



FUTURE

FORWARD 

החזון לשנת 2030: צמצום פערים בהעסקת טאלנטים
טכנולוגיים בתעשיות האוויריות והביטחוניות

01

הקדמה

- תמצית מנהלים
- הקדמה: צורך כלל-עולמי בהתחמשות

02

עולם העבודה בתעשיות האוויריות והביטחוניות

- מגמות של גיוס טאלנטים בתעשיות האוויריות והביטחוניות
- בלימת ההתקדמות: אתגרים בשימור הסטטוס קוו
- באור הזרקורים: Elbit מתגברת על אתגר המחסור בטאלנטים באמצעות אסטרטגיית מיקור מקיפה

03

החזון לשנת 2030

- תיקוני מסלול למובילים בתעשיות האוויריות והביטחוניות
- באור הזרקורים: Rafael מצמצת פערים במיומנויות הנדסיות באמצעות מיפוי חכם של טאלנטים והכשרה מותאמת אישית

04

גיוס הטאלנטים הטכנולוגיים המתאימים

- היכולות הגלובליות של Experis

הקדמה

תמצית מנהלים

- ההשקעות הצבאיות העולמיות זינקו בכמעט 10% והגיעו בשנת 2024 לשיא של 2.7 טריליון דולר, העלייה השנתית החדה ביותר מזה ארבעה עשורים. במקביל, נהנה ענף התעופה המסחרית מהארכת חיי הצי, מהתרחבות הצי ומתחילתה של מגמת עלייה בביקוש – הן בתחום הנוסעים והן בתחום המטען.
- התעשיות האוויריות והביטחוניות ממשיכות להתמודד עם מחסור חמור בטאלנטים ועם שיעורי עזיבה גבוהים. מאמצים לשיפור הגיוס וлשימור עובדים הניבו תוצאות לא מספקות, כאשר מעסיקים מציינים שהמשימה המאתגרת ביותר היא למצוא עובדים בעלי מיומנויות בתחומי הייצור, ההנדסה ופיתוח בינה מלאכותית (AI).
- קשה לנקוט פעולה משמעותית לשיפור האפקטיביות של הגיוס ולשימור עובדים מבלי להכיר תחילה במכשולים הממשיים המעכבים את התקדמות הענף, כולל תנודתיות גיאופוליטית, צבר חוזים ופרויקטים שנתקעו עקב משרות לא מאוישות, חששות לגבי אבטחת סייבר, כוח עבודה מזדקן והצוק הדמוגרפי, מערך מיומנויות דיגיטליות שמשתנה ללא הרף ותחרות מול ענקיות הטכנולוגיה.
- למרות האתגרים הקיימים בתחום הגיוס והשימור של עובדים, עתיד התעסוקה בתעשיות האוויריות והביטחוניות דווקא מאיר פנים. מעבדת Work Intelligence (מודיעין תעסוקתי) של ManpowerGroup ממליצה למנהלים לנקוט פעולה מיידית כדי להילחם בסטיגמה הקיימת בנושא הייצור, לפתח שותפויות עם גורמים חיצוניים, לבצע מיקור גמיש של טאלנטים מומחים, למנף אנליטיקה מנבאת, לשדרג מיומנויות באמצעות תוכניות הסמכה ומיקרו-קרדיטציה, לאייש משרות פנויות במהירות כדי למנוע שחיקה של צוותים, ולתכנן מחדש את תחומי האחריות של משרות כדי לשלב בינה מלאכותית ולקדם חדשנות.

"הניצחון הגדול ביותר הוא זה שלא דרש לחימה."

— סון דזה, אמנות המלחמה



הקדמה: צורך כלל-עולמי בהתחמשות



לקראת הרבעון השני של 2026, ענף התעשיות האוויריות והביטחוניות עדיין נמצא בתקופה של התרחבות משמעותית שנובעת מהרחבת ההשקעה בביטחון ובצבא על ידי הממשלים החזקים בעולם. סכסוכים גיאופוליטיים מתמשכים באירופה ובמזרח התיכון והתפתחות מסיבית באסיה-פסיפיק מובילים מדינות רבות להאיץ את מאמצי המודרניזציה כדי להגן על עצמן מפני איומים בערפל של אי-ודאות.

מאמצים אלה כוללים כניסה של טכנולוגיות חדשניות שמוטמעות בזירות היבשה, הים והאוויר. בחזית מה שמכונה "טכנולוגיית הגנה" נמצאת הבינה המלאכותית, שאת טביעת האצבע שלה ניתן לראות במטוסי קרב שיתופיים (CCA), במערכות של רחפנים בלתי מאוישים, בנשק היפרסוני, ובמערכות מתוחכמות לתקשורת, לאבטחת סייבר, לתחזוקה מנבאת ולקבלת החלטות בשדה הקרב.

על פי דוח של המכון הבינלאומי לחקר השלום בסטוקהולם (SIPRI), בסיכומו של דבר, ההשקעות הצבאיות העולמיות זינקו בכמעט 10% והגיעו בשנת 2024 לשיא של 2.7 טריליון דולר, העלייה השנתית החדה ביותר מזה ארבעה עשורים.¹ 100 חברות ההגנה המובילות בעולם גרפו בשנת 2024 רווחים של 679 מיליארד דולר, והגיעו בכך לרמה הגבוהה ביותר שתועדה אי פעם על ידי מכון SIPRI. הגידול בהוצאות הביטחון באירופה עולה על זה שנמדד באזורים אחרים, עם קפיצה של 17% בשנה אחת.

לצד הזינוק בהוצאות הצבאיות, חלה התאוששות משמעותית בתחום התעופה המסחרית. ענף התעופה המסחרית, שעדיין לא התאושש מהעיכובים בייצור עקב מגפת הקורונה (Boeing ו-Airbus לבדן דיווחו על עיכוב בייצור של 14,000 מטוסים), נהנה מהארכת חיי הצי, מהתרחבות הצי ומתחילתה של מגמת עלייה בביקוש – הן בתחום הנוסעים והן בתחום המטען. ניתוח שוק של UHY לשנת 2025² מצא כי הנתון של מדד "פדיון נוסע-קילומטר" (Revenue Passenger Kilometers – RPK) העולמי הגיע ל-99% מהרמות של 2019, כאשר הרווחים התפעוליים הגלובליים של חברות תעופה מסחריות עולים על 75 מיליארד דולר. במקביל, תעשיית החלל המסחרית נוסקת, כאשר חברות כמו Blue Origin ו-SpaceX מובילות את התחום ומורידות משמעותית את העלויות של טיסה מסלולית.

בדוח זה, תבחן מעבדת Work Intelligence את מצב התעסוקה הנוכחי בתעשיות האוויריות והביטחוניות ברחבי העולם, תוך התמקדות בתחומים של גיוס ושימור של מועמדים טכניים, באתגרים הקיימים בגישה ארוכת-השנים של הענף לטאלנטים, ובאסטרטגיות שמנהיגים חייבים ליישם כבר היום כדי להבטיח ערוץ גיוס איתן של טאלנטים בתחום הטכני ברבעון השני של המאה ה-21.

¹ המכון הבינלאומי לחקר השלום בסטוקהולם (IRPIS) ² ניתוח שוק תעשיית התעופה והחלל של UHY

עולם העבודה בתעשיות האוויריות והביטחוניות

מגמות של גיוס טאלנטים בתעשיות האוויריות והביטחוניות

מעסיקים בתעשיות האוויריות והביטחוניות בצפון אמריקה, באירופה ובישראל מתמודדים עם אתגרי תעסוקה הולכים וגדלים. על פי איגוד התעשיות האוויריות, כוח העבודה בענף זה בארה"ב התרחב והגיע ל-2.23 מיליון עובדים בשנת 2024, עם תוספת של 100,000 עובדים במהלך השנה.³ תעשיית הביטחון האירופית נהנתה בשנת 2024 מעלייה משמעותית בתעסוקה, כאשר מספר המשרות הכולל הגיע ל-633,000, בישראל מועסקים 45,000 עובדים. מדובר בעלייה של 20% בהשוואה לשנת 2021.⁴ אך למרות הצמיחה הזו, הענף ממשיך להתמודד עם מחסור חמור בטאלנטים ועם שיעורי עזיבה גבוהים שלא מציגים שיפור בהשוואה לענפים אחרים בארה"ב.

מאמצים לשיפור הגיוס ולישימור עובדים הניבו תוצאות לא מספקות, כאשר מעסיקים מדווחים שהמשימה המאתגרת ביותר היא למצוא עובדים בעלי מיומנויות בתחומי הייצור, ההנדסה ופיתוח בינה מלאכותית. כוח אדם מזדקן, בשילוב עם הנטייה של עובדים צעירים לחפש הזדמנויות חדשות, מסבכים אף יותר את תמונת המצב בתחום הטאלנטים ומחייבים את המעסיקים לעבור לגישות חדשניות לניהול כוח העבודה ולישימור הפרודוקטיביות.

האתגרים בהתמודדות עם כוח עבודה מזדקן ושימור עובדים

יותר מארבעה מכל עשרה עובדים בענף הייצור (כלומר 42%) אומרים שהם רוצים למצוא עבודה חדשה בששת החודשים הקרובים.⁵

42%

שיעור העזיבה בענף התעשייה האווירית והביטחוני בארה"ב עומד על 15%, נתון גבוה פי שניים מהמוצע הכולל בענף.³

15%

יותר ממחצית (55%) מהיצרנים סבורים כי כוח העבודה המזדקן ועובדים שיפרשו ישפיעו באופן משמעותי על אסטרטגיית הגיוס שלהם.⁶

55%

³ איגוד התעשיות האוויריות (AIA) ⁴ מועצת האיחוד האירופי ⁵ הטאלנט ברומטר הגלובלי של ManpowerGroup, ינואר 2026 ⁶ קקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup לרבעון השלישי של 2025



המיומנויות המובילות שיצרנים ברחבי העולם מחפשים⁷



מיומנויות טכניות



1. מיומנויות רצפת הייצור
2. הנדסה
3. פיתוח בינה מלאכותית
4. אוריינות
5. מיומנויות IT וטכנולוגיה מסורתיות AI



מיומנויות 'רכות'⁸

1. מיומנויות תקשורת,

שיתוף פעולה ועבודת

צוות

2. כושר הסתגלות ונכונות

ללמוד

3. מקצועיות ומוסר עבודה

4. חשיבה ביקורתית

ופתרון בעיות

5. ניהול משק הזמן



ברחבי אירופה, הפגינו התעשיות האוויריות והביטחוניות חוסן וצמיחה מתמשכת לנוכח חוסר היציבות הגיאופוליטית וצווארי הבקבוק בשרשרת האספקה. בשנת 2024, העסיקה התעשייה 1.1 מיליון עובדים באופן ישיר – עלייה של כמעט 7% לעומת השנה שקדמה לה – והיא תמכה במספר כולל של כמעט 4.2 מיליון משרות, אם מביאים בחשבון תעסוקה ישירה, עקיפה ונגזרת.⁷

עם זאת, התעשייה האווירית והביטחונית באירופה מתמודדת גם עם אילוצים, לרבות מחסור בכוח עבודה ועלויות אנרגיה גבוהות. כתוצאה מכך, יש לחברות יכולת מוגבלת להגדיל את הייצור ולעמוד בביקוש הגובר – הגבלה המדגישה את הצורך הדחוף בהשקעה בפיתוח כוח העבודה ובחדשנות.

גם צפון אמריקה וגם אירופה מבחינות בשינוי במיומנויות הנדרשות להצלחה עתידית. מעסיקים שהשתתפו בסקר העולמי

של ManpowerGroup לשנת 2026 בנושא המחסור בטאלנטים⁷

השיבו שכישורי תקשורת, עבודת צוות, יכולת הסתגלות וחשיבה

ביקורתית הם בין המיומנויות המובילות הנדרשות מעובדים חדשים,

ובה בעת, לתפקידים טכניים כמו הנדסה ועבודות כפיים מקצועיות

עדיין יש ביקוש גבוה מחד גיסא וקושי באיוש מאידך גיסא. כמעט

תשעה מתוך כל עשרה מעסיקים בארה"ב בתעשייה האווירית

והביטחונית שיפרו בשנה שחלפה את תנאי ההעסקה במטרה למשוך

טאלנטים, אך התחרות מצד ענפי ההייטק ממשיכה להסיט לכיוון

ההייטק את העובדים המיומנים.³

במבט צופה עתיד, מעסיקים בתעשיות האוויריות והביטחוניות חייבים

להתמודד עם האתגר הכפול של כוח עבודה ממזדקן מחד גיסא,

והדרישות הנובעות מהשינויים המהירים שקורים בסביבה

הגיאופוליטית, מאידך גיסא. באירופה, אוטונומיה אסטרטגית וחוסן

תעשייתי תלויים בבניית ערוץ גיוס מסיבי של טאלנטים ובטיפוח שיתוף

פעולה חוצה גבולות. האתגר הזה עומד להיות יותר ויותר קשה, שכן

רוב המעסיקים (72%) אומרים כבר עכשיו שהם מתקשים למצוא את

הטאלנטים המיומנים שדרושים להם.⁸

האתגר הזה רחוק מלהיעלם, מאחר שהאוכלוסייה הכוללת באזורים

אלה ממשיכה להזדקן וממשלים מצמצמים את מכסות ההגירה.

למרבה המזל, מעסיקים הן בצפון אמריקה והן באזורים באירופה

מבינים שהשקעה בהכשרה, בשרוג מיומנויות קיימות ובמעורבות

העובדים תהיה קריטית להתנהלות בתוך עתיד חסר ודאות ולשמירה

על היתרון התחרותי שלהם.

⁷ איגוד תעשיות התעופה והחלל, האבטחה וההגנה באירופה ⁸ סקר ManpowerGroup לשנת 2026 בנושא המחסור הגלובלי בעובדים ⁹ PwC

"מהפך דיגיטלי הוא גורם מניע מרכזי לשינוי בתעשיות האוויריות והביטחוניות. ההטמעה של "תאומים דיגיטליים" – העתקים וירטואליים של משאבים פיזיים – מאפשרת ניטור ואופטימיזציה של מערכות מטוסים והגנה בזמן אמת. בנוסף, השימוש בטכנולוגיית בלוקצ'יין משפר את האבטחה והשקיפות בשרשראות האספקה. עם זאת, המעבר לפלטפורמות דיגיטליות מחייב את עובדי התעשיות האוויריות והביטחוניות לאמץ מערך חדש של מיומנויות."

– מרסלין בייר, מנהלת ורטיקלים עולמית – תעשיות אוויריות וביטחוניות, ManpowerGroup

בלימת ההתקדמות: אתגרים בשימור הסטטוס קוו

בתעשיות ותיקות, קשה לעתים לחולל שינוי אמיתי, וקשה לנקוט פעולה משמעותית לשיפור אפקטיביות הגיוס ולשימור עובדים מבלי להכיר תחילה במכשולים הממשיים המעכבים את התקדמות הענף.

תודתיות בשרשרת האספקה



הגידול בביקוש ברחבי הענף מתרחש לצד מחסור נרחב בחומרים ובכוח עבודה מיומן. יחד, גורמים אלה מפעילים לחץ מתמשך על שרשרת האספקה של התעשיות האוויריות והביטחוניות. כאשר שרשראות האספקה לא יציבות, וארגונים לא יכולים להסתמך על קיבולת עקבית, אמינות האספקה שחשובה כל כך ללקוחות שלהם נמצאת בסיכון. חברות תעופה וביטחון עושות כמיטב יכולתן כדי להגדיל את היתירות, לבנות קשרים עם ספקים חדשים ולהשקיע בטכנולוגיות דיגיטליות ובטכנולוגיות מבוססות בינה מלאכותית, אך גורמים חיצוניים שאינם בשליטתן – כגון תעריפים בלתי צפויים – עלולים לגרום לכך ששרשראות האספקה יישארו בלתי יציבות בעתיד הקרוב.

צברי חוזים ופרויקטים תקועים עקב משרות לא מאוישות



בתחילה, הבעיה הזאת נראית כמו בעיה חיובית. חברות תעופה – בתפקידן כלקוחות של ענף התעופה – עוברות לצי מטוסים מודרניים יותר, וחברות האווירונאוטיקה לא עומדות בקצב הדרוש לבניית המטוסים. עם זאת, כאשר צבר ההזמנות גבוה, הלקוחות חשים אי-שביעות רצון מהפער בין הביקוש לבין ההיצע, אי-שביעות רצון שרק הולכת וגדלה. הנושא של משרות פנויות לאורך זמן בחברות תעופה מחמיר את הבעיה, מכיוון שכל תפקיד קשור למשנהו, וקשה מאוד למצוא עובדים בעלי סיווג ביטחוני מתאים. בעוד שהתעשיות האוויריות והביטחוניות נהנות מרפורמה ברגולציה המשפיעה על האופן שבו חברות מתחרות על פרויקטים וחומרות על חוזים לביצועם, תהליכי הרכש והקליטה עדיין לא עומדים בקצב של הביקוש למוצרים.

חששות בנושא אבטחת סייבר



מספר מתקפות הסייבר בתחום התעופה ממשיך לעלות, לצד המחסור בטאלנטים בעלי מיומנויות של אבטחת סייבר. כאשר פגיעויות דיגיטליות לא מטופלות, המערכת כולה בסיכון, ובמקרה של ענף זה, המערכת משפיעה ישירות על מידע מסווג שהוא חלק בלתי נפרד מהבטיחות של אומות העולם. בנוסף, כאשר חסרים לארגון מסוים אישורי האבטחה והפיקוח הנחוצים, הדבר עלול להוביל לתוצאות גרועות של ביקורות ולנזק נוסף למערכת היחסים עם הלקוחות, המתוחה ממילא.

ענף שזקוק לתגבורת מיומנת

מהמהנדסים בתחום
התעופה והחלל הם בני
יותר מ-55.¹²



התעשייה האווירית והביטחונית סובלת משיעורי
עזיבה גבוהים מהממוצע העומדים על



וכמעט מחצית מהעובדים המועסקים לפי שעה עוזבים
את תפקידם במהלך ארבעת החודשים הראשונים.¹⁰



כוח העבודה המתבגר והצוק הדמוגרפי



לפי PwC⁹, 25% מעובדי תעשיית התעופה והחלל בארה"ב הם מעל גיל 55, ולשכת הסטטיסטיקה של משרד העבודה האמריקאי¹⁰ דיווחה כי עד 2031, תזדקק אמריקה ל-3,800 מהנדסי אווירונאוטיקה חדשים מדי שנה. סקירת ענף התעופה והביטחון של Deloitte לשנת 2026¹¹ מצאה גם כי שיעורי עזיבה של 15% עולים בהרבה על הממוצע, וכמעט מחצית מהעובדים המועסקים לפי שעה עוזבים את תפקידם במהלך ארבעת החודשים הראשונים. בעיה נוספת היא הצוק הדמוגרפי הקרב ובא. דור ה-Z (ילידי 2012-1997) הוא כבר קבוצה קטנה ברחבי העולם, וכאשר לוקחים בחשבון את ערוץ ההפניות בעל חסמי הכניסה הגבוהים – המאפשר כיום לבוגרים טריים בענף התעופה והחלל להיכנס לתחום – נראה שמחסור גובר בטאלנטים הוא כמעט בלתי נמנע.

מערכי מיומנויות דיגיטליות שמשתנים ללא הרף



כמו בענפים רבים, ההשכלה העל-תיכונית בתחום התעופה והחלל מפגרת אחרי הצרכים המשתנים של התחום. גם אם בוגרי תארים בתחומי התעשיות האוויריות והביטחוניות הם מהמבריקים שיש, עשויה להיות חסרה להם המוכנות למינוף ולהטמעה של טכנולוגיות חדשות מבוססות בינה מלאכותית, ומנהלים בדרג הביניים שנרתעים מסיכון אינם נמצאים, לרוב, בעמדה המאפשרת להם לסייע. יתר על כן, חברות בתעשיות האוויריות והביטחוניות מתקשות פעמים רבות להדביק את הקצב בכל הקשור לבניית תשתיות ההכשרה הפנימיות הנחוצות לשדרוג המיומנויות של מהנדסים בזמן אמת.

תחרות מצד ענקיות הטכנולוגיה



איגוד התעשיות האוויריות³ דיווח כי למרות הנתון של 70,000 מהנדסים שמסיימים את לימודיהם באוניברסיטה בארה"ב מדי שנה, רק כ-60% מהם מוסמכים לעבוד בענף התעופה והחלל. הצעירים הללו הם מצרך מבוקש ביותר, אך למרבה הצער, ענקיות הטכנולוגיה כמו Alphabet, Amazon, Microsoft ו-Tesla מציעות להם בדרך כלל משכורות התחלתיות גבוהות והטבות מושכות בהרבה מאלה שמציעות להם חברות אחרות בתעשיות האוויריות והביטחוניות.

¹⁰ לשכת הסטטיסטיקה של משרד העבודה האמריקאי | Deloitte

ככל שענקיות הטכנולוגיה ימשיכו לשלוט בשוק, כך תגדל גם היכולת שלהן לגייס את הטאלנטים המוצלחים ביותר מבין המהנדסים החדשים שנכנסים לשוק העבודה. זליגת כוח אדם לשוק ענקיות הטכנולוגיה בולטת במיוחד במקומות כמו בריטניה, שם לא מצליחים לאייש למעלה מ-10,000 משרות פנויות בתחומי הביטחון, התעופה והחלל.¹²

ההזדמנות עבור חברות שמצליחות להתמודד עם פערים אלה, מייצרת יתרון תחרותי מכריע. למעשה, במחקר של McKinsey שנערך לאחרונה, עולה ההערכה כי סגירת הפער בין ההיצע של טאלנטים לבין הביקוש עשויה להיות שווה יותר מ-300 מיליון דולר – גם בחיסכון אפשרי בעלויות וגם בשורה התחתונה – עבור חברות בגודל ממוצע בתעשיות האוויריות והביטחוניות.¹³

באור הזרקורים: Elbit מתגברת על אתגרי המחסור בטאלנטים באמצעות אסטרטגיית מיקור מקיפה



Elbit Systems, מהחברות המובילות בתעשיית הביטחון הישראלית, התמודדה עם לחץ גיוס גובר: הביקוש למומחים בתחומי נישה עלה על ההיצע, התחרות על הפרופילים הרלוונטיים התגברה, ומאגרי הכישרונות המסורתיים לא סיפקו מענה מספק לצרכי החברה.

Experis פיתחה עבור אלביט אסטרטגיית גיוס מתחדשת, שהתבססה על הרחבה מכוונת של מקורות הגיוס. במקום להתחרות על אותו מאגר מוגבל של מועמדים בעלי ניסיון ישיר, בחר הצוות לזהות אנשי מקצוע בעלי פוטנציאל גבוה מתחומים משקים - חשמל, אלקטרוניקה, תוכנה וחומרה - ולשלבם בתוכניות ההכשרה של Experis Academy.

הגישה אפשרה לאלביט לגוון את ערוצי הגיוס שלה ולהפחית את התלות בשוק הצר של בעלי הניסיון הספציפי, תוך יצירת צינור כישרונות יציב ובר-קיימא לטווח הארוך.

התוצאות המרכזיות כללו:

גיוון והכללה:

אלביט השיגה ייצוג נשי של 25% במחזורי הגיוס.



לוחמה חברתית:

מעל 20% מהמשתתפים הגיעו מרקע של תפקידים לוחמה בשירות הצבאי; במחזור האחרון של מהנדסי מערכות; שיעורם עמד על 35%.



מהירות שיא:

כיתת ההכשרה הראשונה, שהתמקדה בתפקידי Board Design, הצליחה להיפתח כחודשיים בלבד מיום הזנקתה.



החזון לשנת 2030

תיקוני מסלול למובילים בתעשיות האוויריות והביטחוניות

למרות האתגרים הקיימים בתחום הגיוס והשימור של עובדים, עתיד התעסוקה בתעשיות האוויריות והביטחוניות דווקא מאיר פנים. מעבדת **Work Intelligence** של **ManpowerGroup** ממליצה למנהלים לנקוט את הפעולות הבאות כדי להבטיח שהם יוכלו לגייס את הטאלנטים המתאימים:

מאבק בסטיגמה השלילית על ענף הייצור



למרות שקריירה בתעשיות האוויריות והביטחוניות היא פשוטו כמשמעו "מדע טילים", ענף הייצור עדיין סובל מבעיית תדמית. תלמידים והורים נוטים לפרש את המונח "ענף הייצור" כ"עבודה שחורה" במפעל בדרגים נמוכים, ולכן עלולים להסס לגבי תכנון קריירה או הרשמה להכשרה בתחומים האלו. מומלץ שתמשכו את תשומת הלב של בני דור ה-Z באמצעות פרסום פרויקטים שנחשבים ליותר "מגינבים", כמו תעופה אטמוספירית ואבטחת סייבר, במקומות שבהם הטאלנטים הצעירים מבלים ברשת. מכיוון שתיאורי התפקידים בתעשיות האוויריות והביטחוניות נוטים להיות מעורפלים, חשוב שתסבירו בבירור במה כרוך התפקיד על בסיס יומי.

בניית שתפויות חיצוניות



מכיוון שרק מספר מצומצם של שמות יהיו מוכרים למועמדים – אלו יהיו השמות של החברות הגדולות ביותר בתעשיות האוויריות והביטחוניות ושל כמה סוכנויות ממשלתיות – ארגונים רבים שאינם מוכרים באותה מידה מתקשים לגייס בהיקפים נרחבים. במקום לנסות לבנות רשת גדולה של טאלנטים הנדסיים בכוחות עצמכם, שקלו לשתף פעולה עם יוזמות קיימות, כמו "תוכנית השותפות האקדמית של כוח החלל של ארה"ב" (UPP) ו"חיל ההכשרה האזרחי של משרד ההגנה" (DCTC). תוכניות דומות באירופה כוללות את "אוניברסיטת החלל האירופית למען כדור הארץ והאנושות" (UNIVERSEH), את "אקדמיית החלל של האיחוד האירופי", ובישראל קיימות תוכניות בשם "המדור לתוכניות לימודים לזרועות הביטחון" ואת "אטלס" שהוקם בשיתוף פעולה בין מפא"ת לבין צה"ל. יוזמות כדוגמת אלה פונות לסטודנטים עם כישורים להנדסה מתוכניות לימודים יוקרתיות ומספקות להם גשר להשתלבות בחברות דרך התמחויות, מחקר ותעסוקה ישירה.



במקום להתבסס אך ורק על גיוס חיצוני, מומלץ לבנות תשתית פנימית לשדרוג המיומנויות של העובדים הקיימים באמצעות תוכניות מותאמות אישית להכשרה ולקבלת תגים. אפשרויות הכשרה מתקדמות אלו, שבדרך כלל נמשכות זמן קצר יותר תוך שיבוש מינימלי של רצף העבודה לעומת תוכנית לימודים מלאה, משיגות מספר יתרונות בו זמנית: הן מאפשרות לכוח העבודה לעמוד בקצב של דרישות הטכנולוגיה המתפתחות, משפרות את המחויבות והשימור של העובדים ומספקות יכולת למדידה אובייקטיבית של שליטת העובדים במיומנויות.

וחשוב מהכול, לא תצטרכו "להמציא את הגלגל" בכל הנוגע לפיתוח מיקרו-הסמכות. ארגוני צד שלישי בתחומי הייצור, טכנולוגיית המידע וההנדסה מציעים יותר ויותר הכשרות כאלה בשיתוף פעולה עם אוניברסיטאות, וגם שותפים עסקיים יכולים להיות מקור טוב להכשרות. בין הדוגמאות לכך ניתן לציין תוכניות כמו Experis Academy, אשר שיתפה לאחרונה פעולה עם לקוח מתחום טכנולוגיית החלל כדי ליצור תוכנית להכשרה זריזה של מועמדים במיומנויות התקשורת הלוויינית (SatCOM) החדישות ביותר.

איוש מהיר של משרות פנויות כדי למנוע שחיקה של הצוותים



כפי שנאמר לעיל, משרות פנויות לטווח ארוך עלולות להשפיע לרעה הן על פרויקטים שכבר חתמתם עליהם והן על רווחתם של העובדים הטכניים הקיימים. כאשר עובד משמעותי עוזב את הארגון, במיוחד כזה שהסיווג הביטחוני שלו נדיר, הזמן הנדרש לגיוס מחליף בדרך כלל ארוך כל כך, שחברי הצוות הנותרים כורעים תחת הנטל ועובדים מעבר ליכולתם, מה שמעלה את הסבירות לכך שהם יתפטרו בעצמם. מומלץ לתעדף את משימת האיוש של משרות פנויות מהר יותר על ידי עדכון ואישור מראש של תיאורי תפקידים ושל התגמולים הנלווים, וכן על ידי עידוד מנהלים בדרגים נמוכים יותר להיות יצירתיים בשימוש בטאלנטים גמישים לסגירת הפערים.

מיקור גמיש של טאלנטים בעלי התמחות ייחודית



הקצב האיטי של תהליכי הגיוס והקליטה מהווה כרגע נקודת חולשה בתעשיות האוויריות והביטחוניות. עובדים במשרה מלאה יישארו חיוניים, אך מנהלים שיידעו לפעול בחוכמה ירחיבו את האופק על ידי איוש פרויקטים על ידי שילוב של כמה צורות העסקה – עובדים מן המניין במשרה מלאה, פרילנסרים בעלי תחומי מומחיות ייחודיים, יועצים, ומומחים ותיקים שפרשו. בתקופה שבה סדרי עדיפויות ארגוניים יכולים להשתנות מיום ליום, ואף פרויקט אינו זהה למשנהו, היכולת להיעזר במומחים המתאימים בזמן הנכון יכולה לעשות את כל ההבדל. זה מאתגר במיוחד כאשר המעסיקים צריכים להתמודד גם עם מכשולים של סיווג ביטחוני.

מינוף אנליטיקה מנבאת כדי לעמוד בקצב של השוק



בתוך כל הרעש וההתלהבות מבינה מלאכותית גנרטיבית ומ-Agentic AI (בינה מלאכותית סוכנותית), אנליטיקה מנבאת נותרת בשקט ברקע, אבל אין לזלזל בכוחם של כלים אלה לסייע לכם לחזות מחסור בכוח העבודה ולהישאר צעד אחד לפני המתחרים במיקור טאלנטים. אנליטיקה של כוח העבודה מביאה בחשבון מגוון רחב של נתונים – החל בסטטיסטיקות של שוק העבודה הכללי ומיומנויות סמוכות וכלה בשיעורי עזיבה פנימיים ובזמני טיפול בסיווגים ביטחוניים – ומספקת תובנות לגבי המיקומים והאופנים שבהם כדאי למקד את מאמצי הגיוס וההכשרה.

שדרוג מיומנויות באמצעות תוכניות הסמכה ומיקרו-הסמכות



מובילים בתעשיות האוויריות והביטחוניות מבינים שגיוס מועמדים בעלי מיומנויות עכשוויות מחד גיסא, ומיומנויות של הדור הבא מאידך גיסא, הוא אתגר משמעותי.

עיצוב מחדש של הגדרות תפקידים לשילוב כלי בינה מלאכותית והובלת טרנספורמציה עסקית



ארגונים בתעשיות האוויריות והביטחוניות מתקשים לעיתים להיפרד מהמערכות ומתהליכי העבודה הישנים שכבר אינם משרתים את הסביבה הנוכחית. מומלץ לבחון את המצב הנתון כ"לוח חלק" ולנתח כל תפקיד בארגון ברמת המשימה הבודדת כדי לקבוע היכן וכיצד הכי נכון לשלב טכנולוגיות המבוססות על בינה מלאכותית. ברגע שכלי הבינה המלאכותית שלכם יהיו מוכנים לבצע את העבודות השגרתיות יותר, הטאלנטים הטכניים שלכם יוכלו להתמקד בפיקוח על התוצרים שלהם ולהקדיש זמן רב יותר לחדשנות ולפתרון בעיות. מהנדסים ותיקים הם משאב יקר ערך ועתיר ידע; לכן, כדאי להיעזר בהם בתהליך התכנון מחדש של תפקידים ולעודד אותם להתנסות במודלים שונים של שיתוף פעולה בין בני אדם לבינה המלאכותית.

באור הזרקורים: Rafael מצמצת פערים במיומנויות הנדסיות באמצעות מיפוי חכם של טאלנטים והכשרה מותאמת אישית



רפאל, מהחברות המובילות בתעשיית מערכות הלחימה בישראל המעסיקה כ-10,000 עובדים, התמודדה עם אתגר גיוס מורכב במיוחד: הביקוש למומחי אלגוריתמיקה עלה בהרבה על ההיצע הזמין בשוק, צבר המועמדים החדשים הנכנסים לתחום היה דל, והארגון לא החזיק במשאבי הכשרה פנימיים מספיקים כדי לפתח את הכישרונות הקיימים לכיוון הנדרש.

Experis נכנסה לתמונה עם גישה מבוססת נתונים: מיפוי מעמיק של מיומנויות גמישות בשוק, לצד זיהוי מדויק של מועמדים בעלי פוטנציאל גבוה - כאלה שמחזיקים ביכולות הטכניות הבסיסיות, בחשיבה האנליטית הנכונה ובהתאמה התרבותית לסביבת רפאל. על בסיס זה, תכננה Experis עבור רפאל שלוש תוכניות Taylor Made מותאמות אישית, שנועדו להכשיר מהנדסים מתחומים משיקים לעולם האלגוריתמיקה. כל תוכנית שילבה הגדרת יעדי למידה ברורים, לוחות זמנים גמישים, שיתוף פעולה עם ספקי תוכן מומחים - וחיבור בין הדרכה תיאורטית לבין חניכה מעשית בשטח.

התוצאה: רפאל הצליחה לגייס במהירות שיא עשרות מומחי אלגוריתמיקה לתפקידים קריטיים - וליצור מודל גיוס והכשרה שניתן לשחזר ולהרחיב גם בעתיד.

גיוס הטאלנטים הטכנולוגיים המתאימים

היכולות הגלובליות של Experis

מובילים טכנולוגיים בתעשיות האוויריות והביטחוניות נמצאים תחת לחץ רב לחיזוק פעילות הליבה, לטפח חדשנות ולהגיע למהפך דיגיטלי רחב. Experis מציעה מומחיות גלובלית בגיוס ובניהול של טאלנטים טכנולוגיים, גמישות ורקורד מוכח בהשגת תוצאות מדידות עבור לקוחות במגוון תעשיות. בתמיכת ManpowerGroup, נהנית Experis ממיצוב ייחודי שמאפשר לה לספק פתרונות מוכחים המפשטים את משימות ה-IT ומאיצים את הערך העסקי.

שירותים מקיפים

Experis מוצאת את הטאלנטים המתאימים לתחומים של אבטחת סייבר, הנדסת תוכנה וענן, ארכיטקטורה, פיתוח יישומים, מודרניזציה של IT, שבבים, חומרה, מיקרו-שירותים ועוד.

תמיכה בסיווג ביטחוני

כשמאחורינו עשרות שנות ניסיון במיקור טאלנטים עבור ארגונים ביטחוניים וממשלתיים בישראל, ממשלים ברחבי נאט"ו (ארגון האמנה הצפון אטלנטית) ובארגונים נוספים, אנחנו עוזרים לכם לפשט את תהליך הסיווג הביטחוני.

מנהיגות בתחום הנתונים, האנליטיקה והבינה המלאכותית

הודות לצוותים בעלי ניסיון באינטגרציית נתונים מתקדמת, במודרניזציה, בפיקוח, במידול בינה מלאכותית ובאוטומציה, עסקים מצליחים לקבל החלטות בצורה חכמה.

מודלים גמישים של אספקה

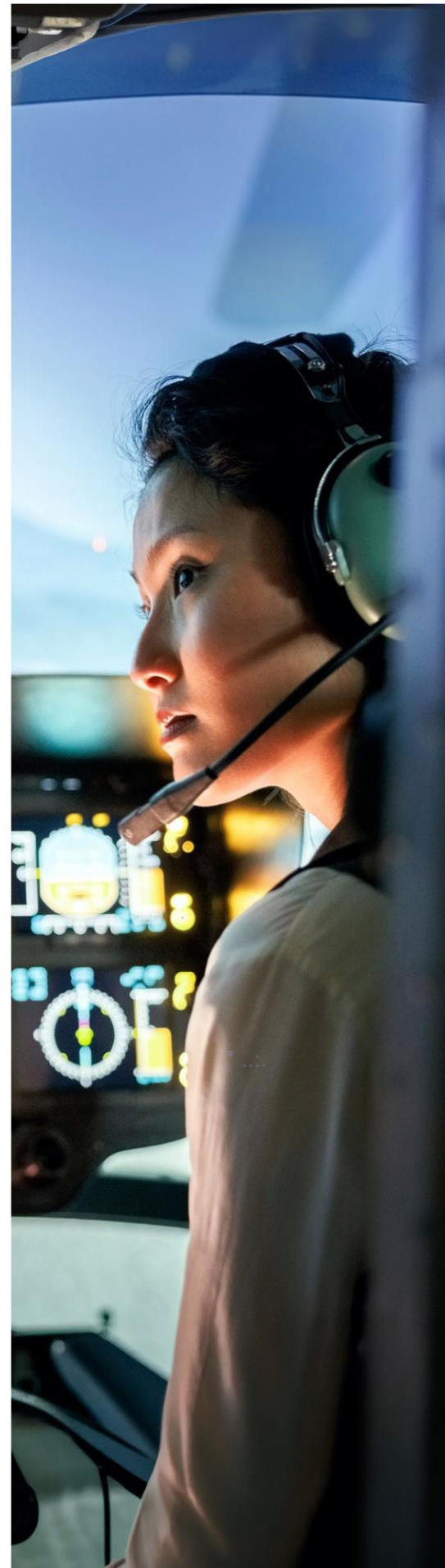
הודות למגוון מודלים של העסקה - מודל מקומי (Onshore) ומודל היברידי/פריסה גלובלית (Hybrid/Multi-shore) - ניתן לבצע אופטימיזציה של האיכות והעלויות עבור כל לקוח.

פריסה כלל-עולמית

יותר מ-900,000 שותפים במשימות ב-70 מדינות.

גיוס מתקדם

כחלק מתוכנית חדשנות מורחבת, Experis בפרט ו-ManpowerGroup בכלל, משתמשות בכלי AI ליעול תהליכים פנימיים וחיצוניים, שהופכים את תהליכי הגיוס והעסקה למהירים יותר, חכמים יותר ויעילים יותר עבור הלקוחות.





מידע על EXPERIS

Experis® היא החברה המובילה בעולם להשמה של אנשי מקצוע בתחום השירותים הטכנולוגיים. Experis מאפשרת לארגונים לצמוח במהירות על ידי משיכה, הערכה והעסקה של מומחים טכנולוגיים במשרות מבוקשות. היא מאפשרת השלמה של פרויקטים קריטיים-למשימה ובכך מגדילה את היתרון התחרותי של ארגונים ושל האנשים שהיא משרתת. באמצעות Experis Academy, אנחנו מספקים לבוגרים טריים הדרכות והכשרות טכניות אינטנסיביות שמכינות אותם ל"עולם האמיתי". בנוסף, פלטפורמה זו מספקת פיתוח מיומנויות מותאם אישית להכנת עובדים קיימים לתפקידים טכנולוגיים מבוקשים. Experis משתייכת למשפחת החברות שמרכיבות את ManpowerGroup® (NYSE: MAN), וכוללת גם את Manpower ו-Talent Solutions. למידע נוסף, ניתן לעבור לאתר החברה בכתובת www.experis.co.il.

מידע נוסף זמין בדף <https://www.experis.co.il>. אפשר גם לעקוב אחרינו ב-[LinkedIn](#).

מוגש על ידי

מעבדת ה- Work Intelligence (מודיעין תעסוקתי) של ManpowerGroup®

מעבדת ה-Work Intelligence (מודיעין תעסוקתי) של ManpowerGroup מחויבת לחקר המגמות הגלובליות בכוח העבודה, במטרה להעצים הן את המעסיקים והן את העובדים ולייעבבניית עתיד עבודה מזהיר יותר. היא גם משמשת כפורום גלובלי ללקוחותינו, מומחים בתחום כוח העבודה ושותפים אסטרטגיים, לשיתוף תובנות, לדיון באתגרים וליצירה משותפת של פתרונות כוח עבודה מבוססי-AI.

מידע נוסף זמין ב[אתר שלנו](#).

עקבו אחרינו

