

27x34.9	1/3	עמוד 12	גלובס - כותרת	08/05/2019	68350200-4
חברת מודיעין טייב - WHITE HAT - 54561					

**הצבא ותעשיית
ההייטק נאבקים על
האנשים המוכשרים**
יסמין יבלונקו, עמ' 12



יום העצמאות



הצבא נגד חברות ההייטק: מאחורי הקלעים של הקרב על הטאלנט

כגיוס משתחררים להייטק השיטה מבוססת על "סורסינג", "סקאוטינג" וציד ראשים. סורסינג הוא ניהול מקורות המידע: מעקב אחר היחידות השונות, ההתאמה המשוערת של אנשיהן לתפקידים בחברה, והדרך היעילה ביותר לתקשר עם אותם אנשים. סקאוטינג הוא כבר איתור המועמדים ברמת הפרט: מי מתאים יותר, מי פחות, איזה ידע ויכולות אישיות מביא כל אחד. ואז מגיע ציד הראשים: פנייה אקטיבית למועמדים וניסיון לשכנע שכראי להם לעזוב את שירות הקבע ולוותר על כל הצעה אחרת, באמצעות הבטחות לתנאים טובים יותר, תפקיד מעניין יותר או אפשרויות קידום עתידיות.

בניגוד לדברים שאומר דוראל ישי, גורמים אחרים שדיברנו עמם הדגישו שהם לא פונים לאנשים שעדיין משרתים בצבא, אך מודים כי היכרות עם היחידות מעניקה יתרון משמעותי בגיוס עובדים. "יש לנו יחידת איתור שנקראת 'היחידה' ומורכבת מעובדות שהיו מאתרות כ-8200, מספר יניב בן ישי, סמנכ"ל שיווק בקבוצת SQlink, המעסיקה עובדי הייטק ו-IT עבור חברות אחרות. "הן מחוברות מאוד לקהילה של החיילים והמשתחררים הטריים ולקבוצות הוותסאפ, ומביאות 'לידים' שמגיעים אליהן מקשרים אישיים. הכל עובד בשיטת חבר מביא חבר, כי החברה האלה מאוד סודיים וברוך כלל סומכים רק על החברים שלהם".

באותה מידה שליוצאי 8200 ויחידות טכנולוגיות מסווגות קל למצוא עבודה לאחר השחרור, כך מאתגר לחברה הייטק נתונה לגייס אותם. לכל חברה קשה להבטיח שבוגר יחידה מבוקשת ירצה לעבוד דווקא אצלה, משום שבשליחת הודעה אחת הוא מסוגל למצוא עבודה בחברה מבוקשת אחרת, ובשכר גבוה לא פחות. הפתרון? לפנות אל המועמד - אזרח או חייל - עוד לפני שהוא בעצמו יודע שהוא מחפש עבודה. לחיילים המשרתים בצבא ולא חתמו קבע יש תאריך שחרור מוגדר. המשמעות היא שגורמים בעלי היכרות עם היחידות יכולים לדעת מתי לפנות אליהם כדי לשכנע אותם לעבוד בחברה אחת ולא אחרת, ובשנים האחרונות המגייסים פונים יותר ויותר מוקדם. "אם אתה מגיע למישהו כשהוא משתחרר, הוא כבר חתום איפשהו. אני כבר למדתי להרים טלפון חצי שנה לפני תאריך השחרור", אומר דוראל ישי, מנכ"ל ושותף מייסד של AnyApp. החברה הישראלית, העוסקת בפתרונות תוכנה וליווי עסקי לסטארט-אפים, הוקמה בידי שלושה יוצאי יחידות טכנולוגיות ומגייסת לשורותיה בוגרי יחידות כאלה.

חייל המילואים גייס עובדים וסולק

כמו במקרה של גיוס מועמדים אשר כבר עובדים במקום אחר, גם

הזאת, אלו היחידות הטכנולוגיות של צה"ל. התחרות מול השוק האזרחי אינה חדשה עבורן, אך הגאות שתעשיית ההייטק נהנית ממנה בשנים האחרונות החריפה את הכעיה, והכריחה את הצבא לגבש מודלים חלופיים, שונים מהגישה הצה"לית המקובעת. החיבור הבלתי אמצעי בין אנשים שמשרתים ביחידות הטכנולוגיות לבין יוצאי היחידות הללו, שכבר מנצלים באזרחות את הידע והיכולות שרכשו, הופך את משימת שימור האנשים בצבא לעוד יותר מורכבת.

המחסור בעובדים מוכשרים כהייטק הוא אחר הנושאים הבולטים שמטרידים את התעשייה בשנים האחרונות. הכסף הרב שזורם לתעשיית הטכנולוגיה והתחרות הקשה על מהנדסים ומומחים מובילים למשרות לא-מאוישות ולמשכורות עתק שהולכות וגדלות משנה לשנה. חברות רבות מחפשות פתרונות חלופיים, החל מיבוא מומחים מחו"ל וכלה בהעברת הפיתוח אל מחוץ לישראל. מי שאינן יכולות לנקוט צעדים כאלה, ולכן סובלות מאוד מהתחרות

מענקים של עשרות אלפי שקלים, שיחות למפקדים ביחידות ואפילו שימוש בחיילי מילואים • המחסור בעובדים בתעשיית ההייטק מחמיר, ובשוק האזרחי נוקטים את כל האמצעים כדי לקחת חיילים מיחידות טכנולוגיות איכותיות • לצה"ל יש תחמושת משלו במאבק הזה, אבל לא בטוח שהיא מספיקה / יסמין יבלונקו



צילום: רויטרס, Amir Cohen

חייל בהאקתון צה"ל. הביקוש באזרחות רק גובר

27.27x32.11	2/3	13 עמוד	גלובס - כותרת	08/05/2019	68350199-1
54561 - WHITE HAT - חברת מודיעין סייב					

בוגרי יחידות טכנולוגיות מוצאים עבודה מהר יותר

ב-20%



הביקוש לבוגרי יחידות טכנולוגיות גבוה ב-30%



60% מהמשוחררים הטריים משתכרים מעל 29 אלף ש' ברוטו



הנתונים מבוססים על מדגם של 20 אלף מחפשי עבודה, מהם רבע יוצאי יחידות טכנולוגיות

מקור: נתוני חברת ההשמה הטכנולוגית woo.io

כך חברות עסקיות מאתרות ומשדלות טאלנטים מצה"ל

- פנייה לחיילים חצי שנה לפני השחרור
- הבטחת מענקי חתימה נדיבים, שניתנים לאחר השחרור
- שימוש בחיילי מילואים לזיהוי חיילים מצטיינים
- חיבור עם מפקדים ביחידות הטכנולוגיות

כך צה"ל נלחם על ההון האנושי

- מענקים של עשרות אלפי שקלים לחיילים שנשארים בקבע
- לימודים בארץ ובחו"ל על חשבון המדינה
- חוזים אישיים לעובדי צה"ל ויועצים חיצוניים
- חופשה ללא תשלום, שבמסגרתה עובדים בחברות הייטק

24%

העלייה בביקוש לבוגרי 8200 בשנים 2017/18 לעומת השנתיים שלפניהן

מקור: נתוני חברת ההשמה Gottfriends

7-1 ימים

הזמן שעובר בין הראיון הראשון של מועמד אטרקטיבי לחתימה על חוזה

אומר זיו בן חמו, מנכ"ל ובעלים של חברת הצבה - ארגון בוגרי היחידות הטכנולוגיות. "היום לא רק אמוזון מציעה מענק חתימה, הרבה חברות עושות זאת. דווקא התהליכים מול חברות גדולות כמו מיקרוסופט, אפל ואמזון יכולים לקחת הרבה זמן מכל מיני סיבות, ובמקרים רבים הם יכולים לפספס מועמדים בגלל זה".

בחברות זריות, אומר בן חמו, "בדרך כלל שולחים למועמדים איזשהו מבחן בית, ובשני מפגשים סוגרים הכל. קודם מגיעים לראיון טכנולוגי עם ראש צוות, ואחרי זה ראיון עם מנהלת משאבי אנוש, ואז המועמד כבר מקבל חוזה. ויש גם הרבה מקרים שבהם עושים את זה ביום אחד: מזמינים את המועמד לצהריים עם הצוות, הוא מרגיש כבר איך זה להיות בתוך החברה, ובסוף היום חותמים. החברות עושות הרבה מאמצים כדי לגרום לאנשים להגיע אליהן: כשמועמד אומר שהוא לא רוצה להגיע לראיון בתל אביב עם אוטו בגלל ענייני חניה, יכולים לשלוח לו מונית".

הצבה הוקמה לפני כ-5 שנים על ידי בוגרי יחידות טכנולוגיות, ומוכרת בשוק כחברה המעורה ביחידות הללו ומכירה מועמדים הנמצאים לקראת שחרור. לדברי בן חמו, בין פעילויותיה החברה מסייעת לאלפי בוגרים מדי שנה למצוא עבודה, לוקחת חלק בארגון כנסי משתחררים, ולמרות התחרות בין השוק הצבאי לאזרחי - פועלת מצד אחד בשיתוף פעולה עם המערכת הביטחונית, ומצד שני מול מאות סטארט-אפים, חברות רב לאומיות וקרנות הון סיכון. כמוכן, חברות השמה לא פועלות בחינם: החברות לרוב משלמות להן עמלת השמה עבור כל עובד שמגיע דרכן, בגובה המשכורת הראשונה שלו.

יוסי מלמד, יו"ר עמותת בוגרי יחידת ממר"ם: "המשתחררים עבדו קשה מאוד בצה"ל במשך שש שנים, מגיע להם שהצבא ייתן להם לעשות את הצעד הראשון באזרחות ברגל ימין. צריך לזכור שהם המילואימניקים של המחר"

"בוגר 8200" אמנם יקנה יתרון ברור בשוק העבודה למחזיקים בו, וכן שכר התחלתי של 20 אלף שקל ומעלה, אך בוגרי מסלול גאמ"א-סייבר של חיל המודיעין מבוקשים עוד יותר. לדברי גורמים בתעשייה, שכרם ההתחלתי של בוגרי תת-המסלולים המבוקשים ביותר וגם המסווגים ביותר, יכול להגיע ל-50 אלף שקל ואף מעבר לכך. מועמדים שמוצע להם שכר כזה הם לרוב קצינים המשתחררים משירות של 7-9 שנים, בתפקידים של חוקרי חולשות סייבר או אנליסטים.

"נכנסו לפה חברות בינלאומיות שהעלו את הרף של המשכורות",

יניב בן ישי, סמנכ"ל קבוצת SQLink: "חלק מהחברות מנסות לשריין מועמדים עם הבטחה למענק חתימה לאחר השחרור. לפי הנתונים שלנו 7% מהחברות שעובדות איתנו מציעות מענקי חתימה, לרוב בגובה המשכורת הראשונה"

על עליית מדרגה שחלה בשנים האחרונות בתחרות על העובדים יוצאי היחידות המבוקשות. לפי מדגם של אלפי משרות, הביקוש לבוגרי 8200 בשנים 2017-18 עלה ב-24% ביחס לשנים 2015-16. לפי נתוני חברת ההשמה הטכנולוגית woo.io, מפרסמי משרות הייטק מתעניינים במחפשי עבודה בוגרי יחידות טכנולוגיות בשיעור הגבוה ב-30% מהענייני שהם מביעים בבעלי נסיון אזרחי דומה. בוגרי העבודה גם מוצאים עבודה מהר יותר, בפער שעומד על 20%.

כמוכן, לא כל בוגרי היחידות מבוקשים באותה המידה. הטייטל

זיו בן חמו, מנכ"ל הצבה (ארגון בוגרי היחידות הטכנולוגיות): "שולחים למועמדים מבחן בית, ואם הם עוברים - בשני מפגשים סוגרים הכל, או אפילו ביום אחד. המועמד לא רוצה להגיע לראיון בת"א באוטו בגלל החניה? יכולים לשלוח לו מונית"

מספרים על תופעה קיצונית יותר, אך מצומצמת יחסית: תשלום מענקים לחיילי קבע תמורת הפרת החוזה עם צה"ל ומעבר לעבודה בשוק הפרטי. הפרת החוזה כוללת פעמים רבות תשלום קנס לצה"ל בגובה המענק שניתן בעת החתימה על שירות קבע, והוא בדרך כלל נמוך בהרבה מהמענקים המוצעים בשוק האזרחי. עם זאת, המקרים של גיוס מועמדים שחתמו קבע אינם נפוצים.

בוא לארוחת צהריים עם הצוות ותחתום

נתוני חברת ההשמה GotFriends שבבעלות SQLink מצביעים

גם הוא מעיד ש"תהליך הגיוס של היחידות הטכנולוגיות מתחיל מאוד מוקדם - אנחנו פונים אליהם חצי שנה קודם, ולא רק אנחנו, זה מה שכולם עושים".

דרך גיוס רשמית פחות ושנויה יותר במחלוקת היא באמצעות חיילי מילואים, שבימי המילואים שלהם נחשפים לחיילי היחידה הנוכחיים ולרמתם המקצועית. גורמים בתעשייה סיפרו לנו על יומים שנוקטים בפרקטיקה הזאת, ואפילו על מקרה שאירע באחת היחידות הטכנולוגיות המובילות בצה"ל, שבו חייל מילואים סולק מהיחידה לאחר שניצל את השירות כדי לגייס עובדים פוטנציאליים.

מנכ"ל בחברת סייבר שביקש לא להזדהות בשמו בכתבה, סיפר שכאשר מנהל בוגר יחידה טכנולוגית מתחיל לבנות צוות עובדים בחברה, הצעד הראשון שנהוג בתעשייה הוא שליחת הודעות לכל המפקדים שעדיין משרתים ביחידות. לדבריו, כל מנהל מקושר יכול לבקש מהמפקדים שעדיין משרתים גישה לרשימות של חיילים שמשרתים ביחידה כלשהי ונמצאים לקראת שחרור. המפקדים מצדם נותנים את הרשימות כטובה חברית, ויודעים שיקבלו טובה דומה בעתיד בעצמם. כל תהליך קבלת השמות, וסינון המועמדים לפי המלצות המבוססות על היכרות אישית, נעשה באופן מידי, באמצעות שליחת כמה הודעות ווטסאפ.

כדי לשריין את המועמדים מראש, נוקטים בחברות פרקטיקה מקובלת בשוק האזרחי - הבטחת מענק חתימה. "חלק מהחברות מנסות לשריין מועמדים עם מענק חתימה של עשרות אלפי שקלים לאחר השחרור", מספר בן ישי. 7% מהחברות שעובדות עם SQLink, לדבריו, מציעות מענקי חתימה, לרוב בגובה המשכורת הראשונה. גורמים אחרים ששוחחנו איתם

המשך בעמוד 14 <<

יום העצמאות



www.globes.co.il

המשך מעמוד 13 <<

הצבא נגד חברות ההייטק

בנוסף, חלק מחברות ההייטק נוהגות לשלם מענק למי שסייע למציאת עובד בשיטת חבר מביא חבר, לרוב גם כן בגובה המשכורת הראשונה. יוסי מלמד, יו"ר עמותת הבוגרים של יחידת ממר"ם, מספר כי נתקל בהתנגדות מצד המערכת הצבאית לפעילות העמותה ולתוכניותיה לערוך כנס לחיילים העומדים לקראת שחרור מהמסלול. הוא סבור שההתנגדות נבעה מתוך חששות הצבא להפסיד לשוק האזרחי במלחמה על כוח האדם.

בעיניו, מדובר בשיקול שלא אמור להיות רלוונטי: "החשש משיתוף פעולה עם העמותה, כי אולי בכנס ייצר אופציות תעסוקה, הוא מגוחך. השנה הצלחנו לשבור את התפיסה הזו ולקיים את הכנס בהשתתפות אלופי משנה מיחידת לוטם שהגיע לברך את הבוגרים. המשתחררים עבדו קשה מאוד במשך שש שנים, מגיע להם שיתנו להם לעשות את הצעד הראשון באזרחות ברגל ימין. צריך לזכור שהם המילואימניקים של המחנה".

צה"ל מגמיש תנאים, אך מאריך את הקבע

גם אם הצבא גילה לבסוף גמישות בנוגע לעמותת בוגרי ממר"ם, הוא עדיין מעוניין לשמר את הכישרונות בשורותיו ולהגביל את הגישה שלהם לשוק הפרטי. "החיילים שאני מכוון אליהם נמצאים בתוך היחידות הטכנולוגיות, בתתי-יחידות היותר מסווגות", אומר דוראל ישי, "במקומות הללו, לחיילים אסור לנהל משא ומתן כשהם עוד בתוך הצבא.



טקס ביחידה 8200. למרות המדים והנהלים, האווירה ביחידות הטכנולוגיות מזכירה יותר חברת הייטק

צילום: דובר צה"ל

שקל ויותר. המשכורות הללו מגיעות מתקציבי משרד הביטחון, ולכן אינן בגדר מידע פומבי.

גם האווירה במהלך השירות היא כלי של צה"ל בשימור כוח אדם, ודרך להתחרות עם התדמית הנוצצת שממנה נהנה ההייטק בעולם האזרחי. "ביחידות הטכנולוגיות החיילים מרגישים יותר כעובדי הייטק מאשר כחיילים בצבא", אומר על כך בן חמו. ואכן, צה"ל וגופי הביטחון השונים עובדים רבות כדי לייצר תדמית תקשורתית של מקום עבודה צעיר ודינמי, עם אפשרויות קידום ואתגר אינטלקטואלי - ממש כמו שאפשר למצוא בסטארט-אפ.

הדוגמה המוכרת ביותר היא כמונח 8200, אך האופי הסטארט-אפיסטי של השירות בתפקידים טכנולוגיים הוא חלק מהותי בגיוס כוח אדם לכוחות הבטחון, אפילו כשמדובר בשב"כ: הארגון, למרות חשאיותו, הקים בשנה שעברה אקסלרטור חדשנות בשיתוף עם אוניברסיטת תל אביב, ואף יום אירועים ומפגשים (מיט-אפים) למתעניינים בשירות בו, כמקובל בתעשיית ההייטק.

למרות זאת, בן חמו סבור כי "מי שנשאר בצבא אלה אנשים שבאמת חשובות להם הציונות והפטריוטיות, ולא דווקא השכר הגבוה". לדבריו, "יש תוכנית מענקים ותכנית עידוד ללימודים, אבל אם מישהו השתחרר הוא יכול לקבל בחוץ 30 אלף שקל, ובצבא, עם המענק, הוא יקבל עשרת אלפים שקלים. הצבא הבין שהתנאים הכספיים לבוגרים הטכנולוגיים בחוץ גבוהים משמעותית מאלה שהוא מסוגל לתת, ומכך נובעים הניסיונות להשאיר אותם בדרכים יצירתיות, כמו יציאה ללימודים".

מצד שני, הוא אומר, הצבא מנסה "לשריין" את משרתי הקבע באמצעות החתמתם לתקופה ארוכה יותר מבעבר: "הרוב המוחלט של התפקידים הטכנולוגיים מחייב חתימת קבע לתקופה אשר התארכה בשנים האחרונות לשנתיים וחצי".

כמוכן עם הכלים המוגבלים שעומדים לרשות צה"ל.

גורמים איתם שוחחנו מספרים כי לפני משורת הדין, הצבא מגמיש את התנאים ומאפשר יותר ויותר חופש ושכר מוגדל לחותמים קבע. כך למשל, אדם ששירת בתפקיד ביחידה טכנולוגית, וביקש להישאר בעילום שם, סיפר כי בשנים האחרונות הצבא מגלה גמישות בבחירת מקצועות הלימוד, ומאפשר למשרתים ביחידה ללמוד על חשבוננו גם תארים שאינם בעלי קשר ישיר לתחום עיסוקם. שיטה נוספת, שקרנה עלתה כיוון שבשנים האחרונות צה"ל נפרד מאנשי קבע ומנסה לאמץ מודלים גמישים יותר, היא שכירת עובדים כיועצים לצבא או כאזרחים עובדי צה"ל, ולא בשירות קבע. כך, לדברי מספר מקורות, מסוגל צה"ל להעסיק את העובדים במשכורות מעט יותר תחרותיות, המגיעות גם ל-20 אלף

לאורך השנים הצבא מפתח שיטות לנסות ולהתחרות בתנאים הללו. הוא עושה זאת באמצעות מענקים למארכי שירות הקבע, שיכולים להביא את משכורות המשרתים ליותר מ-10,000 שקל בחודש - רחוק מהתנאים באזרחות, אבל טוב בהרבה מהתנאים המקובלים בצה"ל מחוץ לקצונה הבכירה.

בנוסף מוצעות הזדמנויות ללימודים אקדמיים במהלך השירות, בארץ או בחו"ל, על חשבון הצבא (בעיקר בתחומי הסייבר ומדעי הנתונים), וכן יצאה לדרך "תוכנית הקפסולות" - שמאפשרת לבוגרי יחידות סייבר וטכנולוגיה לצאת ולעבוד למשך שנתיים בחברה אזרחית, לפני שיחזרו לשירות קבע בצבא. כאשר חיילים שצה"ל מעוניין במיוחד לשמר מקבלים הצעה מהתעשייה, מנסים לתפור להם חבילת אטרקטיבית כדי לשמר אותם,

כאשר חיילים שצה"ל מעוניין לשמר מקבלים פניות מתעשיית ההייטק, הצבא מנסה להתאים להם הצעה אטרקטיבית. היא עשויה לכלול מענקים כספיים, או הצעה ללמוד על חשבון צה"ל גם תארים שאינם קשורים ישירות לתחום עיסוקם

הדבר היחיד שאני יכול לעשות איתם זה ליצור איתם מערכת אמון, ולא לשבת ולדבר על שכר ועל מענקים". עם זאת, המגבלות חלות על החיילים עצמם: חברות ההייטק וההשמה אינן מחויבות להן, ועשויות להציע לחיילים תנאים ומענקים שאין להם תחרות במערכת הצבאית.

"הבוסית בעבודה הייתה המפקדת שלי בצבא"

חבר מביא חבר: שיטת הגיוס האידיאלית או בעיה?

יתקבל לעבודה", הוא מעריך. הקלות שבה בוגרי היחידות הטכנולוגיות מוצאים עבודה מובנת, וכך גם ההעדפה של המעסיקים לגייס את העובדים הטובים ביותר ולחסוך תהליכי גיוס מורכבים, יקרים ולא בהכרח משתלמים. ואולם, אי אפשר להתעלם מהפיל שבחדר: ההעדפה לבוגרים עלולה לפגוע במי שלא התקבלו ליחידות אלה, לעתים קרובות כי לא נהנו מהרקע החינוכי, החברתי והכלכלי שמסייע להגיע אליהן, או כי הם משתייכים לאוכלוסיות שאינן מתגייסות לצה"ל. בשנים האחרונות מתחזק בהייטק העולמי הדגש על מגוון (Diversity) - גיוס עובדים מרקעים חברתיים שונים. שיטת "חבר מביא חבר", במהותה, סותרת את העיקרון הזה.

● יסמין יבולנקו

מישהו שהוא בוגר ממר"ם, אני יודע מה הוא יודע. אני לא צריך מבחנים מקצועיים ולא כלום, רק לשבת לשיחה ולראות שהוא בן אדם נורמלי לפני שאני נותן לו חוזה. כל אחד שהוא בוגר ממר"ם שישלח מייל כזה

ההעדפה של המעסיקים לעובדים בוגרי היחידות הטכנולוגיות מובנת וחוסכת תהליך גיוס קשה ויקר, אך עלולה לפגוע במי שלא התקבלו ליחידות אלה, לעתים קרובות כי לא נהנו מהרקע הכלכלי-חברתי שמסייע להגיע אליהן

של יחידת ממר"ם, השתחרר לפני 13 שנים וכיום הוא רס"ן במילואים. "בוגרי ממר"ם לא צריכים לבוא ולהראות שהם יודעים משהו - יש להם את החותמת של היחידה. כשהייתי לקראת שחרור שלחתי הודעה לחברים שאני מכיר מהצבא ורציתי לעבוד איתם: 'שלום חברים, אני משתחרר ב-29 במרץ, הנה קורות החיים שלי'. ערב אחרי זה שתייתי קפה עם חבר וחתמתי על חוזה. לא הייתי צריך לעבור ראיון ולא מבחנים. זה היה לי מאוד טבעי: הבוסית שלי בעבודה הייתה המפקדת שלי בצבא, ולידי ישבו אנשים שהיו חיילים שלי. הרבה יותר כיף לעבוד במקומות שיש בהם אנשים עם DNA מסוים". מלמד מכיר את החוויה הזו גם מצד המעסיק, לאחר שהקים וניהל שתי חברות סטארט-אפ. "אם בא אליי

ורבים מהם מכירים זה את זה עוד מהשירות הצבאי. עופר לוינגר, מנכ"ל WhiteHat, מתגאה בכך שהעבודה בחברה מהווה המשך כמעט ישיר לשירותם הצבאי של העובדים בה. "השוק רותח, זה שוק של דורשים, והכל נע בקצב מהיר. אם אתה חברת ענק בינלאומית אתה בדרך כלל תנסה לפתור את זה דרך ערוץ הכסף, אבל אנחנו לא פועלים רק דרך הערוץ הזה. הגיל הממוצע פה בחברה הוא מאוד צעיר, 23 או 24. זה משהו שמייצר אווירה מיוחדת. אחרי הניסיון הרב שהיה להם בשירות הצבאי, החברה שבאים לפה מעוניינים לחוות המשך עשייה אמיתית עם יכולת לימוד ומחקר. זה סוג הדברים שאתה לא חווה בסטארט-אפ רגיל שמפתח איזשהו מוצר". יוסי מלמד, יו"ר עמותת הבוגרים

שיטת "חבר מביא חבר" והתבססות על קשרים אישיים לצורך גיוס עובדים הן תופעות נרחבות בהייטק, ולכן ישנן חברות סטארט-אפ ישראליות שמהוות מעין "איים" של בוגרי יחידה מסוימת. ניתן רק כמה דוגמאות: רבים מעובדי חברת SalesPredict, שנמכרה לאיביבי ב-2016, היו בוגרי 8200. כך גם רבים מעובדי זברה מדיקל, הנהשבת לאחת החברות המבטיחות בתחום הטכנולוגיה הרפואית, כולל מייסדיה. סייברארק, מחברות הסייבר הבולטות בישראל, הוקמה בידי יוצרי ממר"ם. כך גם חברת האניבוק, שהשלימה לאחרונה סבב גיוס של 22 מיליון דולר - ובהתאם, רבים מעובדי שתי החברות הן בוגרי היחידה. בחברת הסייבר WhiteHat כמעט כל העובדים מגיעים מיחידות מסווגות בתחום,