



# סקירת שוק העבודה העולמי בתחום ההנדסה



ממשלות ברחבי העולם נדרשות להשקיע

## 4 טריליון דולר

בשנה כדי להבטיח את היערכותן לעתיד של תשתיות בתחומי החברה, תחבורה, אנרגיה ודיגיטל

הביקוש העולמי לאנרגיה שנועדה לשרת מרכזי נתונים צפוי להכפיל עצמו

## תוך 10 שנים

בעוד היצע הטאלנטים בתחום ההנדסה נותר ללא שינוי

## 73%

מהמעסיקים ברחבי העולם מצהירים שהם מתקשים למצוא את הטאלנטים המיומנים בתחום ההנדסה הדרושים להם



# תוכן עניינים

מגמה מס' 4  
מגבלות תשתית



מגמה מס' 3  
ביקוש גובר  
למהנדסי חשמל



מגמה מס' 2  
הרחבת מאגר  
המהנדסים



מגמה מס' 1  
מהנדסים הנתמכים  
בבינה מלאכותית



הביקוש לטאלנטים  
בתחום ההנדסה  
ברחבי העולם



מגמה מס' 7  
בונים את עתידם  
של טאלנטים  
בתחום ההנדסה



מגמה מס' 6  
מחסור במוליכים  
למחצה



מגמה מס' 5  
הנדסה לכלכלה  
מעגלית





אדם ממוצע לא היה יכול לעבור יום שלם לולא עבודתם הקודמת של מהנדסים מיומנים. אם אתם נוהגים ברכב, כל אחד מכ-30,000 הרכיבים שבו תוכנן, פותח ונבדק בקפדנות מבחינת איכות ובטיחות. הטלפון שבכיסכם, הבית שלכם, מקום העבודה שלכם, וכן התשתיות המספקות לכם מזון ומים - כולם מורכבים באותה מידה.

הדו"ח הזה, שהוכן ע"י מעבדת Work Intelligence של ManpowerGroup בוחן את עתיד עולם העבודה עבור האנשים שבונים את העתיד כבר היום. הוא מנתח את המגמות הגלובליות המרכזיות שמעצבות את עתיד תחום ההנדסה, לצד ההזדמנויות לענות על אתגרים שרק הולכים ומתעצמים.

- מהם האתגרים העיקריים עימם מתמודדים מהנדסים כיום?
- היכן מתרחבים הפערים בין מיומנויות לבין טאלנטים?
- כיצד יכולים מעסיקים לאתר טאלנטים מיומנים בתחום ההנדסה הדרושים להם?



# מהנדסים הנתמכים בבינה מלאכותית (AI)

בכל תחומי ההנדסה, AI מעצבת מחדש תפקידים מסורתיים באמצעות אוטומציה של משימות שגרתיות הגוזלות זמן כגון: ניסוח, ניתוח נתונים ועבודה אדמיניסטרטיבית - שעה שהיא מגבירה את חשיבותם של שיקול דעת אנושי, חשיבה מערכתית ושיתופי פעולה בין-תחומיים. עתיד ההנדסה הנתמכת ב-AI מתגבש כבר היום, כאשר הן מעסיקים והן עובדים מגדירים מחדש את מבני הצוותים ותהליכי העבודה.



- **פערי מיומנויות:** עדיין קיימות הזדמנויות לצמצום פערי מיומנויות, עת שכמעט שליש (29%) מהמעסיקים בתחום ההנדסה ברחבי העולם מציינים כי לכוח העבודה הנוכחי שלהם אין את המיומנויות הדרושות לשימוש יעיל ב-AI<sup>1</sup>.
- **שחיקת מיומנויות:** בסקר שנערך לאחרונה ובחן את תפיסותיהם של מהנדסים ואדריכלים לגבי סיכונים הקשורים עם AI, רובם (76%) ציינו כי הסתמכות יתר על AI ושחיקת מיומנויות קריטיות מהוות את החששות המרכזיים שלהם<sup>2</sup>.
- **הזדמנויות לשיפורים באמצעות שילוב AI:** מעסיקים בתחומי ההנדסה ברחבי העולם מציינים כי פתרון בעיות (80%), יצירתיות (80%) והכשרה (78%) מהווים הזדמנויות מרכזיות לשיפור כוח העבודה בשנה הקרובה<sup>1</sup>.

## השלכות על כוח העבודה:

- מעסיקים שיצליחו להתגבר על עקומות הלמידה הנוכחיות יהיו ממוצבים היטב למינוף התשואה על ההשקעה (ROI) בחדשנות של צוותי מהנדסים הנתמכים באופן מלא בבינה מלאכותית.
- מן הראוי להתייחס ברצינות לחששות בדבר שחיקת מיומנויות, שכן רוב העובדים (57%) מציינים כי מעולם לא קיבלו הדרכה או ליווי מקצועי מן המעסיק הנוכחי שלהם<sup>3</sup>.
- חיזוק מנגנוני החניכה מהווה הזדמנות שעלותה נמוכה עבור מעסיקים, לצמצום שחיקת המיומנויות, במיוחד כאשר מהנדסים צעירים, ילידי עידן הבינה המלאכותית (AI), נכנסים לשוק העבודה.



**80%** מהמעסיקים מציינים כי פתרון בעיות, יצירתיות והכשרה מהווים את ההזדמנויות המרכזיות מבחינת AI לשיפור טאלנטים בתחום ההנדסה<sup>1</sup>

1. סקר תחזית התעסוקה של ManpowerGroup לרבעון השני של 2026. 2. המכון לניהול הנדסי

3. הטאלנט ברומטר הגלובלי של ManpowerGroup, ינואר 2026



# הרחבת מאגר המהנדסים

ענף התעופה והביטחון מתרחב במהירות ברחבי העולם על רקע אי-יציבות גיאופוליטית גוברת. מגמה זו מניעה עלייה בביקוש הגלובלי לטאלנטים בתחום ההנדסה לכל אורכה של שרשרת האספקה בתחומי התעופה והביטחון. כבר היום מהווים גיוס ושימור טאלנטים מובילים אתגר, ובמקרים רבים נדרשים ארגונים בענף להתמודד גם עם המורכבות הנוספת של עמידה בדרישות מחמירות של סיווג ביטחוני.



מרבית המעסיקים בענפי התעופה והביטחון מתקשים לאייש תפקידי מפתח בתחום ההנדסה (76%) ועבודות כפיים מקצועיות (56%)<sup>1</sup>

## השלכות על כוח העבודה:

- השילוב בין היצע טאלנטים מוגבל לביקוש הולך וגובר מחייב מעסיקים לפעול במהירות לבניית כוח העבודה הנדרש באמצעות תוכניות הכשרה מואצות.
- תוכניות כגון Manpower MyPath ו- Experis Academy יכולות להכשיר עובדים בזמן קצר לעבודות מקצועיות ולתפקידים טכנולוגיים.
- תכנון אסטרטגי של כוח העבודה יהפוך חשוב יותר ויותר לשם מציאת האיזון הנכון בין עובדים במשרה מלאה לבין עובדים זמניים.

- **מחפשים תגבורת:** מרבית המעסיקים בענפי התעופה והביטחון (76%) מדווחים על אתגרים מתמשכים באיתור טאלנטים מתאימים בתחום ההנדסה. למעלה ממחציתם (56%) מציינים גם קושי באיוש תפקידים הדורשים עבודות כפיים מקצועיות.<sup>1</sup>
- **פרישה לגמלאות של טאלנטים ותיקים:** מעסיקים בענפי התעופה והביטחון באירופה מציינים כי שיעור משמעותי מהמהנדסים והטכנאים הבכירים צפוי לפרוש בתוך 5 עד 10 שנים. כך למשל, באזור Hauts-de-France המתועש במיוחד, שיעור העובדים שיפרשו צפוי לעלות עד שנת 2030 ליותר מ-43% בקרב טכנאים ול-36% בקרב מהנדסים ומנהלים.<sup>2</sup>
- **התדלדלות השורות:** בענף הייצור, שיעור משמעותי מהעובדים (42%) מציינים כי בכוונתם לעזוב את המעסיק הנוכחי ולחפש עבודה חדשה במהלך ששת החודשים הקרובים.<sup>3</sup>

1. McKinsey, 2. PwC, 3. הטאלנט ברומטר הגלובלי של ManpowerGroup, ינואר 2026

# ביקוש גובר למהנדסי חשמל



על רקע ההתקדמות הטכנולוגית המואצת והתרחבות תהליכי החשמול בענפים רבים, הביקוש הגלובלי למהנדסי חשמל נמצא במגמת עלייה ניכרת. חברות ברחבי העולם תרות אחר אנשי מקצוע בעלי מומחיות בתכנון, פיתוח ותחזוקה של מערכות חשמל מורכבות, לצורך תמיכה במודרניזציה של תשתיות, בפרויקטים של אנרגיה מתחדשת וביוזמות טרנספורמציה דיגיטלית. מגמה זו צפויה להימשך, כאשר מגמות-על כגון חשמול כלי רכב והתרחבות מרכזי נתונים מניעות גידול אקספוננציאלי בביקוש לאנרגיה.

- **גידול בביקוש הגלובלי לאנרגיה:** הביקוש לחשמל בעולם צפוי לצמוח ביותר מ-3.5% בשנה בממוצע לאורך יתרת העשור, כאשר ייצור חשמל ממקורות מתחדשים, גז טבעי ואנרגיה גרעינית מתרחב במקביל כדי לעמוד בקצב הביקושים.<sup>1</sup>
- **צמיחת מרכזי נתונים:** הערכות שמרניות לגבי הביקוש לחשמל של מרכזי נתונים ברחבי העולם צופות כי צריכת האנרגיה שלהם תוכפל עד שנת 2030. עיקר הצמיחה צפויה להתרחש בארה"ב ובאירופה.<sup>2</sup>
- **היצע הטאלנטים בתחום ההנדסה נותר מוגבל:** בארה"ב כבר כיום לא מצליחים לאייש כשליש מתוך יותר מ-400,000 משרות הנדסיות חדשות הנוצרות מדי שנה. בבריטניה צפויים כ-20% מהמהנדסים לפרוש עד שנת 2030 – מה שיוביל למחסור של כמיליון משרות. ביפן צפוי מחסור של כ-700,000 מהנדסים במהלך אותה תקופה.<sup>3</sup>

## השלכות על כוח העבודה:

- בהיעדר פעולה ממשלתית משמעותית, סביר כי המחסור הנוכחי בטאלנטים בתחום ההנדסה יימשך.
- שיתוף פעולה עם מגייסים מיומנים, בעלי היכרות מעמיקה עם ענף ההנדסה, יהפוך חשוב יותר ויותר ככל שמעסיקים יתחרו על מאגר מצומצם של מועמדים מתאימים.
- איתור חוצה-גבולות של טאלנטים צפוי למלא תפקיד גדל והולך בשווקים הסובלים ממחסור חריף בטאלנטים בתחום ההנדסה.

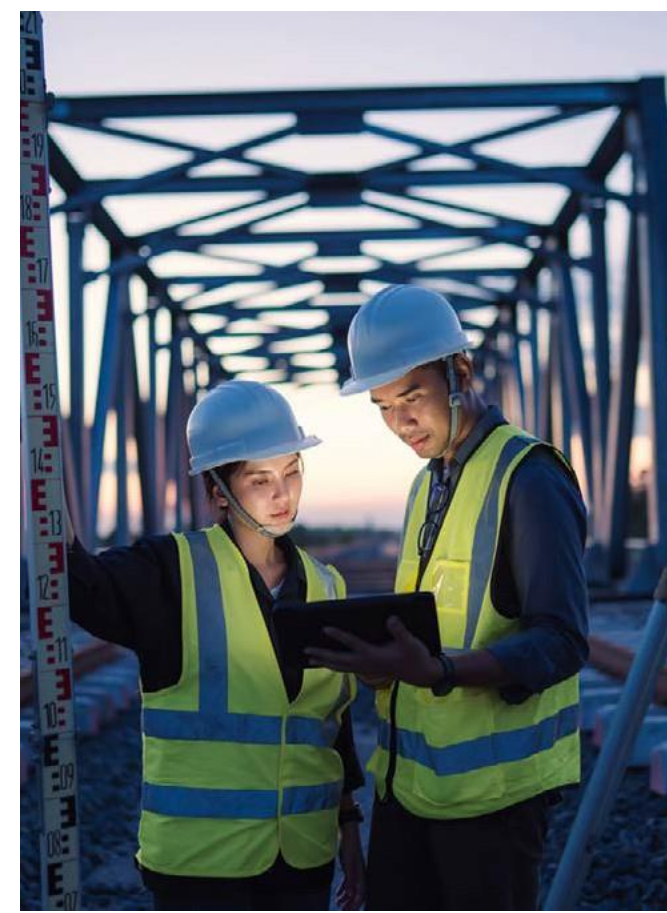


הביקוש הגלובלי לאנרגיה של מרכזי נתונים צפוי להכפיל עצמו בעשור הקרוב, שעה שהיצע הטאלנטים בתחום ההנדסה נותר ללא שינוי.<sup>2</sup>

# מגבלות תשתית

בעוד שמדינות מתמקדות בשיקום ובהרחבה של תשתיות קריטיות - מרשתות תחבורה וגשרים ועד למערכות מים ורשתות אנרגיה, הצורך בהשקעות משמעותיות גדל והולך במהירות. מגמה זו מניעה ישירות את הביקוש למהנדסים אזרחיים, החיוניים לתכנון, להקמה ולתחזוקה של פרויקטים אלה. לנוכח תשתיות מתיישנות ותוכניות פיתוח חדשות, ממשלות וארגונים פרטיים מתחרים על מאגר מוגבל של מהנדסים אזרחיים מיומנים, מה שמגביר את הלחץ על שוק הטאלנטים המצוי ממילא במצוקה.

- **בנייה מחדש של אירופה:** באירופה לבדה, ממשלות יידרשו להשקיע כ-12 טריליון אירו עד שנת 2040 לשם הקמה או שיקום של תשתיות קריטיות. חסמים כגון תת-השקעה ומחסור בכוח-אדם מיומן עלולים להוביל לחריגות בעלויות בהיקף של כ-3 טריליון אירו.<sup>1</sup>
- **אתגר כלל עולמי:** במהלך העשור הקרוב, הכלכלה העולמית תידרש להשקיע כ-3.5% מהתמ"ג מדי שנה (כ-4 טריליון דולר) כדי להבטיח את מוכנותן העתידית של תשתיות בתחומי החברה, התחבורה, האנרגיה והדיגיטל, אל מול מגמות-על כגון: עיור, שיבושים בשרשראות האספקה ודיגיטציה מונעת AI.<sup>2</sup>
- **ביקוש למהנדסים אזרחיים:** לנוכח הגידול בצורך בטאלנטים בתחום ההנדסה האזרחית ברחבי העולם, אין זה מפתיע שרוב המעסיקים במגזר הציבורי (76%) המגייסים מהנדסים מציינים כי הם מתקשים למצוא את הטאלנטים המיומנים להם הם זקוקים.<sup>3</sup>



עת שצורכי התשתית הכלל עולמית גדלים לכדי 4 טריליון דולר בשנה, רוב מנהלי הגיוס במגזר

הציבורי



מתקשים לאתר את הטאלנטים הדרושים להם בתחום ההנדסה.2

## השלכות על כוח העבודה:

- מעסיקים המגייסים מהנדסים אזרחיים נדרשים לחשיבה יצירתית, שכן הצורך הגלובלי בהקמה ושיקום של תשתיות קריטיות אינו צפוי להיעלם.
- בסביבה של ביקוש מתמשך, חיוני לקצר את זמני הגיוס וליצור בידול באמצעות תנאים בדמות גמישות תעסוקתית.
- בניית כוח העבודה המיומן הנדרש תישען במידה רבה על שיתופי פעולה הדוקים יותר עם מוסדות אקדמיים ועם גורמי הכשרה להסבה מקצועית באמצע הקריירה.

# הנדסה לכלכלה מעגלית

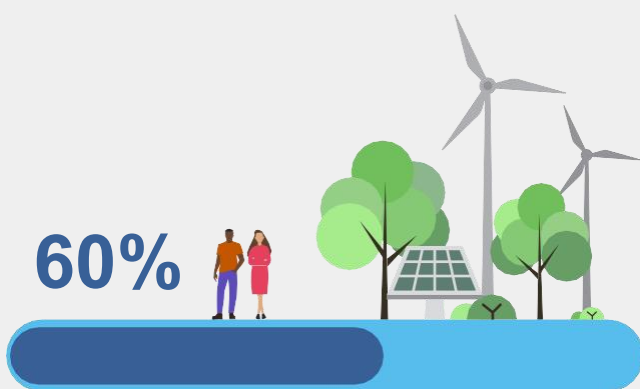


הכלכלה הגלובלית כיום פועלת עדיין במידה רבה במודל ליניארי: אנו מפיקים משאבים, משתמשים בהם, ולאחר מכן משליכים את השאריות. גישה זו מייצרת למעלה מ-2 מיליארד טון פסולת מדי שנה. נתון זה צפוי לעלות לכ-3.4 מיליארד טון עד שנת 2050. מאז 1970, היקף הפקת המשאבים שילש את עצמו, ותרם לאובדן של 90% מהמגוון הביולוגי ול-55% מכלל פליטות גזי החממה.<sup>1</sup> מציאות זו מציבה הן אתגר היסטורי והן הזדמנות עבור הדור הבא של הטאלנטים בתחום ההנדסה, לפתח חלופות בנות-קיימא.

- **פוטנציאל כלכלי:** בארה"ב לבדה (כאשר נתונים דומים נצפים גם בכלכלות מפותחות אחרות), מעבר למודלים עסקיים מעגליים יותר עשוי לייצר עד 1.5 טריליון דולר בצמיחה כלכלית חדשה.<sup>2</sup>
- **השפעה על התעסוקה:** על פי הערכות, בין 121 ל-142 מיליון אנשים ברחבי העולם מועסקים כיום בכלכלה המעגלית. דוגמאות לכך כוללות מהנדסים ועובדי כפיים מקצועיים הפועלים בתחומים כגון אנרגיה מתחדשת, ייצור מחדש ובנייה בת-קיימא.<sup>3</sup>
- **יתרון המעגליות בעיני הטאלנטים:** רוב העובדים (60%) מציינים כי נקיטת צעדים ברורים להתמודדות עם סוגיות סביבתיות תשפיע באופן חיובי על החלטתם לשקול הזדמנות תעסוקתית.<sup>4</sup>

## השלכות על כוח העבודה:

- מעסיקים הפועלים במודלים עסקיים מעגליים וברי-קיימא יכולים למשוך טאלנטים מיומנים ביתר קלות, במיוחד בקרב עובדים צעירים.
- השפעה עסקית זו חייבת להיות מתוקשרת באופן יזום במסגרת שיווק הגיוס, כדי למנף העדפה זו בקרב מועמדים.
- טאלנטים בתחום ההנדסה ימלאו תפקיד מרכזי בהפיכת שאיפות הקיימות של הנהלת הארגון למציאות.



מהעובדים נוטים יותר לשקול

הזדמנויות תעסוקתיות אצל מעסיקים הפועלים מתוך אחריות סביבתית.<sup>4</sup>

1. תוכנית הפיתוח של האו"ם 2. Oliver Wyman 3. הבנק העולמי 4. המחקר של ManpowerGroup לקידום טרנספורמציה ירוקה



# מחסור במוליכים למחצה

בעוד שתעשיית המוליכים למחצה מאיצה השקעות במפעלי ייצור מתקדמים ובטכנולוגיות של הדור הבא, מגבלות בכוח העבודה ההנדסי הופכות סיכון מרכזי למימושן. הביקוש למהנדסי תהליכים, תכן, ציוד וייצור עולה בקצב מהיר מזה שבו התעשייה מסוגלת לפתח או להחליף אותם<sup>1</sup> בדיוק כאשר מהנדסים מנוסים מתחילים לפרוש והמורכבות התפעולית הולכת וגדלה. המחסור בולט במיוחד בדרגי הביניים והבכירים, שבהם נדרשים מהנדסים לא רק לפתור בעיות טכניות מורכבות וממוקדות, אלא גם להוביל צוותים, להגדיל היקפי ייצור ולהעביר ידע סמוי שנצבר לאורך שנים למתקנים חדשים.

- **גידול בביקוש הגלובלי:** כעמוד שדרה וכגורם מאפשר עבור מרכזי נתונים, AI, כלי רכב אוטונומיים, טלפונים חכמים ומגמות טכנולוגיות מתפתחות נוספות, שוק המוליכים למחצה העולמי צפוי לצמוח מ-627 מיליארד דולר (2024) ל-1.3 טריליון דולר עד שנת 2030.<sup>1</sup>
- **מחסור גלובלי בטאלנטים:** עד שנת 2030, התעשייה תידרש להוסיף מיליון עובדים מיומנים ברחבי העולם, ולהתמודד עם מחסור של למעלה מ-100,000 מהנדסים באירופה ויותר מ-200,000 מהנדסים באזור אסיה פסיפיק.<sup>2</sup>
- **מיומנויות AI והנדסה נדרשות:** מעסיקים בתחום הטכנולוגיה מציינים כי מיומנויות בפיתוח יישומי AI (34%), אוריינות AI (30%) והנדסה (26%) הן הקשות ביותר לאיתור.<sup>3</sup>

## השלכות על כוח העבודה:

- מעסיקים באזורים שבהם ייצור מוליכים למחצה לא התקיים בהיקפים משמעותיים במשך עשרות שנים, יידרשו לחשיבה מחוץ לשיטות הגיוס המסורתיות.
- היצע הטאלנטים הקיים אינו מספק, והאתגר ידרוש מאמצים משמעותיים לצמצום פערי מיומנויות בקרב כוח-העבודה הקיים.
- התמודדות עם האתגר תחייב שיתוף פעולה בין המעסיקים, קובעי המדיניות וארגונים שאינם ממשלתיים. לדוגמה, **ManpowerGroup** משתפת פעולה עם **Semiconductor Industry Association** באירופה במטרה להרחיב תוכניות הכשרה.



# בונים את עתידם של טאלנטים בתחום ההנדסה



המחסור הגלובלי בטאלנטים בתחום ההנדסה הולך ומחריף, כאשר אנשי המקצוע המנוסים ביותר פורשים לגמלאות ופחות עובדים צעירים בוחרים להיכנס לתחום. שינוי דמוגרפי זה יוצר פער קריטי, על רקע היחלשות הגלובליזציה ומגמה גוברת של החזרת פעילות ייצור למדינות המקור. במקביל, הוא מייצר גם הזדמנות ליתרון תחרותי, שכן כלל המעסיקים מתמודדים עם אתגר דומה.

- **גל הפרישות ("Silver Tsunami"):** 90% מהמעסיקים שמגייסים מהנדסים ברחבי העולם מציינים כי פרישת העובדים המנוסים ביותר משפיעה על אסטרטגיית ניהול משאבי האנוש שלהם.<sup>1</sup>
- **פער מגדרי מתמשך:** אף שנשים השיגו שוויון ברוב התעשיות, הפער המגדרי נותר משמעותי בתחום ההנדסה. כיום, פחות משליש (28%) ממשורות ה-STEM (מדע, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) מאוישות על ידי נשים.<sup>2</sup>
- **דרושים עובדים:** רוב המעסיקים ברחבי העולם (73%) מציינים כי הם מתקשים לאתר את הטאלנטים המיומנים הנדרשים להם בתחום ההנדסה.<sup>3</sup>

## השלכות על כוח העבודה:

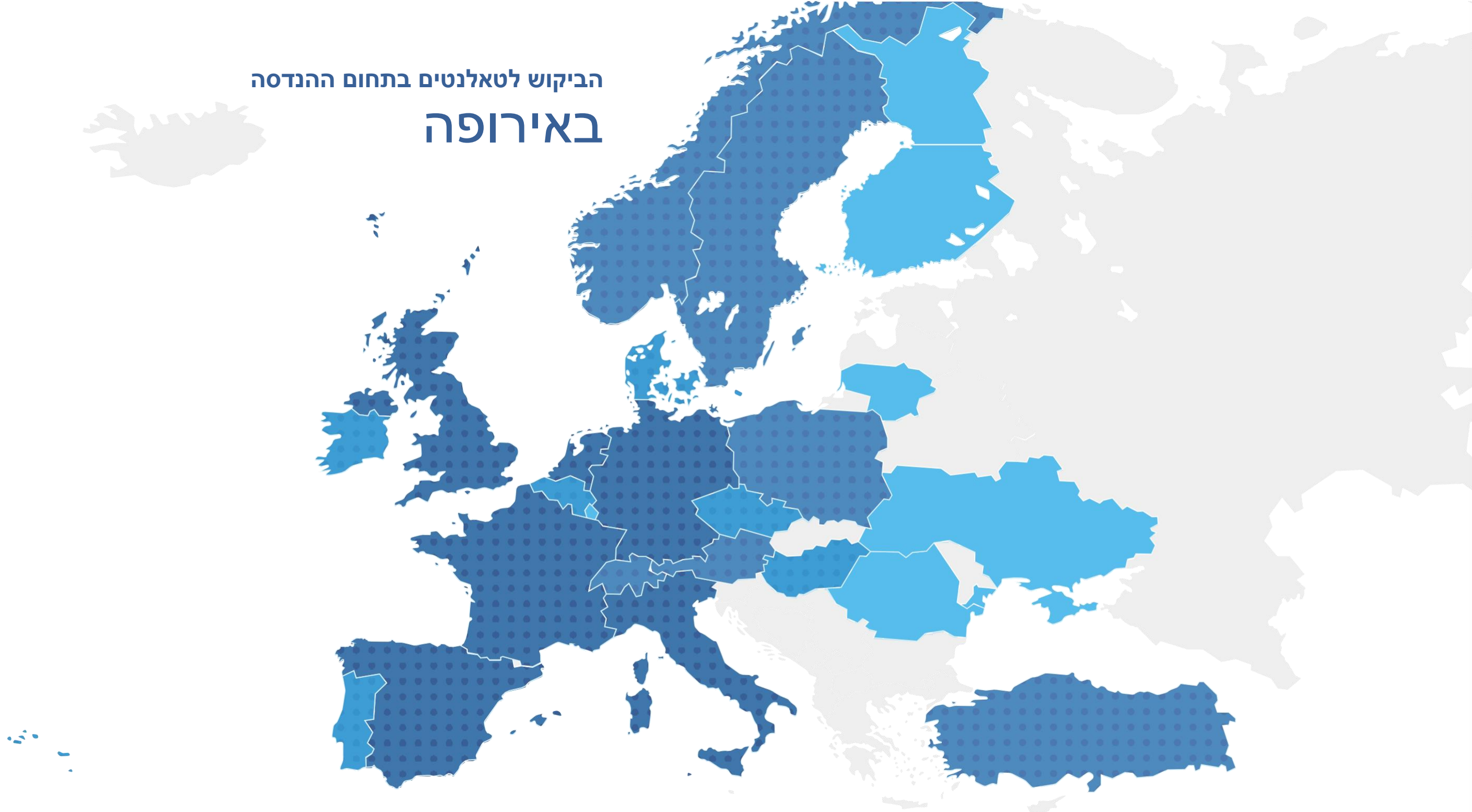
- משיכת יותר נשים לתחום ההנדסה תסייע בצמצום המחסור העתידי בטאלנטים.
- פעולה יזומה לשימור המהנדסים המנוסים ביותר ושילובם כמנטורים עוד לפני פרישתם יכולה לסייע בסגירת פערי מיומנויות עתידיים.
- צמצום פערי מיומנויות בתחום ה-AI יסייע לכוח העבודה הקיים בתחום ההנדסה להשיג יותר עם פחות.



רוב המעסיקים ברחבי העולם  
(73%) מציינים כי הם מתקשים  
לאתר את הטאלנטים  
המיומנים הנדרשים להם  
בתחום ההנדסה.<sup>3</sup>



# הביקוש לטאלנטים בתחום ההנדסה באירופה



הקדמה

מגמה מס' 1

מגמה מס' 2

מגמה מס' 3

מגמה מס' 4

מגמה מס' 5

מגמה מס' 6

מגמה מס' 7



הביקוש לטאלנטים בתחום ההנדסה ברחבי העולם (על פי אזורים)

סיכום

# הביקוש לטאלנטים בתחום ההנדסה באמריקה הצפונית



[צפון אמריקה](#)   [אירופה](#)   [אסיה והמזרח התיכון](#)



הקדמה

מגמה מס' 1

מגמה מס' 2

מגמה מס' 3

מגמה מס' 4

מגמה מס' 5

מגמה מס' 6

מגמה מס' 7



הביקוש לטאלנטים בתחום ההנדסה ברחבי העולם (על פי אזורים)

סיכום

# מהנדסים עתיד טוב יותר בשוק העבודה

**שפרו את הצעת הערך שלכם כמעסיקים (EVP):** שכר תחרותי לבדו כבר אינו מספיק. טאלנטים מבוקשים בתחום ההנדסה מצפים לגמישות תעסוקתית, תחושת משמעות, הנהלה תומכת ומסלול קידום ברור. היעדר יכולת לספק את אלה תפגע הן ביכולת הגיוס והן בשימור העובדים שלכם.



**תכננו מחדש את מסלולי הקריירה מהשלב המוקדמים:** בוגרים רבים חסרים מיומנויות ומוכנות-לעבודה, ועל המעסיקים להיכנס לתמונה באמצעות תהליכי קליטה מובנים, הדרכה, רוטציה של תפקידים והכשרה מעשית. תמיכה בטאלנטים הצומחים שלכם חיונית לבנייה מחדש של ערוץ גיוס הטאלנטים בתחום ההנדסה לטווח הארוך.



**בצעו ביקורת מיומנויות:** ערכו בקרות שוטפות של המיומנויות לזיהוי פערי יכולות קיימים ועתידיים. העדיפו גיוסים המבוססים על מיומנויות מוכחות על פני תעודות או ותק ובנו מסלולי הסבה ממוקדים שיאפשרו הצבה מחדש מהירה וחסכונית יותר של טאלנטים קיימים.



**חזקו את צוותי הליבה שלכם:** השקיעו ברכישת מיומנויות חדשות, בשדרוג מיומנויות קיימות ובפיתוח כישורי ניהול. שימור והכשרה מחדש של מהנדסים קיימים, במיוחד בדרג הביניים ולפני פרישה - הם קריטיים. תוכניות דוגמת MyPath של Manpower עשויות לעזור.



**Bridge, Borrow, Buy, Build (פיתוח, גיוס, מינוף חיצוני וגישור):** את האתגר ההולך וגובר של מחסור בטאלנטים בתחום ההנדסה לא ניתן לפתור באמצעות גישה אחת בלבד. שיתוף פעולה עם שותף מנוסה להרחבת פעילות הגיוס, לשיפור שיעורי השימור ולמינוף עובדים זמניים מיומנים, יוכל לסייע בצמצום הפערים במהירות רבה יותר.



## פתרונות לכוח העבודה הגלובלי בתחום ההנדסה



מיקור  
טאלנטים



ניהול באתר  
הלקוח



תכנון אסטרטגי  
לכוח העבודה



מיקור טאלנטים  
זמניים וקבועים



שדרוג מיומנויות  
קיימות ורכישת  
מיומנויות חדשות  
בהיקפים נרחבים



**אודות החברה – Manpower®** היא ספקית מובילה גלובלית לפתרונות מיקור קבועים ופתרונות איוש זמניים, שמספקת לארגונים גמישות אסטרטגית ותפעולית ויוצרת טאלנטים בהיקפים נרחבים. סוכני הטאלנטים והמגייסים המומחים שלנו משתמשים בתובנות מונחות-נתונים לצורך הערכה, הכוונה והשמה של אנשים במשרות יציבות ובעלות משמעות. בנוסף, הפלטפורמה הטכנית @PowerSuite שמשמשת אותנו, מאפשרת הערכה והתאמה של מועמדים לחיזוי פוטנציאל ביצועים. תוכנית ההכשרה MyPath® של Manpower מספקת פיתוח מהיר של מיומנויות בהיקפים נרחבים עם הכשרה במסגרת העבודה, הכשרות המבוססות על דרישות השוק והדרכות לתפקידים בענפים בצמיחה. בעולם הדינמי של ימינו, הפתרונות הגמישים שלנו לניהול כוח העבודה מספקים לעסקים את הזריזות והגמישות הדרושות על מנת להצליח. Manpower משתייכת למשפחת החברות שמרכיבות את ManpowerGroup® (NYSE: MAN), וכוללת גם את Experis ו-Talent Solutions. מידע נוסף זמין באתר [manpower.com](http://manpower.com). אתם גם מוזמנים לעקוב אחרינו ב-LinkedIn.

דוח זה כולל הצהרות, לרבות כאלה המתייחסות לחוסר ודאות בכלכלה ובגיאופוליטיקה הגלובלית, מגמות בביקושים לעובדים והתגברותם העתידית של ביקושים אלה, תשקפים פיננסיים, צפי לעסקים שלנו באזורים שבהם אנו פועלים (כמו גם במדינות מפתח באותם אזורים), וכן תיאור של היוזמות האסטרטגיות וההשקעות הטכנולוגיות של החברה, כולל תוכניות טרנספורמציה והמיצוב של צמיחה עתידית ביחס למותגים שלנו – כל אלה בעלי אופי של מבט צופה-פני-עתידי, ולפיכך חשופים לסיכונים ולאי-ודאויות בנוגע לתוצאות העתידיות הצפויות לחברה. בשל מספר רב של גורמים, אפשר שהתוצאות בפועל יהיו שונות באופן מהותי מאלה המתוארות או חזויות באותן הצהרות. גורמים אלה כוללים את הנתונים הנזכרים בדוחות החברה שהוגשו למועצה לניירות-ערך (SEC), כולל הפרטים הכלולים תחת הכותרת 'גורמי סיכון' בדוח השנתי של החברה בטופס K-10 העדכני לשנה שהסתיימה ב-31 בדצמבר 2025, ואשר המידע הכלול בו משולב במסמך זה מתוקף האזכור.