



Manpower® | Experis® | Talent Solutions

Q2
2024

סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup

ממצאים בישראל וממצאים כלל-עולמיים





צפי התעסוקה בישראל לרבעון השני **-1%***

מדובר בעלייה של 2% בהשוואה לרבעון הקודם (-3%) ובירידה של 15% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

בעולם צפי התעסוקה עומד על 22%

* החישוב בוצע על ידי ניכוי של מספר המעסיקים שמתכננים קיצוצים מסך המעסיקים שמתכננים לגייס עובדים חדשים

מעל מחצית מהמעסיקים בישראל (**53%**), מצהירים שהם מתקדמים כמתוכנן להשגת יעדי השוויון המגדרי שהציבו לעצמם מבחינת איוש משרות (לעומת 46% בעולם)

35% מהארגונים אמרו שמתכונת עבודה גמישה סייעה להם לשמר עובדים ולהרחיב ולגוון את מאגר המועמדים שלהם. עזרה (לעומת 37% בעולם)

הביקוש הגבוה ביותר לעובדים, בישראל:

אנרגיה ושירותים
ציבוריים



הייטק
וטכנולוגיה (IT)



תמצית מנהלים

במהדורה האחרונה של סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup, נשאלו 789 מעסיקים בישראל לגבי תוכניות הגיוס שלהם לרבעון השני, קידום של כוח עבודה מגוון וסגירה של הפער המגדרי.

תוכן עניינים

ממצאים
בישראל



סעיף 1

צפי התעסוקה
לרבעון השני

ממצאים
כלל-עולמיים



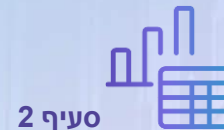
סעיף 1

צפי התעסוקה
לרבעון השני



סעיף 2

מגמות
בכוח העבודה



סעיף 2

מגמות
בכוח העבודה



סעיף 3

צפי לפי ענף



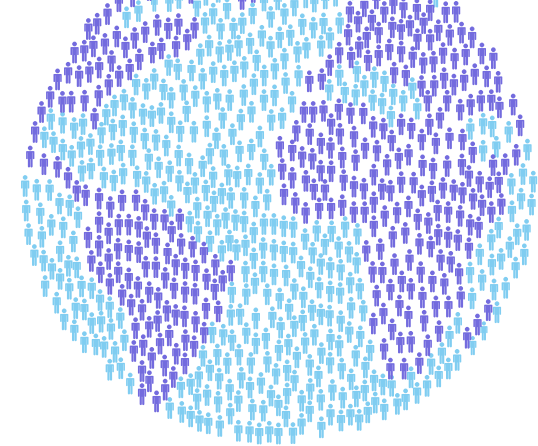
סעיף 3

אודות הסקר





צפי התעסוקה בישראל לרבעון השני



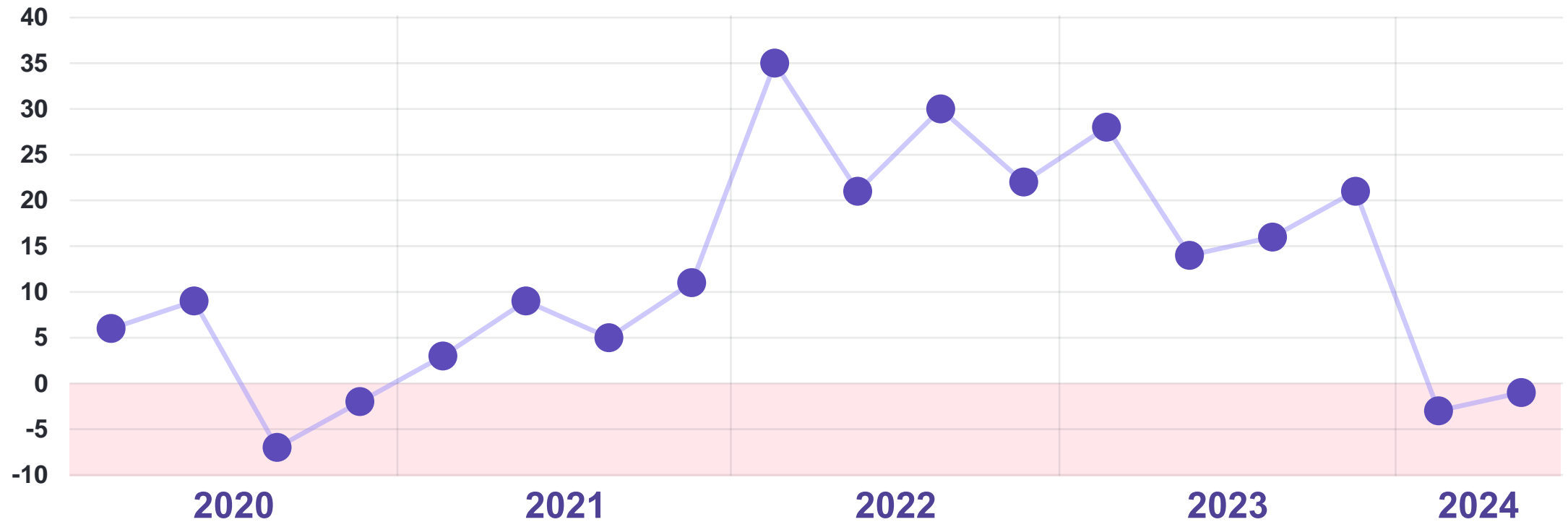
צפי התעסוקה בישראל לרבעון השני של 2024

צפי התעסוקה (NEO), המשמש כאינדיקטור גלובלי של מגמות בשוקי העבודה ואשר מחושב על ידי ניכוי של אחוז המעסיקים שצופים ירידות בהיקפי האיוש ממספר המעסיקים שמתכננים לגייס עובדים נוספים, עומד כיום על -1%.

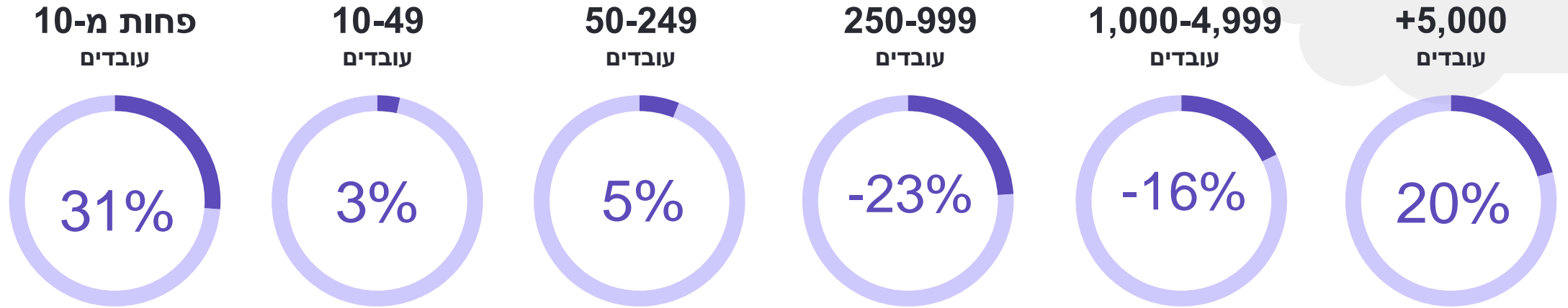


שינויים לאורך הזמן

צפי התעסוקה בישראל התחזק בשיעור של 2% בהשוואה לרבעון הקודם ונחלש ב-15% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.



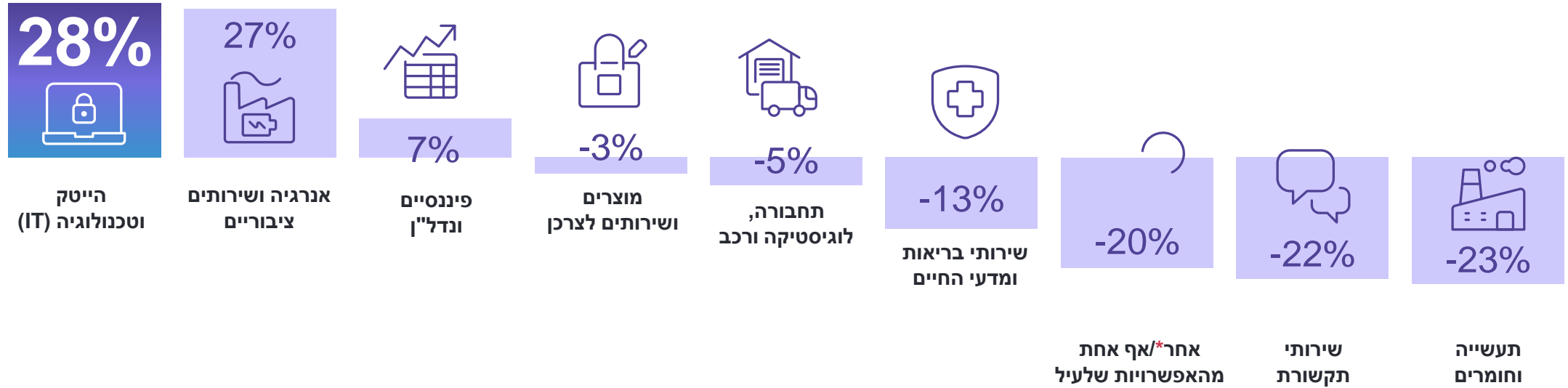
תחזיות העסקה לפי גודל ארגון בישראל



צפי התעסוקה בישראל לפי ענפי מפתח

ארגונים בענף הייטק וטכנולוגיה (IT) מדווחים על הצפי האופטימי ביותר, עם התחזקות של 23% בהשוואה לרבעון הראשון של 2024 (5%)

ארגונים מתחום האנרגיה ושירותים ציבוריים מדווחים גם הם על צפי אופטימי עם התחזקות של 45% בהשוואה לרבעון הראשון של 2024 (-18%)

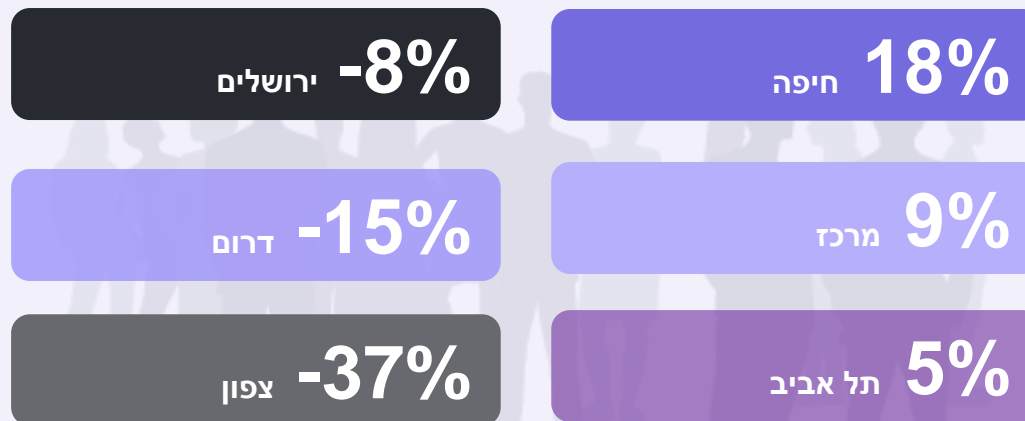


* קטגוריה זאת כוללת: שירותים ממשלתיים או ציבוריים; מלכ"רים/עמותות/ארגוני צדקה/ארגונים דתיים; ענפי תעשייה אחרים; ענפי משנה אחרים בתחום התחבורה, הלוגיסטיקה והרכב; מוסדות חינוך; חקלאות ודיג

צפי התעסוקה בישראל לפי אזורים

צפי התעסוקה הגבוה ביותר צפוי בחיפה עם 18%

צפי התעסוקה הנמוך ביותר צפוי באזור הצפון עם -37% (משקף ירידה של 42% מהרבעון קודם ו-38% מהרבעון המקביל אשתקד)





מגמות בכוח העבודה:

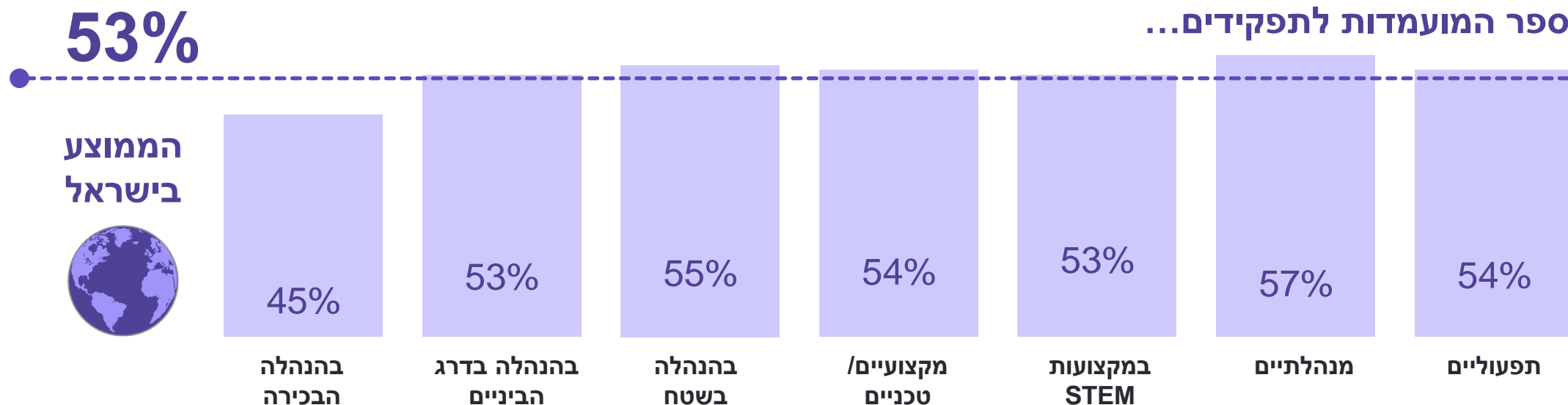
כיצד מעסיקים מקדמים כוח עבודה מגוון
וסוגרים את הפער המגדרי



יזמות לשוויון מגדרי מתקדמות כמתוכנן עבור מחצית מהתפקידים

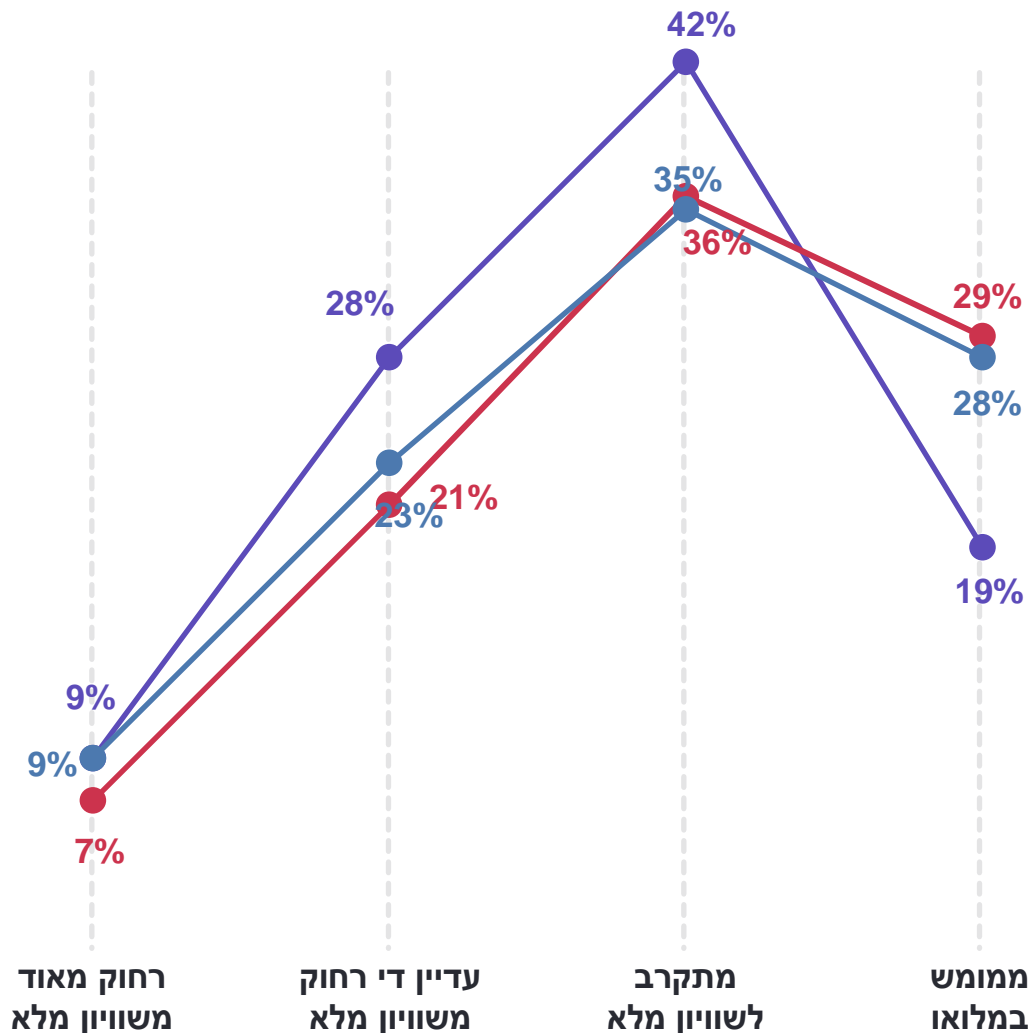
תפקידי ניהול בכיר הם בעלי הסבירות הגבוהה ביותר לאייש פחות נשים – ולכן הם מהווים את ההזדמנות הגדולה ביותר למעסיקים לייצר השפעה משמעותית על כוח העבודה שלהם.

אחוז המעסיקים שהצהירו שהיזמות הארגונית שלהם מתקדמות כמתוכנן להגדלת מספר המועמדות לתפקידים...



מעסיקים מצפים שמרבית ההתקדמות בנושא שוויון מגדרי תתרחש בשנתיים הקרובות

אם כי גם אז, רק 29% מהמעסיקים הצהירו שהם מצפים לממש שוויון מגדרי מלא בארגונים שלהם. זאת בהשוואה ל-19% מהארגונים שבהם כבר יושם שוויון מגדרי מלא.



נכון לעכשיו, מצב השוויון המגדרי בארגון שלנו...

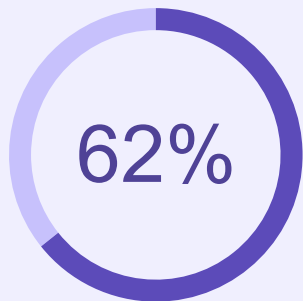
בעוד שנתיים, אני צופה שמצב השוויון המגדרי בעסק שלנו יהיה...

בשיאו, מצב השוויון המגדרי בארגון שלנו תמיד יהיה...

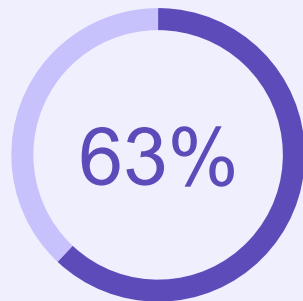
שימור וטיפוח של כוח עבודה מגוון

מדיניות שמאפשרת עבודה גמישה הוכיחה את עצמה כדרך האפקטיבית ביותר לשימור וטיפוח של כוח עבודה מגוון, כאשר 35% מהארגונים אמרו שמתכונת עבודה גמישה עזרה להם לשמר עובדים ולהרחיב ולגוון את מאגר המועמדים שלהם.

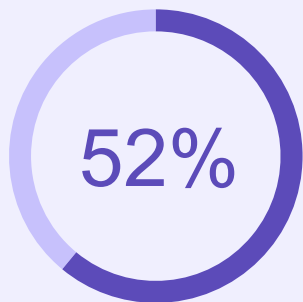




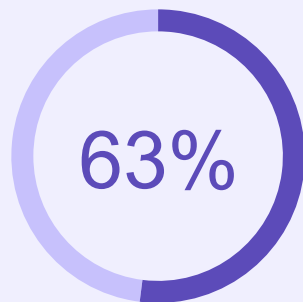
המגוון המגדרי של מועמדים מתאימים לתפקידי IT רחב יותר מבעבר.



טכנולוגיה עזרה לנו לשפר את הגמישות ולקדם יותר שוויון מגדרי.



בינה מלאכותית (AI) עוזרת לנו לגייס את המועמדים הטובים ביותר ללא תלות במגדר.

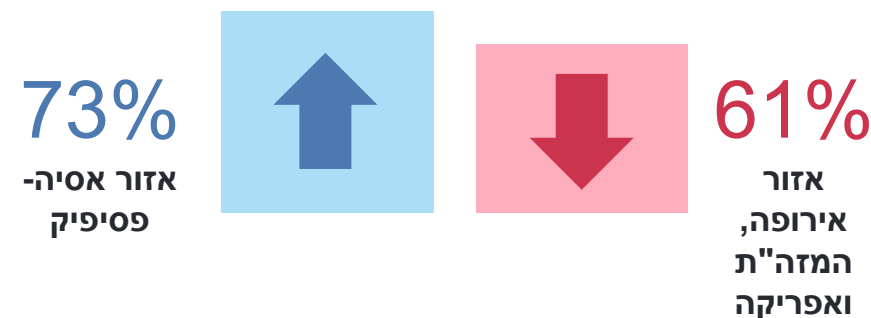


ככלל, פיתוחים טכנולוגיים עוזרים לקדם שוויון מגדרי.

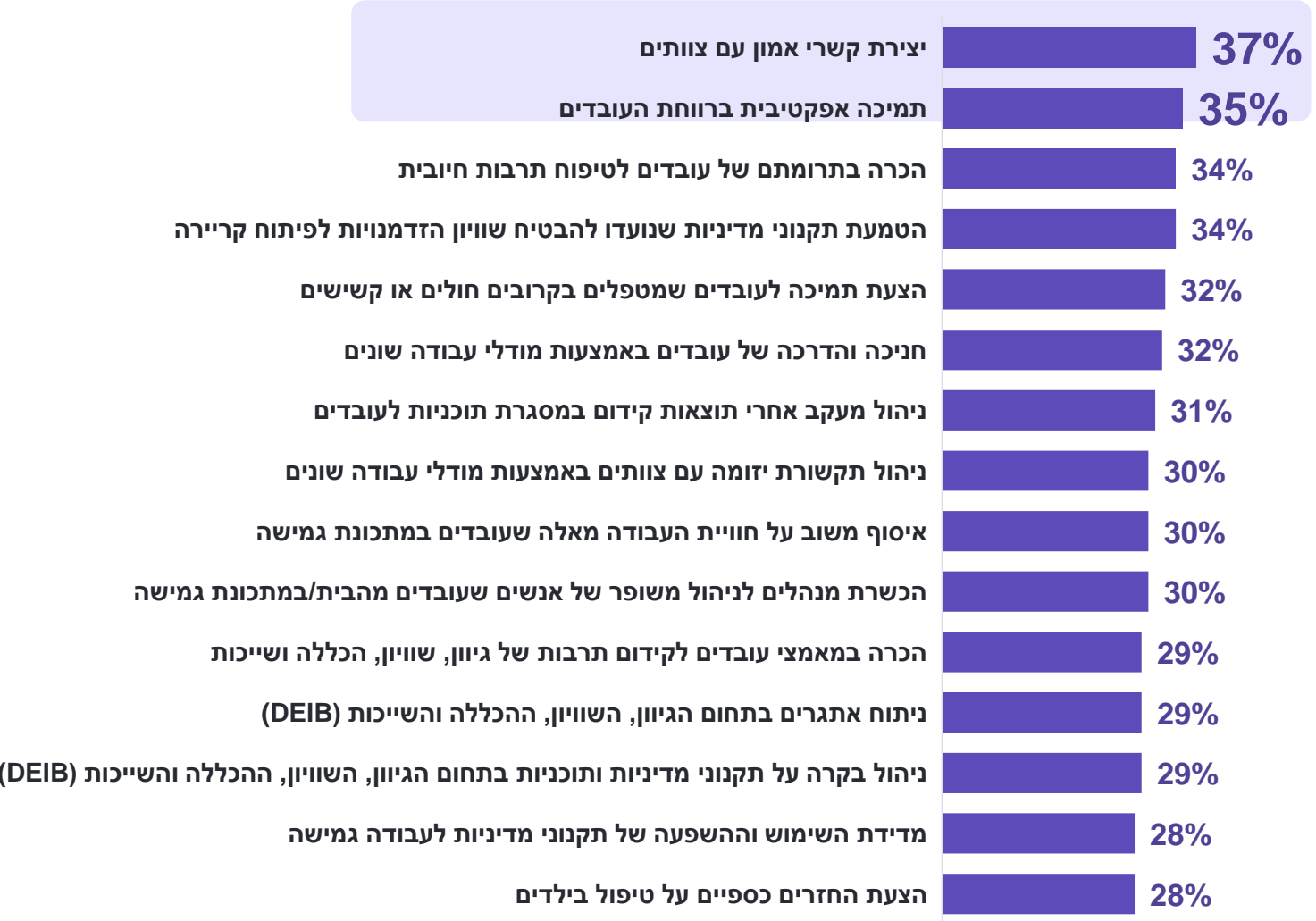
טכנולוגיה מועילה

לטכנולוגיה יש תפקיד מרכזי בסגירת הפער המגדרי בעבודה. 63% מהמעסיקים בישראל אומרים שהטכנולוגיה אפשרה להם להפגין יותר גמישות ובכך עזרה להם לקדם שוויון מגדרי. 62% אומרים שפיתוחים טכנולוגיים מסייעים לממש שוויון מגדרי.

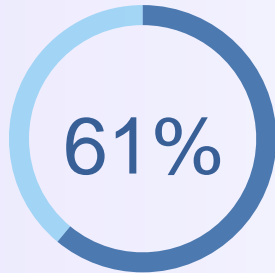
63% מהמעסיקים בישראל חושבים שהטכנולוגיה עזרה לנו לשפר את הגמישות ולקדם יותר שוויון מגדרי:



מעסיקים מדרגים היבטים של אמון ורווחה כגורמים המניעים האפקטיביים ביותר להצלחת יוזמות בתחום הגיוון, השוויון, ההכללה והשייכות (DEIB).



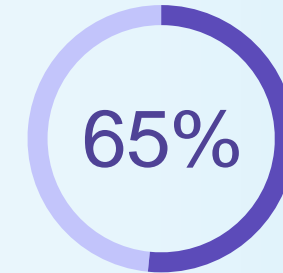
מעסיקים מדווחים על התמקדות באיתור וגיוס טאלנטים לקידום יעדי DEIB



הארגון שלי ממשיך להשקיע בתוכניות ויוזמות בתחום הגיוון, השוויון, ההכללה והשייכות (DEIB) ולהרחיב אותן.

מעסיקים מזהים את התפקיד החיוני שיש לאיתור וגיוס טאלנטים

בהשגת מועמדים מגוונים:



לאיתור וגיוס טאלנטים יש תפקיד חשוב בטיפול של מאגר מועמדים מגוון, ולמחלקות משאבי האנוש (HR) ומקבלי ההחלטות בנושא הגיוס יש תפקיד חשוב ביצירה של סביבה שוויונית וכוללת לכולם, מה שבסופו של יום מגדיל את שיעורי שימור העובדים DEIB



צפי לפי ענף



המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



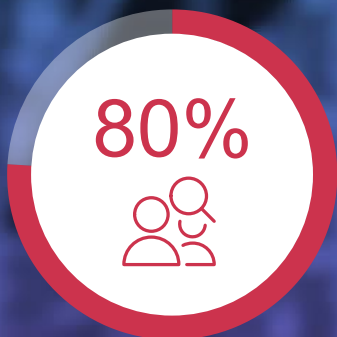
שירותי תקשורת בישראל

רוב הארגונים בענף שירותי התקשורת (70%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף שירותי התקשורת עומד על -22%. נתון זה מציין ירידה של 22% מאז הרבעון הקודם וירידה של 33% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



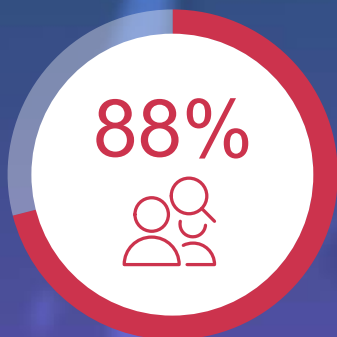
מוצרים ושירותים לצרכן בישראל

רוב המעסיקים בענף המוצרים והשירותים לצרכן (80%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

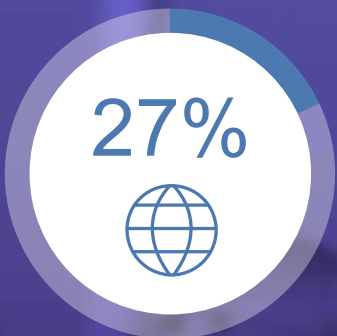
צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף המוצרים והשירותים לצרכן עומד על -3%. נתון זה מציין ירידה של 2% מאז הרבעון הקודם ושל 11% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



אנרגיה ושירותים ציבוריים בישראל

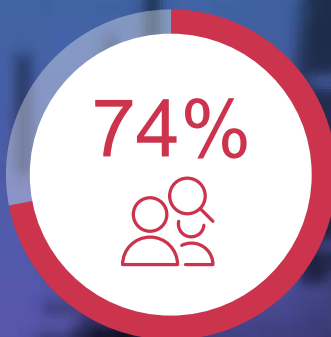


רוב המעסיקים בענף האנרגיה והשירותים הציבוריים מדווחים (88%) על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

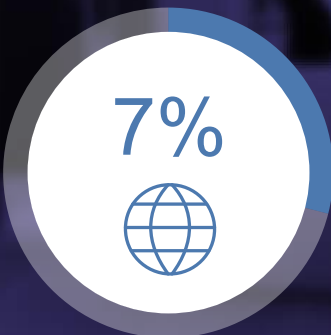
צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף האנרגיה והשירותים הציבוריים עומד על 27%. נתון זה מציין עלייה של 45% מאז הרבעון הקודם וירידה של 2% לעומת רבעון מקביל אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



פיננסיים ונדל"ן בישראל

רוב המעסיקים בענף הפיננסים והנדל"ן (74%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף הפיננסים והנדל"ן עומד על 7%. נתון זה מציין עלייה של 23% מאז הרבעון הקודם וירידה של 11% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



שירותי בריאות ומדעי החיים בישראל

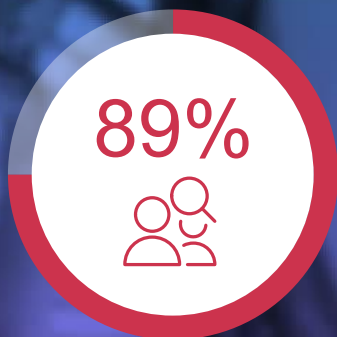


רוב המעסיקים בענף שירותי הבריאות ומדעי החיים (86%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

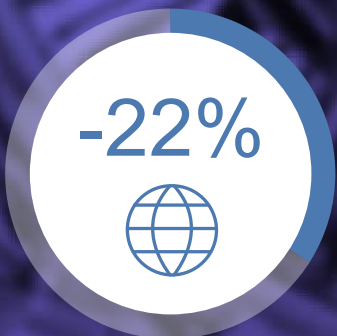
צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף שירותי הבריאות ומדעי החיים עומד על -13%. נתון זה מציין ירידה של 17% מאז הרבעון הקודם, וירידה של 9% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



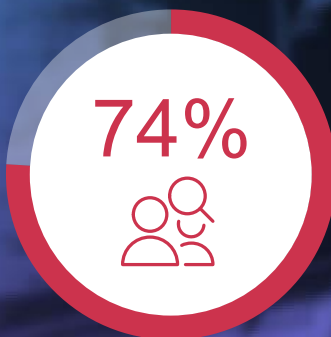
תעשייה וחומרים בישראל



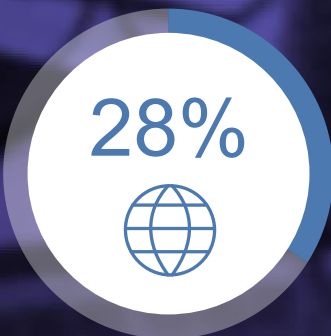
רוב המעסיקים בענף התעשיות והחומרים (89%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*
צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף התעשיות והחומרים עומד על -22%. נתון זה מצוין ירידה של 30% מאז הרבעון הקודם ושל 26% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



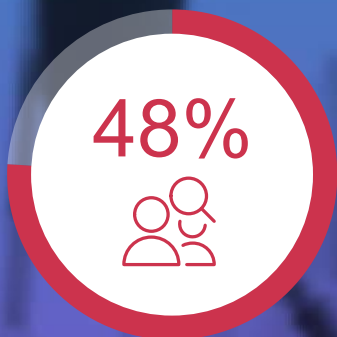
הייטק וטכנולוגיה בישראל (IT)

רוב המעסיקים בענף ההייטק והטכנולוגיה (74%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף ההייטק והטכנולוגיה עומד על 28%. נתון זה מציין עלייה של 23% מאז הרבעון הקודם וירידה של 6% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup

המחסור המדווח בטאלנטים



צפי התעסוקה בישראל Q2



תחבורה, לוגיסטיקה ורכב בישראל



מחצית מהמעסיקים בענף התחבורה, הלוגיסטיקה והרכב (48%) מדווחים על קושי במציאת הטאלנטים שדרושים להם.*

צפי התעסוקה בישראל בקרב מעסיקים בענף התחבורה, הלוגיסטיקה והרכב עומד על -5%. נתון זה מציין עלייה 20% מאז הרבעון הקודם וירידה של 8% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.

* המחסור הגלובלי בטאלנטים 2024, ManpowerGroup



Manpower® | Experis® | Talent Solutions

Q2²⁰²⁴

סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup

ממצאים כלל-עולמיים





צפי התעסוקה הגלובלי לרבעון 2- 22%

מדובר בירידה של 2% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד וירידה של 4% בהשוואה לרבעון הראשון של 2024 (26%).


החישוב בוצע על ידי ניכוי של מספר המעסיקים שמתכננים קיצוצים מסך המעסיקים שמתכננים לגייס עובדים חדשים.*

פחות ממחצית (46%) המעסיקים מצהירים שהם מתקדמים כמתוכנן להשגת יעדי השוויון המגדרי שהציבו לעצמם מבחינת איוש משרות.

37% מהארגונים אמרו שמתכונת עבודה גמישה עזרה להם לשמר עובדים להרחיב ולגוון את מאגר המועמדים שלהם.

הביקוש הגבוה ביותר לעובדים, במבט גלובלי:

פיננסים
ונדל"ן 

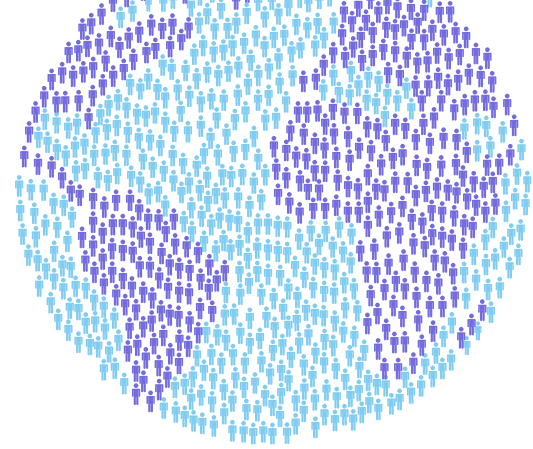
טכנולוגיית
מידע (IT) 

תמצית מנהלים

במהדורה האחרונה של סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup, נשאלו 40,385 מעסיקים מ-42 מדינות לגבי תוכניות הגיוס שלהם לרבעון השני, קידום של כוח עבודה מגוון וסגירה של הפער המגדרי.

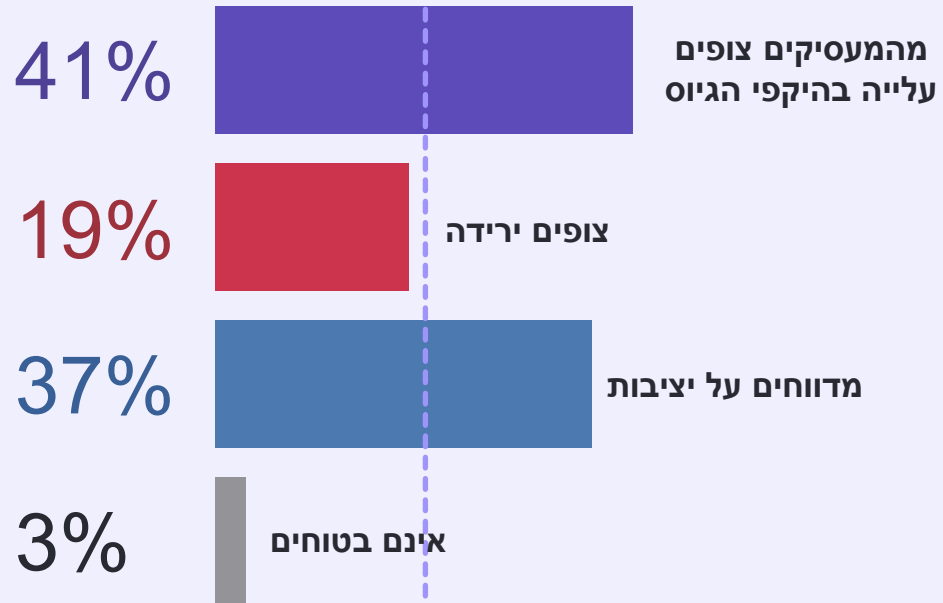


צפי התעסוקה לרבעון השני



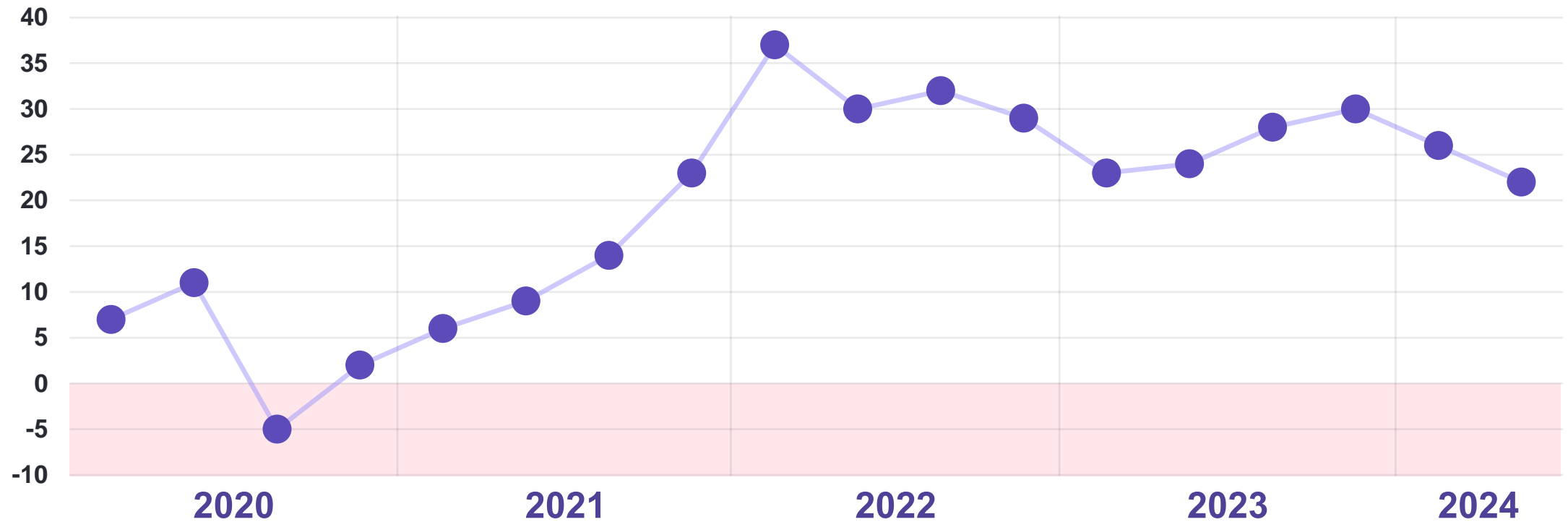
צפי התעסוקה העולמי לרבעון השני של 2024

צפי התעסוקה (NEO), המשמש כאינדיקטור גלובלי של מגמות בשוקי העבודה ואשר מחושב על ידי ניכוי של אחוז המעסיקים שצופים ירידות בהיקפי האיוש ממספר המעסיקים שמתכננים לגייס עובדים נוספים, עומד כיום על 22%.



שינויים לאורך הזמן

צפי התעסוקה הגלובלי נחלש בשיעור של 4% בהשוואה לרבעון הקודם, ובשיעור של 2% בהשוואה לתקופה המקבילה אשתקד.



תחזיות ההעסקה של מעסיקים לחודשים אפריל-יוני, לפי מדינה

14%	טורקיה	20%	אירלנד	36%	הודו
12%	סלובקיה	19%	אוסטרליה	34%	ארה"ב
12%	טייוואן	19%	פרו	32%	סין
11%	יפן	18%	ברזיל	32%	קוסטה-ריקה
11%	פולין	18%	צרפת	32%	הולנד
11%	פורטוגל	17%	אוסטריה	29%	דרום-אפריקה
10%	צ'ילה*	17%	גרמניה	29%	שווייץ
9%	הונגריה	16%	נורווגיה	27%	מקסיקו
9%	איטליה	15%	קולומביה	26%	גואטמלה
6%	יוון	15%	הונג קונג	24%	סינגפור
5%	צ'כיה	15%	פנמה	23%	פינלנד
1%	ארגנטינה	14%	פוארטו ריקו	23%	בריטניה
-1%	ישראל	14%	ספרד	22%	בלגיה
-2%	רומניה	14%	שוודיה	22%	קנדה

צפי התעסוקה נטו (NEO) בהתאמה עונתית

36% הודו
הצפי החזק ביותר



22% במבט גלובלי
הצפי הממוצע



-2% רומניה
הצפי החלש ביותר



*צ'ילה הצטרפה לתוכנית ברבעון השני של 2024. אין בשלב זה נתונים היסטוריים, ובנתונים הקיימים לא בוצעה התאמה עונתית.

הצפי החזק ביותר ↗



הולנד

32%



קוסטה-ריקה

32%



סין

32%



ארה"ב

34%



הודו

36%

הצפי החלש ביותר ↘



צ'כיה

5%



ארגנטינה

1%



ישראל

-1%



רומניה

-2%

התחזיות החזקות והחלשות ביותר לרבעון השני

עם תחזיות יציבות בכל האזורים, מעסיקים באזור אמריקה הצפונית מדווחים על תוכניות הגיוס החיוביות ביותר (31%), ואחריהם מעסיקים באזור אסיה-פסיפיק (27%), באמריקה הדרומית והמרכזית (19%), ובאזור אירופה, המזרח התיכון ואפריקה (15%).



שינויים בהשוואה לרבעון המקביל אשתקד, לפי מדינה

הודו	הממוצע הגלובלי	צ'כיה
+6%	-2%	-10%
הונגריה	יוון	צרפת
+5%	-2%	-10%
בלגיה	מקסיקו	טורקיה
+4%	-2%	-10%
ארה"ב	גרמניה	אוסטריה
+4%	-3%	-11%
סין	אירלנד	אוסטרליה
+3%	-3%	-12%
דרום-אפריקה	סינגפור	גואטמלה
+3%	-3%	-12%
סלובקיה	ברזיל	פוארטו ריקו
+2%	-4%	-12%
ספרד	שווייץ	ארגנטינה
+2%	-4%	-14%
שוודיה	פינלנד	קולומביה
+2%	-5%	-14%
פולין	פורטוגל	הונג קונג
+1%	-5%	-15%
טייוואן	קנדה	ישראל
+1%	-6%	-15%
בריטניה	קוסטה-ריקה	נורווגיה
+1%	-6%	-15%
יפן	פרו	רומניה
+0%	-6%	-15%
הולנד	איטליה	פנמה -25%
+0%	-8%	

שינויים בהתאמה עונתית מאז הרבעון השני של 2023

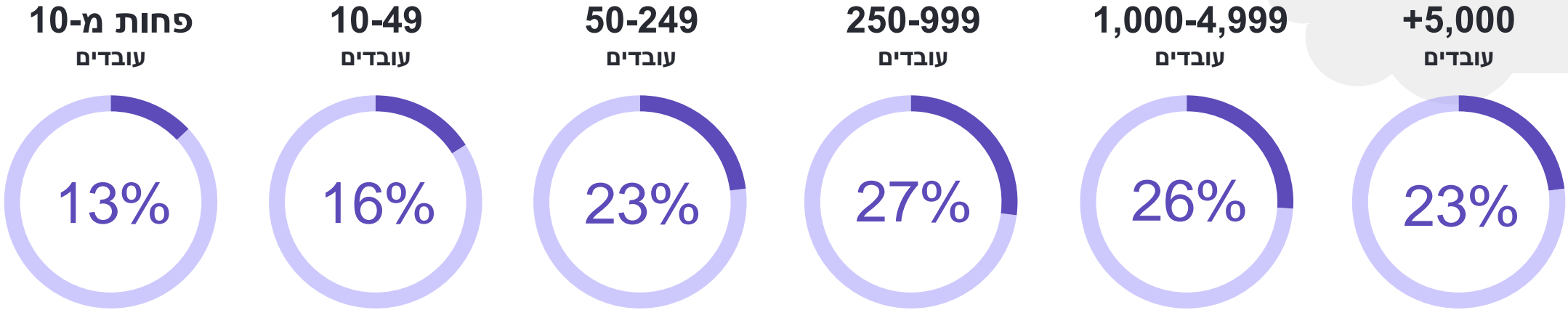
+6% הודו
הצפי שהכי התחזק 

-2% במבט גלובלי
הצפי הממוצע הגלובלי 

-25% פנמה
הצפי שהכי נחלש 

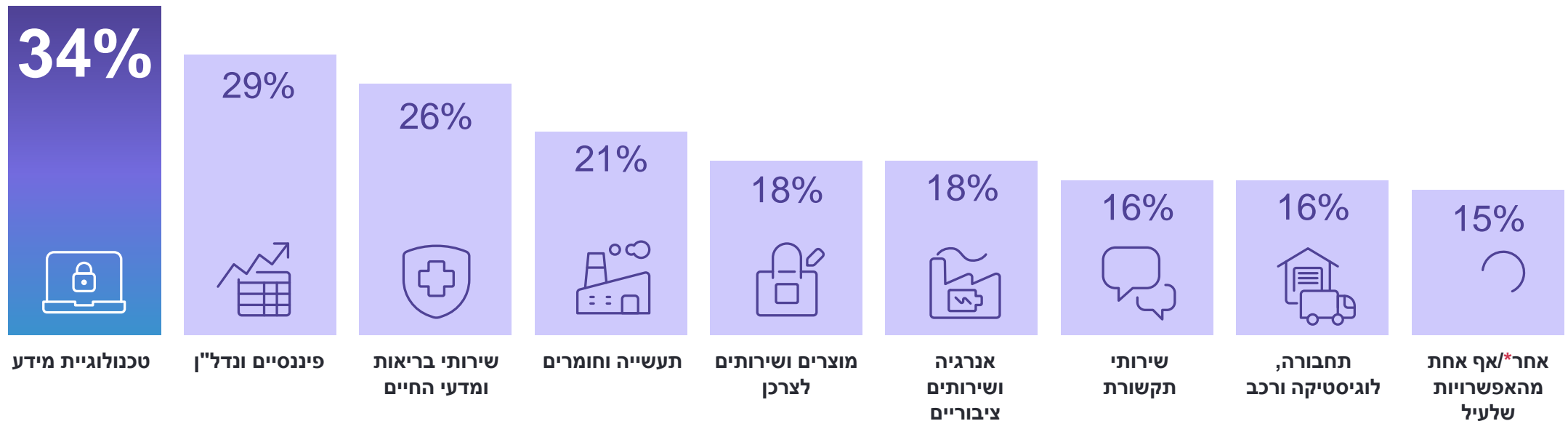
*צ'ילה הצטרפה לתוכנית ברבעון השני של 2024. אין בשלב זה נתונים היסטוריים, ובנתונים הקיימים לא בוצעה התאמה עונתית.

תחזיות העסקה לפי גודל ארגון



צפי התעסוקה העולמי לפי ענפי מפתח

עסקים בענף טכנולוגיית המידע (IT) מדווחים על הצפי האופטימי ביותר זה הרבעון השישי ברציפות, על אף היחלשות של 1% בהשוואה לרבעון הראשון של 2024.



* קטגוריה זאת כוללת: שירותים ממשלתיים או ציבוריים; מלכ"רים/עמותות/ארגוני צדקה/ארגונים דתיים; ענפי תעשייה אחרים; ענפי משנה אחרים בתחום התחבורה, הלוגיסטיקה והרכב; מוסדות חינוך; חקלאות ודיג



מגמות בכוח העבודה:

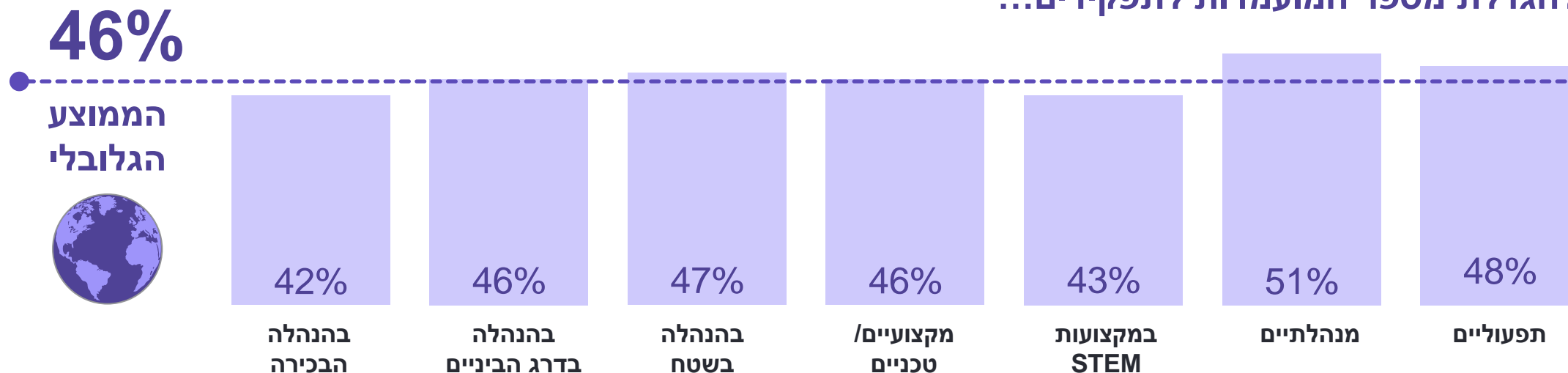
איך מעסיקים מקדמים כוח עבודה מגוון
וסוגרים את הפער המגדרי



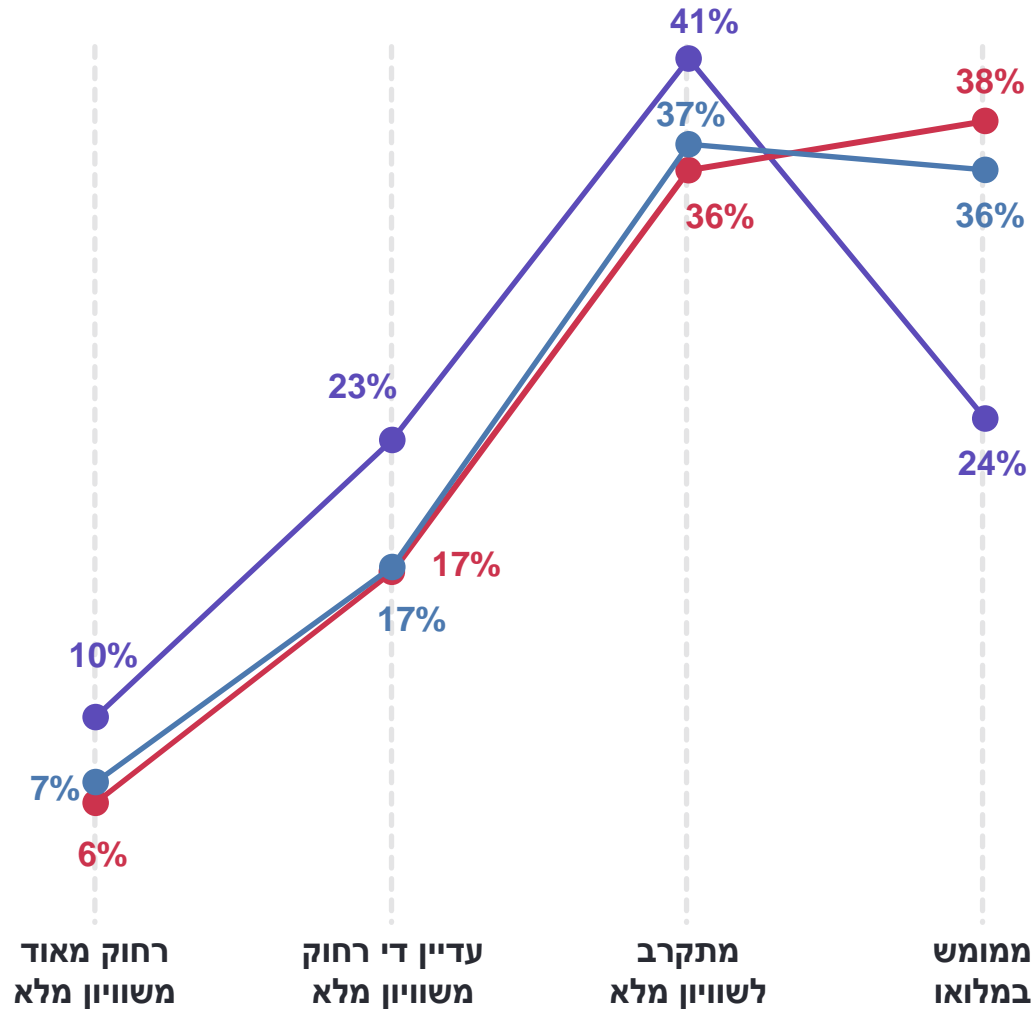
יוזמות לשוויון מגדרי מתקדמות כמתוכנן עבור מחצית מהתפקידים

תפקידי הנהלה בכירה ותפקידים במקצועות STEM (מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) הם בעלי הסבירות הגבוהה ביותר לאייש פחות נשים – ולכן הם מהווים את ההזדמנות הגדולה ביותר למעסיקים לייצר השפעה משמעותית על כוח העבודה שלהם.

אחוז המעסיקים שהצהירו שהיוזמות הארגוניות שלהם מתקדמות כמתוכנן להגדלת מספר המועמדות לתפקידים...



מעסיקים מצפים שמרבית ההתקדמות בנושא שוויון מגדרי תתרחש בשנתיים הקרובות



אם כי גם אז, רק 38% מהמעסיקים הצהירו שהם מצפים לממש שוויון מגדרי מלא בארגונים שלהם. זאת בהשוואה ל-24% מהארגונים שבהם כבר יושם שוויון מגדרי מלא.

נכון לעכשיו, מצב השוויון המגדרי בארגון שלנו...

בעוד שנתיים, אני צופה שמצב השוויון המגדרי בעסק שלנו יהיה...

בשיאו, מצב השוויון המגדרי בארגון שלנו תמיד יהיה...

שימור וטיפוח של כוח עבודה מגוון

מדיניות שמאפשרת עבודה גמישה הוכיחה את עצמה כדרך האפקטיבית ביותר לשימור וטיפוח של כוח עבודה מגוון, כאשר 37% מהארגונים אמרו שמתכונת עבודה גמישה עזרה להם לשמר עובדים להרחיב ולגוון את מאגר המועמדים שלהם.

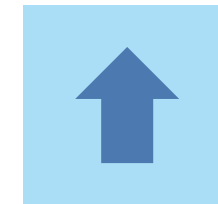


טכנולוגיה מועילה

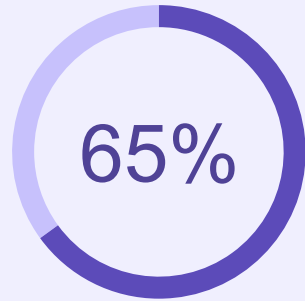
לטכנולוגיה יש תפקיד מרכזי בסגירת הפער המגדרי בעבודה. 65% מהמעסיקים אומרים שהטכנולוגיה אפשרה להם להפגין יותר גמישות ובכך עזרה להם לקדם שוויון מגדרי. 61% אומרים שפיתוחים טכנולוגיים מסייעים לממש שוויון מגדרי.

65% מהמעסיקים חושבים שהטכנולוגיה עזרה לנו לשפר את הגמישות ולקדם יותר שוויון מגדרי:

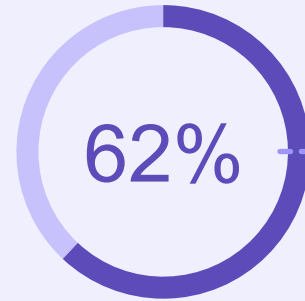
73%
אזור אסיה-פסיפיק



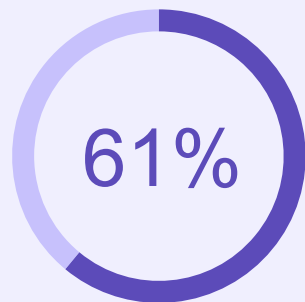
61%
אזור אירופה, המזרחית ואפריקה



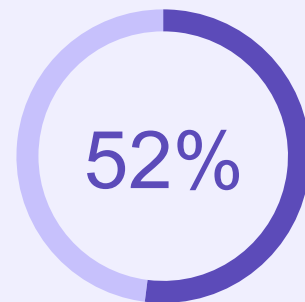
טכנולוגיה עזרה לנו לשפר את הגמישות ולקדם יותר שוויון מגדרי.



המגוון המגדרי של מועמדים מתאימים לתפקידי IT רחב יותר מבעבר.



ככלל, פיתוחים טכנולוגיים עוזרים לקדם שוויון מגדרי.



בינה מלאכותית (AI) עוזרת לנו לגייס את המועמדים הטובים ביותר ללא תלות במגדר.



63%

אמריקה הצפונית,
המרכזית והדרומית



57%

אירופה, המזרחית
ואפריקה



68%

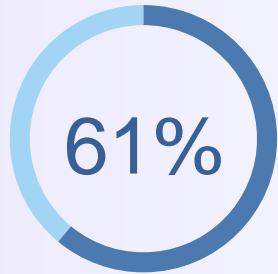
אזור אסיה-פסיפיק

מעסיקים באזור
אסיה-פסיפיק הם
האופטימיים ביותר
לגבי השפעת
הטכנולוגיה על קידום
שוויון מגדרי.

מעסיקים מדרגים היבטים של אמון ורווחה כגורמים המניעים האפקטיביים ביותר להצלחת יוזמות בתחום הגיוון, השוויון, ההכללה והשייכות (DEIB).

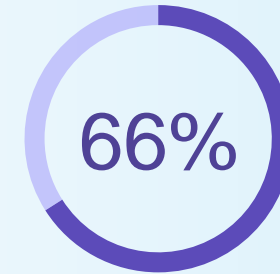


מעסיקים מדווחים על התמקדות באיתור וגיוס טאלנטים לקידום יעדי DEIB



הארגון שלי ממשיך להשקיע בתוכניות ויוזמות בתחום הגיוון, השוויון, ההכללה והשייכות (DEIB) ולהרחיב אותן.

מעסיקים מזהים את התפקיד החיוני שיש לאיתור וגיוס טאלנטים בהשגת מועמדים מגוונים:



לאיתור וגיוס טאלנטים יש תפקיד חשוב בטיפול של מאגר מועמדים מגוון, ולמחלקות משאבי האנוש (HR) ומקבלי ההחלטות בנושא הגיוס יש תפקיד חשוב ביצירה של סביבה שוויונית וכוללת לכולם, מה שבסופו של יום מגדיל את שיעורי DEIB העובדים.



אודות הסקר



סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup הוא הסקר המקיף ומתקדם ביותר מסוגו, ונחשב למדד כלכלי חשוב ברמה הגלובלית. צפי התעסוקה מייצג נתון שנגזר מאחוז המעסיקים שצופים עלייה בפעילות הגיוס, בניכוי אחוז המעסיקים שצופים את ההפך. הצלחת הסקר, שנערך מאז 1962, נזקפת לזכות גורמים שונים:

הצהרות תחזיתיות:

דוח זה מכיל הצהרות תחזיתיות בנוגע לעתיד, כולל הצהרות לגבי הביקוש לעובדים באזורים, במדינות ובענפים מסוימים, כמו גם לגבי אי הוודאות הכלכלית. ייתכן שההתרחשויות או התוצאות בפועל יהיו שונות באופן משמעותי ממה שנזכר בהצהרות תחזיתיות אלה עקב סיכונים, אי ודאויות והנחות שונים. הגורמים הללו כוללים את הנתונים שנזכרים בדוחות החברה שהוגשו למועצה לני"ע (SEC), כולל הפרטים הכלולים תחת הכותרת 'גורמי סיכון' בדוח השנתי של החברה בטופס K-10 העדכני לשנה שהסתיימה ב-31 בדצמבר 2023, 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.

ייחודיות: אין מתחרים לסקר זה בגודל, בהיקף, במשך קיומו ובתחום ההתמקדות שלו. סקר זה הוא סקר התעסוקה המתקדם והמקיף ביותר בעולם. במסגרת הסקר נשאלים המעסיקים המשתתפים על תחזיות ההעסקה שלהם לרבעון הבא. סקרים ומחקרים אחרים נוטים להתמקד בנתוני עבר ולדווח על אירועי עבר.

אובייקטיביות: הסקר נערך בקרב מדגם מייצג של ממעסיקים מכל המדינות והטריטוריות המשתתפות. משתתפי הסקר אינם נלקחים ממאגר הלקוחות של ManpowerGroup.

ביסוס: הסקר מבוסס על ראיונות עם 40,385 מעסיקים במגזר הציבורי והפרטי ב-42 מדינות וטריטוריות, במטרה למדוד את מגמות התעסוקה הצפויות בכל רבעון. מדגם זה מאפשר ניתוח של ענפי תעשייה ואזורים ספציפיים במטרה לספק תובנות מפורטות יותר.

התמקדות: זה למעלה משישה עשורים שהסקר שלנו מבוסס כולו על שאלה אחת בלבד: "מהם השינויים הצפויים, לדעתך, בהיקף הכולל של התעסוקה באזורך בשלושת החודשים הקרובים (בסקר הנוכחי, עד סוף יוני 2024) בהשוואה לרבעון הנוכחי?"

מתודולוגיה: לקראת הדוח שמתייחס לרבעון השני של 2024, המתודולוגיה המשמשת לאיסוף הנתונים לצפי התעסוקה נטו עברה דיגיטציה ב-42 שווקים. התשובות לסקר נאספו בין 2-31 בינואר 2024. הן שאלת הסקר והן פרופיל המשתתפים לא השתנו. גודלי העסקים והענפים מתוקננים בכל המדינות והטריטוריות, במטרה לאפשר השוואות בינלאומיות.

שאלות נפוצות

מה המשמעות של צפי התעסוקה נטו?

צפי התעסוקה (NEO) מחושב על פי אחוז המעסיקים שצופים עלייה בפעילות הגיוס פחות אחוז המעסיקים שצופים ירידה בהיקף התעסוקה באזורם ברבעון הבא. המשמעות של צפי תעסוקה חיובי היא שבעיקרון יש יותר מעסיקים שצופים הגדלה של מצבת כוח האדם בשלושת החודשים הקרובים מאשר כאלה שמתכננים קיצוצים.

מהי התאמה עונתית ומה השימוש בה במסגרת סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup?

התאמה עונתית היא תהליך סטטיסטי שמאפשר להציג את נתוני הסקר מבלי להשפיע על התנודות בגיוס שמתרחשות באופן טבעי לאורך השנה, על פי רוב כתוצאה מגורמים חיצוניים שונים כמו שינויים במזג האוויר, מחזורי ייצור מסורתיים וחגים לאומיים. התאמה עונתית גורמת לשיטוח של נתוני שיא ולהחלקה של קפיצות בנתונים על מנת להמחיש בצורה טובה יותר את מגמות הגיוס בפועל, ולספק ייצוג מדויק יותר של תוצאות הסקר.

איך ארגונים נבחרים להשתתף בסקר?

המעסיקים נבחרים על פי סוגי החברות והארגונים שהם מייצגים. אנחנו שואפים להבטיח שמדגם המשתתפים בסקר ייצג את שוק העבודה הלאומי של כל מדינה משתתפת, לכן המדגם מכול מדינה מבוסס על יחס ההתפלגות הכולל של ענפי תעשייה וגודל ארגונים באותה מדינה.

את מי אתם מראיינים בכול ארגון או חברה?

האדם שנבחר לראיון יהיה מישהו בעל תמונה רחבה של כל דרגי האיוש ותוכניות הגיוס בארגון. בדרך כלל זה יהיה סמנכ"ל משאבי האנוש (HR) או אחד ממנהלי מחלקת משאבי האנוש. עם זאת, בארגונים קטנים יותר, זה עשוי להיות כל מנהל בכיר שהוא, או אפילו המנכ"ל.

ManpowerGroup מטפלת בכל ההיבטים של תחום משאבי האנוש



ייעוץ וניתוח נתונים



תכנון אסטרטגי



משיכת
טאלנטים
מובילים



ניהול קריירה



גיוס טאלנטים



ניהול המשאב
האנושי



מידע נוסף זמין באתר www.manpowergroup.com

