

Global Talent Barometer

דוח וממצאים עיקריים בישראל – יוני 2025



תוכן עניינים

3	הקדמה
5	ממצאים עיקריים בישראל
11	רווחה אישית
17	שביעות רצון בעבודה
23	ביטחון תעסוקתי
29	סיכום

לגשר על הפער: מניהול טאלנטים לפיתוח פוטנציאל אנושי

לנוכח ההחרפה במחסור בעובדים ובהאצת ההתפתחות הטכנולוגית, היכולת למצות פוטנציאל ולבנות כוח עבודה גמיש ונייד חיונית לצמיחה עסקית. **Talent Barometer מראה שארגונים מובילים מעצבים תהליכי עבודה שבונים חוסן, ומערבים עובדים כשותפים במקום להחליש אותם או להגן עליהם מפני המציאות העסקית החדשה.** עכשיו תורנו – להקשיב, לשתף פעולה, ולפעול. הנתונים שבידינו מאפשרים לנו לעשות בדיוק את זה.

תודה שהצטרפתם אלינו לעיצוב עתיד עולם העבודה – מתוך בחירה לשים את האנשים במרכז כל מה שאנחנו עושים.

הממצאים גם מספקים למעסיקים תובנות יקרות ערך שעוזרות להם להבין את צורכי העובדים ולזהות שיטות עבודה מומלצות שיבדלו אותם מהמתחרים בשוק התעסוקה הקשה, ויגרמו להם להיות אטרקטיביים יותר למועמדים איכותיים.

הנתונים שלנו ממשיכים לאשר שאנשים מצפים לקבל מעבודתם יותר. יותר איזון. יותר גמישות. יותר אנושיות. ולא פחות חשוב – יותר אפשרויות לפיתוח אישי.

עם זאת, אחד מכל שלושה עובדים מדווח שאין לו מספיק הזדמנויות לקדם את הקריירה אצל המעסיק הנוכחי שלו. הזדמנויות שוטפות לפיתוח כישרים לא רק מייצרות יכולות – הן גם מאותתות שהארגון דואג לעתיד של עובדיו.

לאור ההתפתחויות בתחום הבינה המלאכותית, ארגונים נדרשים ליישם שינויים כדי לשרוד ולשגשג. ועם זאת – ואולי בניגוד לאמונה הרווחת – **הטרנספורמציה הדיגיטלית מתמקדת פחות בטכנולוגיות ויותר באנשים.** היכולת להסתגל לעתיד דיגיטלי אפילו יותר תלויה בפיתוח הדור הבא של הכישרים והמיומנויות, בסגירת הפער שבין ההיצע והביקוש לעובדים, ובהגנה על הפוטנציאל של כל אחת ואחד מאיתנו.

להבין מה אנשים רוצים מהעבודה, ולעזור להם לפתח את הכישרים שלהם לאורך חייהם המקצועיים - מעולם לא היה חשוב יותר. לכן אני כל-כך נלהבת לשתף איתכם את דוח Talent Barometer הגלובלי החדש שלנו – ממצאי הסקר שמעניק לעובדים הזדמנות לשתף כיצד הם מרגישים כלפי עולם העבודה של היום ושל המחר.



Becky Frankiewicz

Becky Frankiewicz

President & Chief Strategy Officer,
ManpowerGroup



המתודולוגיה מאחורי Talent Barometer

ManpowerGroup של Talent Barometer

מודד את רמות הרווחה האישית, רמות שביעות
הרצון מהעבודה ורמות הביטחון התעסוקתי של
עובדים ברחבי העולם.

הכלי משתמש בשיטות עבודה מומלצות ובמדגמים
בעלי מובהקות סטטיסטית של סקרים בלתי תלויים
על מנת לאפשר הבנה טובה יותר של הרצונות
והמניעים של עובדים ברחבי העולם. המחקר שואף
לשפר את עתיד עולם העבודה באמצעות הבנה
מעמיקה של הגורמים המרכזיים המשפיעים על הלך
הרוח של העובדים.

תקופת איסוף ועיבוד הנתונים:

14 במרץ – 11 באפריל 2025

19 המדינות שהשתתפו בסקר:

אוסטרליה, איטליה, ארה"ב, בריטניה, גרמניה, הודו, הולנד, יפן,
ישראל, מלזיה, מקסיקו, נורווגיה, סינגפור, ספרד, פולין, צרפת,
קנדה, שוודיה ושווייץ.

מתודולוגיה:

בסקר השתתפו 13,771 עובדים בעולם וביניהם 496 עובדים
מישראל. כל הנתונים שוקללו בהתאם לאוכלוסיית העובדים בכל
מדינה לפי מגדר, גיל ואזור מגורים.

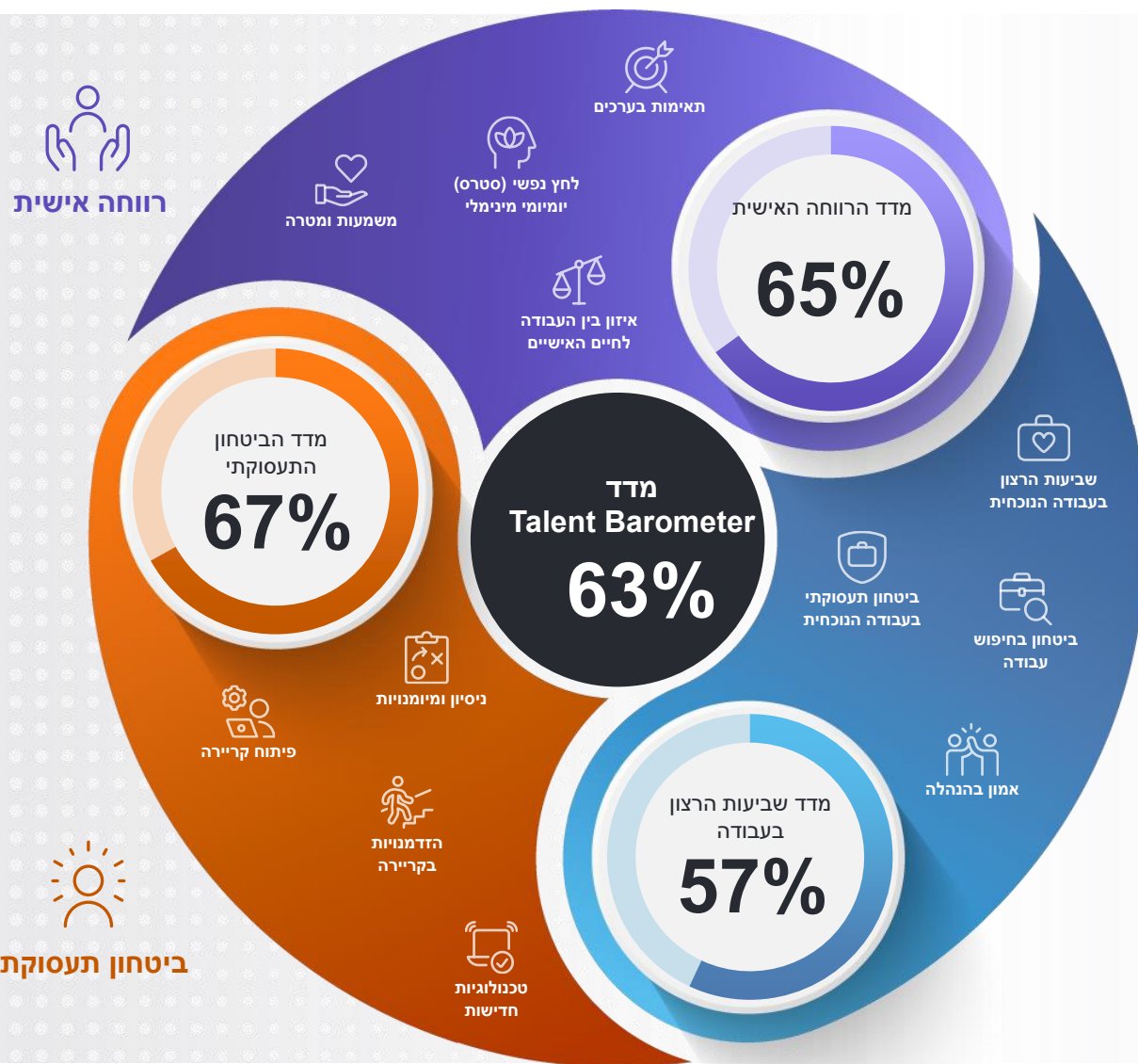
התאמת ניסוחי השאלות:

ניסוחי השאלות בדוח נערכו להבטחת נוחות הקריאה. הגרסאות
המלאות של ההצהרות שקוצרו זמינות בסעיף "אודות הסקר"
בסוף הדוח.



ממצאים עיקריים בישראל



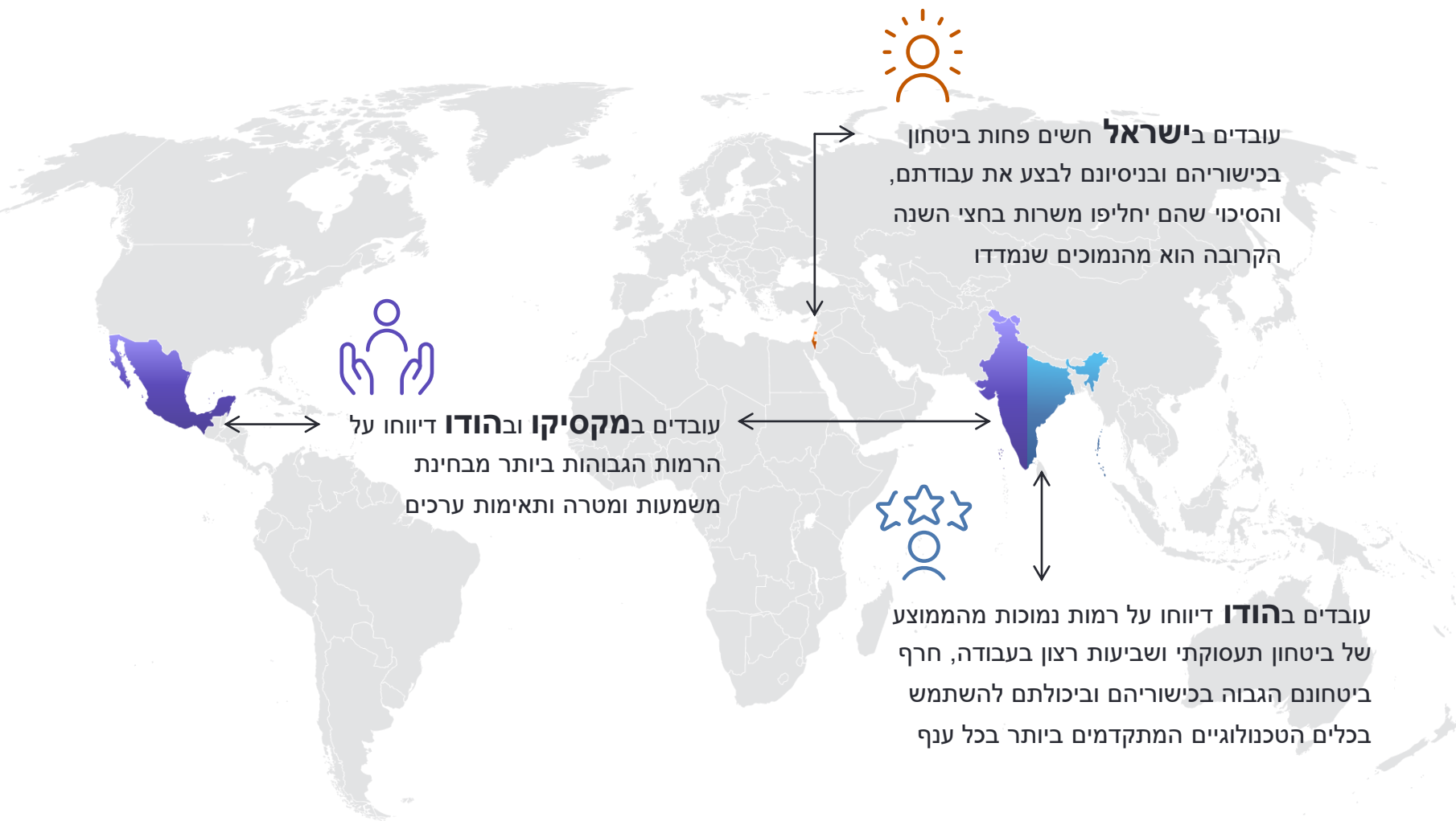
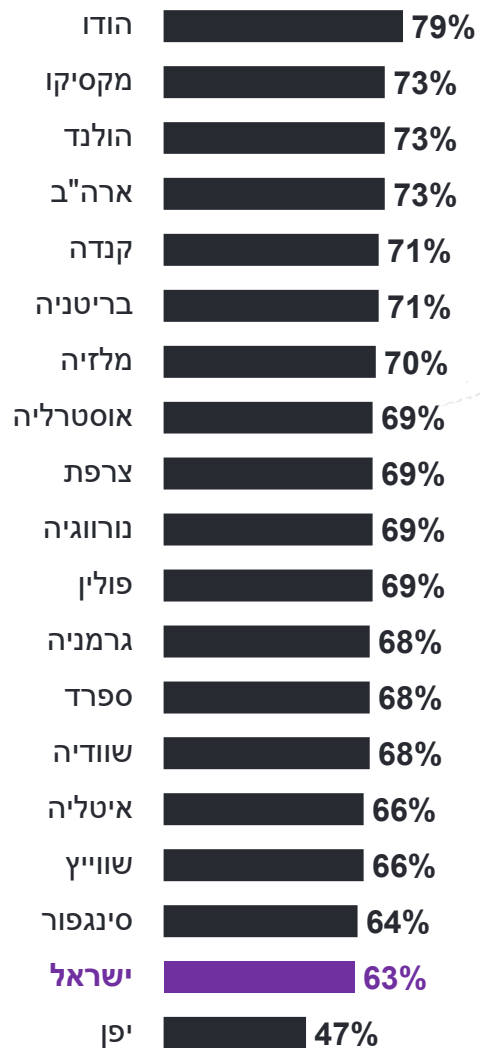


ממצאים עיקריים בישראל

ה-Talent Barometer הגלובלי, שמתקיים השנה לראשונה גם בישראל, משקף את תחושות העובדים ברחבי העולם באמצעות שלושה מדדים מרכזיים המורכבים מ-12 אינדיקטורים שונים. המחקר מציג תמונה עדכנית של מה שבאמת חשוב לעובדים ומסייע למעסיקים להבין מהם הגורמים המרכזיים למשיכה ושימור של טאלנטים בעולם העבודה המשתנה.

הציון הגלובלי הנוכחי עומד על 68% ומשקף ירידה לעומת הסקר הקודם שנערך לפני חצי שנה, הנובעת בעיקר מירידה בשביעות הרצון בעבודה.

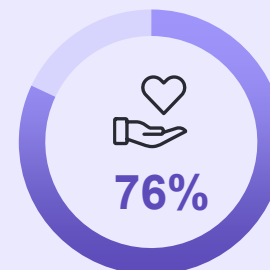
הלך הרוח של העובדים ברחבי העולם



הקשר בין סטרס לשימור עובדים בישראל



יותר משליש (36%) מהעובדים בישראל דיווחו שהם מוטרדים מכך שעומס העבודה משפיע על האיזון בין העבודה לחיים האישיים



למרות שמרבית העובדים (76%) מוצאים משמעות בעבודתם, כמחצית מהעובדים מעידים כי הם חווים מתח נפשי יומיומי ברמה בינונית עד גבוהה



49%
חווים רמות גבוהות של מתח נפשי

בישראל בדומה לנתונים בעולם, המתח הנפשי מכביד על בני דור ה-Z והם ממשיכים לחוות את רמות הסטרס הגבוהות ביותר

קיימים פערים בהזדהות עם ערכי הארגון בין עובדים חיוניים לבין מנהלים בדרגי ביניים

עובדים חיוניים

63%

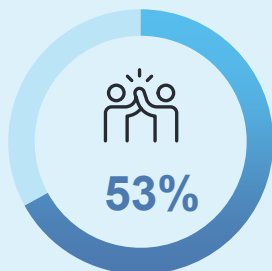
מנהלים בדרגי ביניים

78%



*עובדים חיוניים = עובדים הנמצאים בחזית הפעילות הארגונית והתפעולית כגון (נציגי שירות, טכנאים, עובדי ייצור, לוגיסטיקה ותמיכה ועוד)

תקועים באמצע



גם בתנאי לחץ וחוסר ודאות, **המנהלים ממשיכים לבנות אמון**. 53% מהעובדים בישראל סבורים שהמנהלים שלהם דואגים להם ומגבים אותם.



36% מהמנהלים הבכירים בישראל מכינים את עצמם **לאובדן אפשרי של עבודתם בחצי השנה הקרובה**.

רמת שביעות הרצון בעבודה בישראל, בקרב בני דור ה-Z היא הנמוכה מבין כל הדורות.



נשים בנות דור ה-Z

מדורגות במקום האחרון במדד שביעות הרצון בעבודה

מיקום העבודה משפיע על שביעות הרצון בעבודה, בישראל, בדומה לעולם, עובדים המחויבים להגיע פיזית למקום העבודה מדווחים על רמות שביעות רצון גבוהות בהרבה לעומת עובדים שעובדים מרחוק באופן מלא או כמעט מלא



נדרשים לעבוד באתר העבודה

70%

עובדים רק או בעיקר מהבית

45%



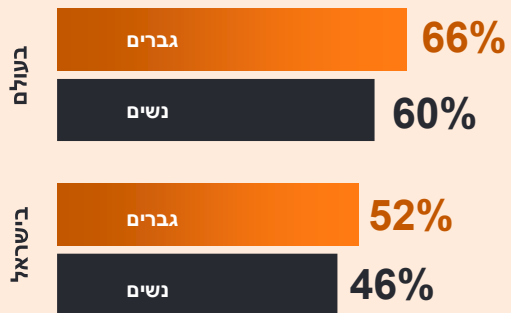
רוב המנהלים בדרגי הביניים בישראל (77%) רואים **בחוסר היציבות בשוק, בשינויים הארגוניים ובפיטורים ההמוניים את האיומים המשמעותיים ביותר לקריירה שלהם**.

פיתוח מקצועי משתלם

המעסיקים מרוויחים מיצירת מסלולי קריירה ואפשרויות פיתוח מקצועי



בישראל, עובדים בענף האנרגיה והשירותים הציבוריים ובענף הבריאות ומדעי החיים מדווחים על הביטחון הגבוה ביותר מבחינת פיתוח הקריירה והכישורים.



חוסר השוויון המגדרי בישראל משקף מגמה עולמית, כאשר נשים מדווחות על פחות הזדמנויות לקידום ולמעברים בקריירה

עובדים היברידיים (שילוב של עבודה במשרד ומהבית) מובילים מבחינת רמת הביטחון התעסוקתי בעבודה

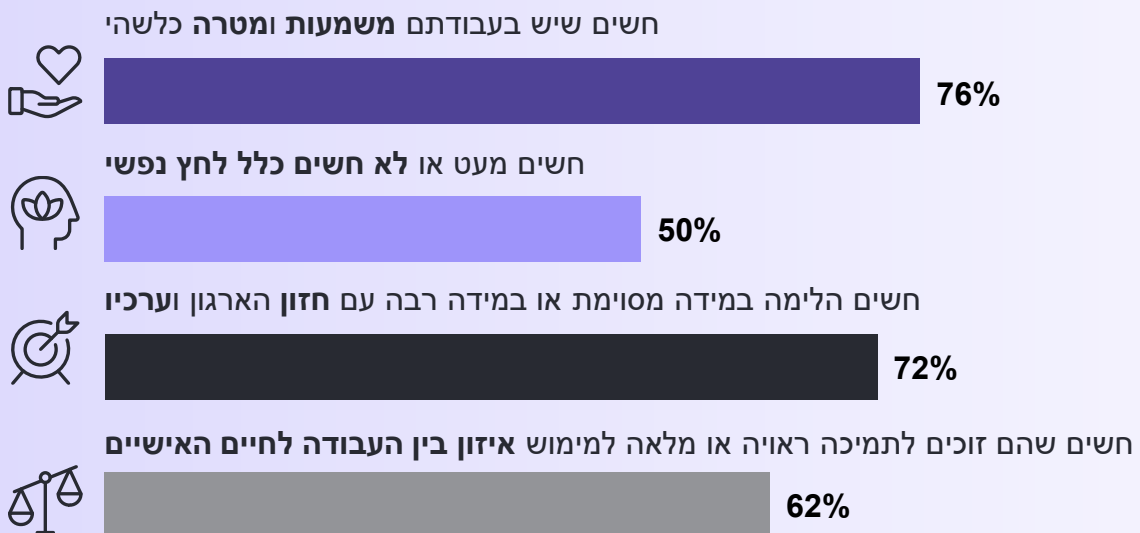


רווחה אישית (Well-Being)



מדד הרווחה האישית

מדד הרווחה האישית מבוסס על ארבעה קריטריונים שונים:
משמעות ומטרה, לחץ נפשי (סטres) יומיומי מינימלי, הלימה עם ערכי הארגון ואיזון בין העבודה לחיים האישיים



מדד הרווחה האישית הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה. אתם מוזמנים ללמוד עוד על המתודולוגיה.



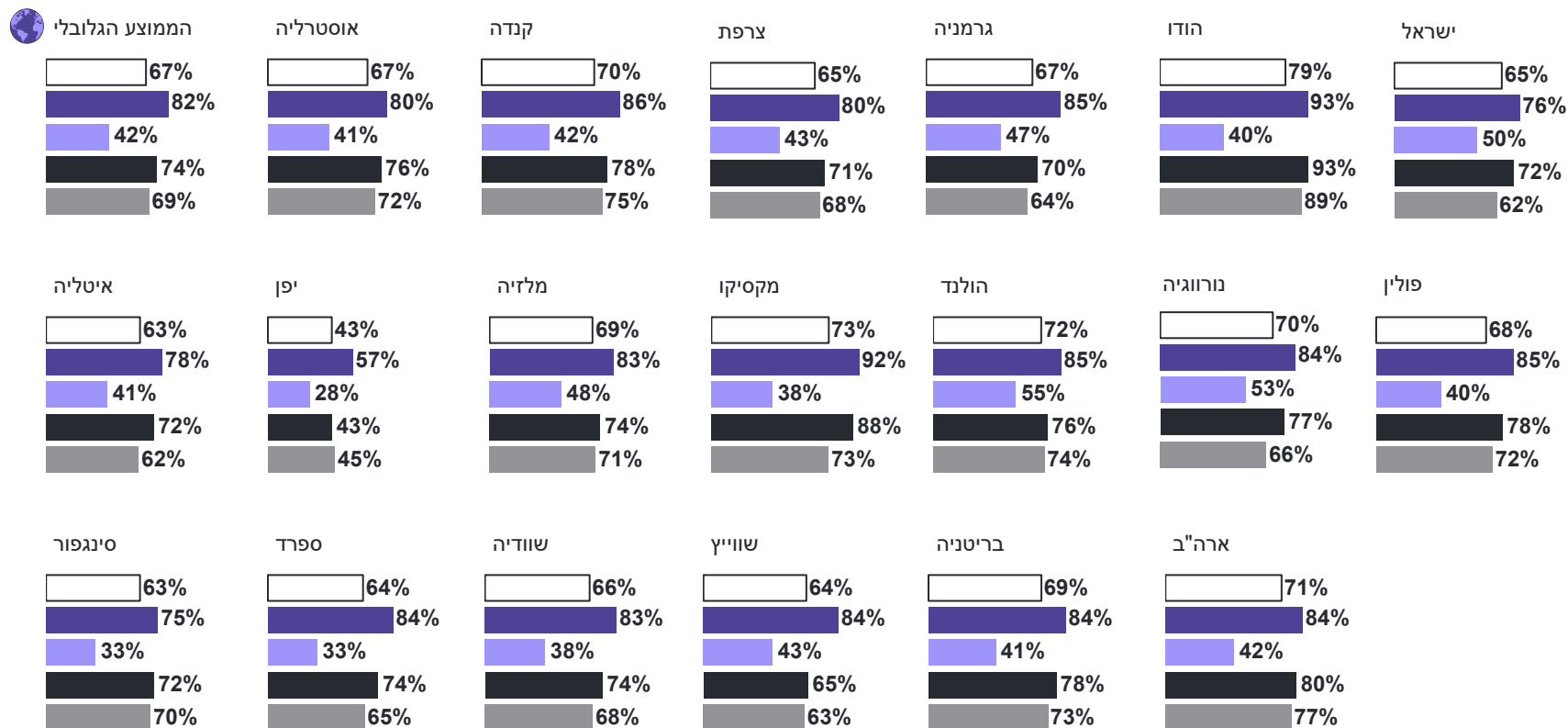
עובדים בהודו דיווחו על הרמות הגבוהות ביותר של רווחה אישית, הודות למשמעות בעבודה והלימה לערכי הארגון



עובדים ביפן הם בעלי הסבירות הגבוהה ביותר לדווח על סטרס יומיומי גבוה. אחריהם ניצבים עובדים מסינגפור ומספרד

מבט כלל עולמי

בדקו כיצד רמות הרווחה האישית משתנות בין מדינה למדינה ומהם הגורמים המרכזיים המשפיעים עליהן



ממד הרווחה האישית ● משמעות ומטרה ● לחץ נפשי (סטריס) יומיומי מינימלי ● תאימות בערכים ● איזון בין העבודה לחיים האישיים



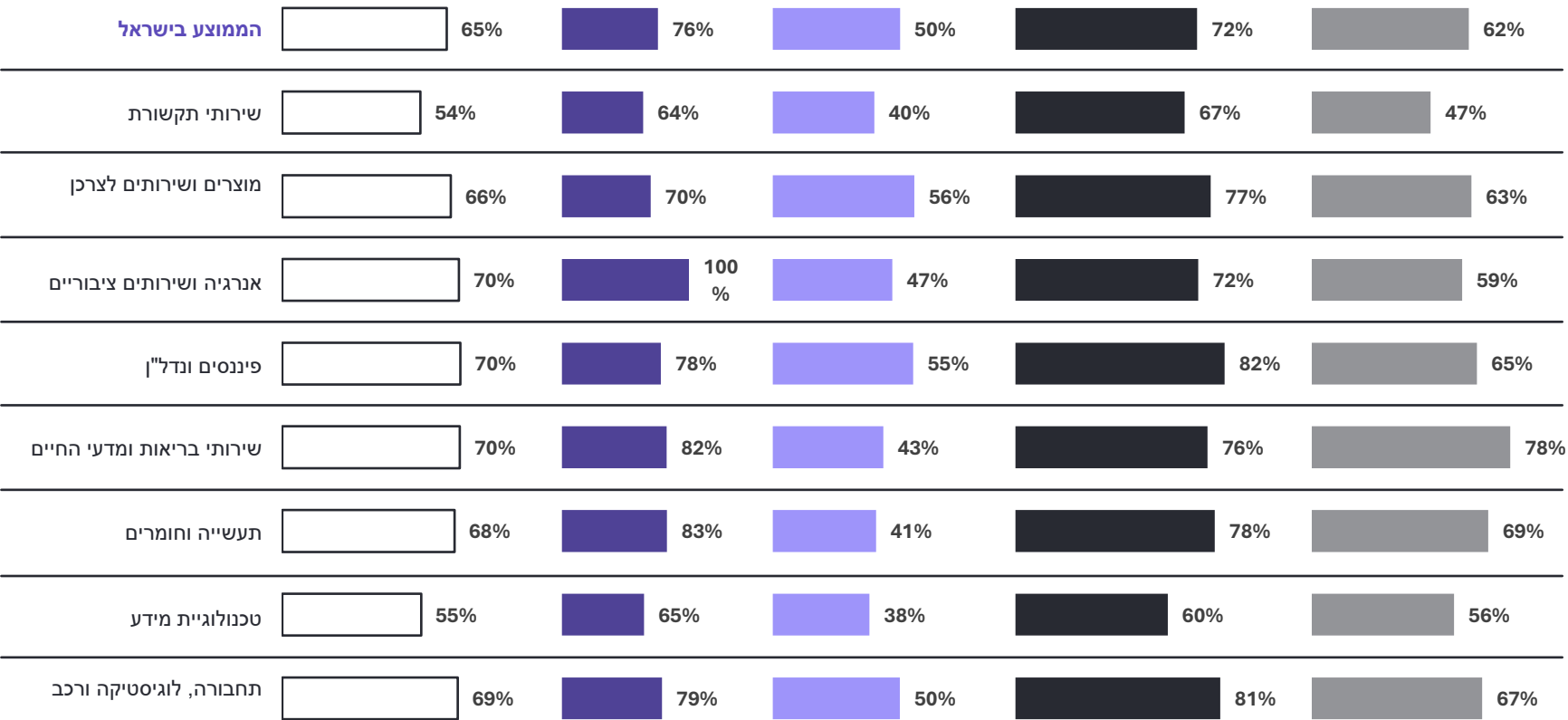
עובדים בענפים אנרגיה ושירותים ציבוריים, פיננסים ונדל"ן ושירותי בריאות ומדעי החיים מדווחים על הרמות הגבוהות ביותר של רווחה אישית



עובדים בענף טכנולוגיות המידע מדווחים על רמת לחץ יומיומי גבוהה ביותר במקום העבודה, ועל רמת רווחה אישית מהנמוכות ביותר

תובנות מבוססות-ענף

גלו כיצד רמות הרווחה האישית משתנות בין הענפים השונים



מדד הרווחה האישית משמעות ומטרה לחץ נפשי (סטריס) יומיומי מינימלי תאימות בערכים איזון בין העבודה לחיים האישיים



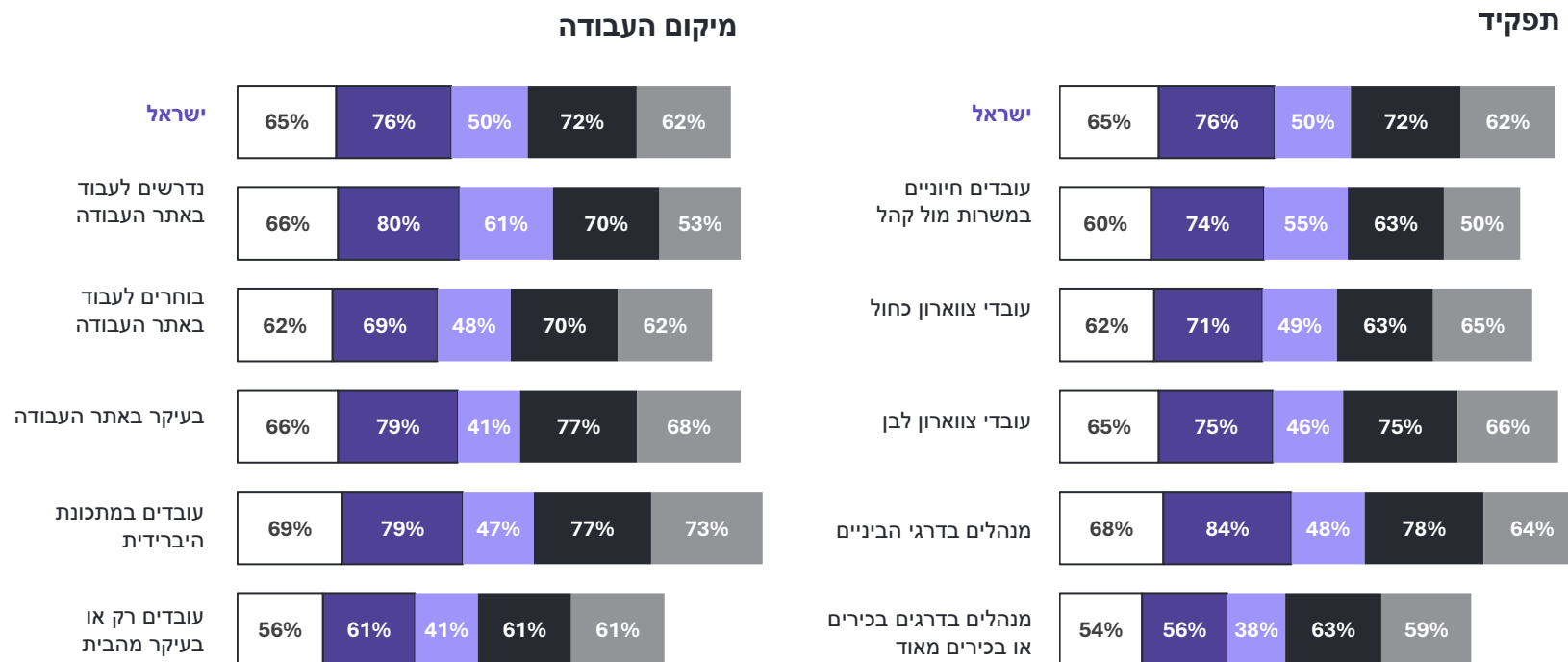
מנהלים בדרגים בכירים
דיווחו על הרמת הנמוכה
ביותר של רווחה אישית
ותעסוקתית



עובדים חיוניים במשרות
מול קהל מדווחים על רמת
האיזון בין העבודה לחיים
האישיים הנמוכה ביותר

מגמות לפי תפקיד ומיקום העבודה

גלו את הקשר בין התפקיד, מיקום העבודה והרווחה האישית הכוללת





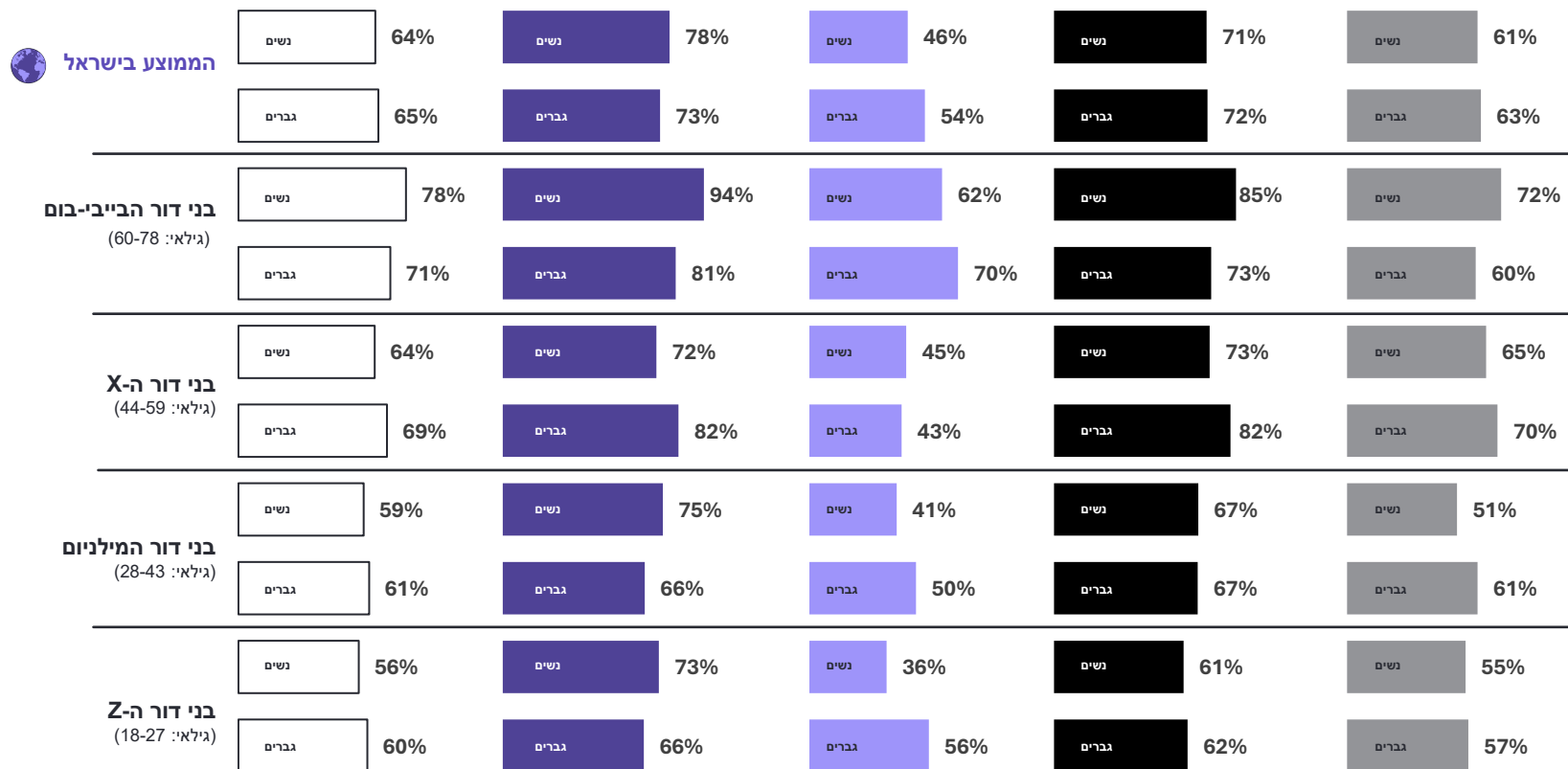
**בני דור ה-Z מצליחים
בדרישתם לתמיכה במימוש
איזון בין העבודה והחיים
האישיים, אבל רמות הסטרס
נותרות גבוהות**



**הפער המגדרי העמוק
ביותר מבחינת איזון בין
העבודה לחיים האישיים
ניכר בקרב גברים ונשים
בני דור המילניום**

השפעות הגיל והמגדר על חוויית העובד

גלו את הדומה והשונה מבחינת הרווחה האישית לפי קבוצות גיל ומגדר



○ ממד הרווחה האישית ● משימות ומטרה ● לחץ נפשי (סטריס) יומיומי מינימלי ● תאימות בערכים ● איזון בין העבודה לחיים האישיים

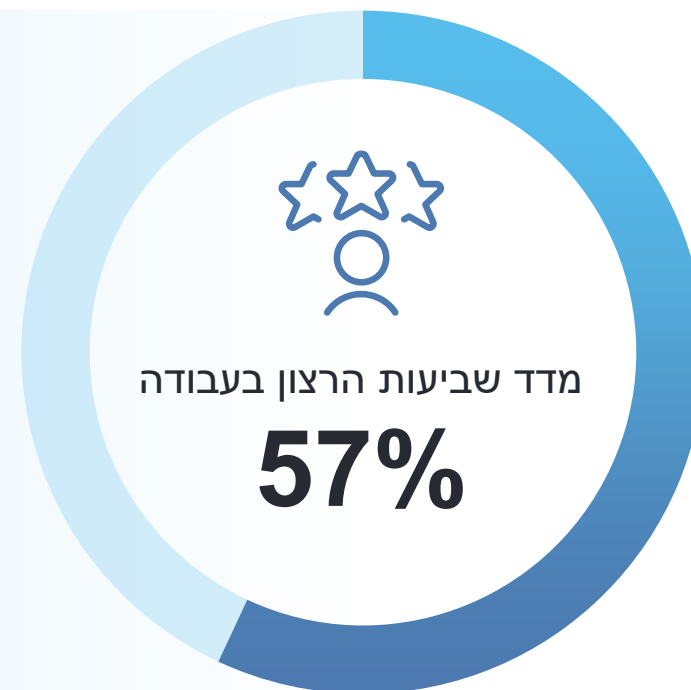
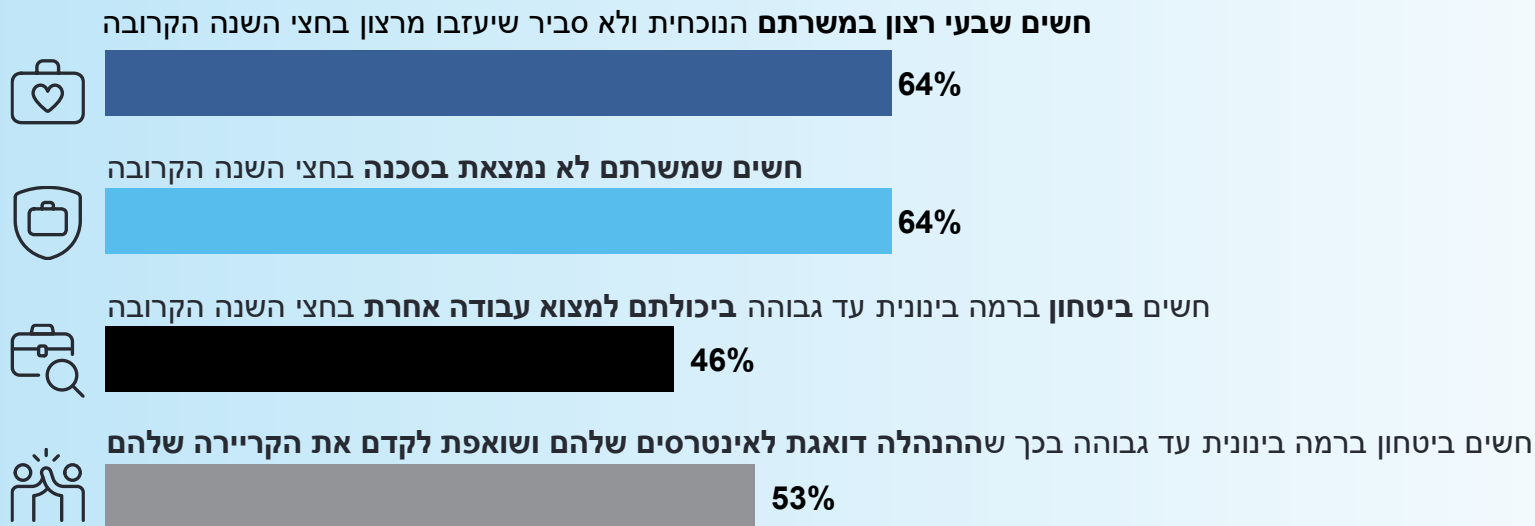


שביעות רצון בעבודה



מדד שביעות הרצון בעבודה

מדד שביעות הרצון בעבודה מבוסס על ארבעה קריטריונים שונים: שביעות הרצון בעבודה הנוכחית, ביטחון תעסוקתי, ביטחון בחיפושי עבודה ואמון בהנהלה.



מדד שביעות הרצון בעבודה הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה. אתם מוזמנים ללמוד עוד על [המתודולוגיה](#).



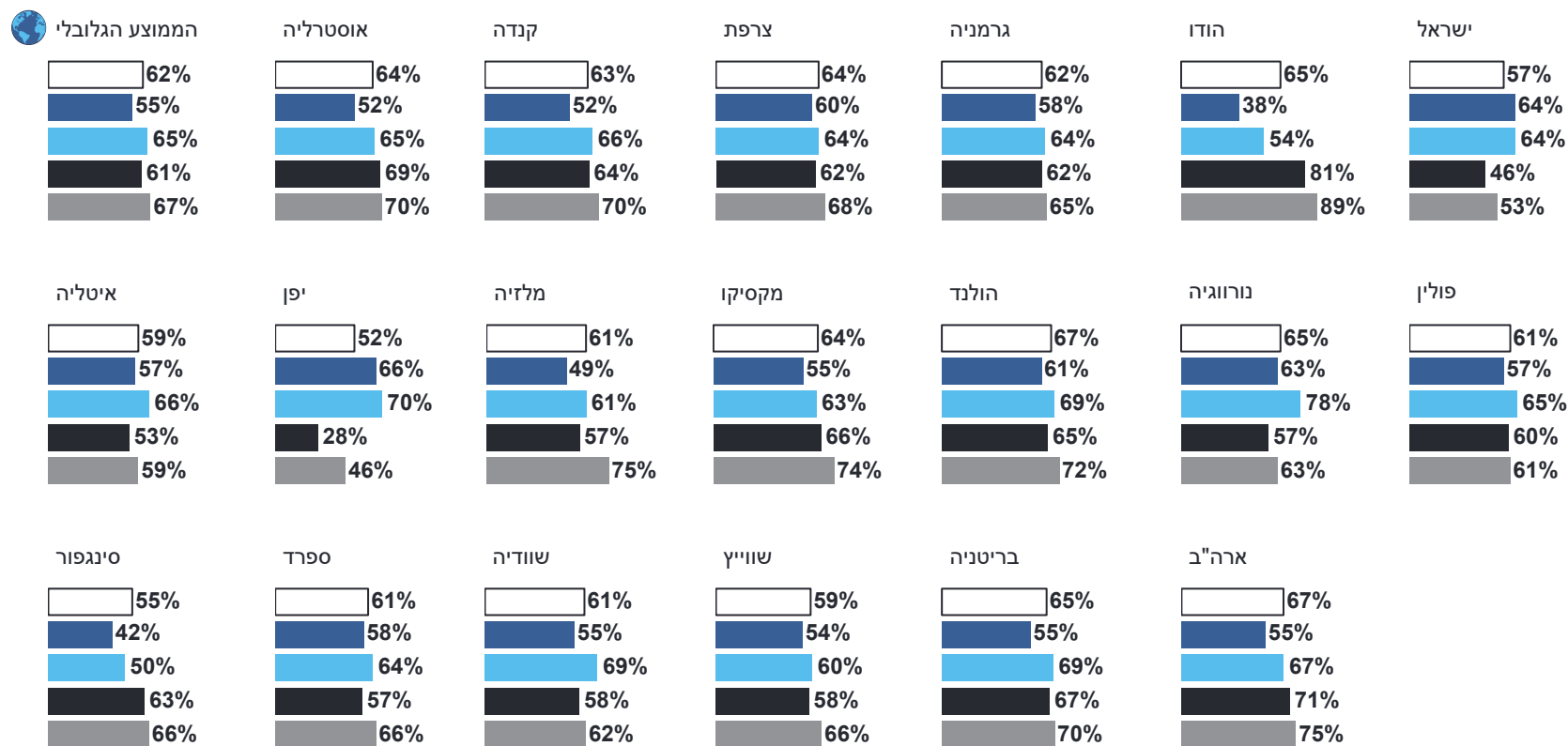
למרות שהודו מככבת
בראש הטבלאות ברוב
היבטי העבודה, היא
השיגה, יחד עם סינגפור,
את הדירוג הנמוך ביותר
מבחינת ביטחון תעסוקתי
ושביעות רצון בעבודה
הנוכחית



עובדים ביפן חשים שאין
סבירות גבוהה שהם יפוטרו
מעבודתם בחצי השנה
הקרובה, אך השיגו דירוג
נמוך מהממוצע בכל
הקריטריונים האחרים

מבט כלל עולמי

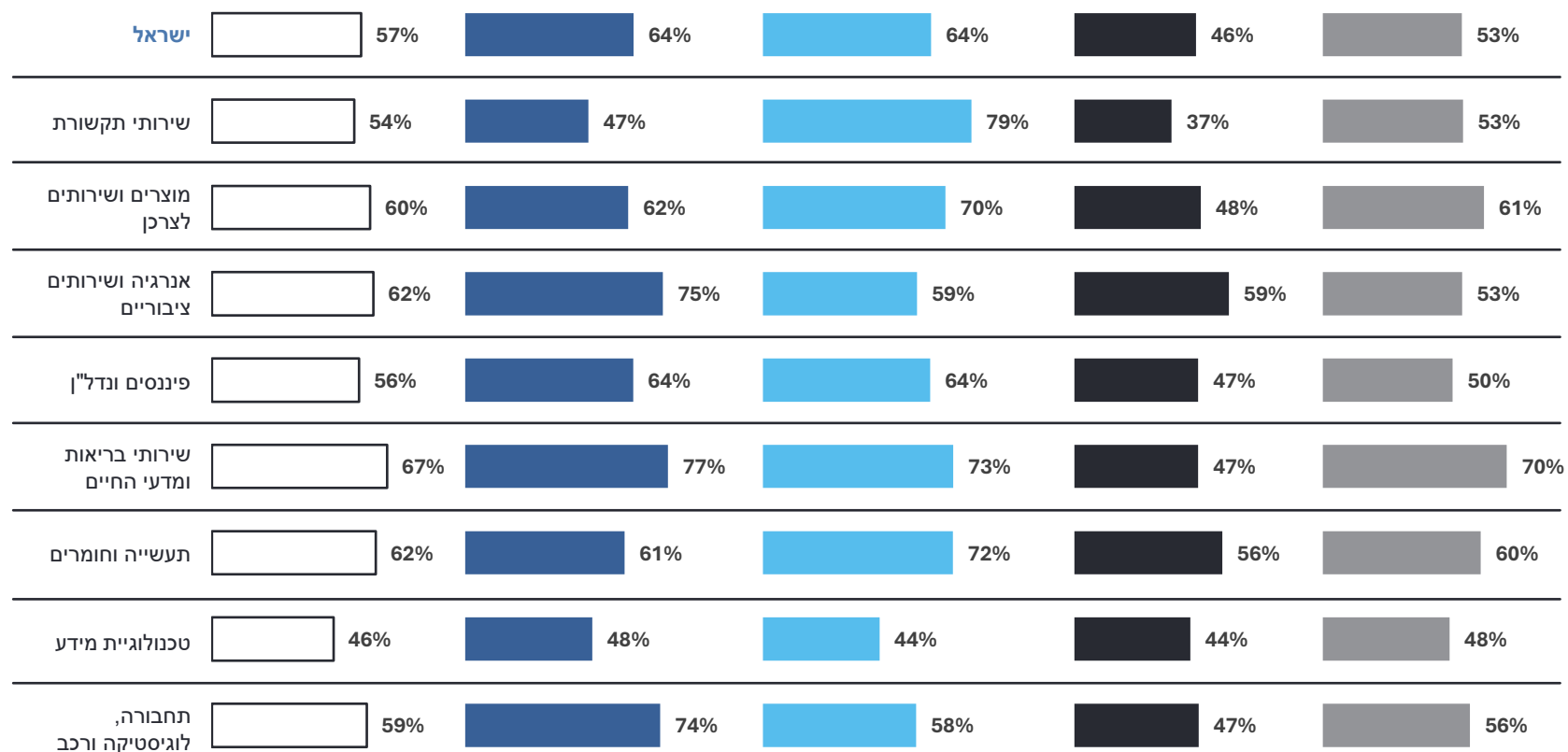
גלו את ההבדלים ברמות שביעות הרצון בעבודה במדינות שונות



○ מדד שביעות הרצון בעבודה ● שביעות הרצון בעבודה הנוכחית ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית ● ביטחון בחיפושי עבודה ● אמון בהנהלה

תובנות מבוססות-ענף

גלו מגמות ספציפיות-לענף מבחינת שביעות הרצון בעבודה בקרב עובדים



○ מדד שביעות הרצון בעבודה ● שביעות הרצון בעבודה הנוכחית ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית ● ביטחון בחיפוש עבודה ● אמן בהנהלה



עובדים בענף טכנולוגיות המידע מדווחים על רמת הביטחון בעבודה הנמוכה ביותר הנובעת בעיקר מרמת ביטחון תעסוקתי נמוכה בעבודה הנוכחית ורמת אמון נמוכה בהנהלה



מגמות לפי תפקיד ומיקום

גלו איך תפקידים ומיקומי עבודה שונים משפיעים על שביעות הרצון בקרב העובדים

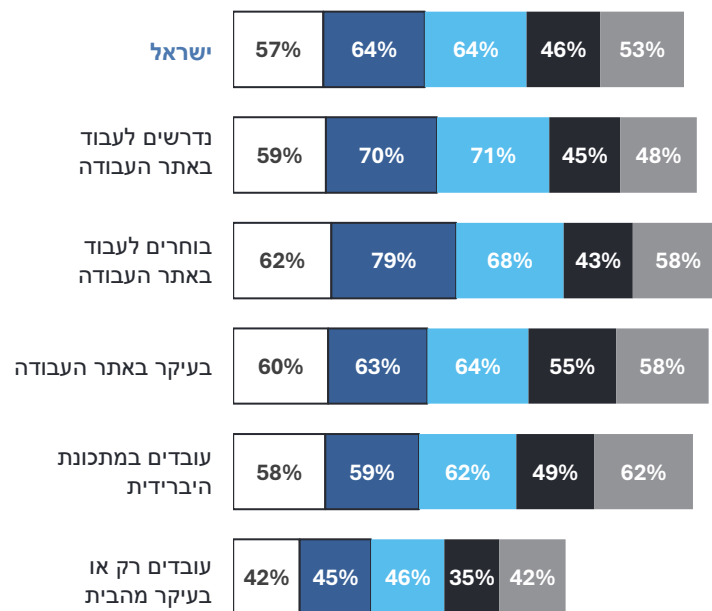


מנהלים בדרגי ביניים חשים
הכי בטוחים בתפקידיהם,
ואילו מנהלים בדרגים
בכירים ובכירים מאוד חשים
הכי פחות בטוחים במשרתם

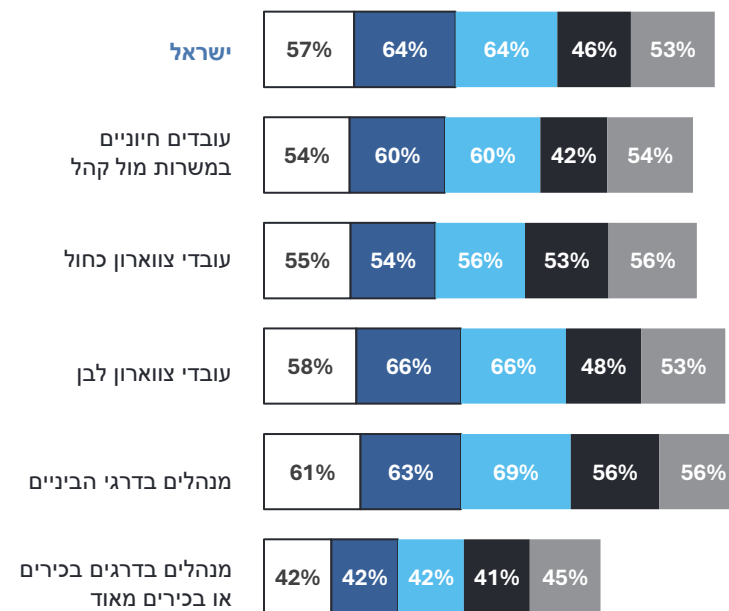


עובדים באתר העבודה
מתוך בחירה הם בעלי
הסיכוי הגבוה ביותר לחוש
שבעי רצון בעבודתם

מיקום העבודה



תפקיד

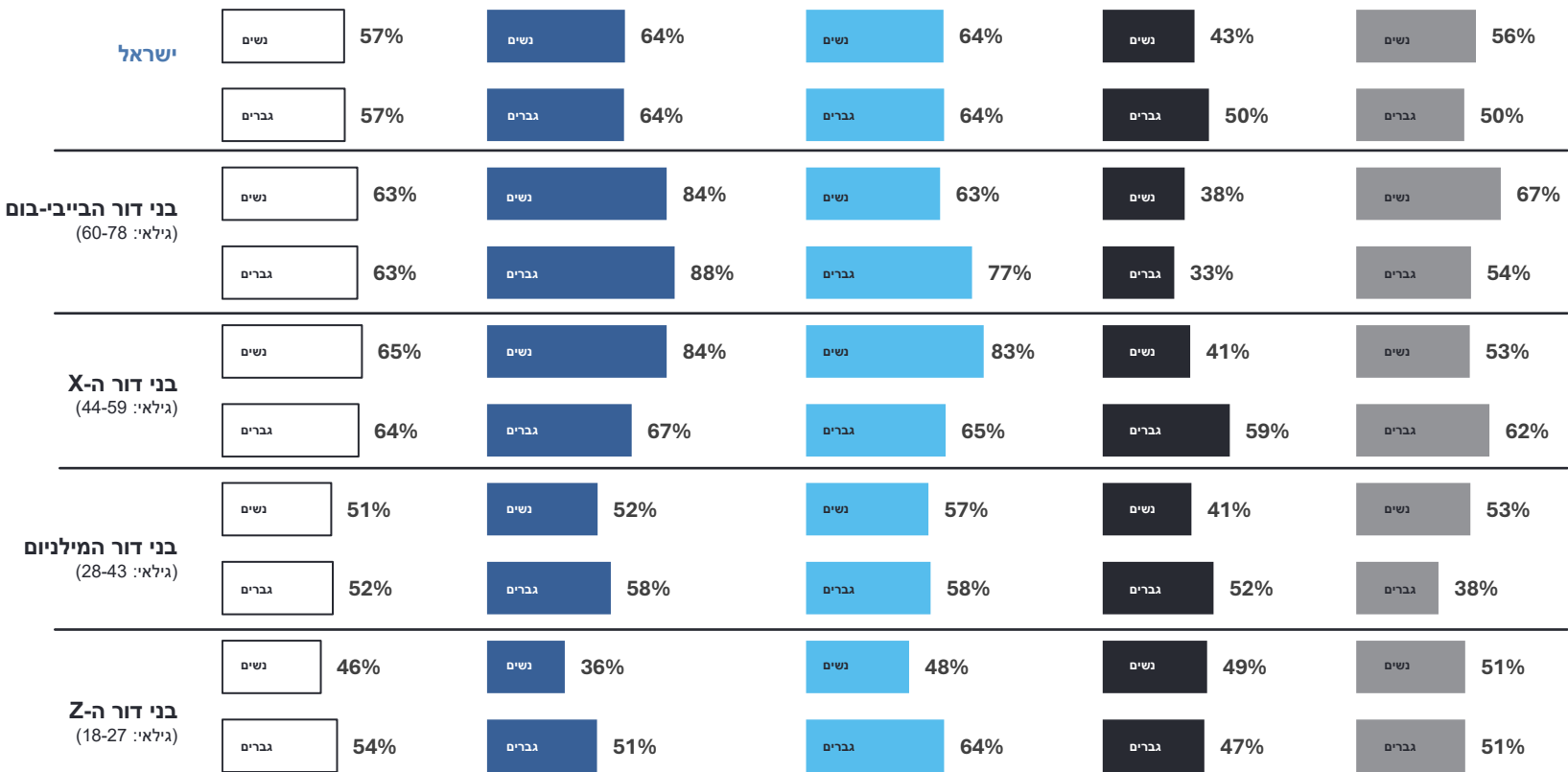


○ מדד שביעות הרצון בעבודה ● שביעות הרצון בעבודה הנוכחית ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית ● ביטחון בחיפושי עבודה ● אומן בהנהלה



השפעות הגיל והמגדר על חוויית העובד

גלו את ההבדלים בתחושות שביעות הרצון בעבודה בקרב קבוצות גיל ומגדר שונות



○ מדד שביעות הרצון בעבודה ● שביעות הרצון בעבודה הנוכחית ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית ● ביטחון בחיפושי עבודה ● אומן בהנהלה


עובדים ובעיקר עובדות בני
דור ה-Z מדווחים על תחושת
הביטחון הנמוכה ביותר
בעבודתם הנוכחית


בני דור המילניום ברחבי
העולם מדווחים על הירידה
החדה ביותר מבחינת שביעות
הרצון בעבודה, עם ירידה של
6 נקודות האחוז מאז 2024

ביטחון תעסוקתי (Confidence)



מדד הביטחון התעסוקתי

מדד הביטחון התעסוקתי מבוסס על ארבעה קריטריונים שונים: פיתוח קריירה, הזדמנויות בקריירה, ניסיון ומיומנויות, וטכנולוגיות וכלים



נהנים מהזדמנויות לרכישת המיומנויות והניסיון הדרושים להשגת יעדי הקריירה שלהם בארגון שבו הם עובדים

66%



נהנים מהזדמנויות לקידום או למעבר בין תפקידים בארגון שבו הם עובדים

49%



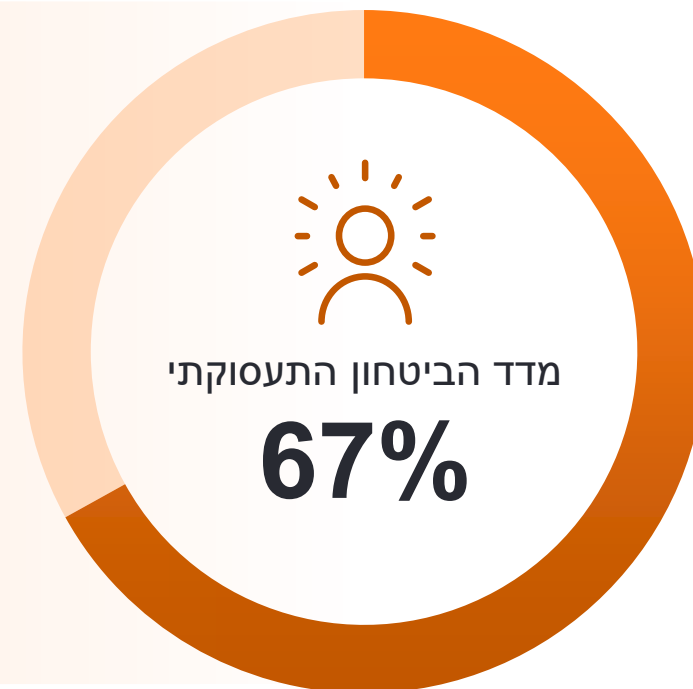
חשים ביטחון ברמה בינונית עד גבוהה בכישוריהם ובניסיונם לבצע את עבודתם

83%



נהנים מזמינות גבוהה או מלאה של הטכנולוגיות החדישות ביותר בענף שבו הם עובדים

69%

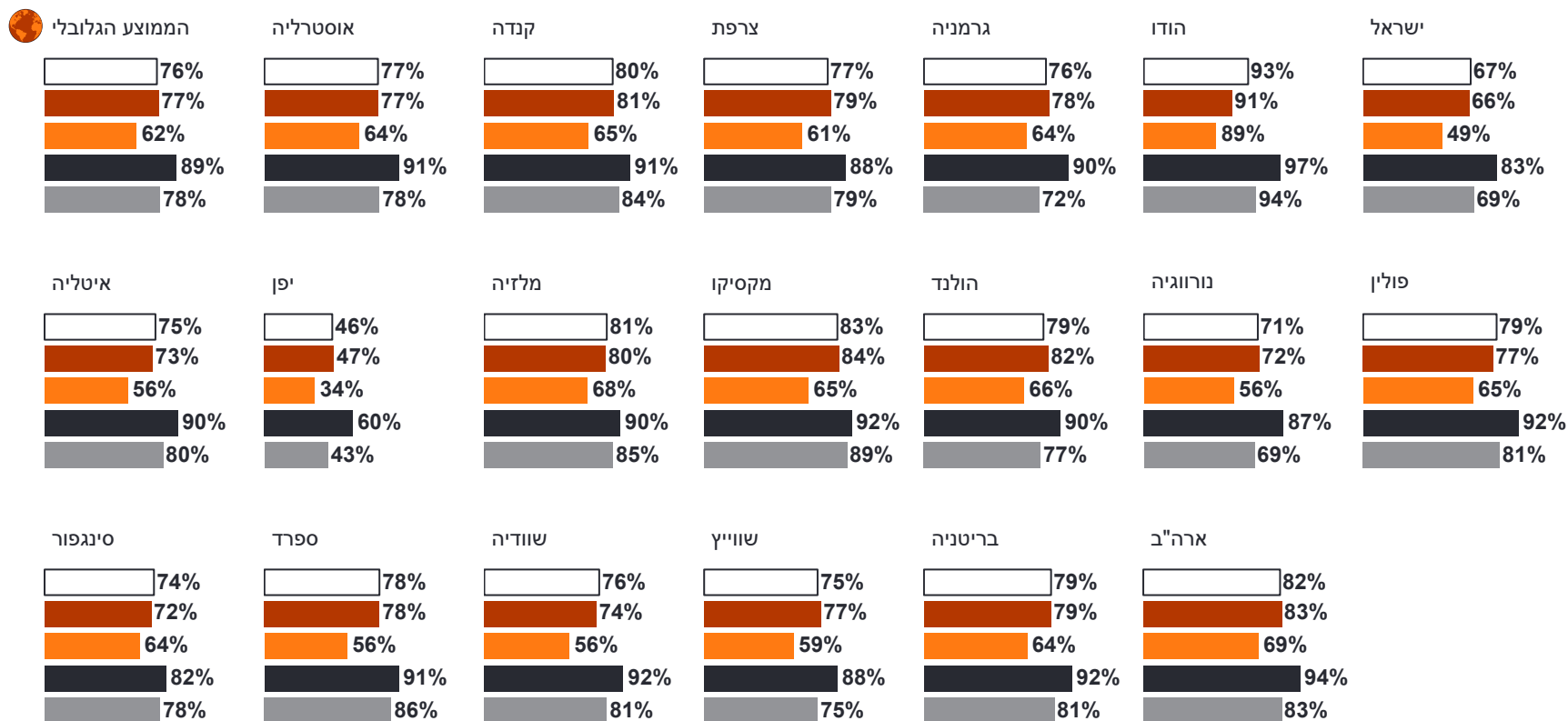


מדד הביטחון התעסוקתי הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה. אתם מוזמנים ללמוד עוד על [המתודולוגיה](#).



מבט כלל עולמי

גלו את ההבדלים ברמות הביטחון התעסוקתי של עובדים ברחבי העולם



סיכום

ביטחון תעסוקתי

שביעות רצון בעבודה

רווחה אישית

ממצאים עיקריים

בהודו דווח על הביטחון
התעסוקתי הגבוה ביותר
בקרב העובדים, עם תחושות
חיוביות במיוחד מצד עובדים
בכל ארבעת המדדים

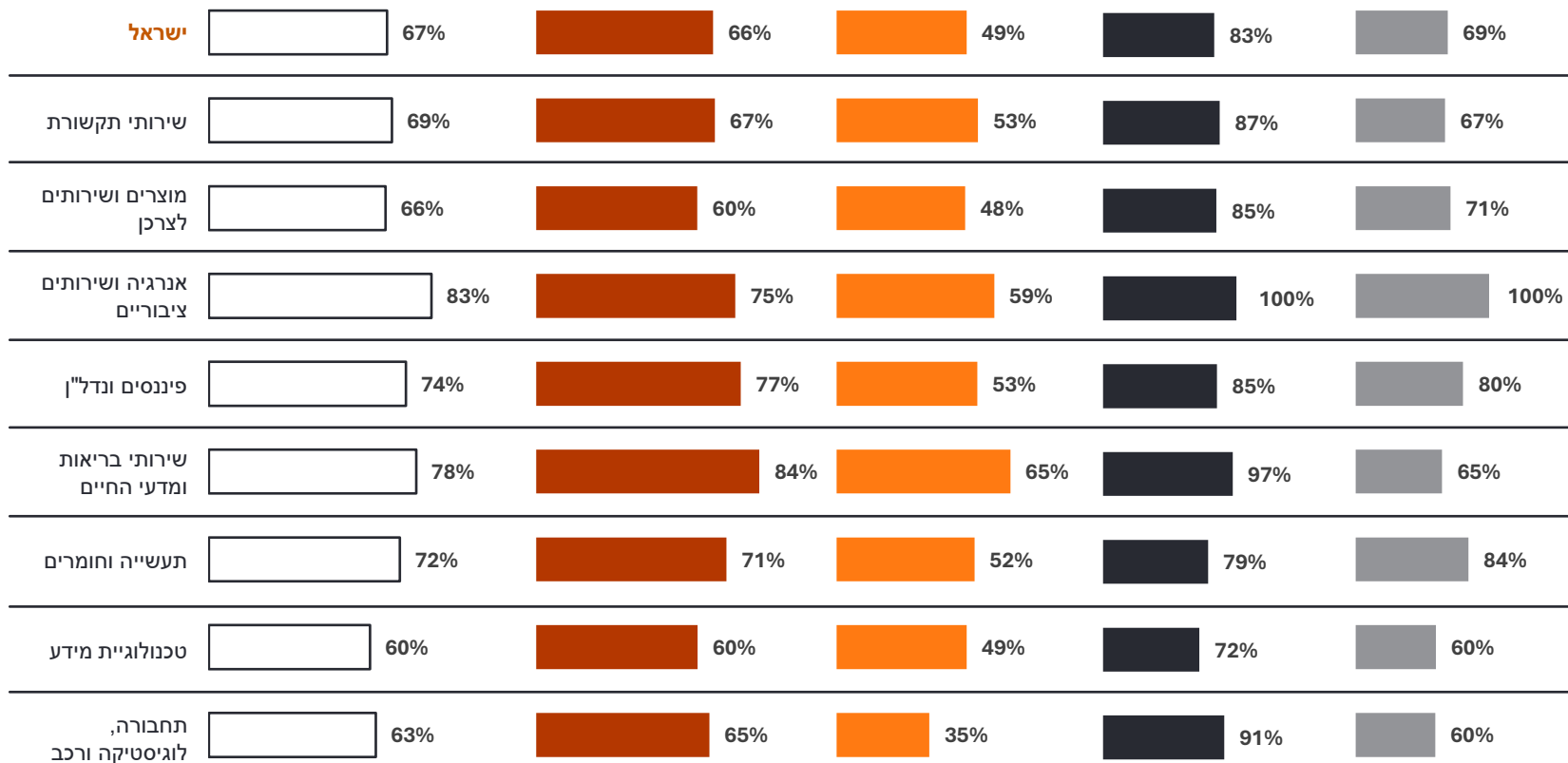


בגרמניה ובנורווגיה
עובדים דיווחו על ביטחון
תעסוקתי נמוך מהממוצע
בענפים שנעשה בהם
שימוש בטכנולוגיות
ובכלים החדשים ביותר



תובנות מבוססות-ענף

ראו כיצד גורמים ייחודיים לענף משפיעים על רמת הביטחון התעסוקתי של העובדים



טכנולוגיות חדישות

ניסיון ומיומנויות

הזדמנויות בקריירה

פיתוח קריירה

מדידת הביטחון התעסוקתי

עובדים בענף טכנולוגיות המידע מדווחים על רמת הביטחון התעסוקתי הנמוכה ביותר, במיוחד בכל הנוגע לניסיון ומיומנויות



בענף האנרגיה והשירותים הציבוריים דווח על רמת הביטחון התעסוקתי הגבוהה ביותר במיוחד בניסיון ומיומנויות ובשימוש בטכנולוגיות חדישות



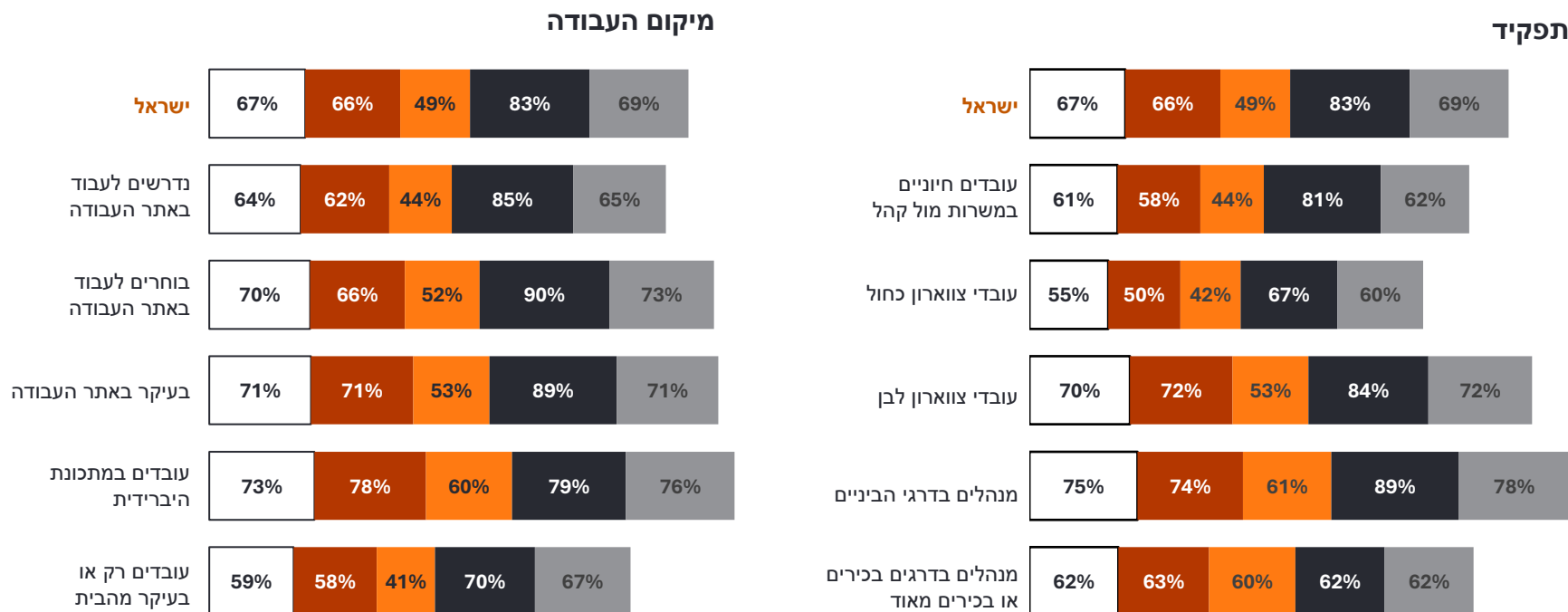
עובדים בתפקידי צווארון
כחול ועובדים רק או בעיקר
מהבית דיווחו על רמות
הביטחון התעסוקתי
הנמוכות ביותר כמעט בכל
המדדים



עובדים במודל היברידי
ומנהלים בדרגי ביניים הביעו
את רמות הביטחון
התעסוקתי הגבוהות ביותר
כמעט בכל התחומים

מגמות תלויות תפקיד ומיקום

ראו איך תפקידים ומיקומי עבודה שונים משפיעים על תחושת הביטחון של העובדים



טכנולוגיות חדשות

ניסיון ומיומנויות

הזדמנויות בקריירה

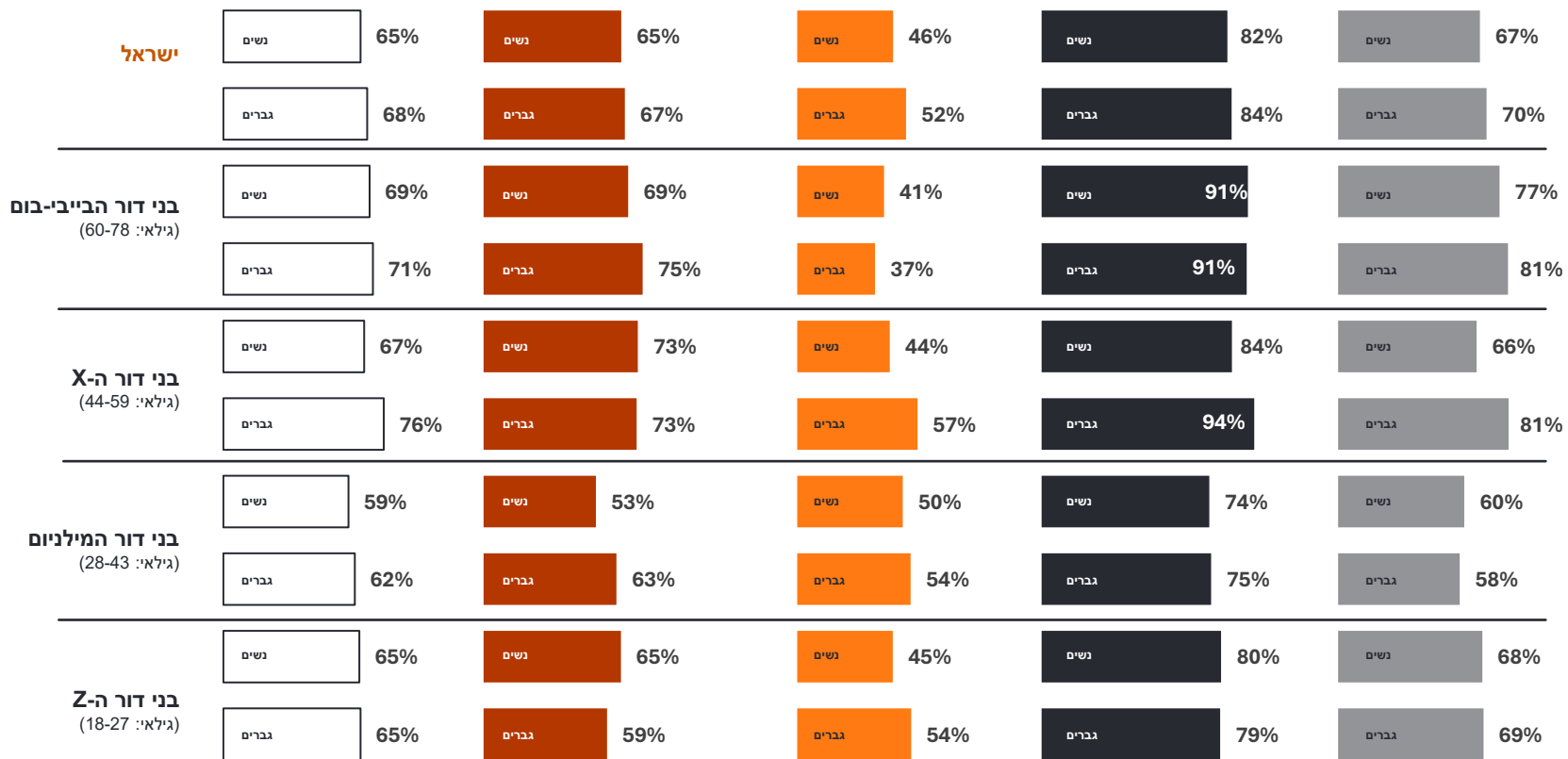
פיתוח קריירה

ממד הביטחון התעסוקתי



השפעות הגיל והמגדר על חוויית העובד

גלו את ההבדלים בתחושת הביטחון בעבודה בקרב קבוצות גיל ומגדר שונות



טכנולוגיות חדשות

ניסיון ומיומנויות

הזדמנויות בקריירה

פיתוח קריירה

מדר הביטחון התעסוקתי



הפער המגדרי עדיין ניכר,
אך בקרב דור ה-Z הוא
מצטמצם משמעותית
מלבד בתחום ההזדמנויות
בקריירה



גברים בני דור ה-X
מובילים במדדי ניסיון
ומיומנויות וטכנולוגיות
חדשות וברמת הביטחון
התעסוקתי הכולל



סיכום



הזדמנויות למעסיקים



מינוף תחושת הביטחון התעסוקתי



על אף תחושת חוסר הוודאות הגוברת, **העובדים בעולם מדווחים כיום על רמת ביטחון תעסוקתי גבוהה יותר בהשוואה ל-2024**. ארגונים ששואפים לשמר טאלנטים חיוניים חייבים להתמקד בגורמים המרכזיים שמצויים בשליטתם ושמעודדים את התחושות החיוביות הללו.

עליהם להמשיך לטפח ולחזק את האמון בין ההנהלה והעובדים, לקדם איזון בין העבודה לחיים האישיים ולהבטיח שקיפות בכל הנוגע להזדמנויות לפיתוח מקצועי ולקידום בתוך הארגון.

לפגוש את העובדים שבאמצע הדרך



לנוכח הירידה ברמות הביטחון התעסוקתי וברמות שביעות הרצון בעבודה הנוכחית, **אנשי מקצוע הנמצאים בשלב אמצע הקריירה ובפרט נשים - מהווים מאגר טאלנטים קריטי שטרם מומש במלואו**. מעסיקים שמעוניינים לייצב את העובדים צריכים לתעדף את מגזר הטאלנטים הזה ולהציע להם מסלולי קריירה ברורים, הכרה בהישגים ותמיכה.

מחקר עדכני מעריך שארגונים שמתעדיפים פיתוח מקצועי ומעורבות של מנהלים נהנים כבר עכשיו משיפור בשיעור של עד 28% בפרודוקטיביות.

משמעות בעבודה לא מונעת שחיקה



בעוד שיותר עובדים מוצאים משמעות בעבודתם, הסטרס היומיומי נותר גבוה במיוחד בקרב בני דור ה-Z ומנהלים בדרגי ביניים. מצב זה צפוי להוביל לעלייה בעלויות, כאשר הוא יתחיל להשפיע על הפרודוקטיביות ושימור העובדים.

הערכות גלובליות שמרניות לגבי העלות של שיעורי השימור הנמוכים עומדות על **\$18,591** לכל עובד שעוזב את הארגון. עלויות אלה עלולות להצטבר במהירות בארגונים עם ביצועים ירודים, בעקבות עזיבת טאלנטים מובילים.

אודות הסקר

הצהרות תחזיתיות:

דוח זה מכיל הצהרות תחזיתיות בנוגע לעתיד, כולל הצהרות לגבי הביקוש לעובדים באזורים, במדינות ובענפים מסוימים, לגבי אי הוודאות הכלכלית ולגבי ההשפעה של טכנולוגיית ה-AI. ייתכן שההתרחשויות או התוצאות בפועל יהיו שונות באופן משמעותי ממה שנזכר בהצהרות תחזיתיות אלה עקב סיכונים, אי ודאויות והתבססות על הנחות שונות. הגורמים הללו כוללים את הנתונים המוזכרים בדוחות החברה שהוגשו למועצה לני"ע (SEC) בארה"ב, כולל הפרטים הכלולים תחת הכותרת 'גורמי סיכון' בדוח השנתי של החברה בטופס 10-K העדכני לשנה שהסתיימה ב-31 בדצמבר 2024, שהמידע המוכל בו משולב בזאת. ManpowerGroup אינה נושאת כל חבות שהיא לעדכון הצהרות תחזיתיות או הצהרות אחרות הנזכרות בפרסום זה, למעט כנדרש על פי חוק.

מתודולוגיה:

בסקר השתתפו 13,771 עובדים מ-19 מדינות. התשובות לסקר נאספו בין התאריכים 14 במרץ עד 11 באפריל 2025. כל הנתונים שוקללו בהתאם לאוכלוסיית העובדים בכל מדינה לפי מגדר, גיל ואזור, וכל המדינות שוקללו להשגת שוויון בחישוב.



רווחה אישית

- **לחץ נפשי (סטריס) יומיומי מינימלי:** אחוז העובדים שמדרגים את רמות הסטריס שלהם במידה "מועטה" או "ללא לחץ", בסולם של 1-10.
- **משמעות ומטרה:** אחוז העובדים שמדרגים את עבודתם כ"משמעותית במידה מסוימת" או "משמעותית מאוד", בסולם של 1-10.
- **תאימות בערכים:** אחוז העובדים שמדרגים את רמת התאימות של ערכיהם עם ערכי המעסיק כ"במידה מסוימת" או "במידה רבה", בסולם של 1-10.
- **איזון בין העבודה לחיים האישיים:** אחוז העובדים שמדרגים את התמיכה של הארגון באיזון בין העבודה והחיים האישיים כ"טובה" או כ"מלאה", בסולם של 1-10.
- **מדד הרווחה האישית:** מדד הרווחה האישית הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה.



שביעות רצון בעבודה

- **שביעות הרצון בעבודה הנוכחית:** אחוז העובדים שמסכימים שהם חשים שיש "סבירות נמוכה מאוד" או "סבירות נמוכה" שיעזבו את משרותיהם מרצונם, בסולם של 1-10.
- **ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית:** אחוז העובדים שמסכימים שהם חשים שיש "סבירות נמוכה מאוד" או "סבירות נמוכה" שהם יידרשו לעזוב את משרותיהם הנוכחיות, בסולם של 1-10.
- **ביטחון בחיפוש עבודה:** אחוז העובדים שמסכימים שהם חשים "מאוד בטוחים" או "בטוחים" שהם ימצאו עבודה אחרת שתואמת את צורכיהם, בסולם של 1-10.
- **אמון בהנהלה:** אחוז העובדים שמסכימים שהם "סומכים מאוד" או "סומכים במידה מסוימת" על ההנהלה שתדאג לאינטרסים שלהם ולפיתוח הקריירה שלהם, בסולם של 1-10.
- **מדד שביעות הרצון בעבודה:** מדד שביעות הרצון בעבודה הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה.



ביטחון תעסוקתי

- **ניסיון ומיומנויות:** אחוז העובדים שמסכימים שהם חשים "מאוד בטוחים" או "בטוחים" ששישוריהם וניסיונם מספיקים לביצוע עבודתם הנוכחית, בסולם של 1-10.
- **פיתוח קריירה:** אחוז העובדים שמסכימים ש"יש להם" או "בהחלט יש להם" מספיק הזדמנויות לרכוש את המיומנויות והניסיון הדרושים להשגת יעדי הקריירה שלהם בארגון הנוכחי שבו הם מועסקים, בסולם של 1-10.
- **הזדמנויות בקריירה:** אחוז העובדים שמסכימים ש"יש להם" או "בהחלט יש להם" מספיק הזדמנויות לקידום או למעבר בין תפקידים בארגון הנוכחי שבו הם מועסקים להשגת יעדי הקריירה שלהם, בסולם של 1-10.
- **טכנולוגיות חדישות:** אחוז העובדים שמסכימים שהם "חשים" או "חשים במידה רבה" שזמינים לשימוש הטכנולוגיות והכלים המתאימים לביצוע עבודתם בצורה המיטבית, בסולם של 1-10.
- **מדד הביטחון התעסוקתי:** מדד הביטחון התעסוקתי הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה.

הפתרונות המקיפים של ManpowerGroup בתחום משאבי האנוש



ייעוץ וניתוח כוח
האדם בארגון



ניהול ותפעול
עובדים



איתור
וגיוס
טאלנטים



ניהול
כוח אדם
במיקור חוץ



ליווי
במעברי
קריירה



משיכת טאלנטים
מובילים



צריכים פתרונות בתחום משאבי האנוש? דברו איתנו

manpowergroup.co.il/contacts