלפי חוץ וכלפי פנים. עברנו את הימים שמנהלת משאבי אנוש עסוקה רק בגיוס, רווחה, שימור ושלל ענייני פרט. המעסיקים של היום בעלי דרישות גבוהות יותר מבעבר ומחפשים את הטאלנטים הטובים והנכונים ביותר. בעיני מנהלת משאבי אנוש צריכה לדעת להתבטא בצורה מעולה, להיות מחוברת לתרבות הארגונית וכמובן למועסקים - להכיר אותם יותר טוב מכל אחד אחר.

ספרי על עצמך כ-5 מילים

וורקוהוליקית שנהנת מהדרך

שם: נוי רגב

חברה: Moburst

תפקיד: Head of HR

ותק: שנה וחצי

# מאיה אנג'לו

משוררת, סופרת,  
שחקנית ופילוסופית.



מאיה אנג'לו (צילום: Gettyimages)

אנג'לו היא אחת מדמויות המפתח בתנועה לזכויות האזרח של ארצות הברית ובספרות האפרו-אמריקאית. הייתה המשוררת השנייה בתולדות ארצות הברית שקראה משירתה בטקס השבעת נשיא ארה"ב. ידועה בעיקר בזכות סגנון הכתיבה האוטוביוגרפי הייחודי שלה. היא השתמשה בעבודתה על מנת להעצים ולהעניק קול לקהילה האפרו-אמריקאית, ספר הזיכרונות שלה שינה את העולם הספרותי ופתח דלתות לסופרות אפרו-אמריקאיות נוספות.

היא עברה חיים לא פשוטים, בין השאר טראומה שהביאה אותה להפסיק לדבר ולהתחיל לכתוב וככה נולדו בין השאר המון ציטוטים מדהימים ומעוררי השראה



## התחושה הזאת שהארגון שם בשבילך ואתה לא עוד שורה באקסל של רשימת העובדים, עושה את כל ההבדל.

דנה ברזילי // CHRO בחברת Cyberbit



### על CYBERBIT

מערכת הסימולציה של Cyberbit מאפשרת לצוותי הגנת סייבר לחוות ולתרגל התקפות מלאות בסביבה מדומה, ובכך מאפשרת להם להתכונן להתקפת סייבר אמיתית, בדיוק כמו בסימולטור טיסה. המערכת משפרת את ביצועי צוותי הסייבר בסדרי גודל עצומים, ומהווה מרכז הכשרת סייבר עבור חברות רבות, מהגדולות בעולם. החברה גייסה עד היום 100 מיליון דולר ומעסיקה מעל 130 איש. משרדי החברה נמצאים ברעננה, עם משרדים נוספים בבוסטון וברחבי העולם.

### על דנה

דנה בעלת ניסיון של מעל עשרים שנה בתחום ניהול משאבי האנוש בחברות ישראליות וגלובאליות. עבדה בין היתר באיקאה ובהוט מובייל. לקחה חלק בכנס המצטיינות בו שיתפה על הצלחתם בתחום משאבי האנוש ודיברה על השותפים החשובים ביותר שלהם- המועסקים.

### מהי הפעילות/היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

טיפלנו בכל מרכיבי המחוברות הארגונית, העצמה ופיתוח העובדים והצלחנו להעלות את מחוברות העובדים לארגון ולשפר את כל אחד מהפרמטרים. חיזקנו את מיתוג המעסיק שלנו ודורגנו בחמישייה הראשונה של הסטארטאפים שטוב לעבוד בהם בישראל! העבודה שעשינו בנושא הוגשה לתחרות המצוינות במשאבי אנוש וזכינו בה במקום הראשון!

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעינייך?

ההאספקט שהכי משאיר את העובדים הוא יכולת ההשפעה. העובדים רוצים להרגיש שאם הם משקיעים את רוב היום שלהם בעבודה, יראו בהם כשותפים אמיתיים לדרך. חשוב להעביר להם מידע בשקיפות, לשאול לדעתם ולהקשיב להמלצות שלהם. עובדים שירגישו שהארגון רואה אותם ומעצים אותם ישארו בארגון לאורך זמן.

### מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

בחג הפסח הלכנו לבתים של הורי העובדים ונתנו להם בקבוק יין לכבוד החג - התגובות היו נרגשות מאד גם מקרב ההורים וגם מקרב העובדים. בנוסף, אנו שולחים לבני משפחות העובדים גלויה בימי ההולדת שלהם וגם פה התגובות מופתעות ונרגשות. תגובה נרגשת במיוחד הייתה מעובד שאמו נפטרה ושלחנו להם אוכל חם במהלך השבעה. האוכל הזכיר להם מאד את האוכל של האמא מה שגרם להם להזמין את האוכל מהקייטרינג הזה לסעודת סיום השבעה.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

הטיפ הכי משמעותי הוא לא להתפשר על ה-DNA של האנשים אשר אתם מכניסים לארגון. התרבות הארגונית כל כך משמעותית וכדי לשמר אותה חייבים שיהיו לכם האנשים המתאימים, כל הארגון חייב לדבר באותה השפה. תהיו אותנטיים - כשזה מזוין מרגישים את זה, חשוב לתת מכל הלב וכמה שניתן.

ספרי על צמיחה ב-5 מילים

מעצימה אנשים וארגונים להצלחה ואושר

שם: דנה ברזילי

חברה: Cyberbit

תפקיד: CHRO

וותק: 7 שנים



# פרופסור ברנה בראון

חוקרת באוניברסיטת יוסטון



פרופסור ברנה בראון (צילום: MAILE WILSON)

בראון חוקרת ומרצה בתחומים של בושה ואומץ. היא מרצה בהרצאות טד ובעלת קריירה מפוארת בתור חוקרת באקדמיה ועובדת סוציאלית. פרסמה מספר ספרים של פגיעות ובושה. ההרצאה הראשונה של בטד הפכה לזיכרונות וצברה מיליוני צפיות.

"מעוררת השראה באופן שבו היא מעבירה מסרים על פגיעות, אמפטיה כח והעצמה- מדברת בגובה העיניים ובעוצמה ופשוט מהממת."



## חייבת להיות שקיפות מלאה אל מול המועסקים בכל הקשור לעבודתם, לתנאים, לצמיחה של הארגון ולעתיד של החברה.

רינת קפוזה // Head of HR בחברת Mesh Payments



#חובילה\_בשינוי  
\_ארגוני

המרכזי שהחברה מספקת לעובדים שלה ולבנות תהליכים שיעזרו להעמיק ערכים אלו אצל המועסקים והעובדים הפוטנציאליים. במיוחד בשנה הזו, יש לאפשר לכלל המועסקים והמועסקות אופק לקידום מקצועי ואישי. על מנהלת משאבי האנוש לגלות תכונות של סתגלנות ויצירתיות.

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעינייך?

הקידום האישי והמקצועי שהארגון מאפשר למועסקים שלו, קשר העבודה והקשר האישי עם ההמנהלת. האישי. ושאר צוות הניהול וכמובן האמונה בעתיד של החברה, אם המועסק לא מאמין בערכים ובפוטנציאל של החברה, הוא לא יישאר.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

לדאוג לתהליך הגיוס ולגיוס האנשים הנכונים הרבה לפני שאתם חושבים צריך.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

המועסקים מחפשים ורוצים את אותם המעסיקים שישדרו פתיחות כבר מההתחלה. חייבת להיות שקיפות מלאה אל מול המועסקים בכל הקשור לעבודתם, לתנאים, לצמיחה של הארגון ולעתיד של החברה.

## על MESH PAYMENTS

Mesh Payments היא פלטפורמה המאפשרת ניהול אוטומטי של ניהול תשלומים והוצאות עסקיות, המטרה היא להחליף את כרטיסי האשראי העסקיים ולייעל את זמנם של מנהלי הכספים בארגונים. החברה פועלת בישראל ובארה"ב ומשרתת מאות לקוחות. עד כה החברה גייסה 63 מיליון דולר ונבחרה לאחת חברות הסטארט אפ המבטיחות של שנת 2022 על ידי כלכליסט.

## על רינת

רינת בעלת תואר ראשון בתקשורת ותואר שני בלימודי מגדר ונשים. עבדה מעל שבע שנים בחברת Cybereason ובשנה האחרונה מנהלת את מחלקת משאבי האנוש של Mesh Payments.

### מהי הפעילות/היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

בדצמבר האחרון הודיע הסטארט אפ על השלמת גיוס של 50 מיליון דולר בסבב B. הגיוס הוביל לצמיחה אדירה של הארגון. הדבר גרם לכך שהתמקדנו בעיקר בתהליך גיוס להרחבת הצוותים הקיימים ובנינו תשתיות לגיוסים העתידיים בארה"ב. המהלכים דרשו עבודה רבה של מחלקת משאבי האנוש ושל כלל הצוות שלי.

### איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

על מנהלת משאבי האנוש להבין ולמצוא את הערך

ספרי על צמיחה ב-5 מילים

רואה את הטוב בכל אחד.ת.

שם: רינת קפוזה

חברה: Mesh Payments

תפקיד: Head of HR

ותק: שנה

# קת'רין מקינון

מקינון, פרופסור  
למשפטים ופעילה  
פמניסטית



קת'רין מקינון (צילום: טס שפלו)

קת'רין היא פעילה פמניסטית ראדיקלית ופרופסור למשפטים, אחת מהמלחמות הידועות שלה הן נגד תחום הפורנוגרפיה שלפי טענתה הוא מנציח את הדומינטיות של הגברים על הנשים בחברה. בעקבות הפעילות הרחבה שלה היא הצליחה להשפיע על חוקים ומשפטים רבים בתחום זכויות נשים.

"סללה את הדרך לשינוי משמעותי בחקיקה, העלתה את המודעות לאלימות נגד נשים ופועלת עד היום לתיקון ולשינוי התפיסה לגבי זכויות נשים בעולם."



## מנהלת משאבי אנוש צריכה לדעת לזהות משברים לפני שהם קורים, צרכים של עובדים לפני שהם נאמרים ולהיות עם היד על הדופק כל הזמן.

עדי סבין מדמוני // People Partner בחברת Fyllo



#מובילה בשביעות רצון עובדים

### ממי ומאיפה את מקבלת השראה ליחזמות שונות?

אני עוקבת אחר כל מה שקורה ברשת, כאשר אני מוצאת משהו מעניין אני קודם כל מנסה לחשוב האם זה מתאים לארגון שאני עובדת בו, לתרבות הארגונית שלו ולשלב שבו הארגון נמצא. לאחר מכן אני מנסה להבין כיצד אני יכולה לעשות אדפטציה לנו. מקור נוסף הוא צרכי העובדים, צריך לדעת לזהות את הצורך לפני שמדברים עליו ואת המשבר לפני שהוא קורה.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

אני חושבת שבשנים האחרונות, השליטה על שוק העבודה עברה מהמעסיקים למועסקים. בגלל זה הארגונים צריכים להבין את צרכי העובדים שלהם ולהבין האם יש להם את כל מה שהם צריכים. צריך לסגל לעצמנו מחשבה מתמדת של מה אני יכול לעשות למען המועסקים שלי ולא רק מה הם יכולים לעשות למעני.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

להיות קשובים. זה לא משנה כמה הטכנולוגיה שלכם היא טובה או לא, האם המוצר הוא המוצר הכי מגניב בשוק, והאמת שזה גם לא משנה אם יש לכם את התנאים הכי טובים בשוק. מה שמחזיק את הארגונים זה האנשים ולא שום דבר אחר, ואם העובדים לא ירצו להישאר אצלכם, אתם תישארו בידיים ריקות. קודם כל הם, אחר כך כל השאר.

### על FYLLO

Fyllo היא פלטפורמת רגולציה לקנאביס. הארגון קיים רק שנתיים וחצי וכבר פרוס ב-6 אתרים שונים בעולם ובעל למעלה מ-200 עובדים. החברה הוקמה בעצם ע"י שלושה חברים, כולם היו בעלי אותו חזון - להקל על הלקוחות הנאלצים להתמודד עם העולם המורכב של הרגולציה. ה-HQ נמצא בשיקאגו ועל כך מרבית העבודה היא לקהל האמריקאי.

### על עדי

עדי, נמצאת בתחום משאבי האנוש משנת 2013. בשנים האחרונות עבדה באינטל, ובשבעת החודשים האחרונים הצטרפה לחברת Fyllo.

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

הדבר הכי משמעותי ומה שבעיניי גורם למועסקים להישאר בארגונים שלהם היא תחושת השייכות והידיעה שמקשיבים להם. אצלנו, אנחנו רואים כל עובד ועובד. אנחנו מקשיבים לדעות, למחשבות ובמידת הצורך משנים את התהליכים בהתאם. כל עובד רואה את המוצר השלם עליו הוא עובד. אני חושבת שצריך תמיד לאתגר את העובדים, לעזור להם לצמוח ולהתפתח במגוון תחומים שונים. עובד שלא ירגיש שיש לו חלק משמעותי בתהליכים שקורים, פשוט לא יישאר.

ספרי על עצמך ב-5 מילים

הלב מוביל אותי בעבודה ובחיים

שם: עדי סבין מדמוני

חברה: Fyllo

תפקיד: People Partner

ותק: 7 חודשים

# בת-אל פאפורה

שחקנית, מרצה ושדרנית  
רדיו ישראלית



בת-אל פאפורה (צילום: אבישג שאר ישוב)

פורה סובלת מאכונדרופלזיה, מחלה הגורמת לגמדות. לפי ראיונות שונים שנעשו איתה המחלה עמה מתמודדת לא מפריעה לה וסיפור ההצלחה שלה הוא הגשמת חלום על אף המוגבלות.

"הסיפור שלה פוגש אותי בכל הרמות בחיים, גם בחיים האישיים עם המשפחה שלי וגם במקום העבודה. מבחינתי זה סיפור של נחישות, עוצמה פנימית ויכולות יוצאות דופן בהתמודדות עם אתגרים."



## לא כל צמיחה היא צמיחה חיובית, צריך לגדול נכון. בשביל זה צריך את האנשים הנכונים במקומות הנכונים.

שלומית גולדברג // HR Operations בחברת Chegg



צילום: עוזי פורת

מובילה בתרבות  
ארגונית

השראה. אני באופן אישי מרגישה שאני מקבלת השראה מהמנהלת שלי מיטל סנדור, אני אוהבת לעשות איתה סיעור מוחות, לראות את החשיבה שלה בלייב, ללמוד מהכתיבה היצירתית שלה והרעיונות האינסופיים המיוחדים שהם רק שלה ובזכותה אני מתפתחת המון. אני גם אוהבת לראות מה חברות אחרות עושות, מתייעצת עם אינסוף קולגות בתחום ומנסה בכל פעם להמציא את הגלגל מחדש.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

השינוי הכי גדול זה שהשוק התפתח להבין שחווית לקוח טובה מתחילה בחווית עובד טובה ולכן יותר ויותר חברות שמות את העובד במרכז. כמו כן, הקורונה הגבירה את התחרות בשוק ואחת הסיבות לכך היא שהרבה עובדים הבינו שהם יכולים לעבוד מכל מקום, חברות הפכו להיות גמישות יותר ומותאמות יותר לצרכי העובד.

### איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

כצומת קריטית הפוגשת את העובד טרם תחילת העבודה, במהלך הקליטה ומלווה אותו לאורך כל חייו המקצועיים, תוך כדי אתגרים רבים. מנהלת משאבי האנוש היא האוזן הקשבת של המועסקים ובו זמנית מפתחת את המנהלים ושומרת על הביזנס בסנכרון מלא.

### על CHEGG

Chegg היא חברה אמריקאית ציבורית המפתחת פתרונות למידה לסטודנטים ומנגישה השכלה גבוהה בארה"ב ומחוצה לה. החברה אשר הוקמה בשנת 2005, מונה כיום כ-1700 עובדים ברחבי העולם. נכון למרץ 2020, החברה דיווחה על מיליון מנויים. בדירוג של Duns, בקטגוריית 50 החברות שהכי כדאי לעבוד בהן זכו השנה במקום ה-16.

### על שלומית

שלומית עובדת ב-Chegg כבר שנתיים וחצי, אך לפני כן עבדה בקבוצת זאפ במשך כמעט 7 שנים. היא השתתפה בפודקאסט בו הסבירה מהי חווית עובד ומה החשיבות שלה.

### מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

בתקופת הקורונה השקנו את הפורטל גרופ האג, המאפשר לעובדים לקחת חלק בהרצאות, אימונים ופעילויות שונות במגוון תחומים. המהלך קיבל המון תגובות אשר חיממו את הלב וענה על צורך של המון עובדים בעיקר בתקופות רגישות כמו קורונה. בנוסף, צוות הגיוס משמש כמרכז קריירה לבני משפחה של העובדים ומסייע להם בכתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות וחיבור לקולגות בתחום.

### ממי את מקבלת השראה?

אני חושבת שבתחום הרווחה אפשר להתפתח בעיקר בזכות

ספרי על צמיחה ב-5 מילים

Less Is More

שם: שלומית גולדברג

חברה: Chegg

תפקיד: HR Operations

ווחק: שנתיים

# ליקי רוזנברג

הבעלים של מותג הכושר  
והלייף סטייל ליקי'ס.



ליקי רוזנברג (צילום: ירדן הראל)

החלה את דרכה בסטודיו קטן אשר גדל והפך לאימפריית כושר בעלת שני סניפים ויצרה וחווית כושר ייחודית רק להם. היא הפכה להיות אחת המאמנות המבוקשות בישראל, במיוחד בקרב המפורסמים. ליקי הקימה את העסק יחד עם בעלה, ולא מתביישת להגיד שהיא לא הייתה יכולה לעשות זאת בלעדיו.

"היא הצליחה לייצר סביבה של קהילה אקסקלוסיבית לה שותפים כל הלקוחות במקום והיא כל הזמן חושבת קדימה איך לשפר ולייעל עם המון חשיבה עסקית ובמקביל הקימה משפחה שנראית כחלק בלתי נפרד מחייה וזה מבחינתי מעורר השראה"



## העובד לא רק כחלקיק במערכת אלא אדם אינדיוודואלי.

מור פיינגבאום // HR Manager בחברת Oxeye



צילום: דיוויד גארב

#חובילה\_במועסק  
\_במרכז

### על OXEYE

Oxeye, סטארטאפ צעיר (פחות משנה) אשר פיתח מערכת ייעודית לבדיקות אבטחה מתקדמות עבור אפליקציות מבוססות ענן. המערכת מאפשרת למפתחים ולאנשי אבטחה לאתר ולפתור חולשות אבטחה עוד במהלך תהליך הפיתוח, ומאפשרת הוצאה לאור של אפליקציות ענניות מאובטחות מהרגע הראשון. לאחרונה השלימו גיוס סיד של 5.3 מיליון.

### על מור

החלה את דרכה בתחום משאבי האנוש כבר בשנת 2013, ובשמונת החודשים האחרונים הצטרפה לסטארטאפ הצעיר Oxeye בתור מנהלת משאבי אנוש.

### איך את רואה את תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

התפקיד הפך להיות תפקיד מאוד דינמי, המתפתח ונע לפי ההתפתחות והצרכים של הארגון. בסטארטאפ צעיר המטרה המרכזית היא הקמה והטמעה של התרבות הארגונית, אשר משלבת את הערכים והחזון של ההנהלה לבין האופי והערכים שהעובדים מביאים איתם מהבית. אני מרגישה שאני נעה תמיד בין ההנהלה לבין העובדים ומנסה למצוא את העמק השווה, ולכן בכל יום האתגר שלי יכול להיות קצת שונה (מלבד כמובן אתגר הגיוס שהולך איתי לכל מקום).

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

אי אפשר להתכחש לעובדה שתנאי השוק הם תנאי מחייב והוא גורם משמעותי במה שמשאיר את העובדים בארגון, צריך לעמוד בתנאי השוק בכל הקשור להטבות, שכר וכו'. אך, יחד עם זאת, זו לא הדרך היחידה להשאיר עובדים. כלל התנאים אמורים להיות בשילוב של הנהלה טובה, אפשרויות לפיתוח קריירה ופיתוח עצמי וכמובן לדאוג לאתגר מתמיד.

### אילו שינויים/מגמות את חושבת שקרו בתחום בשנים האחרונות ביחס בין ארגונים למועסקים?

אני חושבת שקרה שינוי גדול בגישה של הארגונים למועסקים שלהם. קיימת הכרה בצרכים וברצונות שלהם, אשר מתבטאת בעיקר בדאגה לרווחה האישית של המועסקים והתמקדות בפיתוח האישי והמקצועי שלהם. אני מאמינה שכל אלו ממש נובעים משינוי התפיסה והגדלת ההשקעה בעובד לא רק כחלקיק במערכת אלא כאדם אינדיבידואלי.

### מהו ה-טיפ שלך לארגונים שרוצים להוביל אצלם צמיחה?

תראו את העובדים באמת. תבינו את הכאבים והתסכולים שלהם- תנו להם את הבמה והאפשרות לדבר ואתם, רק תקשיבו. תשכילו להשתמש במידע הזה לטובתם, כי טובתם היא טובתכם בסופו של יום ואת זה הכי חשוב לזכור.

ספרי על צמצום ב-5 מילים

מקצועית, חדה, צינית, אכפתית וחברה

שם: מור פיינגבאום

חברה: Oxeye

תפקיד: HR Manager

וותק: 8 חודשים



# גרטה טונברי

אקטיביסטית שוודית,  
הפועלת למען עצירת  
ההתחממות העולמית  
ושינויי האקלים.



גרטה טונברי (צילום: AP/Olivier Matthys)

גרטה בולטת בעיקר בגלל גילה הצעיר, כאשר בגיל 15 כבר החלה לעמוד על הבמות הגדולות ביותר ולבקר בפומבי, באופן לא מתנצל ובאמצעות דיבור ישיר, את המנהיגים הבכירים ביותר על התמודדותם עם משבר האקלים. בשנת 2019 היא הייתה חלק מרשימת מאה הנשים המשפיעות של מגזין פורבס. היא עוררה השראה בנערים ונערות רבים אשר החלו לקחת חלק פעיל במאבק נגד ההתחממות הגלובלית.

"אישה צעירה כל כך מעוררת השראה כי היא הולכת עד הסוף עם העקרונות והערכים שלה ולא בשביל עצמה אלא בשביל כולם, תוך כדי שהיא חוצה דתות, מדינות ותרבויות"



## בעייני, על מנת לשמר את העובדים ולגרום להם להישאר בארגון חשוב מאוד לעורר בהם ולחזק בתוכם את המשמעות הגדולה של העבודה שלהם.

לירון גזית // Head of Talent Acquisition, IL בחברת Viz.ai



#מובילה בגיוס

בארגון חשוב מאוד לעורר בהם ולחזק בתוכם את המשמעות הגדולה יותר של העבודה שלהם וכמובן את ההשפעה הענקית שכל אחד מהם יוצר על הארגון והצמיחה שלו.

### מהי הפעילות/היזומה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

'מוח על הבר' הייתה אחת הפעילויות המוצלחות בשנה האחרונה. ארגנו שני אירועי מיטאפים לעובדים בבר בת"א, האירועים היוו הצלחה רבה ובכל אירוע השתתפו יותר מ-200 עובדים.

### מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממועסקת?

שצוות הגיוס ומחלקת משאבי האנוש עושים עבודה מדהימה בגיוס האנשים. הם אמרו כי ניתן לראות שהצטרפו לחברה אנשים איכותיים ומקצועיים ובראש ובראשונה - אנשים טובים. כך ידעתי שהצלחנו.

### מאיפה את שואבת השראה ליזומות פנים ארגוניות?

באמצעות חשיבה ארוכה וכמעט בלתי פוסקת על מנת תמיד להבין מה מצב שוק העבודה והגיוס. חקירות רבות על מנת להבין מה יגרום למועמדים הנכונים להגיע לעבוד דווקא אצלנו. אני מנהלת שיחות קבועות עם קולגות או עם חברות בתחום ומשתדלת לבצע הרבה סיעור מוחות עם הגורמים הרלוונטיים.

## על Viz.ai

חברת Viz.ai פיתחה מוצר רפואי מבוסס טכנולוגיות בינה מלאכותית פורצות דרך. המערכת מפענחת סריקות ומזהה מקרי חירום רפואיים במהירות על מנת להציל חיים. החברה הוקמה בשנת 2016 ובשנה החולפת גייסה כ-71 מיליון דולר.

## על לירון

לירון החלה את דרכה בעולם משאבי דרך תחום הגיוס בשנת 2011, ומאז ועד היום נשארה בתחום הגיוס. היא מגדירה את ההצלחה שלה כהצלחת החברה וכאחת שלגמרי חיה ונושמת גיוס.

### איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

בתור מנהלת גיוס בחברה הנמצאת בצמיחה כ"כ מהירה, אני רואה זכות גדולה להיות זאת שעוזרת לחברה לגדול. אני רואה בתפקיד המיתוג מעסיק חלק בלתי נפרד מהגיוס - העלאת החשיפה לחברה וחיזוק הברנד יחד עם הענקת חוויה חיובית ואיכותית למועמדים. מחלקות משאבי האנוש ומיתוג המעסיק אחראיות להצלחה של החברה ולזה שאנחנו יכולים להתרחב לבתי חולים נוספים ולהציל חיים.

### מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעייניך?

בעייני, על מנת לשמר את העובדים ולגרום להם להישאר

ספרי על צמח ב-5 מילים

שם: לירון גזית

חברה: Viz.ai

תפקיד: Head of Talent Acquisition IL

וחק: 2.4 שנים

תשוקה לגיוס, חשיבה יצירתית, אוהבת את הזכות להיות חלק בגיוס האנשים והצמיחה, בן אדם של אנשים, מוטיבציה תמידית

# נשים אשר עברו אונס או תקיפה מינית ובחרו להיחשף



מגזין לאישה (צילום: יונתן בלום)

"אני לא בוחרת באישה אחת, אני בוחרת בנשים, נשים שמסמלות כוח נפשי עצום, שהן לא מתביישות, שהן לא מאשימות את עצמן והן מוכנות להיחשף כדי להציל את הקורבן הבא."



# בסופו של דבר, אנחנו חיים במדינה קטנה והתהליך שהמועמדים עובדים בעת תהליך הגיוס לחברה הוא חלק בלתי נפרד ממיתוג המעסיק.

לוטם אביב // Talent Acquisition Lead & Employer Branding  
בחברת Komodor



#חובילה\_ביחס  
למועמדים

## על KOMODOR

Komodor מפתחת מערכת לאיתור ותיקון תקלות ב-Kubernetes אשר אמורה לחסוך זמן רב לארגוני פיתוח גדולים ברחבי העולם, היא נותנת לצוותי פיתוח ודוופס את האפשרות לראות בזמן אמת כל מיני שינויים שנעשו ולבצע ניטור ובקרה על כלל התהליכים. החברה הוקמה בשנת 2020 ובשנה החולפת גייסה כ-25 מיליון דולר בסבב A.

## על לוטם

לוטם החלה את דרכה המקצועית בשנת 2015 כחלק ממחלקת משאבי האנוש באוניברסיטה הפתוחה. עד להגעתה ל-Komodor ביצעה מספר תפקידי מפתח בחברות שונות. החלה את עבודה ב-Komodor לפני כ-5 חודשים ובמקביל מרצה ב-Jolt.io על תחום הגיוס.

## איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

תפקיד מנהלת משאבי אנוש ב-2022 הוא חשוב מאי פעם. בתור אחת שחווה את קשיי הקורונה ונפגעה בעבודתה, הדבר היחיד שהחזיק אותי היא התרבות הארגונית והאנשים איתם עבדתי ולכן אני מבינה את החשיבות שלהם. כיום, המנהלים מתמודדים עם קשיים רבים בתחום שימור העובדים בעיקר בגלל התחרות הרבה בשוק העבודה. העבודה ההיברידי הפכה להיות תנאי בסיס של המועסקים, אבל הארגונים שכחו מה זה לייצר תרבות ארגונית שבה

לאנשים אכפת מהאנשים האחרים שעובדים איתם.

## מה מביחנתך התכונה הכי חשובה למנהלת HR בשנת 2022?

התכונה החשובה ביותר היא יכולת ההכלה, המועסקים של כולנו מתמודדים עם קשיים רבים בתקופה הנוכחית ומחלקת משאבי האנוש חייבת לגלות אמפתיה, גמישות מחשבתית ולנהוג במקצועיות לאורך כל הדרך.

## מהי הפעילות/היחזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

העברתי הסברה מעמיקה על תוכנית חבר מביא חבר וניסיתי לרתום את כלל המועסקים לתחום בעזרת זה שהסברתי להם, בדרך כנה ואמיתית, את משמעות התוכנית וההשפעות שלה על הארגון. במקביל הובלתי יוזמות בתחום מיתוג המעסיק על מנת לחזק את המותג שלנו.

## מה הייתה התגובה הכי מרגשת שקיבלת ממועסקת?

שאני לא נשמעת כמו מגייסת, ושאני כנה ואמיתית והיא לא חוותה את זה באף תהליך שעברה. אותי זה רק מדרבן להיות אמיתית עם מועמדים ועם מועסקים כאחד. בסופו של דבר, אנחנו חיים במדינה קטנה והתהליך שהמועמדים עובדים בעת תהליך הגיוס לחברה הוא חלק בלתי נפרד ממיתוג המעסיק.

## מאילו פעילויות המועסקים הביעו סיפוק ועניין בשנה שעברה (2021)?

האמת, שהעובדים אצלנו מאוד מתעניינים בתהליך הגיוס והם רוצים לקחת חלק במהלכים השונים ולייצג את החברה כלפי חוץ. בעקבות כך ארגנו להם הרצאות על מיתוג מעסיק וסדנת שגרירי מותג על מנת לתת להם להיות חלק מהתהליך.

ספרי על צמאך ב-5 מילים

קרייריסטית, נטוורקיסטית, יצירתית, מצחיקה ועוזרת לאנשים

שם: לוטם אביב

חברה: Komodor

תפקיד: Talent Acquisition Lead & Employer Branding

וותק: 5 חודשים

# טינה פיו

קומיקאית ושחקנית



קאת'י ווד (צילום: Splash news)

הקריירה המקצועית שלה החלה באימפרווצציה, לאחר מכן עברה להיות כותבת ולאחר שנתיים היא קודמה להיות הכתבת הראשית הראשונה של סאטרדיי נייט לייב. היא יצרה את הסרט 'ילדות רעות' וגם משחקת בו, היא קיבלה תשבוחות רבות מהבקרים על הסדרה שלה 'רוק 30', ומאז פיי קטפה פרסים הן בתור שחקנית והן בתור כותבת. בשנת 2010 זכתה בפרס מארק טוויין לקומדיה אמריקאית והיא נחשבת לאחת הנשים המשפיעות ביותר בעולם התרבות והבידור.

"היא פמיניסטית אבל לא לוחמנית, מצחיקה אבל לא וולגרית. היא הרימה במו ידיה את מעמדו של הכותבים בתעשיית הקולנוע ואני אישית תמיד נהנית לראות אותה."



# אני לא מוצאת היגיון באירועים עם אמנים ושפים במיליוני ש"ח, וגם לא בנופשי חברה לחו"ל. לא מתחברת לבישה.

שירה שור // שירה שור People Operations Manager בחברת BigID



#מובילה\_בחווית\_העובד

## על BigID

BigID היא חברת סטארטאפ בתחום הסייבר שנוסדה בשנת 2016, ומונה כיום כ-500 עובדים ברחבי העולם, מתוכם 170 עובדים במרכז הפיתוח בישראל. החברה פיתחה פלטפורמת Data Intelligence ומתמחה בתחום ההגנה על הפרטיות. BigID היא חד-קרום ומוערכת כיום לפי שווי של 1.3 מיליארד דולר. BigID מככבת בראש רשימת הסטארטאפים שהכי טוב לעבוד בהם שנתיים ברציפות (מקום 1 ב-2020 ומקום 2 השנה).

## על שירה

שירה, בוגרת אוניברסיטת תל אביב עם תואר בפסיכולוגיה ופילוסופיה. לאחר תקופה ארוכה שבה הייתה מורה לפסיכומטרי ביואל גבע החלה את דרכה בתחום משאבי האנוש בשנת 2018. את תפקידה ב-BigID החלה בתור מנהלת משרד וכיום היא People Operations Manager כבר 8 חודשים.

## מהו האספקט שהכי משאיר את העובדים בארגון בו הם נמצאים בעיניך?

תחושת המשמעות וכמובן ההתפתחות האישית והמקצועית. איזון בית-עבודה הוא כבר לא העיקר, במיוחד בתקופה שבה הכל מתערבב וכולם עובדים מהבית. אין הפרדה כמו בעבר ולכן העובדים כבר פחות סלחנים כלפי תחושות תסכול ושחיקה בעבודה (מה שמוביל בארה"ב למשל להתפרטות הגדולה). העבודה היא חלק נרחב מאוד מהחיים, ועובדים

שלא יגשימו את עצמם ואת יכולותיהם בעבודה, וירגישו סיפוק, התפתחות וחיבור לחברה, פשוט לא יישארו שם.

## מהי הפעילות/היוזמה שאת הכי גאה בה שהובלת בארגון השנה?

בשנים האחרונות הקמת קבוצות ספורט שונות, להקות וקבוצות וואטסאפ על פי תחביבים ותחומי עניין משותפים. השתדלנו להוציא את התקציב שלנו בצורה שאינה מנקרת עיניים כלפי חוץ, בטח לא בתקופה שבה רבים סביבנו מצאו את עצמם מחוסרי עבודה. אני לא מוצאת היגיון באירועים עם אמנים ושפים במיליוני ש"ח, וגם לא בנופשי חברה לחו"ל. לא מתחברת לבישה.

## איך את רואה תפקיד מנהלת ה-HR בארגונים בשנת 2022?

השוק הפך לתחרותי הרבה יותר מבעבר ובעל דרישה גבוהה יותר לעובדים מבלי שהשתנה היצע העובדים. מנהלות מש"א בכלל ורווחה בפרט, נושאות בתפקיד חשוב מאי פעם של שימור העובדים ויצירת קהילה במקום העבודה על ידי חיבור בין אנשים (גם מרחוק), הכשרת מנהלים להתמודד עם אתגרי התקופה ושיפור תהליכי אונבורדינג למגוייסים חדשים במציאות חדשה ומורכבת.

## מה מביחנתך התכונה הכי חשובה למנהלת HR בשנת 2022?

בעיקר יצירתיות אשר מתבטאת בגמישות מחשבתית. תכונה זו נדרשת בעיקר לפתרון בעיות ואתגרים בדרכים חדשות ולא מובנות מאליהן.

כלפי חוץ. בעקבות כך ארגנו להם הרצאות על מיתוג מעסיק וסדנת שגרירי מותג על מנת לתת להם להיות חלק מהתהליך.

ספריץ צ'צ'אק ב-5 מילים

מנהלת רווחה שאפתנית, נחושה ויצירתית

שם: שירה שור

חברה: BigID

תפקיד: People Operations Manager

וותק: 3 שנים

# אנגלה מרקל

קנצלרית גרמניה  
לשעבר



אנגלה מרקל (צילום: David Illiff)

אנגלה היא האישה הראשונה בהיסטוריה של גרמניה אשר כיהנה בתפקיד הקנצלר במשך כ-15 שנה ועזרה למצב את גרמניה בתור הכלכלה הכי חזקה באירופה. בעת תפקידה הייתה מנהיגה פופולרית לא רק בקרב עמה אלא בקרב העולם כולו.

"אנגלה מרקל ממש נתנה לי השראה, פוליטיקאית לא מתלהמת ונחושה לעשות טוב, לא כמו רוב הפוליטיקאים הגברים שמונעים מהמון אגו."

# HR Storytelling

מוזמנות להצטרף לקבוצת הפייסבוק שפתחנו **במיוחד בשבילכן**  
בשביל שתמשיכו לעורר אחת בשנייה **השראה ולהוביל**  
את הארגונים שלכן **לצמיחה ביחד** גם בשנת 2022





Brainnu הינו בית קריאייטיב המתמחה במתן פתרונות & Brand storytelling לחברות טכנולוגיות וארגונים גדולים בעולמות. מה שהחל אי שם בשנת 2016 (וואו איך הזמן טס!) כבית קריאייטיב לתוכן מרקטיאלי בדיגיטל התפתח להתמחות בעולמות מיתוג המעסיק והמדיה החברתית.

## על המגזין

המגזין כולל 21 נשים חזקות ומובילות תחומי ניהול משאבי אנוש בארגונים גדולים ומובילים שהובילו את הארגונים שלהן לצמיחה בשנת 2021. אותן נשים מספרות על תפקידן, האתגרים בפניהם הן עומדות והשינויים הרבים בתחום העבודה. המגזין נותן הצצה ל-22 נשים נוספות אשר עוררו השראה בנבחרת המובילות שלנו והאמת, שהן השפיעו גם עלינו לא מעט.

בשנה האחרונה רווחת העובדים קיבלה מקום מרכזי במקומות העבודה והושקעו משאבים רבים לטובת כך. בעקבות השינויים הרבים נוצר 'הייפ' סביב גישת 'המועסק.ת במרכז' (Employee Centric Approach). הנשים שנבחרו נבחרו מתוך כ-200 חברות טק ומותגים גדולים והן מייצגות בעינינו את כל מהות תפקידן של אלו שעשו הכל כדי שהצמיחה בארגונים שלהן תמשיך בנסיקה בדגש על ההון האנושי ושימורו (ורק על זה מגיעה להן 'תודה!').



Menachem Begin, Tel Aviv 150

office@brainnu.com | 1097 928 55 +972

[www.brainnu.com](http://www.brainnu.com)