

עולם התעסוקה 2024 - הזווית הנשית



תוכן עניינים

- מעסיקים חייבים להאיץ את ההתקדמות לנוכח המחסור המתמשך בעובדים

- תובנות גלובליות ואזוריות

- דרכי עבודה חדשות

- הכוכבות האמיתיות של מקום העבודה במאה ה-21
- פתרונות לכוח עבודה גלובלי

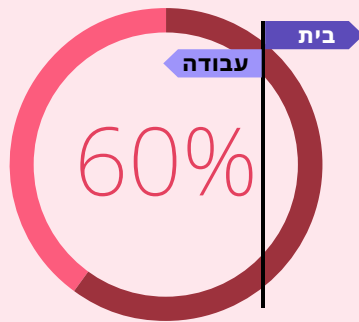
תמצית מנהלים

מעסיקים חייבים להאיץ את ההתקדמות לנוכח המחסור המתמשך בעובדים

אף על פי שנשים מגדילות את הכוח הכלכלי הגלובלי שלהן ונכנסות לעולם התעסוקה במספרים גבוהים יותר, אנחנו עדיין רחוקים ממצב של שוויון מגדרי. ב-2023, על כל 100 גברים שקודמו לדרג ניהולי, קודמו רק 87 נשים. זה, בשילוב עם העובדה שעל פי רוב נשים מעוניינות ביותר גמישות מאשר מעסיקים מוכנים לספק, מוביל לכך ש-60% מהנשים שוקלות לעזוב את משרותיהן הנוכחיות ב-2024.



**מהנשים
שוקלות לעזוב
את משרותיהן
הנוכחיות כדי
ליהנות מגמישות
משופרת.**



סקר צפי התעסוקה של [ManpowerGroup](#) ממחיש את ההתקדמות שמתרחשת בעולם לעבר שוויון מגדרי, במטרה לסגור פערים ולהגדיל את הפרודוקטיביות ומידת המעורבות של כוחות העבודה בעולם. **הנתונים לגבי 2024 מראים שבכל העולם יוזמות לקידום שוויון מגדרי מתקדמות לפי הציפיות רק בעבור פחות ממחצית מהתפקידים.** שליש מהארגונים שהשתתפו בסקר הצהירו שלמרות שהושקו בהם יוזמות לקידום גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB), הושגה בהן רק התקדמות איטית או מועטה.



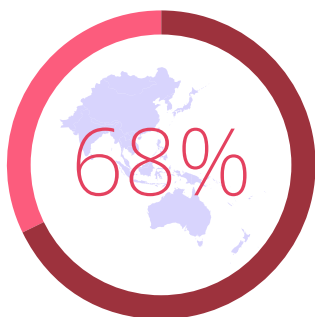
1/3 חושבים שיוזמות לקידום גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB) משיגות רק התקדמות איטית או מועטה.



המחקר העלה שעל אף ש-52% מכל הארגונים הצהירו שהיוזמות שלהם לשוויון בשכר מתקדמות מהר מהצפוי, בשאר הארגונים ההתקדמות מתעכבת או שכלל לא הושקו יוזמות כאלה. מבחינה זו, ארגונים בענפי הפיננסים והנדל"ן, שירותי התקשורת וטכנולוגיית המידע (IT) משיגים מעט את הממוצע הגלובלי, ואילו ארגונים בענפי התעשייה, שירותי הצריכה, שירותי הבריאות ומדעי החיים מתמהמהים אחריו מעט.



48%
מהארגונים לא השיגו התקדמות מספקת עם יוזמות לקידום שוויון בשכר, או שכלל לא הושקו יוזמות כאלה.



מהמשתתפים מאזור אסיה-פסיפיק מביעים אופטימיות לגבי הטכנולוגיה.

באופן כלל-עולמי, 37% מהמעסיקים אמרו שתקנוני מדיניות לעבודה גמישה הם הגורם האפקטיבי ביותר להשגה ושימור של כוח עבודה מגוון. מבחינת ההשפעה שיש לטכנולוגיות מתקדמות על שוויון מגדרי, ניכרים כמה הבדלים אזוריים זניחים. האופטימיות הגבוהה ביותר לגבי יתרונות הטכנולוגיה נרשמה באזור אסיה-פסיפיק (68%), אולי מכיוון שמשתמשים שם בכלים מעט יותר מתוחכמים.



לנוכח יציאתם לגמלאות של עובדים בני דור הבייבי-בום (ילידי 1946-1964), 75% מהמעסיקים ברחבי העולם מתקשים למצוא עובדים עם התמהיל הנכון של מיומנויות טכניות ויכולות אנושיות. פעולות מפתח לניהול כוח עבודה תוסס של נשים מצליחניות כוללות תמיכה הולמת בפונקציית ה-DEIB, עידוד הכללה של נשים, התמקדות בשדרוג מיומנויות קיימות והקניית/רכישת מיומנויות חדשות, מינוף של מאגר טאלנטים פנים-ארגוני והענקת הטבות גמישות.



75%
המעסיקים ברחבי העולם מתקשים למצוא עובדים עם התמהיל הנכון של מיומנויות טכניות ויכולות אנושיות.

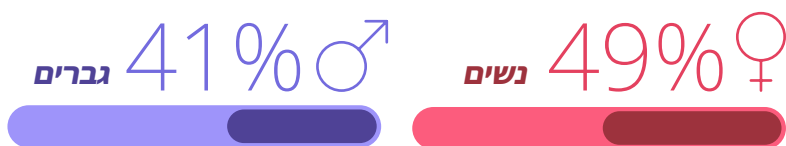
מצב הנשים בעבודה - מבט כלל-עולמי

תובנות גלובליות ואזוריות

נשים נחשבו מאז ומעולם לקבוצת מיעוט ללא ייצוג מספיק בכוח העבודה. ב-2023 כבר ניכר שינוי דרסטי במצב, והכול התחיל עם הכלכלה.

בחודש מאי, השקת סיור ההופעות 'רנסנס' של ביונסה הוביל לעלייה באינפלציה בשוודיה, מכיוון שהקהל שהגיע נזקק גם לדיור ומזון. שורה אחת משיר של טיילור סוויפט - "You're on Your Own, Kid" (יש לך רק את עצמך, ילד) - עודדה מעריצים ומעריצות ליצור צמידי חברות עבור סיבוב ההופעות "The Eras Tour", מה שהזניק את מכירות החרוזים בערים מסוימות ב-500%. לדברי כלכלנים מאוניברסיטת Duke, ההשפעה הכלכלית הכוללת של סיבוב ההופעות של סוויפט עומדת על לא פחות מ-75\$ מיליארד - הסכום הגבוה ביותר בהיסטוריית תעשיית המוזיקה, בפער.

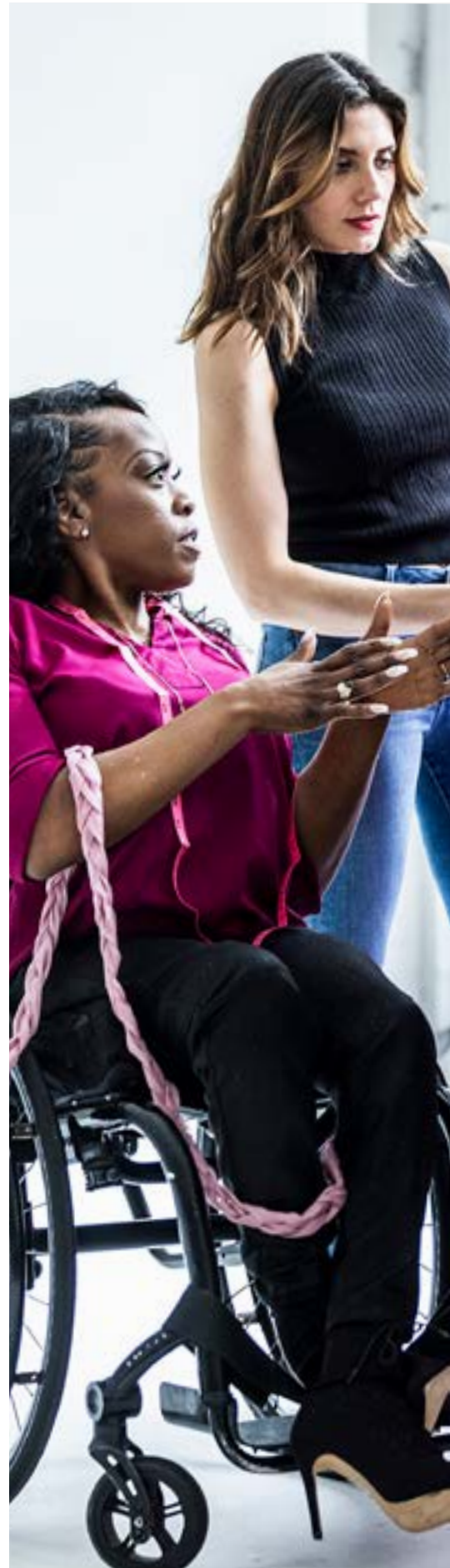
גם כוח העבודה חווה שינויים, אם כי פחות משמעותיים. ב-2023 מצא ארגון המחקר [Pew Research](#) שבקרב עובדים בארה"ב בגילי 25-64, ל-49% מהנשים, לעומת 41% מהגברים, יש תואר ראשון. כיום נשים מהוות 47% מהבגירים המועסקים בארה"ב בגילי 25-64. בשנת 1987 נשים היוו 44% מכוח העבודה ובשנת 1964, 33% בלבד. גם החשיבות הכלל-עולמית עולה, כאשר נשים מייצגות כיום יותר מ-46% מכוח העבודה באירופה וכמעט 40% בעולם כולו.



ל-49% מהנשים בארה"ב, לעומת 41% מהגברים, יש תואר ראשון.

מקור: [Pew Research](#)

במחקר של [McKinsey](#) בנושא נשים במקום העבודה בשנת 2023, זוהתה שאפתנות הולכת וגוברת בקרב נשים בכל הדרגים. אם בשנת 2019 רק 70% מהנשים שאפו להתקדם לדרג הבא בעבודה, כיום נתון זה כבר עומד על 80%. נשים שאינן לבנות ונשים צעירות יותר מפיגנות שאפתנות בולטת יותר בקריירות שלהן. כיום 88% מהנשים שאינן לבנות חושקות בקידום בקריירה. 9 מכול 10 נשים בנות פחות מ-30 רוצות להתקדם בעבודה, ו-3 מכול 4 שואפות להפוך למנהלות בכירות.



בנוסף, חברת S&P Global פרסמה אזהרות מתמשכות לחברות ציבוריות בנוגע לסוגיות בנושאי סביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG). גיוון ושיוויון מגדריים נמצאים במרכז הבמה, כאשר בעלי עניין, החל במשקיעים ממסדיים וכלה בעובדים פוטנציאליים, דורשים ייצוג גדול יותר של נשים בכל דרגי הארגון, כמו גם תגמול וניידות שווים לנשים.

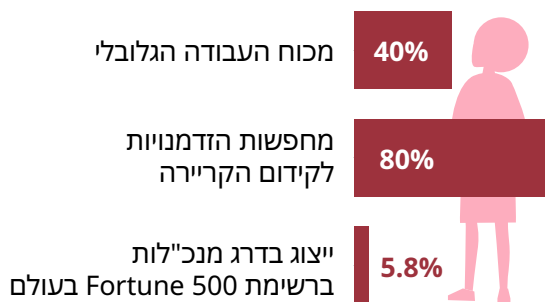
לפי המחקר "[כאשר נשים מנהיגות, ארגונים מצליחים](#)", ארגונים שמינו נשים לתפקידי סמנכ"ליות כספים משיגים מחירי מניות גבוהים יותר מהממוצע בשוק, וארגונים עם גיוון מגדרי רחב יותר במועצת המנהלים מניבים רווחיות גבוהה יותר ומאופיינים בגודל ארגון גדול יותר בהשוואה לארגונים עם פחות גיוון מגדרי. במקרה הטוב, כשל בהעשרת הגיוון המגדרי מהווה סיכון, אבל במקרה הרע, הוא לא פחות מקטסטרופלי.

אם נשים עוזבות ארגון או בכלל יוצאות מכוח העבודה, היתרונות הכרוכים בייצוג שלהן נעלמים יחד איתן. חברת S&P Global חישבה ומצאה כי **האצה בצמיחת התמ"ג של ארה"ב עקב ייצוג מוגבר של נשים בכוח העבודה יכולה להוסיף בתוך 10 שנים \$5.87 טריליון להיוון השוק הגלובלי.**

הגיוון המגדרי משפיע גם על ביצועי היעדים האסטרטגיים. זה קשור ישירות להיבט של הצדק החברתי ביעדים הקשורים לסביבה, צדק חברתי וממשל תאגידי (ESG), אשר קרוב לליבם של משקיעים, עובדים פוטנציאליים ובעלי עניין אחרים.

עם זאת, ייתכן שהארגונים שבהן מועסקות כיום אותן נשים, לא מפיקים תועלת משאפתנות זו. **לפי הדוח של McKinsey, על כל 100 גברים שקודמו לדרג ניהולי, קודמו רק 87 נשים.** בנוסף, [רק ל-5.8%](#) מהחברות ברשימת Fortune 500 הנוכחית יש מנכ"לית אישה. לאור התגברות השאפתנות וההתקדמות האיטית בצמצום פערי המגדר בדרגי ההנהלה הבכירה, מנהלים עסקיים לא צריכים להיות מופתעים מכך ש-[60% מהנשים שוקלות לעזוב את תפקידיהם הנוכחיים ב-2024.](#)

מצב הנשים בכוח העבודה



מקור: סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup

בשורה התחתונה – ארגונים לא יכולים להרשות את זה לעצמם. לדברי סטפני פרגוסון [מלשכת המסחר האמריקנית](#), הלשכה שומעת מדי יום מהארגונים החברים בה, בכל סדר גודל ובכל הענפים, שהם מתקשים יותר מאי פעם למצוא מספיק עובדים לאיוש משרות פתוחות. **"גם אם כל מחפשי העבודה בארץ היו מועסקים, עדיין היו נשארות יותר מ-2 מיליון משרות פתוחות,"** היא אומרת, **"והנתח הכולל של האוכלוסייה שנוטלת חלק בכוח העבודה צנח מאז הקורונה."**

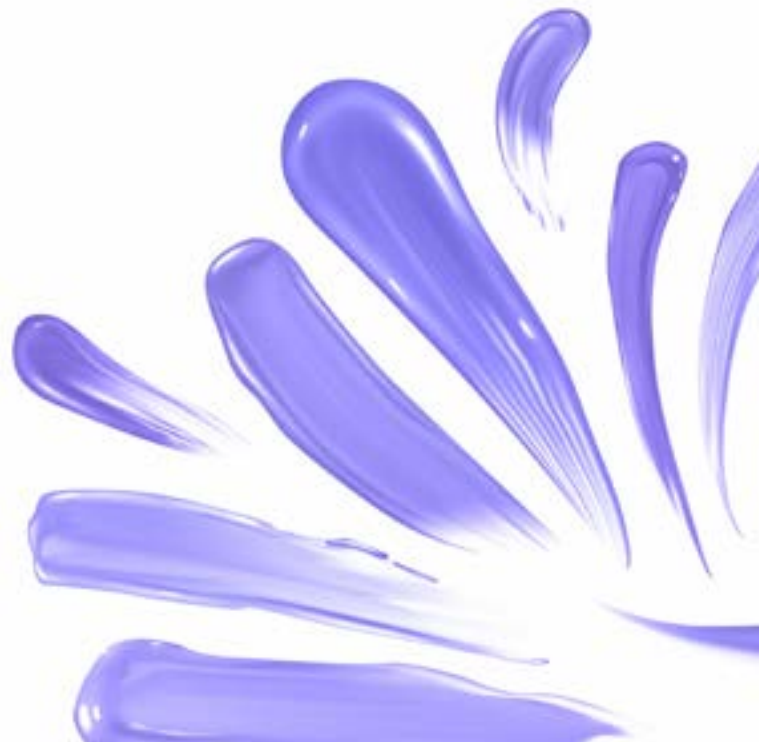
ל-L'Oréal, חברת הקוסמטיקה והביוטי הגדולה ביותר בעולם, יש אסטרטגיית ESG איתנה שמהווה חלק בלתי נפרד מהצהרת החזון שלה – "L'Oréal למען העתיד". מותג הטיפוח הגלובלי האייקוני שאף להשיג איזון דמוגרפי על ידי יצירה של [תוכנית בשם Solidarity Sourcing](#), שדורגה על ידי האו"ם כיוזמה מובילה למיקור ישיר ועקיף.

בעבודתה עם התוכנית החדשה של L'Oréal, החלה ManpowerGroup למשוך באופן אקטיבי מועמדים ומועמדות מאוכלוסיות חלשות בצרפת, באיטליה, ובייחוד במקסיקו.

נכון להיום, L'Oréal מעסיקה במתכונות שונות 600 עמיתים ועמיתות מאוכלוסיות חלשות – כולל פליטים, אנשים עם מוגבלויות ואנשים בגיל השלישי. ב-2022, הוענק ל-ManpowerGroup פרס "Spread the Green Vibes" בעבור תרומתה החיובית לתוכנית Solidarity Sourcing.



600 ManpowerGroup גייסה לעבודה עם החברה מועמדים ומועמדות מאוכלוסיות חלשות בצרפת, באיטליה ובמקסיקו.



סגירת פערים מתמשכים

נתוני הסקר עבור 2024 מראים שבכל העולם, מחצית מיוזמות המעסיקים לקידום שוויון מגדרי לא מתקדמות בקצב הרצוי והראוי, או לא הושקו כלל. לעמדות בהנהלה הבכירה ותפקידים במקצועות STEM (מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה) יש את הסיכוי הגבוה ביותר לאישי פחות נשים. בערך שליש מהארגונים שהשתתפו בסקר (36% ו-32%, בהתאמה) הצהירו שלמרות שהושקו בהם יוזמות לקידום גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB), הושגה בהן רק התקדמות איטית או מועטה.

התקדמות תקינה של תוכניות גלובליות של מעסיקים לקידום שוויון מגדרי, לפי תפקיד

42%	בהנהלה הבכירה
46%	בהנהלה בדרך הביניים
47%	בהנהלה בשטח
46%	בתפקידים מקצועיים/טכניים
43%	בתפקידים במקצועות STEM
51%	בתפקידים מנהלתיים
48%	בתפקידים תפעוליים

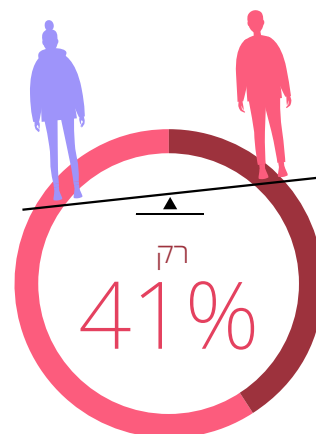
מעסיקים ברחבי העולם מפגינים התקדמות די אחידה בדרכם להשגת יעדי DEIB שקשורים לתפקידים בהנהלה הבכירה, אם כי ארגונים באמריקה הצפונית (שם 49% מיוזמות ה-DEIB מתקדמות כהלכה) ובאמריקה הדרומית והמרכזית (48% מתקדמים מעט יותר בהשוואה לארגונים באזור אסיה-פסיפיק (44%) ובאזור אירופה, המזרח התיכון ואפריקה (39%).

יוזמות DEIB המובילות לתפקידים בהנהלה הבכירה:

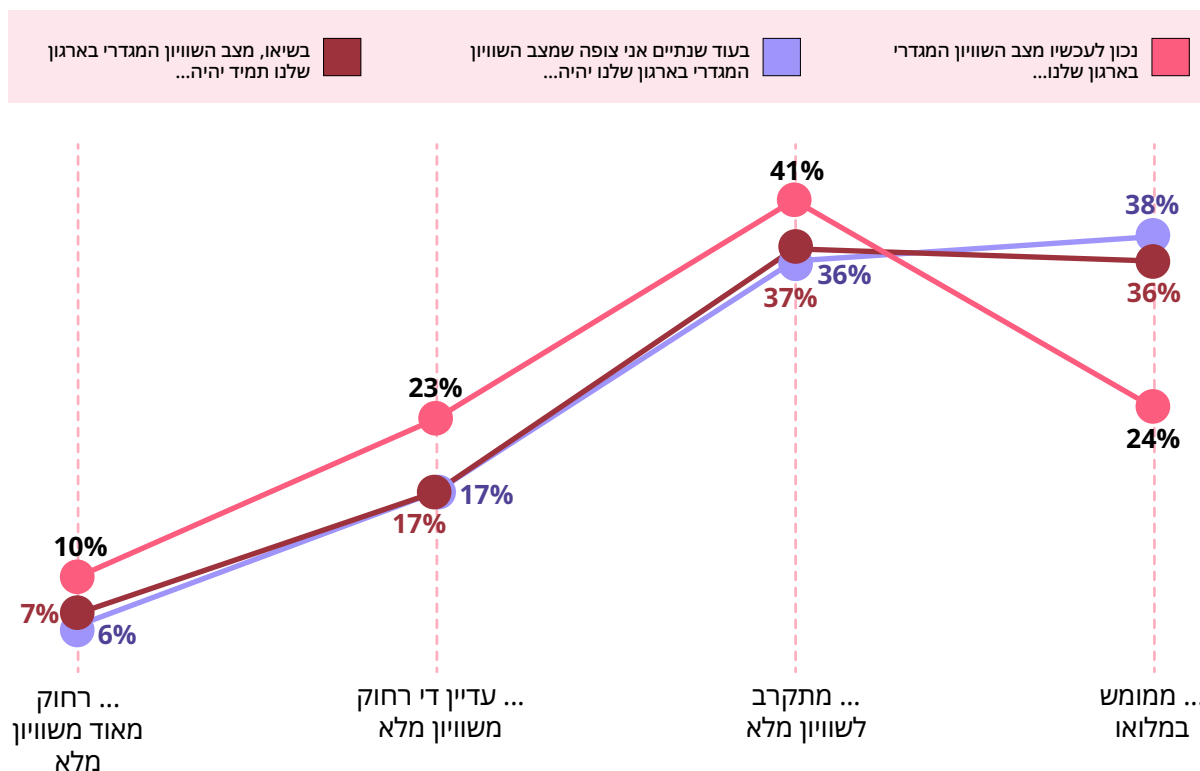


באופן כללי, ככל שארגונים גדלים, נראה שחשוב להם להתמקד יותר בהשגת יעדי DEIB הקשורים למשרות בהנהלה הבכירה. ייתכן שהסיבה לכך היא המיסוד של יוזמות DEIB וההגדרה של מדדים ברורים, בייחוד בארגונים גדולים. יותר משליש (36%) מהעסקים הזעירים, 35% מהעסקים הקטנים ו-39% מהעסקים בגודל בינוני, אמרו שיוזמות ה-DEIB שלהם שקשורות ליעדי איוש תפקידים בהנהלה הבכירה צפויות לעמוד בציפיות או אפילו כבר התעלו עליהן. עבור ארגונים גדולים (1,000 עובדים ומעלה), נתח המעסיקים שהשיגו תוצאות דומות גדל ב-51%.

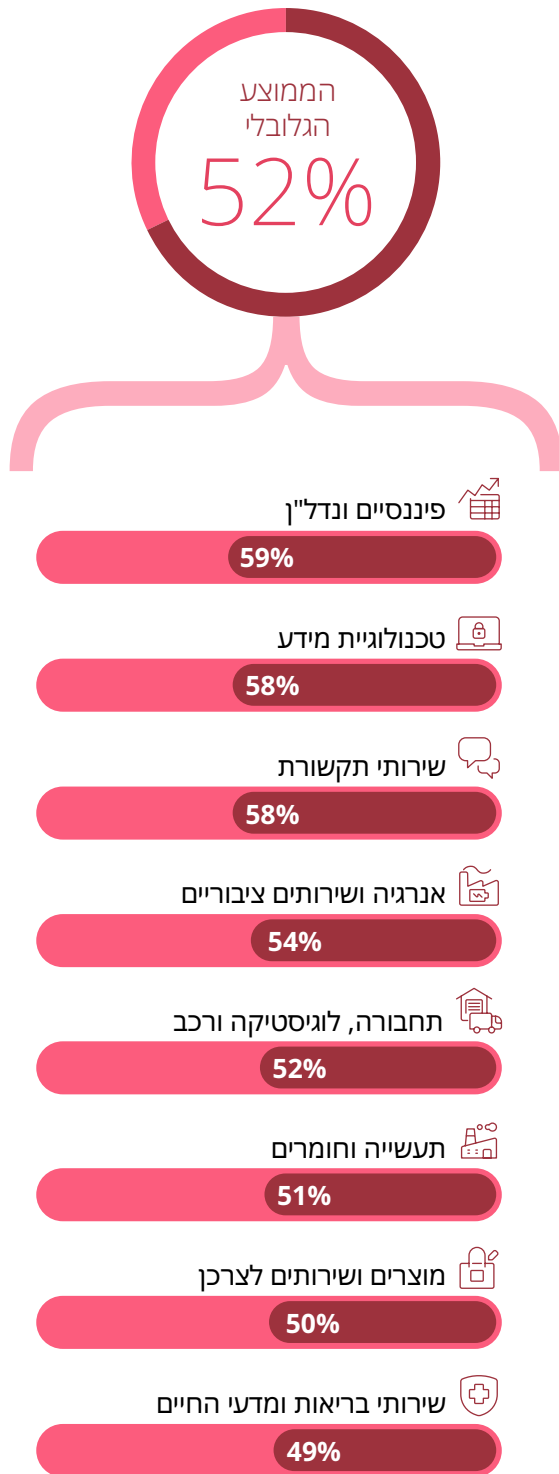
שוויון מגדרי לפי הגדרתנו כולל היבטים כמו שוויון בשכר, שוויון בהזדמנויות לקידום ושוויון ביוזמות לפיתוח מנהיגות. מעסיקים מכל העולם שהשתתפו בסקר אמרו שהם מצפים שמרבית ההתקדמות בנושא שוויון מגדרי תתרחש בשנתיים הקרובות, אם כי גם אז, רק 38% מהם הצהירו שהם מצפים לממש שוויון מגדרי מלא בארגונים שלהם. אבל אנחנו שמחים לדווח שכמעט רבע (24%) מהארגונים שהשתתפו בסקר מאמינים שהיעד של שוויון מגדרי כבר הושג כמעט במלואו.



מהמעסיקים סבורים שהארגון שלהם קרוב כבר היום לשוויון מגדרי מלא.



האחוז הממוצע של יוזמות מעסיקים לקידום שוויון בשכר שמתקדמות כצפוי



ענפי האנרגיה והשירותים הציבוריים והתעשייה והחומרים משתרכים אחרי ענפים אחרים בדרכם לשוויון מגדרי מלא. יותר ממחצית מהמשתתפים מענף האנרגיה (59%) ו-60% מהמשתתפים בענף התעשייה הצהירו שהם מתקרבים, או כבר הגיעו, לשוויון מלא, לעומת 68% מהמשתתפים מענף הפיננסים והנדל"ן ו-69% מענף מוצרי הצריכה.

הבחנו גם בכמה הבדלים אזוריים בדרך לשוויון מגדרי מלא - כאשר 71% מהמשתתפים מאמריקה הדרומית והמרכזית מצהירים שהם מתקרבים ליעד, או כבר מימשו אותו. מנגד, את אותה תשובה סיפקו רק 64% מהמשתתפים מאמריקה הצפונית, 63% מהמשתתפים מאזור אירופה, המזה"ת ואפריקה (EMEA) ו-63% מהמשתתפים מאזור אסיה-פסיפיק.

באופן ספציפי, מבחינת הסוגיה של שוויון בשכר, המחקר לשנת 2024 העלה שעל אף ש-52% מכל הארגונים הצהירו שהיוזמות שלהם לשוויון בשכר מתקדמות כצפוי, בשאר הארגונים ההתקדמות מתעכבת או שכלל לא הושקו יוזמות כאלה. ענפי הפיננסים והנדל"ן, ה-IT ושירותי התקשורת מתקדמים מעט יותר מהממוצע הגלובלי, ואילו ענפי התעשייה והחומרים, המוצרים והשירותים לצרכן, שירותי הבריאות ומדעי החיים מתמהמהים אחריו מעט.

מבחינה גיאוגרפית, אזור אירופה, המזה"ת ואפריקה משתרך מעט אחרי יתר העולם בדרך למימוש שוויון בשכר, יעד שכבר הושג, או כמעט הושג, ב-48% מהארגונים, בהשוואה ל-54-58% ביתר אזורי העולם.

באופן כלל-עולמי, 37% מהמעסיקים אמרו שתקנוני מדיניות לעבודה גמישה הם הגורם האפקטיבי ביותר להשגה ושימור של כוח עבודה מגוון. הנתונים מראים שתקנוני מדיניות שנועדו ליצירה משותפת של נורמות עבודה גמישות באמצעות משוב ודיונים מועילים מאוד גם הם, כאשר אזורים וענפים מסוימים מתקדמים יותר מאחרים. לדוגמה, ל-48% מהמשתתפים באמריקה הדרומית והמרכזית יש תקנוני מדיניות מוגדרים, כאשר באזור אירופה, המזה"ת ואפריקה, הדבר נכון רק לגבי 36% מהמשתתפים.

הפער הגדול ביותר מבחינת היישום של דיוני משוב בנושא עבודה גמישה ניכר בין ענפים שונים. **ענף ה-IT הוא הענף שבו הכי סביר למצוא תקנוני מדיניות אפקטיביים (44%), ואילו הענף שבו הכי פחות סביר למצוא תקנונים כאלה הוא ענף האנרגיה והשירותים הציבוריים, עם 32% בלבד.**

דירוגי מעסיקים ליוזמות להשגת התקדמות

37%	קידום תקנוני מדיניות לעבודה גמישה
30%	תוכניות לפיתוח מנהיגות
29%	תוכניות ארגוניות כוללניות
28%	הדרכה וחניכה פנים-ארגוניות
24%	שותפויות עם מוסדות חינוך
23%	הדרכה קבוצתית ויצירת קשרים בין עמיתים בארגון עצמו
19%	מדידת תוצאות ההנהגה
18%	תמיכה וערבות לקידום בתוך הארגון
9%	אף אחת מהתוכניות האלה / לא אפקטיבי

Sky, חברת מדיה ובידור בריטית, התחייבה להגדיל את הגיוון המגדרי ולוודא שכוח העבודה שלה מייצג בצורה נאמנה יותר את קהל הלקוחות שהיא משרתת.

בייחוד, החברה רצתה ייצוג מוגבר של נשים במשרות מול קהל, ועודדה יותר נשים להגיש מועמדות לתפקידים של טכנאיות שירות בשטח. בתפקיד שבעבר נשלט בעיקר על ידי גברים, עובדות אלה מבטיחות את התחזוקה והתפעול החלק של כל המערכות והטכנולוגיות הביתיות של לקוחות החברה.

בעבודתה עם ManpowerGroup, הגדירה Sky יעדים ספציפיים של מעורבות במדיה החברתית, ופיתחה תוכן מותאם אישית שנועד למשוך נשים. על ידי שימוש בטקטיקות שיווק חדשות לגיוס באמצעות המדיה החברתית, כמו אירועי Facebook Live, נהנתה Sky מעלייה של 26% בהיקף העוקבות ממין נקבה ומעלייה של 50% בכמות המועמדות לעבודה.

דרכי עבודה חדשות

כיום מתרחשים שלושה שינויים מהותיים במבנה ובסביבת העבודה: גמישות מוגברת, צורך בשדרוג מיומנויות קיימות ובהקניית/רכישת מיומנויות חדשות בהיקפים נרחבים, ואינטגרציה של טכנולוגיות. לנוכח השינויים המשמעותיים האלה במקום העבודה, בחרנו לחקור את השפעתם על השוויון המגדרי.

עובדה מעניינת היא שאחוז הארגונים שמקיימים דיוני משוב אפקטיביים בנושא עבודה גמישה נשאר כמעט ללא שינוי ללא תלות בגודל העסק. ארגונים גדולים מתקדמים מעט יותר בנושא זה (44% מהארגונים הגדולים, לעומת 39% מהעסקים הקטנים).

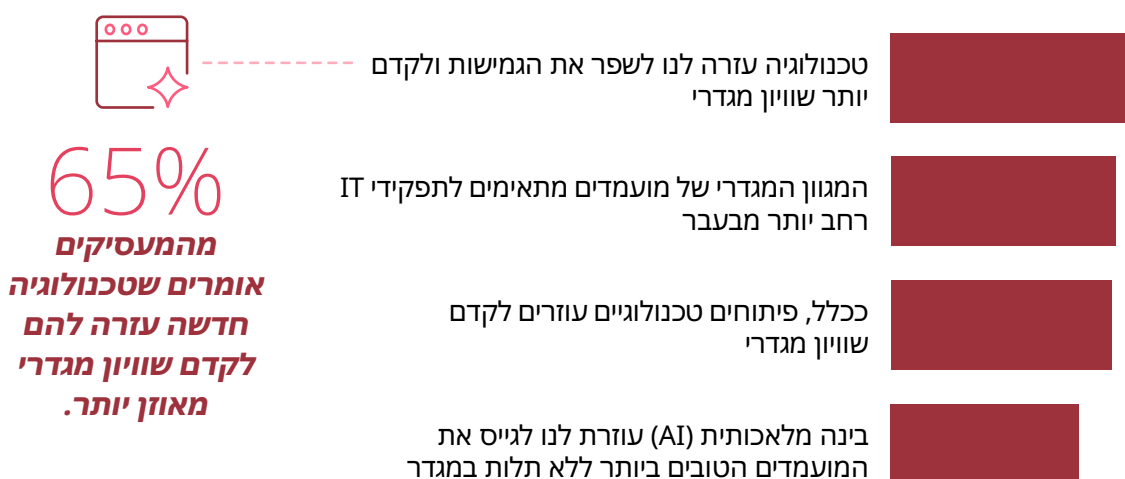
בנוסף, 28% מכל המשתתפים אמרו שבארגונים שלהם מקבלים החזר הוצאות בגין טיפול בילדים, מה שעוזר לקדם שוויון מגדרי בגיוס ובשימור של עובדים. כמעט שלישי (32%) אמרו אותו דבר לגבי טיפול ותמיכה בבגירים חולים או קשישים. בהתחשב בכך שנטל הטיפול נופל על פי רוב בעיקר על נשים, חיוני שארגונים ששואפים לממש שוויון מגדרי יציעו תנאים סוציאליים מסוג זה.

32% מהעובדים אומרים שקיים בארגונים שלהם מנגנון תמיכה בחולים וקשישים.



הנתונים גם מצביעים בבירור על כך שאינטגרציות של טכנולוגיות חדשות מסייעות לארגונים לשפר את הגמישות, ובכך לקדם שוויון מגדרי והכללה של טאלנטים מגוונים. לדוגמה, 65% מכל המשתתפים בסקר אמרו שטכנולוגיה מאפשרת גמישות משופרת, 62% אמרו שניכר יותר גיוון בקרב מועמדים מתאימים בתחום ה-IT, ו-52% אמרו שכלים מבוססי-AI עוזרים בגיוס המועמדים הטובים ביותר, ללא תלות במגדר.

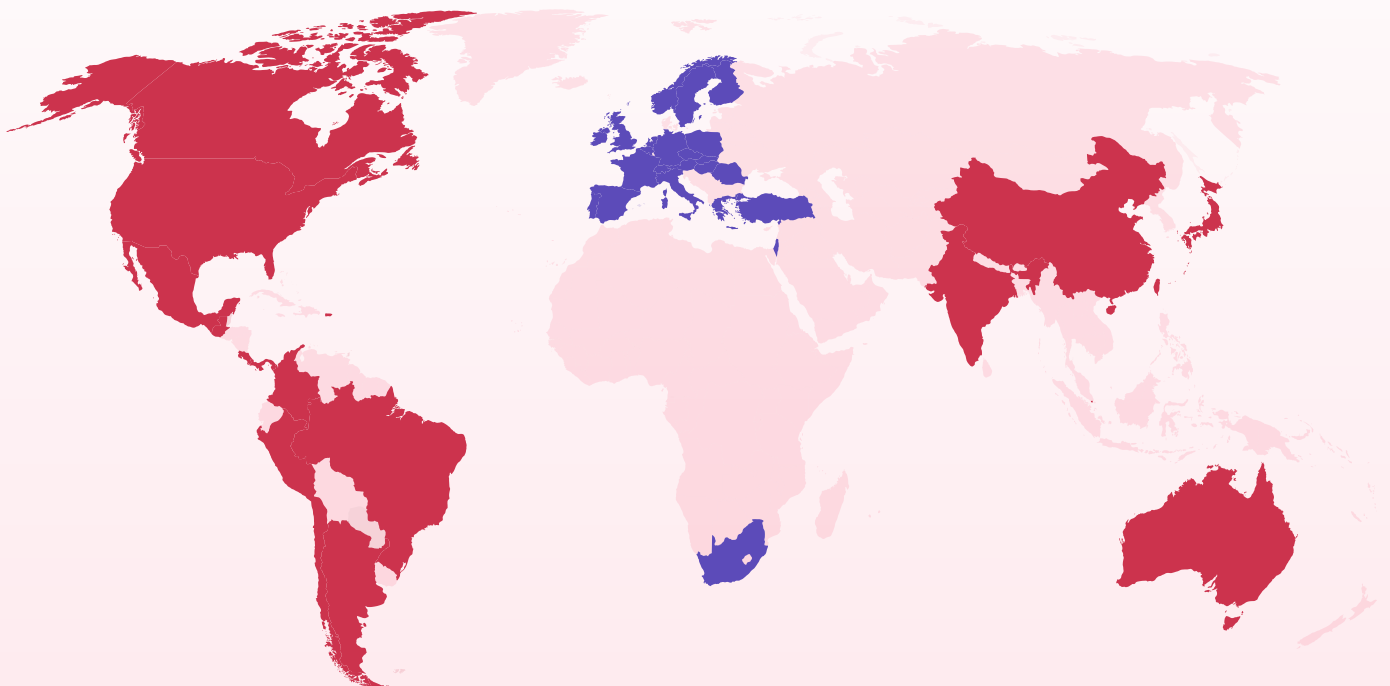
תפקידה של הטכנולוגיה



ניכרים כמה הבדלים אזוריים זניחים מבחינת ההשפעה של טכנולוגיות מתקדמות על שוויון מגדרי. האופטימיות הגבוהה ביותר לגבי יתרונות הטכנולוגיה נרשמה באזור אסיה-פסיפיק (68%), אולי מכיוון שמתמשים שם בכלים מעט יותר מתוחכמים. ב-57%, אזור אירופה, המזה"ת ואפריקה הוא הפסימי ביותר מבחינה זו. ניכרים גם הבדלים בין הענפים השונים, כאשר 57% מהמשתתפים מענף שירותי הבריאות ומדעי החיים, ו-67% מהמשתתפים מענפי ה-IT והאנרגיה והשירותים הציבוריים, מדווחים כי אינטגרציות של טכנולוגיות מקדמות שוויון מגדרי.

למרות שעסקים קטנים יותר נוטים לאמץ טכנולוגיות חדשות במקום עבודה בקצב איטי יותר מאשר עסקים גדולים, מרביתם (57% מהעסקים הזעירים ו-56% מהעסקים הקטנים) מסכימים שפיתוחים טכנולוגיים עוזרים לקדם שוויון מגדרי. בקרב ארגונים גדולים, נתון זה עומד על 62%.

אופטימיות המעסיקים, לפי אזור: הפוטנציאל שיש לטכנולוגיות בקידום שוויון מגדרי



The Mom Project

[The Mom Project](#) (פרויקט האמהות) היא רשת שמונה יותר מ-1.5 מיליון נשות ואנשי מקצוע, כולל אמהות, מטפלות ונשים מקהילות מיעוט שונות. מטרת הפרויקט היא ליצור מקומות עבודה טובים יותר לנשים, משפחות והעסקים הנתמכים.

פלטפורמת וקהילת הטאלנטים הדיגיטלית הזאת מספקת משאבים וכלים לתמיכה בכל השלבים שמרכיבים את מסלול הקריירה, כולל אירועים, בלוגים, מנגנונים לכתיבת קורות חיים, ידעונים והחזר כספי על טיפול בילדים למימוש לפני, במהלך ואחרי ראיון.

ספקית השירותים המנוהלים של ManpowerGroup - TAPFIN מבית Talent Solutions - חברה ל-The Mom Project על מנת לקשר את הקבוצה לקהילות מוכרות שיש בהן טאלנטים מגוונים מבחינה מגדר ומוצא. באמצעות התאמות נטולות הטייות ותובנות מונחות-נתונים לגבי גיוס, צוותי The Mom Project ו-TAPFIN עוזרים למעסיקים ליצור מקומות עבודה כוללניים יותר, ומניבים לפי ההערכות \$1.5 מיליון בהשפעה כלכלית.

הצוות גם עזר לאחרונה להשיק את LeaveWell - תוכנית לחופשות ממושכות שמאפשרת גם למעסיק וגם לעסק לחוש יותר בנוח כאשר עובד או עובדת יוצאים לחופשת לידה, חופשת מחלה, חופשת טיפול או כל סוג אחר של חופשה ממושכת.



מניב

\$1.5

מיליון בהשפעה

כלכלית

הזדמנויות מרכזיות למעסיקים להגביר את מעורבות הנשים בעבודה

הכוכבות האמיתיות של מקום העבודה במאה ה-21

חרף אי הוודאות הנוכחי בכלכלה העולמית, 75% מהמעסיקים מצהירים שהם עדיין מתקשים למצוא את העובדים המיומנים שדרושים להם. לנוכח הפרישה לגמלאות של עובדים בני דור הבייבי-בום, מאמצי המשיכה והשימור של כוח עבודה מגוון ישתנו מיוזמות ייחודיות לצורך עסקי חיוני. נשים ישחקו תפקיד יותר ויותר חשוב בעתיד העבודה, ומעסיקים שיצליחו למנף את הטאלנטים שברשותם באופן מלא, יוכלו ליהנות מיתרון תחרותי מהותי.

תמיכה הולמת בפונקציית ה-DEIB. יעדי גיוון, שוויון, הכללה ושייכות (DEIB) צריכים להיות מוטמעים באסטרטגיה התפעולית של הארגון, ולא להתממש בדרך טקטית. ככלל, יוזמות DEIB לא יכולות להצליח כאשר לא מוקצים לפונקציה המרכזית משאבים מספיקים וחסרים לה מדדי ביצוע מרכזיים ברורים, או כאשר לא מסופקים לצוותים השונים הכלים, המשאבים וההדרכות הנכונים שדרושים ליצירת יכולות בתחום ה-DEIB.



עידוד הכללה של נשים. לדברי בקי פרנקביץ' (Becky Frankiewicz), נשיאת וסמנכ"לית המסחר של ManpowerGroup, נשים צריכות להיחשף לדרך שעשו נשים שזכו להצלחה באמצעות קבוצות משאבים פנימיות שמנוהלות על ידי נשים בדרג בכיר. "הקבוצות האלה יכולות להיות אחראיות זו על זו, לתמוך אלה באלה ולנהל תקשורת פתוחה," היא אומרת. באופן אידיאלי, כדאי לגייס נשים צעירות להשתתף בקבוצות אלה על מנת לעזור להכווין אותן כבר מתחילת הקריירה שלהן – הרבה לפני שהן מתחילות להשתרך מאחור מבחינת קידומים ותגמול.



שימוש במאגר טאלנטים פנים-ארגוני. מאגר טאלנטים פנים-ארגוני הוא מערכת מקוונת מונחית-AI שמתאימה בין המיומנויות, הניסיון והשאיפות של עובדים קיימים לתפקידים זמינים במשרה מלאה, לתפקידים בפרויקטים במשרה חלקית ולמנטורים מתאימים. מערכת כזאת היא רכיב חיוני לקידום ניידות פנים-ארגונית ולאספקת הזדמנויות לעובדים לצמוח מבחינה מקצועית, לקחת על עצמם אתגרים חדשים ולהמשיך להוסיף ערך לארגון. ההטמעה של מערכת כזו גם מהווה אסטרטגיה יציבה להתגברות על מחסור בעובדים ובמיומנויות, ולמזעור הסיכון להעסקת עובדים חדשים ללא בדיקה נאותה.



התמקדות בשדרוג מיומנויות קיימות ובהקניית/רכישת מיומנויות חדשות. שדרוג מיומנויות קיימות הוא תהליך להדרכה והכשרה של עובד קיים במיומנויות שקשורות לעבודה הנוכחית שלו, ואילו הקנייה או רכישה של מיומנויות חדשות כרוכה בהכשרה של עובד לקראת תפקיד חדש. פלטפורמה מבוססת-AI ללמידה ופיתוח יכולה להציע שילוב של קורסים וירטואליים ופרונטליים שמתאימים לעובדים שונים, ולהתריע למנהלים בזמן אמת על צורך במיומנויות שונות ברחבי העסק. מכיוון שטכנולוגיות חדשות מגיעות למקום העבודה בכל שנה, אקדמיה פנים-ארגונית להדרכה על טכנולוגיות יכולה להבטיח שלכול העובדים – בייחוד נשים – יוקצו הזמן והמשאבים הדרושים לשדרוג מיומנויות לפי הצורך.



עם זאת, אף מערכת מבוססת-AI או אקדמיה לא אמורה או צריכה להחליף את מנהל הלמידה והפיתוח. במקום זאת, התפקיד צריך עכשיו לתעדף אספקת תכנים והצעות שרלוונטיים לכל תפקיד ספציפי, ועדכניים, מדויקים ומקדמים יעדים ארגוניים.

הענקת הטבות גמישות. בשעה שיותר ויותר ארגונים מתמקדים בחזרה לעבודה במשרדים ובצמצום ההטבות והתנאים הסוציאליים שנועדו להקל על תמיכה בטיפול באחרים ובבריאות נפשית עצמית, מנהלים צריכים לזכור שמתכונות עבודה ולוחות זמנים קשיחים משפיעים על פי רוב לרעה דווקא על נשים, ובייחוד נשים שאינן לבנות. במהלך הניסוח של תקנוני מדיניות חדשים ובחירת תנאים סוציאליים לעובדים, מומלץ להקפיד לערוך סקר בקרב העובדים, או לערב את העובדים בצורה אחרת בדיון, כדי לזהות את ההצעות המועילות ביותר עבורם.



פתרונות לכוח עבודה גלובלי

אודות ManpowerGroup

ManpowerGroup (זיהוי ב-NYSE: MAN), החברה המובילה בעולם לפתרונות כוח עבודה, מסייעת לארגונים לשנות כיוון בעולם התעסוקה הדינמי באמצעות שירותי מיקור, הערכה, פיתוח וניהול של טאלנטים, במטרה לאפשר להם להצליח. מדי שנה, אנחנו מפתחים פתרונות חדשניים למאות אלפי ארגונים, מספקים להם טאלנטים מיומנים ומסייעים למיליוני בני-אדם במגוון רחב של ענפי תעשייה וסוגי מיומנויות למצוא תעסוקה משמעותית לאורך זמן. משפחת החברות המתמחות שלנו - **Manpower**, **Experis** ו-**Talent Solutions** - יוצרת ערך גדול יותר באופן משמעותי למועמדים וללקוחות ביותר מ-70 מדינות וטריטוריות ברחבי העולם כבר יותר מ-75 שנה. כארגון, אנו זוכים באופן עקבי בהכרה בזכות הגיוון בקרב עובדי החברה - כמקום העבודה הטוב ביותר לנשים, וכמקום העבודה הטוב ביותר בנושאים כמו הכללה, שוויון ועבודת אנשים עם מוגבלויות. בשנת 2024 זכתה ManpowerGroup בתואר אחת החברות האתיות ביותר זו השנה ה-15, מה שמחזק את מעמדנו כמותג האמין והמוערך ביותר בענף.

מידע נוסף זמין באתר www.manpowergroup.com. אתם מוזמנים לעקוב אחרינו גם ב-[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/manpowergroup), ב-[X](https://twitter.com/manpowergroup) (לשעבר Twitter), ב-[Facebook](https://www.facebook.com/manpowergroup) וב-[Instagram](https://www.instagram.com/manpowergroup).

אודות סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup

סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup הוא הסקר המקיף והמתקדם ביותר מסוגו, ונחשב למדד כלכלי חשוב ברמה הגלובלית. צפי התעסוקה נטו מייצג נתון שנגזר מאחוז המעסיקים שצופים עלייה בפעילות הגיוס, בניכוי אחוז המעסיקים שצופים את ההפך.

התגובות מ-40,385 המשיבים לסקר ב-42 מדינות נאספו באופן דיגיטלי בין 2-31 בינואר 2024. גודלי הארגונים ומבחר הענפים מתוקננים בכל המדינות והטריטוריות, במטרה לאפשר השוואות בינלאומיות.

ניהול כוח עבודה



מיקור טאלנטים



ניהול קריירה



שינוי קריירה



משיכת טאלנטים מובילים



תכנון אסטרטגי לכוח העבודה



"יעוץ וניתוח נתונים בנושאי כוח עבודה"



עקבו אחרינו

