

לא מכרנו, ידענו שהמניה תעלה": כך "נראה מבפנים המהפך באינטל

מאז כניסתו לתפקיד, מנכ"ל אינטל ליפ־בו טאן הוביל שינוי בגישה הניהולית של החברה: פחות בירוקרטיה, יותר מיקוד • התוצאות כבר משתקפות בנתונים: המניה טסה מתחילת השנה ביותר מ-150%, ההכנסות קפצו, שיתופי פעולה חדשים על הפרק - וגם העובדים בישראל מעידים על TSMC השינוי • אבל לא הכול ורוד: המשבר האחרון, שכלל קיצוצים כואבים, עדיין נוכח ו־נושפת בעורפה של אינטל

07:01 אסף גלעד



ap, ChiangYing-ying: מנכ"ל אינטל, ליפ־בו טאן / צילום

בערב שלישי האחרון התחברו 85 אלף עובדי אינטל בעולם למפגש וירטואלי שהתקיים בזום כדי להתעדכן בנעשה בחברה ישירות מהמנכ"ל ליפ־בו טאן. המנכ"ל הסתובב על הבמה, גאה כטווס, בידו מיקרופון והוא מנה את ההישגים האחרונים: עלייה בהכנסות, עלייה ברווחיות, האצה במכירות של שבבי שרתי הבינה המלאכותית (AI), ושיתופי הפעולה העתידיים עם גוגל ואילון מאסק.

הדימוי שבו השתמש - "קבוצת כדורסל שבה כולם תלויים בכולם" - מוכרת היטב לעובדים מכל נאומיו הקודמים. כמו על הפרקט, באינטל כל עובד צריך לדאוג היטב לטריטוריה שלו - לשמור על רווחיות, לדאוג ליעילות תפעולית, לעבוד רק על מה שחשוב. רק כך, במסגרת צוות קטן ורזה שבו כל אחד יודע את תפקידו, אפשר יהיה

לקחת את הגביע הקדוש - לחדור לליבת תעשיית ה-AI ולייצר שבבים עבור החברות הגדולות ביותר.

מאז מרץ, טאן בן ה-66 הפך את אינטל מספינה שוקעת לחברה שצומחת במקומות הנכונים - מכירת מעבדי AI לחוות שרתים; כזו שחתמה על הסכמים עם גוגל, טסלה וייתכן שבקרוב גם עם אפל, ושמנייתה צמחה בבת אחת משפל של כל הזמנים - 20 דולר לסביב 90 דולר בתוך שמונה חודשים בלבד - שיא של כל הזמנים.

פחות ישיבות, פחות מיילים, פחות דרגים

עבור רבים מעובדי אינטל בישראל, ההתאוששות המדהימה בחברה מתחילה בטאן, מהנדס גרעין בהכשרתו ומהמנהלים הוותיקים בתעשיית השבבים שעמד בראש ענקית עיצוב השבבים קיידנס במשך 17 שנה, ואף שימש כחבר דירקטוריון אינטל לפני שהתפטר במחאה על מהלכיו של המנכ"ל הקודם, פט גלסינגר.

אחד הדברים הראשונים שעליהם דיבר עם כניסתו לנעליו הייתה התרבות הארגונית הקלוקלת באינטל: ריבוי של פוליטיקה ארגונית, בירוקרטיה, התפזרות וחוסר מיקוד ובאופן כללי. יותר מדי דיבורים ופחות מעשים.

המהלך הראשון של טאן כלל ביטול המוני של ישיבות חברה, העלאת מספר ימי העבודה מהמשרד וחריש עמוק בצי שכבות מנהלי הביניים בארגון שספג את עיקר גל הפיטורים לפני כשנה. כיום, מאמינים עובדים רבים כי המהלכים הללו, שזכו לתמיכה נרחבת, הם אלה שהביאו לשינוי המגמה בחברת השבבים החבוטה.

נקודות על ליפ־בו טאן 3

1. ליפ־בו טאן הוא מנכ"ל אינטל מאז 2025
2. הוא בן 66 ובעל רקע כמהנדס גרעין
3. בעבר עמד בראש חברת השבבים קיידנס במשך 17 שנה

"כשליפ־בו נכנס לתפקיד, נגמרו המיילים של חברי הנהלה בכירים לחברי הנהלת ביניים שמנסחים משהו משל עצמם לעובדים", מספר עובד ותיק בחברה. "ליפ־בו כותב מייל

לכל העובדים ובזאת נגמר העניין. אין יותר דברים שעוברים סינון ועיבוד, אלא הדברים מחלחלים לכל העובדים עכשיו ומיד. כולם יודעים לאן הספינה שטה בלי פילטרים ובלי מידור".

עובד ותיק אחר מסביר את הבדלי הגישה בין שני המנהלים: "לגלסינגר היו אולי רעיונות טובים אבל הוא לא ידע לדרוש אותם מהעובדים שלו, לפקח עליהם וגם להיות קשוח איתם, אם דברים לא היו מתקדמים כפי שהוא רוצה. אינטל של פעם הייתה חברה שבה מדברים הרבה, מזיזים הרבה חלקים בבת אחת ו'מורחים' את הזמן.

"טאן קשוח וממוקד יותר. החברה תחתיו מתמקדת בפחות מוצרים, מגדירה מה חשוב ומה פחות, ועובדת רק על מה שחשוב. אם לא צריך - לא עושים, אבל מרגע שהתחייבת לעמוד בלוח הזמנים, מצופה ממך לעמוד בו, גם אם צריך עוד לשפוך לתוכו כסף".

לדברי עובד נוסף ששוחח עם גלובס, גם מספר הישיבות צומצם. "יש ימים שלמים ללא ישיבות, זה משהו שלא היה כאן בעבר", הוא אומר, "ואני מוצא את עצמי סוגר בשיחות מסדרון משימות שבעבר הייתי סוגר בסדרה של מיילים ופגישות. לאחר שרידדו את שכבת מנהלי הביניים, התקשורת היא קצרה יותר, האווירה היא עניינית ואפקטיבית. אומנם העובדים מגיעים למשרד שלושה-ארבעה ימים בשבוע, אך זה מייצר אווירה של אמון".

כ-30 אלף משרות קוצצו בתוך שנה

בתוך קצת יותר משנה מאז שנכנס טאן לתפקיד, הצטמצמה גם מצבת העובדים של אינטל באופן דרמטי בהתאם לרוח החדשה: מחברה של 109 אלף איש, מונה החברה נכון לרבעון האחרון 85 אלף איש בלבד, ירידה של 22%. גם בישראל חזרה אינטל להיקף העסקה צנוע הרבה יותר.

בשיאה, העסיקה כאן אינטל כ-12 אלף עובדים במרכזי הפיתוח בחיפה, פתח תקווה, ירושלים ובמפעל בקרית גת. כיום, החברה כבר ירדה אל מעל 8,000 עובדים בלבד, על פי לינקדאין. כלומר, ירידה של 30% במצבת העובדים. אינטל ישראל מונה כעת מספר עובדים דומה לזה שהעסיקה פעם אחרונה ב-2012, אלא שמאז היא רכשה שלוש חברות במיליארדים רבים - בהן מובילאיי, הבאנה לאבס וגרנולייט.

עברה התייעלות: מצבת העובדים באינטל נחתכה בתוך שנה באלפים



מקור: נתוני החברה

*נכון לחודש מרץ



לפרטים נוספים

מתעדכנים בזמן אמת עם מינוי גלובס בדיגיטל
החל מ-19.90 ש"ח לחודש

עד לפני זמן קצר הכול היה נראה אחרת

רבים מהעובדים שנותרו באינטל, בהם ותיקים שמועסקים אפילו עשרות שנים בחברה (ממוצע הוותק לעובד עומד על 7.4 שנים), עדיין סוחבים את צלקות העשור הקשה

שחלף עליהם באינטל בחברה. בשנה שעברה, שוויה של אינטל הגיע לשפל כל הזמנים, כשעמד על כ-80 מיליארד דולר בלבד.

הכישלון המסחרי והניהולי של החברה, שהחל כבר בימיו של פול אוטליני, מנכ"ל החברה הוותיק שהחליט לוותר על האייפון של סטיב ג'ובס כלקוח והרחיק את אינטל ממהפכת המובייל, המשיך באובדן היתרון של החברה בתעשיית ייצור השבבים לטובת המתחרה TSMC. על הדרך, ביצעה אינטל רכישות ענק כושלות והפכה מחברה רווחית וצומחת לחברה הפסדית שמתכווצת בהדרגה ופעילה בשווקים מעניינים פחות כמו מחשבים אישיים או ניהול שרתים.

לציבוריות הישראלית נכנס המשבר למודעות דווקא בזכות מהלך הקיצוצים שהביא בסוף 2024 גם להפקעת פינות הקפה החינמיות במשרדי החברה ולדרישה מן העובדים לשלם עבור כל כוס קפה שהם מכינים לעצמם. עובדים רבים זוכרים את התקרית המביכה הזו כאירוע קצר: תוך שעות הוצפה הרשת בממים הלועגים לחברה, וכל זאת בשל חוסר הבנה בין הנהלת מרכז הפיתוח בישראל לגלסינגר באשר לאופן שבו יש לחסוך בתקציב הקפה.

יושק מוקדם מהצפוי בעקבות הביקושים UPTOWN Business

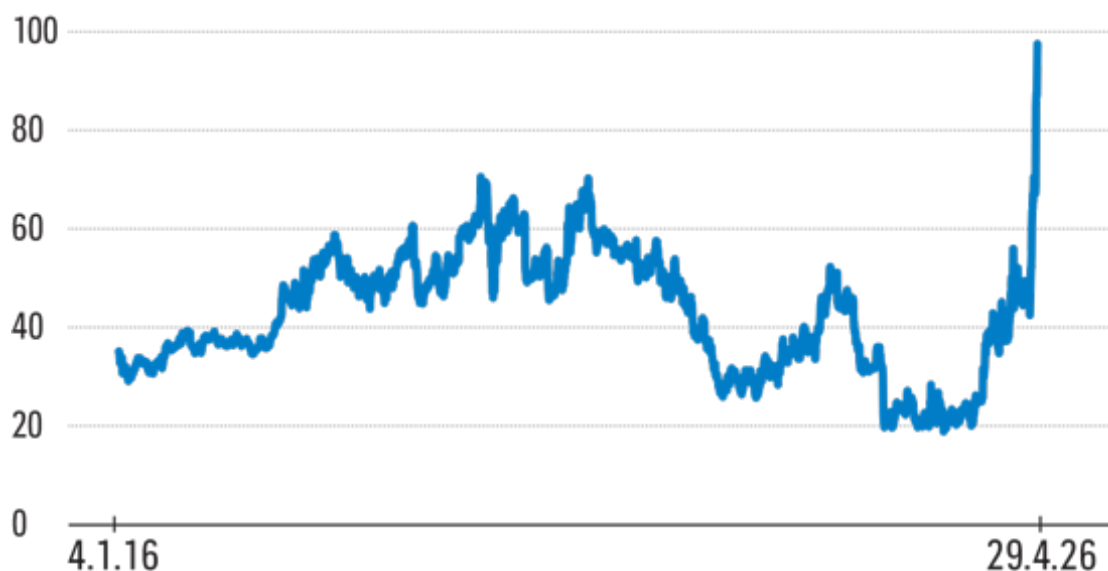
בתוך שבוע הוחזרו פינות הקפה וכיום, מדווח עובד, "קשה ללכת במשרד בלי ליפול על עמדת קפה עם עוגות, עוגיות, מעדנים ושתייה קרה". אבל האירוע המביך נצרב גם בתודעת העובדים כסימבול לניהול קלוקל. "יש לאינטל צי של מטוסים פרטיים שמטיס חברי הנהלה מאתר לאתר. הוא אומנם הוקפא בעקבות הקיצוצים, אבל במקום זאת המנהלים שילמו הון תועפות על כרטיסי טיסה, והחברה שילמה ביוקר על התעקשות קטנונית. אירוע הקפה היה סימבולי אבל הוא שידר מצוקה וגרם לאנשים לעזוב", מסביר העובד.

בהמשך קוצצו תוכניות נוספות, כמו תוכנית הליסינג, שבה התפרסמה אינטל כבעלת צי רכב גדול במיוחד קוצצה, אך חלק מההוצאות שבעבר הוסטו להפעלת הצי ותחזוקתו, הופנו למשכורות העובדים. בנוסף, הבונוס השנתי נפגע, כאשר עמד רק על 1.4 משכורות בממוצע, נמוך מהממוצע של 2-3 משכורות. היו גם שמועות על קיצוץ בהטבת השבתון השנתית (חופש של חודש וחצי פעם בשבע שנים), אך הדבר לא קרה בסופו של דבר.

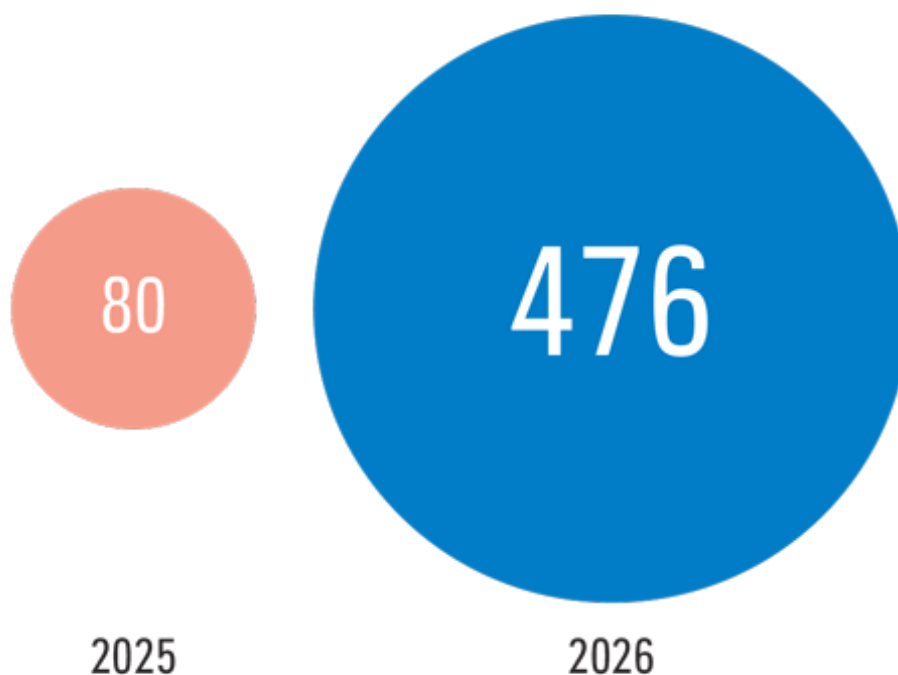
מתחילת 2026, המניה קפצה ביותר מ-150%

שנה לאחר מכן, אותם עובדים שנותרו באינטל ישראל זכו לשדרוג של 8.2% בשכר הבסיס שגדל ל-10% יחד עם התוספות וההפרשות הסוציאליות, לצד מענקים. באופן אירוני, כל אלו הגיעו בדיוק שנה לאחר תקרית פינות הקפה.

מניית אינטל בשיא כל הזמנים בדולרים



פי 6 מהשפל: שווי השוק של אינטל זינק משמעותית במיליארדי דולרים



אבל נדמה שיש רכיב אחד בחבילת התנאים של עובדי אינטל שהפך אותם בבת אחת למושא קנאה בתעשייה כנגד כל הסיכויים. הצמיחה המטאורית במניית אינטל - 153% מאז תחילת השנה ו-355% במהלך השנה האחרונה - משפל של 20 דולר. בבת אחת, כל העובדים המדוכדכים הפכו למרווחים על הנייר.

המרווחים הגדולים ביותר הם דווקא העובדים החדשים, אלה שהימרו על אינטל דווקא בשעתה הקשה ביותר - אותם היא נאלצה לפצות על שער המניה הנמוך באמצעות מתן כמות גדולה יותר של מניות. אינטל מציעה חבילת מניות בשיעור של כ-12% מחבילת השכר הממוצעת עבור מהנדס חומרה בישראל, שנאמד סביב כ-5,000 שקל לחודש, כך על פי אתר Levels שמרכז את דיווחי השכר של אלפי עובדי חברות הטכנולוגיה הגדולות בעולם.

מי שקיבל את אותן המניות לפני שנה, זכה לקבל מספר גבוה במיוחד של מניות שאינטל הציעה כדי להגיע לרף 5,000 השקל בחודש. אלא שעם עליית שער המניה, אלה שוות כיום 17,200 שקל. עם זאת, העובדים החדשים לא יוכלו להנות ממלוא עליית הערך של המניה מאחר ורוב המניות ניתנו להם תחת חסימה לתקופה של שנתיים או שלוש, כאשר מדי רבעון משתחררת להם כמות מניות מסוימות שאותם הם יכולים לממש. זאת, כדי לעודד אותם להתמיד בעבודה בחברה תקופה ממושכת.

"הרבה עובדים ותיקים סבלו כשמחיר המניה עמד על 20 דולר כי חלק ניכר מרכיב המשכורת שלהם ירד לשפל", אומר גורם המעורה בפרטים. "אינטל פיצתה אותם בחבילת מניות לפי שווי של 30 או 40 דולר, אבל כשהמניה לא התרוממה הרבה זמן מהשפל, היה לא מעט דכדוך בקרב העובדים. העלייה האחרונה מאפשרת להביא טאלנט טוב יותר, במיוחד כשאתה משווה את זה למה שחברים שלך באנבידיה עשו".

לדברי עובד באינטל, יש אף קבוצות וואטסאפ שבהם נערכו התערבויות בין העובדים שהמניה תגיע ל-75 ול-150, עוד כשהיא עמדה על 25 דולר בלבד. "אבל הייתה אמונה שהמחיר יגיע לשם כי אנחנו רואים שאנחנו עושים את הדבר הנכון", הוא אומר. "לא הרבה עובדים מכרו מניות בכל התקופה הזו, רובם החזיקו בהן, וממשיכים להחזיק בהן מתוך ציפייה שנגיע ב-2027 לרווחיות. ואם זה יקרה, המצב של אינטל ישתנה מן היסוד".

עובד אחר מאחד מרכזי הפיתוח של אינטל בארץ מוסיף כי "ישנם לא מעט עובדים שחסכו בכל חודש 15% מהמשכורת שלהם לתוכנית רכישת המניות, המקסימום האפשרי. יש רבים שהחלו לעשות זאת כשהמניה עמדה על 20 או 30 דולר והיום הם קוטפים את פירות האמונה שלהם באינטל".

עם זאת, העובדים שומרים על פרופורציה. "השפל של ה-20 דולר למניה לא באמת ייצג את החברה או את הפוטנציאל שלה, גם אז היא הייתה חברה מכניסה עם נכסים ולקוחות. עכשיו כולם שמחים מהקפיצה, אבל יודעים שזה יכול להשתנות כל רגע".



אינטל קריית גת / צילום: באדיבות אינטל ישראל

בחברה מבהירים: לא הופתענו מהתוצאות

"אנחנו חיים את זה ולא מופתעים ממה שכולם רואים עכשיו", אומר עובד בחברה. "שלוש ליבות השבבים האחרונים של אינטל פותחו בארץ - וישראל מייצרת המון כסף שנכנס לחברה מכיוונים חשובים, כמו הבינה המלאכותית".

במרכז הפיתוח לא רק מפתחים שלוש ליבות שבבים חשובות, גם מפעל הייצור הישן של אינטל בקריית גת, פאב 28, קשור לייצור המעבדים הצומחים ביותר של אינטל, מעבדי הליבה קסיאון לניהול חוות שרתים המתמחים ב-AI. לא מדובר במעבד גרפי, אלא במעבד

ליבה סטנדרטי שהפך נדרש בשל עליית סוכני ה-AI והמעבר לאימון מודלי שפה להפעלתם.

בתחום הזה הפך מפעל הייצור בקריית גת לקריטי עבור אינטל העולמית. הוא אחראי על ייצור הדור הקודם של מעבדי הקסיון 4, ספפייר ראפידס, ועל הדור הבא, קסיון 6 שייצורו מפוצל בין אירלנד לקריית גת. דניאל בן-עטר, מי שהקים את המפעל וכבר שנים משמש כאחד משני מובילי תחום המפעלים באינטל העולמית, הוא דמות מרכזית בחברה ונחשב למקורב לטאן.

ועדיין, עוד מוקדם לפתוח את השמפניות

אבל העובדים מבינים היטב, שגם כשהמניה נושקת ל-100 דולר והמפעל בקרית גת נמצא בתפוסה מלאה - הבעיות של אינטל עדיין לא נמחקו. עיקר ההתאוששות במכירות מגיעה מהמעבדים הוותיקים של החברה, והיא עדיין לא הוכיחה שהיא יכולה להעמיד תחרות משמעותית ל-TSMC, חברת השבבים שעדיין מייצרת את המעבדים המתוחכמים ביותר של כל ענקיות הטכנולוגיה, מאנבידיה ועד אפל.

אומנם, לאינטל יש חוזה עם גוגל, אך החברה משרתת את ענקית החיפוש כבר יותר מחמש שנים. גם הכרזות של אילון מאסק הן התחלה טובה, אך לא מספקת כל עוד אין סימנים לכך שהמפעל המשותף שלו ושל אינטל, טרהפאב, בכלל לקראת הקמה.

בקרב האנליסטים הנסקרים על ידי וול סטריט ג'ורנל ישנו צמצום מסוים במספר ממליצי ה"החזק", אך הוא עדיין מהווה רוב גמור של 30 אנליסטים על מספר הממליצים על קנייה - 12 במספר. מחיר המניה של אינטל כבר חצה את מחיר היעד של האנליסטים (94 דולר).

אם לשפוט לפי מערך המפעלים של אינטל, הרי שאלה עדיין לא שמעו על הקפיצה במניה או על ההטבה במצבה של אינטל. החברה רכשה בחזרה את המפעל באירלנד, שאת חלקו מכרה לקרן הפרייבט אקוויטי אפולו, אך טרם הפשירה את הקפאת המפעלים שהחלה לבנות באוהיו וב ישראל, בפרט לאחר שבניית המפעלים בגרמניה ובפולין בוטלו.

יתר על כן, בישראל מתכוונת אינטל לסגור את שערי פאב 38, מפעל הייצור החדש שהתכוונה לבנות כאן בעוד חודשיים, ולהקפיא את בנייתו עד קבלת החלטה חדשה. זאת,

לאחר מספר שנים של בנייה והחלטה על בניית הרחבה - שגם היא הוקפאה עד הודעה חדשה. כתוצאה מהמהלך, פוטרו עובדי קבלן והוסטו עובדים אחרים פרויקטים של אינטל לפרויקטים אחרים.

לא ממהרת לקלוט עובדים חדשים

ההתאוששות באינטל גם עדיין לא מתורגמת לחזרה לגיוס עובדים. קיים פער בין שטף החוזים וההסכמים המתפרסמים באופן רשמי, לבין הצמיחה בפועל של החברה. נראה שבאינטל עדיין מלקקים את הפצעים ומעדיפים להסתפק בכוח העבודה הקיים.

על פי בדיקת גלובס, כ־60 עובדים חדשים בלבד נקלטו באינטל בין החודשים פברואר לאפריל, רובם ככולם סטודנטים או ג'וניורים, בוגרי אוניברסיטה בעלי תואר בהנדסה שמחפשים לעשות את הצעד הראשון בתעשייה. רק פחות מעשרה עובדים מנוסים נקלטו בחברה, חלקם הגדול ותיקים לשעבר באינטל שעזבו לחברות אחרות כמו סינופסיס, קוואליטסט, אפלייד מטריאלס או דרייבנטס, וחזרו לאינטל לאחר תקופה קצרה מחוץ לחברה.

"יש לא מעט עובדים ותיקים שחוזרים לחברה - אפילו מאנבידיה - אנשים שעבדו כאן עשרות שנים לפני שעזבו עם חבילת פרישה נדיבה, ניסו את דרכם בחברות אחרות, אבל מבינים שאין אח ורע לוורק־לייף בלנס שיש באינטל", אומר עובד בכיר בחברה.

"כשטאן הגיע לחברה, החל גל פיטורים מטורף, יותר גדול ועמוק מאי־פעם. הגלים הקודמים היו עדינים לעומתו וכללו בעיקר פרישה מרצון, אבל תחת טאן החברה פיטרה את מי שחשבו שצריך לפטר", מספר מנהל באינטל. "אבל מאז שזה הסתיים, יש רוח חדשה בחברה."

"היא אומנם חברת שבבים שכל שינוי בה זז לאט יותר, אבל מאז הארגון הרבה יותר יציב כי כשיש פיטורים ואנשים עוזבים, הארגון משתתק ואז חוזר לשגרה וההנהלה מתייצבת. יש כעת תחושה של אחדות גורל, של ענייניות, עבודה קשה ומיקוד במטרה. התחושה היא שאנשים עובדים יותר קשה ורוצים בהצלחת החברה".