

החזרת המימד האנושי לחווית המועמד





סיוע וכוונות

01

הקדמה

- תמצית מנהלים
- פתח דבר

02

מגמות גלובליות בחוויית המועמד

- המצב הנוכחי של חוויית המועמד הגלובלית
- המצב העתידי של חוויית המועמד הגלובלית
- זרקור: מקרה בוחן של חברת Ricoh

03

תובנות מעשיות

- המלצות למנהלים
- זרקור: מקרה בוחן של תוכנית MyPath
- ManpowerGroup Solutions

הקדמה

תמצית מנהלים

- ארגונים גלובליים רבים כבר חווים קשיים בגיוס הטאלנטים הדרושים להם. למרבה הצער, מספר העובדים הזמינים לאיוש משרות פנויות **צפוי להמשיך ולהצטמצם, בשל שילוב של מספר גורמים:** הזדקנות אוכלוסיית דור הבייבי בום, ירידה בשיעורי הפריור, מדיניות הגירה בלתי יציבה, וירידה במספר הצעירים המשתתפים באופן פעיל בכוח העבודה.
- מועמדים החשים שמעמדם אינו זוכה להערכה, ומקבלים הצעות עבודה לא בשל האופן שבו מתייחסים אליהם אלא בשל שכר והטבות, עלולים להפוך לעובדים שאינם מעורבים, כאלה שאינם מממשים את מלוא הפוטנציאל שלהם, לא תורמים לצמיחת הארגון, ובסופו של דבר גם אינם נשארים בו לאורך זמן.
- במבט גלובלי, רמות התסכול בקרב מועמדים ממשיכות לעלות ברוב הארגונים. ארגונים שקיבלו ציוני מצוינות גבוהים מצד מועמדים מצליחים להפחית את תחושות התסכול והמרמור באמצעות מתן מגוון ערוצי תקשורת עם עובדים חדשים, מפגשים מוקדמים שלהם עם חברי צוות ומענה לשאלות לפני תחילת העסקתם.
- הצורך הגובר בהוכחת היתכנות (POC) יניע אימוץ נרחב יותר של טכנולוגיות מבוססות-AI. התפתחות זו תאפשר לאנשי המקצוע בתחום גיוס טאלנטים להתמקד במשימות אסטרטגיות ובעלות ערך גבוה יותר, כגון תכנון המשכיות ניהולית ותקשורת אישית עם מועמדים בעלי חשיבות אסטרטגית. **תחום הגיוס יהפוך לפחות אדמיניסטרטיבי ומסורבל, ויעיל בהרבה במתן מענה לצורכי מועמדים בקנה מידה רחב.**
- **אינכם חייבים להשלים עם שיעור נשירה של 30% מהמועמדים.** המלצות למנהלים המבקשים להקדים תרופה למחסור הצפוי בטאלנטים באמצעות שיפור חוויית המועמד הכוללת: גיוס מכוון ברמת הצוות, יישור קו בין המציאות של תהליך הגיוס לבין מיתוג המעסיק המוצהר, פיקוח הדוק על טכנולוגיית גיוס מבוססת-AI, שמירה על מגע אנושי והתאמה אישית, קיצור זמני הכניסה לתפקיד, וחיבור רציף בין חוויית המועמד לחוויית העובד באמצעות תהליך קליטה מתוכנן ומוקפד.



פתח דבר

הימים שבהם השוק יהיה "שוק של מחפשי עבודה" קרובים מכפי שנדמה לנו.

כבר עכשיו, על פי סקר המחסור הגלובלי בטאלנטים של ManpowerGroup לשנת 2025, 74% מהמעסיקים ברחבי העולם מתקשים למצוא את הטאלנטים הדרושים להם - ומצוקה זו צפויה רק להחריף בשנים הקרובות.¹

מאז הופעתן של תוכנות GenAI הראשונות בשנת 2023, אנחנו עדים לחשש גלובלי נרחב מפני היעלמותם של תפקידים אנושיים. עם זאת, בדומה לטכנולוגיות מתפתחות רבות לאורך ההיסטוריה, סביר ש-AI ייצור יותר משרות משהוא ייתר - גם אם רבות מהמשרות האלה ייראו שונות מאלה שאנחנו מכירים כיום.

לדוגמה, למרות כותרות המרמזות אחרת, ניתוח עדכני של אוניברסיטת ייל מצא שמאז הטמעת GenAI בקנה מידה רחב בשנת 2023, לא נרשמה השפעה משמעותית של AI על שוק העבודה בארה"ב.² עם זאת, ידוע שהיקף כוח העבודה הכולל הולך ומצטמצם, כאשר עובדים ותיקים פורשים לגמלאות וכמות קטנה יותר של בני הדורות הצעירים נכנסת לשוק העבודה.

מדינות רבות באירופה, באזור אסיה-פסיפיק ובדרום אמריקה מתמודדות עם תרחיש דומה. אולם דווקא בתקופה שבה מעסיקים אמורים לאתר, לטפח ולשמר טאלנטים מובילים כל עוד הדבר אפשרי, אנחנו עדים לשחיקה מהותית בחוויית המועמד. מנכ"לים מתפארים ביכולת של AI לצמצם את מצבת כוח האדם שלהם. **ארגונים המשקיעים מיליונים מדי שנה בגיוס טאלנטים, משלימים עם שיעורי נשירה של מועמדים בהיקף של 30%.** וישנם מנהלים שיעשו כמעט הכל - לרבות אוטומציה של חלקים נרחבים, ואף של תהליך הגיוס כולו - כדי להגביר את היעילות ולהפחית עלויות.

אך זהו אינו המתכון לבידול מוצלח. מועמדים החשים שמעמדם אינו זוכה להערכה, ומקבלים הצעות עבודה לא בשל האופן שבו מתייחסים אליהם אלא בשל שכר והטבות, עלולים להפוך לעובדים שאינם מעורבים, כאלה שאינם מממשים את מלוא הפוטנציאל שלהם, לא תורמים לצמיחת הארגון, ובסופו של דבר גם אינם נשארים בו לאורך זמן.



¹ מחקר ManpowerGroup בנושא מצוקת הטאלנטים לשנת 2025 ² הערכת השפעת AI על שוק העבודה, אוניברסיטת ייל

מחקר מצב הקריירה לשנת 2025, של חברת Talent Solutions Right Management מחזק זאת, ומוצא שכאשר נשאלו מה יגרום להם לשקול הזדמנות תעסוקתית חדשה, עובדים ציינו בראש ובראשונה שכר והטבות (36%), ולאחריהם היבטים לוגיסטיים של העבודה (19%).³ אולם, מעורבות ושימור עובדים מונעים בראש ובראשונה מהתאמה תרבותית, מהזדמנויות לפיתוח קריירה וללמידה, ומתחושת שייכות. לפיכך, מנהלים המבקשים להקדים תרופה ולהיערך למחסור הצפוי בכוח העבודה, צריכים להשקיע בחוויית מועמד המתייחסת למועמדים כאל אינדיבידואלים ודואגת להם באופן מקיף. בדרך זו, מצטרפים לארגון האנשים המתאימים כשהם חדורי מוטיבציה, מחויבות ואנרגיה לבצע את עבודתם על הצד הטוב ביותר.

במסמך זה נשתף כיצד ניתן להשיג זאת, גם תוך שילוב טכנולוגיה מבוססת AI בתהליך הגיוס שלכם. נפתח בסקירה כללית של המצב הנוכחי של חוויית המועמד הגלובלית, ולאחר כן נציג את המצב כפי שלדעתנו ייראה בעתיד הקרוב. נסיים בהמלצות ספציפיות למנהלים בתחום גיוס טאלנטים, לרבות כיצד לזהות מתי נכון לוותר על יעילות לטובת גיוס מכון ומדוד יותר, כיצד לשלב ביעילות תוכנות גיוס חכמות, וכיצד לאתר ולתקן פגמים בתהליך.



"מנהיגים המייחסים משקל יתר למנופי משיכת טאלנטים - כגון שכר והטבות - במסגרת חוויית המועמד עשויים להצליח בגיוס טאלנטים, אך מסתכנים באובדן מהיר שלהם, אם אינם מספקים את המרכיבים החשובים באמת למעורבות ארוכת טווח".

- בת' לינדרבאום, סמנכ"לית שיווק בכירה,
Talent Solutions Right Management

³ מחקר מצב הקריירה של Right Management לשנת 2025

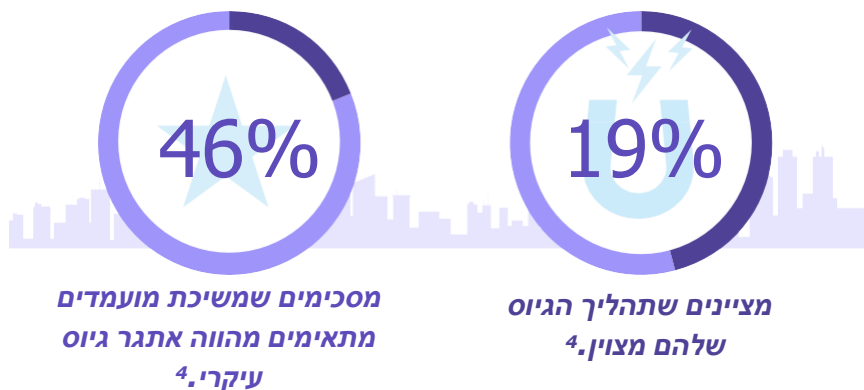
מגמות גלובליות בחוויית המועמד

חוויית המועמד הגלובלית: תמונת מצב עדכנית

בכל הנוגע לחוויית המועמד, מרבית המנהלים מודים שיש מקום רב לשיפור. סקר תחזית התעסוקה של ManpowerGroup לשנת 2025 (MEOS) מצא שרק 19% מהמעסיקים ברחבי העולם סבורים שתהליך הגיוס הנוכחי שלהם מצוין. רמת מצוינות הגיוס הגלובלית משתנה מעט לפי סוג התעשייה, כאשר תחום ה-IT מוביל עם 25% ותחום מוצרי הצריכה מציג את השיעור הנמוך ביותר - 17%. במונחים אזוריים, צפון אמריקה מובילה עם 27%, בעוד שאירופה מפגרת מאחור עם 14%⁴.

כמחצית מהמשיבים (46%) בסקר צפי התעסוקה ציינו שמשיכת מועמדים מתאימים מהווה אתגר גיוס עיקרי, ויותר מרבע מהם (26%) הצביעו במפורש על אתגר 'שיפור חוויית המועמד'. מנהלים מביעים חשש גם באשר ליכולתם לאייש תפקידים טכניים מורכבים (29%), לנהל היקף גבוה של פניות מצד מועמדים (25%), להטמיע ולהתעדכן בכלי גיוס מבוססי-AI (23%) ולקצר את משך הזמן לגיוס (22%).

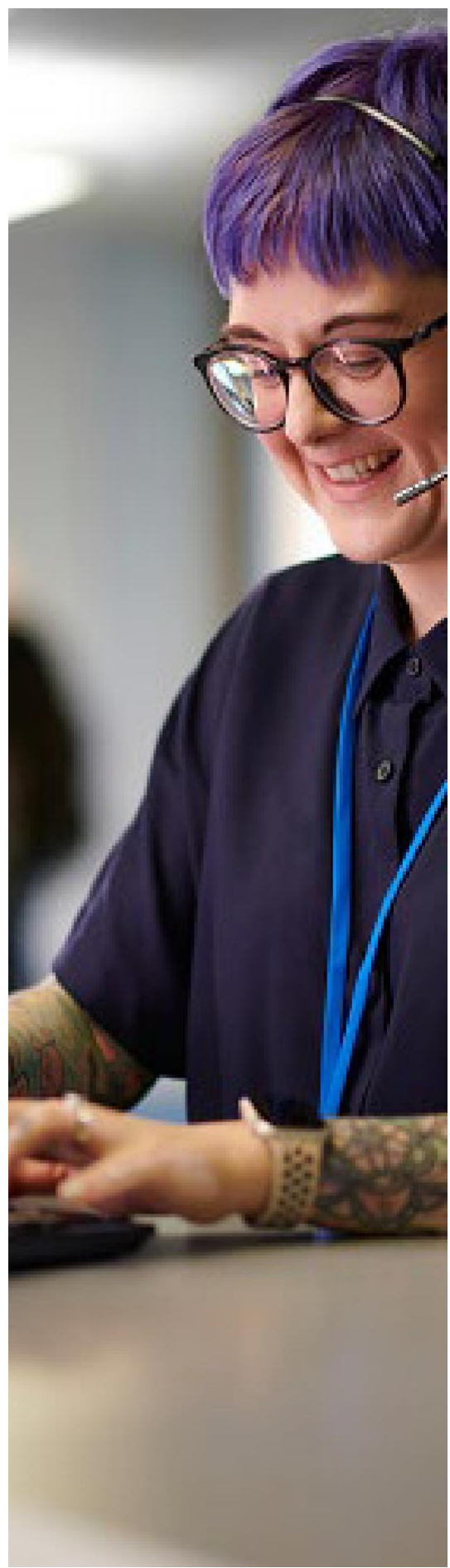
מעסיקים ברחבי העולם...



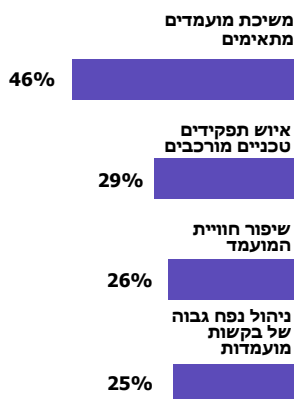
מנקודת מבטם של המועמדים, מחקר חוויית המועמד השנתי של ERE, שפורסם בשנת 2025 וכלל 230,000 תשובות של עובדים, הצביע על ירידה מתמשכת ברמת שביעות הרצון הגלובלית של מועמדים ועל עלייה בתחושות התסכול והמרמור שלהם.⁵ בענפי הטכנולוגיה, הפיננסים והביטוח, לדוגמה, רבע מהמועמדים בצפון אמריקה חוו תחושות תסכול ומרמור במהלך תהליך הגיוס. על פי ERE, גורמים התורמים לתחושת מרמור בקרב מועמדים כוללים פיטורים, ירידה במספר המשרות הפנויות, משכי גיוס ממושכים, וכן תקשורת ומנגנוני משוב איטיים.⁵

⁴ סקר תחזית התעסוקה של ManpowerGroup לרבעון הרביעי של 2025

⁵ מחקר מדד חוויית המועמד של ERE Media לשנת 2024



האתגרים הגלובליים באיתור טאלנטים מובילים⁴



לארגונים שדורגו על ידי ERE כבעלי הציונים הגבוהים ביותר במצינות חוויית המועמד, יש כמה מאפיינים משותפים: הם מציגים דירוג NPS גבוה ב-38% בשלב המחקר והמשיכה, הם נוטים יותר להשתמש במערכות גיוס מבוססות-מסרונים ובצ'אטבוטים במהלך תהליך הגיוס, וסביר יותר שיקדמו מועמדים לשלב הבא בתוך שלושה עד חמישה ימים ממועד הגשת המועמדות.

ארגונים שקיבלו ציוני מצינות גבוהים מצד מועמדים מציעים מגוון ערוצי תקשורת עם עובדים חדשים, מפגשים מוקדמים שלהם עם חברי צוות מרכזיים ומענה לשאלות טרם תחילת העסקתם.

מחקר ERE מצא שעובדים חדשים בארגונים שהשכילו במכוון לבנות גשר בין חוויית המועמד לחוויית העובד, היו נכונים במידה משמעותית להעמיק את הקשר שלהם לארגון ולהשקיע בו כבר מיומם הראשון.

"תחושות מרמור בקרב מועמדים פוגעות בעסק ובמיתוג שלו, שכן מועמדים המדווחים על חוויית גיוס גרועה במיוחד נוטים פחות להגיש מועמדות מחדש, להמליץ לאחרים, לפתח זיקה למותג, ו/או לבצע רכישות, כאשר מדובר במעסיק שהוא גם מותג צרכני." – קווין גרוסמן, סמנכ"ל מחקר ב-ERE Media.⁵

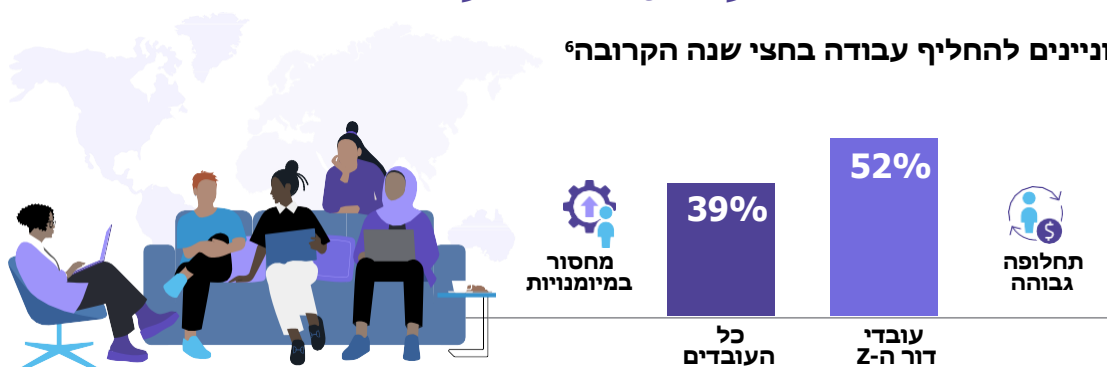
עתיד חוויית המועמד

המצב העתידי של חוויית המועמד צפוי במידה רבה להתאפיין במחסור במיומנויות ובשיעורי תחלופה גבוהים. מחקר טאלנט ברומטר הגלובלי של ManpowerGroup לשנת 2025 מצא כי 39% מהעובדים ברחבי העולם, ויותר ממחצית (52%) מעובדי דור ה-Z מעוניינים להחליף מקום עבודה במהלך ששת החודשים הקרובים.⁶

עם הכניסה למחצית השנייה של העשור, האוטומציה של תהליכי גיוס תתפתח, תהפוך מתוחכמת יותר, ותאפשר ליותר ארגונים להטמיע תוכנות מבוססות-AI לשם האצה ויעול משימות כמו מיקור טאלנטים, מיון מקדים של מועמדים ותקשורת קבועה ועקבית עם מועמדים פוטנציאליים. טכנולוגיות תהליכי גיוס במיקור חוץ (RPO) יתקדמו לעבר דמוקרטיזציה של תהליך הגיוס, יגבירו את מידת ההיענות של מעסיקים ויתרמו לצמצום הטיות לא מודעות, אשר למרבה הצער עדיין רווחות בהקשרים מקצועיים.

המצב העתידי של חוויית המועמד הגלובלית

מעוניינים להחליף עבודה בחצי שנה הקרובה⁶



⁵ מחקר מדד חוויית המועמד של ERE Media לשנת 2024

⁴ סקר תחזית התעסוקה של ManpowerGroup לרבעון הרביעי של 2025

⁶ הטאלנט ברומטר הגלובלי של ManpowerGroup - יוני 2025

במקביל, ארגונים יתנסו במגוון התערבויות מבוססות-AI, לרבות שימוש באלגוריתמים לאיתור מועמדים מרקעים בלתי שגורתיים עם פוטנציאל הצלחה בתפקידים מוגדרים (קטגוריה המכונה Talent Intelligence), ביצוע הערכות התנהגותיות מתקדמות המבוססות על ביצועים בראיונות עבודה, ושימוש בסימולציות חכמות להערכת מיומנויות ולאומיות ניסיון תעסוקתי.

פלטפורמות של GenAI כגון ChatGPT כבר מפגינות יכולת גבוהה ביצירת דיאלוג אנושי משכנע, וזו רק שאלה של זמן עד שהפער בין אופן המענה של צ'אטבוט מבוסס-AI לשאלות ולחששות של מועמדים, לבין מענה של מגייס אנושי, יהפוך זניח.

הצורך הגובר בהוכחת היתכנות (POC) יניע אימוץ נרחב יותר של טכנולוגיות מבוססות-AI, שהשלכותיו יכולות להיות חיוביות ושיליות כאחד. ברור שהתפתחות זו תאפשר לאנשי המקצוע בתחום גיוס טאלנטים להתמקד במשימות אסטרטגיות ובעלות ערך גבוה יותר, כגון תכנון המשכיות ניהולית ותקשורת אישית עם מועמדים בעלי חשיבות אסטרטגית. תחום הגיוס יהפוך לפחות אדמיניסטרטיבי ומסורבל, ויעיל בהרבה במתן מענה לצורכי מועמדים בקנה מידה רחב.

עם זאת, פריסה רחבה של אוטומציה בתהליכי גיוס ושל טכנולוגיות אחרות מבוססות-AI צפויה לסבול ממחסור בפקיח אנושי מספק. חלק מהמנהלים עלולים להרחיק לכת בשילוב ה-AI, באופן שיקשה כמעט לחלוטין על מועמדים ליצור אינטראקציה עם אדם אמיתי שעובד בארגון, מה שיביא לפגיעה עמוקה יותר בערך של חוויית המועמד.

אסור לשכוח שלמרות ש-AI מסוגל לבצע משימות רבות, עדיין אין לו את שיקול הדעת, האמפתיה והיכולת לפתור בעיות באופן יצירתי, שמציעים אנשי מקצוע מנוסים בתחום גיוס כוח אדם. ככל שסוכני AI פועלים יחד בתהליכים מקצה לקצה, שהמעורבות האנושית בהם מועטה או שאינה קיימת כלל, כך גובר הפוטנציאל לטעויות שעלולות לגרור השלכות הרסניות על המוניטין של מותג המעסיק.



מועמדים הנתקלים בתקלות שמקורן בתהליכים אוטומטיים מבוססי AI צפויים לחוות אכזבה וניכור, ללא קשר להחלטה אם נקלטו בארגון. דווקא בשלב שבו מצוקת הטאלנטים הופכת חמורה במיוחד, ארגונים עלולים להתמודד עם תגובת נגד מצד עובדים ומועמדים כלפי תהליך גיוס מנוכר וחסר מגע אנושי, שקשה מאוד להתאושש ממנה.

לבסוף, צוותי איתור טאלנטים בעתיד הקרוב עלולים להיקלע למשבר של תכנון כוח עבודה המבוסס בעיקר על נתוני עבר. **קצב השינוי בעולם העסקי כה מהיר, עד שכבר לא ניתן להסתמך על נתונים היסטוריים לשם חיזוי מדויק של צרכים עתידיים.** במקום זאת, אסטרטגיות תכנון כוח העבודה בשנות ה-30 של המאה ה-21 יידרשו לפתח כושר הסתגלות ויכולת תגובה מיוחדות אל מול הנסיבות המשתנות. ייתכן שמה שעבד אתמול כבר לא יעבוד מחר, וזה לגיטימי - כל עוד אנחנו נערכים לכך מבעוד מועד.



מחוללת מהפכה בחוויית המועמד ובתוצאות הגיוס

Ricoh, חברה גלובלית למוצרים ושירותים דיגיטליים, המעסיקה כ-80,000 עובדים, התמודדה עם אתגר טרנספורמציה קריטי כאשר התפתחה ממותג חומרה צרכני ותיק לחברה מובילה ורב-תחומים המספקת פתרונות טכנולוגיים.

היה צורך לרענן את כוח העבודה של החברה, שהתאפיין בוותק תעסוקתי רב שנים ובאוכלוסייה מתבגרת הקרובה לגיל פרישה, כדי למשוך טאלנטים צעירים ומגוונים יותר. תהליכי הגיוס שהיו קיימים בחברה, לא הלמו את זהותה החדשה של החברה כארגון טכנולוגי מתקדם, ויצרו חסמים למעורבות הדור הבא של אנשי מקצוע, החיוניים לעתיד הדיגיטלי של Ricoh.

בשיתוף פעולה הדוק עם קבוצת מיקור החוץ של תהליכי גיוס (RPO) ב-ManpowerGroup, עיצב הצוות של Ricoh אסטרטגיה גלובלית חדשה לגיוס 1,500-2,000 עובדים בשנה לארגון. **הגישה הרב-ממדית כללה שורת שיפורים בחוויית המועמד.**

שדרוג התשתית הטכנולוגית: Ricoh הטמיעה מערכת חדשה לניהול מועמדים שייעלה את התקשורת, פישטה את תהליכי הגשת המועמדות וסיפקה יכולות מעקב חכמות. תשתית טכנולוגית זו אפשרה לייעל את תהליכי הגיוס ולשפר את האינטראקציה עם המועמדים לאורך כל תהליך הגיוס.



חיזוק מותג המעסיק: החברה רעננה את מותג המעסיק שלה באמצעות צבעים עזים, אלמנטים עיצוביים מודרניים ומסרים שהדגישו את הטרנספורמציה הדיגיטלית. Ricoh השיקה קמפיינים ממוקדים לגיוס עובדים ברשתות החברתיות (פייסבוק, אינסטגרם), ובכך פנתה למועמדים במקום שבו הם מבלים את זמנם ובשפה שמדברת אליהם.



סטוריטלינג והכשרת מגייסים: המגייסים קיבלו כלים המאפשרים להם להציג באופן אפקטיבי את מסע הטרנספורמציה של Ricoh, ובכך ליצור מעורבות בקרב מועמדים טכנולוגיים באמצעות נרטיבים משכנעים על הזדמנויות בסביבה דיגיטלית.



נוהלי גיוס מכלילים: Ricoh יישמה תוכניות הכשרה מקיפות למנהלי גיוס, שהתמקדו במודעות להטיות ובפרקטיקות גיוס מכלילות, לצד הסמכות למגייסים, במטרה להבטיח תהליכי גיוס הוגנים ושוויוניים לאורך כל חוויית המועמד.



האסטרטגיה החדשה של Ricoh השיגה מגוון תוצאות קריטיות, שהבולטת שבהן הייתה במדד הזמן עד להצעת העבודה. Ricoh קיצרה את המועד עד להגשת ההצעה מ-46 ימים בשנת 2022 ל-36 ימים בשנת 2023, וכיום המגמה עומדת על 34 ימים - קיצור מצטבר של 26% בתוך שנתיים.

התמקדות בחוויית
המועמד סייעה ל-Ricoh
לקצר את זמן הגיוס ב-

26%



המערכת החדשה לניהול מועמדים סיפקה רמת נראות מעמיקה יותר של מדדי הגיוס, לרבות מעקב אחר גיוון בכל אחד משלבי משפך הגיוס, ניתוח מקורות הגיוס וזיהוי נקודות נשירה של מועמדים, ובכך אפשרה קבלת החלטות מבוססת-נתונים. במקביל, ייעול זרימות העבודה בתחום איתור הטאלנטים הוביל להפחתת העלות לגיוס, תוך שמירה על סטנדרטים של איכות, והדגים שיפור ביעילות התפעולית לצד שיפור בחוויית המועמד.

בסך-הכל, חוויית המועמד המשודרגת של Ricoh מיצבה את הארגון כמעסיק חדשני ומכיל, המסוגל למשוך ולשמר את הטאלנטים הנדרשים כדי להיות מוביל בשוק התחרותי של פתרונות הדיגיטל.

תובנות מעשיות

המלצות למנהלים

מעבדת ה-Work Intelligence (מודיעין תעסוקתי) של ManpowerGroup מגישה את ההמלצות הבאות למנהלים המעוניינים להקדים תרופה ולהיערך למשבר הצפוי בכוח עבודה זמין.

לגייס באופן מכוון ברמת הצוות במקום לגייס



עובדים לתפקידים בודדים, בחנו את תהליך הגיוס דרך העדשה של צוותים שניתן לנהל ביעילות באמצעות שילוב ייחודי של משאבים אנושיים וטכנולוגיים. שקלו כיצד לארגן מחדש כל צוות או מחלקה באופן כזה כדי לנצל את נקודות החוזק של אנשים ושל AI, ולאחר מכן השלימו את הפערים האנושיים באופן יזום וממוקד. אם מדובר בגישה חדשה מבחינתכם, התחילו בתוכנית פיילוט או ב"הוכחת היתכנות" עם צוות אחד.

לחיות את מותג המעסיק ארגונים רבים מנסחים



בבירור את הצעת הערך של המעסיק בחומרי הגיוס, אך המציאות בפועל לא תמיד עומדת בקנה אחד אל מול ההבטחות. כך למשל, בארגון שמצהיר על כבוד לעובדים, מותג המעסיק נפגע בכל פעם שמתעלמים ממועמד או שלא חוזרים למועמדים לאחר שהגישו את מועמדותם לתפקיד מסוים. נתחו את נתוני המועמדים באופן שוטף כדי לזהות היכן תקלות בתהליך הגיוס מייצרות חוסר הלימה לערכים המוצהרים ו/או נשירה של מועמדים, ונקטו צעדים לשיפור נקודות אלה.

לפקח בקפדנות על טכנולוגיות הגיוס בין אם אתם



עובדים בארגון גדול ורב-לאומי ובין אם לאו, טכנולוגיות מבוססות AI אינן אמורות לקבל החלטות גיוס באופן עצמאי. פיקוח אנושי של מגייסים בכל שלב בתהליך הגיוס הוא קריטי להבטחת פעילותם התקינה והמתכוננת של כלי AI ופיקוח למניעת טעויות בלתי מבוקרות העלולות לעלות לארגון באובדן טאלנטים יקרי-ערך.



"תהליכי מועמדות ממושכים מגדילים משמעותית את שיעורי הנשירה של מועמדים. תגובה מהירה, בשילוב אינטראקציה אנושית כבר בשלבים המוקדמים, מייצרת ציפיות ומחזקת את התחושה שהמועמדים זוכים להערכה של הארגון שאליו הם מבקשים להצטרף". - סטיבן ריס, סמנכ"ל RPO בכיר, צפון אמריקה, ManpowerGroup Talent Solutions

בין אם מדובר בגיוס עובדי ייצור מתחילים או בגיוס מנהלים בכירים, שימו דגש על תהליך מהיר הכולל מיון ראשוני קצר, הערכה או בחינת מומחים בתחום לשם אימות המיומנויות והתאמה לתפקיד, ומתן הצעת עבודה בתוך 30 יום.

שלב את חוויית המועמד באופן

רציף לאורך מחזור חיי העובד. נסיים בנקודה החשובה אולי ביותר בנושא זה. לאחר שקיבלתם אישור על הצעת העבודה, הקפידו לשמור על קשר רציף עם העובד/ת החדש/ה באמצעות שילוב של תקשורת אנושית וכלים מבוססי AI. **הודיעו לעובדים החדשים למה יוכלו לצפות בהמשך, סייעו ביצירת היכרות עם גורמים רלוונטיים בארגון ושלחו חומרי הדרכה רלוונטיים.** תקופת הקליטה לתפקיד חדש יכולה להיות חוויה רגשית ומציפה לעובדים חדשים, ולכן חשוב להוביל את המעבר ממועמד לעובד בצורה מובנית והגייונית, שמעניקה תחושת תמיכה וקבלה.

לזכור שמועמדים אנושיים זקוקים להתאמה אישית אנושית



שימוש אגרסיבי ב-AI יכול להגביר את היעילות, לצמצם הטיות אנושיות ולשפר את התקשורת עם מועמדים. במקרים מסוימים, מועמדים עשויים לקבל הצעת עבודה תוך דקות. **ואולם, גם בתפקידים עתירי נפח עם מרווחים נמוכים, מועמדים רבים זקוקים למגע אנושי לצד תהליך שהוא אוטומטי ברובו.** בעוד שמועמדים מעריכים תהליך גיוס חלק וישיר, הם גם רוצים להבין את התרבות הארגונית ואת הערכים של האנשים שאיתם יעבדו.

אל תשלימו עם 30% נשירה. כפי שדנו, מנהלים רבים השלימו עם מצב שבו כ-30% מהמועמדים הנמצאים בשלבי בדיקה פעילים, לא ישלימו את תהליך הגיוס. מדובר באחוז גבוה של אובדן טאלנטים. קבעו יעד להפחתת שיעור הנשירה כמדד מפתח במסגרת מדדי איתור הטאלנטים שלכם, כדי להיערך כראוי לשנים הקרובות, שבהן יהיה קשה יותר ויותר למשוך ולהכניס לארגון את האנשים הטובים ביותר.



התמקדו בכניסה מהירה. בקצה השני



של הטווח, לעומת תהליך גיוס אוטומטי לחלוטין, אנחנו נתקלים לעיתים קרובות במצבים שבהם החוויה, משלב הגשת המועמדות ועד קבלת ההצעה, מתארכת יתר על המידה ומלווה במורכבות מיותרת.

כ-30%
מהמועמדים לא ישלימו
את תהליך הגיוס





אודות ManpowerGroup

[ManpowerGroup](#)® (זיהוי NYSE: MAN), היא מהחברות הגדולות בעולם לפתרונות כוח עבודה. החברה מסייעת לארגונים לשנות כיוון בעולם העבודה המשתנה במהירות – באמצעות שירותי מיקור, הערכה, פיתוח וניהול טאלנטים שמאפשרים להם להצליח.

אנחנו מפתחים פתרונות חדשניים למאות אלפי ארגונים מדי שנה, מספקים להם טאלנטים מיומנים ומסייעים למיליוני אנשים ברחבי העולם למצוא תעסוקה משמעותית לאורך זמן במגוון רחב של ענפי תעשייה וסוגי מיומנויות.

משפחת החברות המתמחות שלנו – Manpower, Talent Solutions ו-Experis – יוצרת ערך גדול יותר באופן משמעותי למועמדים וללקוחות ביותר מ-70 מדינות וטריטוריות ברחבי העולם כבר יותר מ-75 שנה.

כארגון, אנחנו זוכים בעקביות להכרה בזכות הגיוון שאנחנו מקדמים בקרב עובדי החברה – כמקום העבודה הטוב ביותר לנשים, וכמקום העבודה הטוב ביותר בנושאים כמו הכללה, שוויון תעסוקתי והעסקת אנשים עם מוגבלויות. בשנת 2025 הוכתרה ManpowerGroup בפעם ה-16 כאחת החברות האתיות ביותר בעולם - הישג המחזק את מעמדנו כמותג המועדף על טאלנטים מבוקשים. מידע נוסף זמין בכתובת manpowergroup.com.

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 ולסייע בבניית 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 [באתר שלנו](#).

קבוצת ManpowerGroup מטפלת בכל שלבי מחזור החיים של תחום משאבי האנוש

ייעוץ וניתוח נתונים בנושאי כוח עבודה



ניהול כוח עבודה



מיקור טאלנטים



ניהול קריירה



שינוי קריירה



משיכת טאלנטים מובילים



עקבו אחרינו

