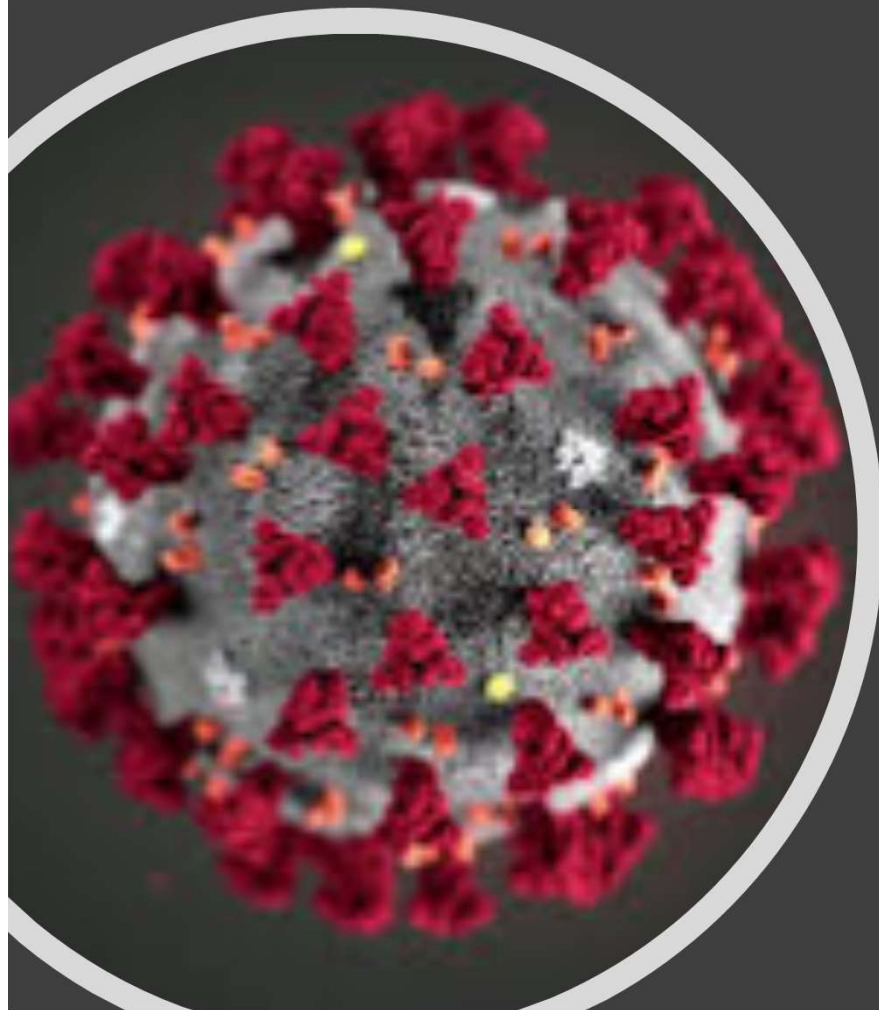




מכשירות לגיוס עובדים
Recruiting Traini



תוצאות סקר משאבי אנוש וגיוס בעידן הקורונה

על הסקר

- סקר גיוס ומשאבי אנוש במשבר הקורונה הופק על ידנו בכדי לתת לכולנו בנצ'מארק עדכני לגבי השינויים והמגמות בתחום מאז תחילת המשבר.
- בסקר השתתפו 359 חברות מרחבי הארץ ממגוון רחב של תעשיות. הסקר מולא במשך 5 ימים החל מה 22.3 עד ה 26.3
- בהפקת הסקר ובעיבוד הנתונים הושקעו זמן וחשיבה מרובים. עם זאת, יש לקחת בחשבון ששינויים במדיניות (כגון מעבר לסגר מלא) ישפיעו על הנתונים. מקווים שהנתונים יהיו לכם לעזר – ונשמח מאד לשיתוף התוצאות ברשתות החברתיות!

יעקב רוזן וויקי גרונר

www.hrd.co.il

על HRD:

החזון שלנו ב HRD הוא להפוך את הגיוס בארץ למקצועי ואת הגיוס למקצוע

ואנחנו עושים זאת ב-3 אופנים עיקריים:



שיתוף בידע ✓

- מעל ל 200 מאמרים מקצועיים באתר hrportal.co.il + ספר גיוס
- ניהול "קהילת הגיוס והסורסינג של ישראל" בפייסבוק – עם +8500 חברים
- עשרות מחקרי בנצ'מרק, מדריכים וסקרים מקצועיים ללא עלות
- סקר השכר הגדול בתחום משאבי אנוש וגיוס בישראל

הדרכות ופתרונות ✓

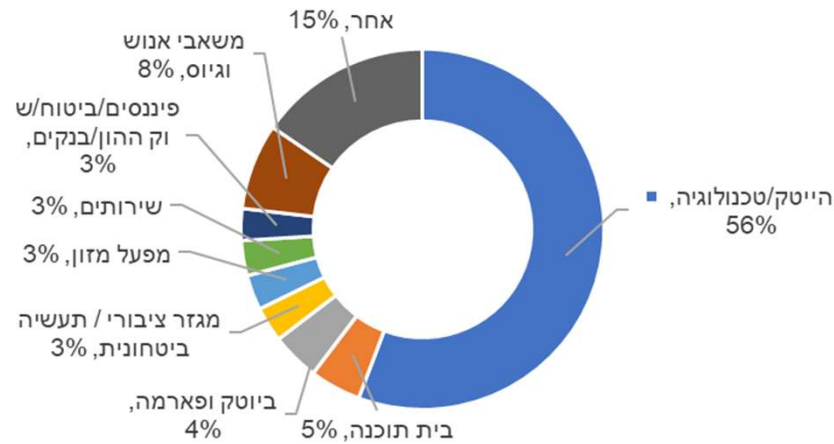
- סדנאות לינקדאין וסורסינג למתקדמים – שניתן לעשות גם Online
- סדנאות אונליין פרקטיות של פייסבוק ואינסטגרם לגיוס עובדים
- סדנת אונליין לגיוס טכנולוגי + סדנת LinkedIn Recruiter Lite
- שירותי ייעוץ בתחום שיווק הגיוס ומיתוג מעסיק

מפגשים מקצועיים, למידה ונטוורקינג ✓

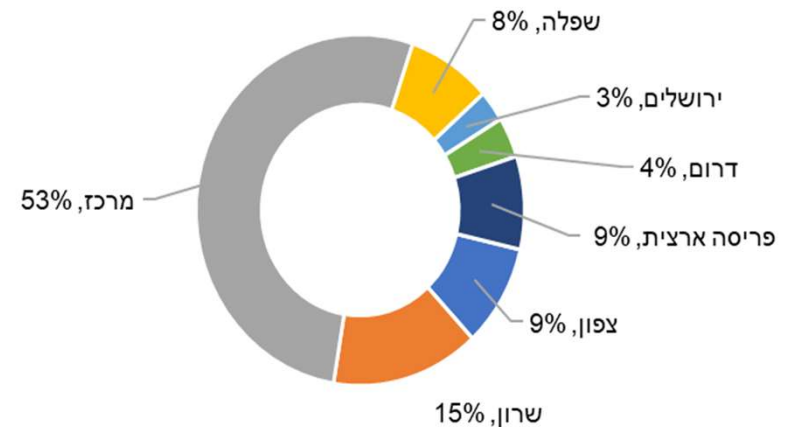
- כ-20 כנסי גיוס, מיתוג מעסיק ומשאבי אנוש מאז שנת 2009
- עשרות מפגשי למידה פרקטיים מקצועיים של ½ יום
- עשרות וובינרים מקצועיים – עם מעל ל 5,000 משתתפים

הדמוגרפיה של 359 החברות שמילאו באופן מלא את הסקר

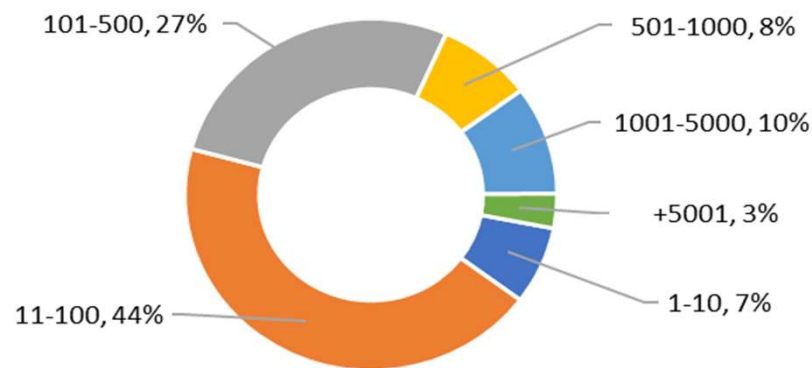
חלוקת משיבים לפי תעשייה



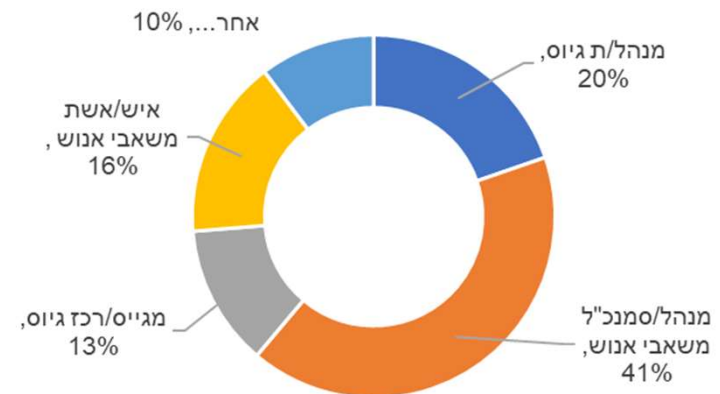
חלוקה לאיזור גיאוגרפי של המשיבים



גודל הארגון בישראל לפי מס' עובדים



פילוח תפקיד ממלאי הסקר



בנקודת הזמן הנוכחית רוב גורף של הארגונים ממשיכים בפעילות עסקית תוך כדי שינוי אופן העבודה – אך במקביל 80% מהארגונים הקפידו או צמצמו את הגיוסים שלהם.

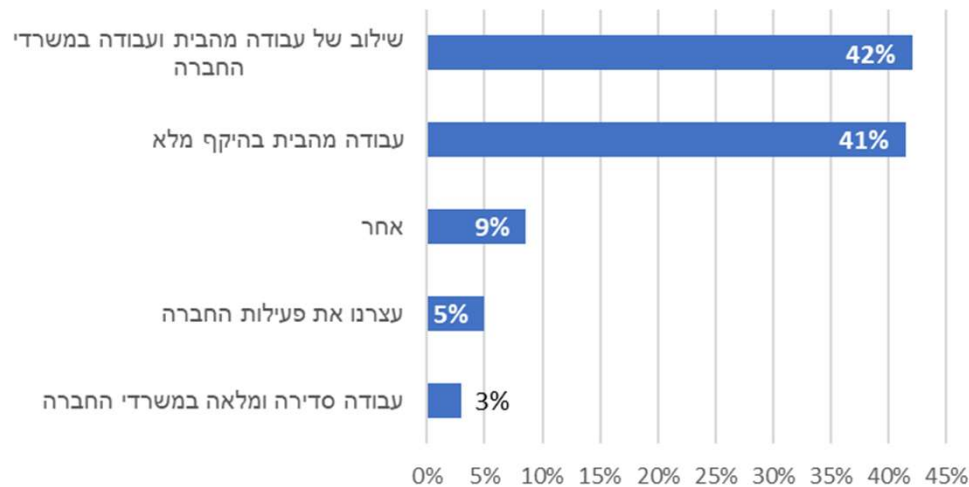
על פי הסקר, כרבע מהארגונים (24%) הוגדרו כארגון חיוני בעוד שהשאר אינם כאלה.

ההנחה שלנו היא שהנתונים לגבי היקף הפעילות יצטמצמו במידה ויוטל סגר מלא בימים הקרובים (כפי שנראה שהולך לקרות).

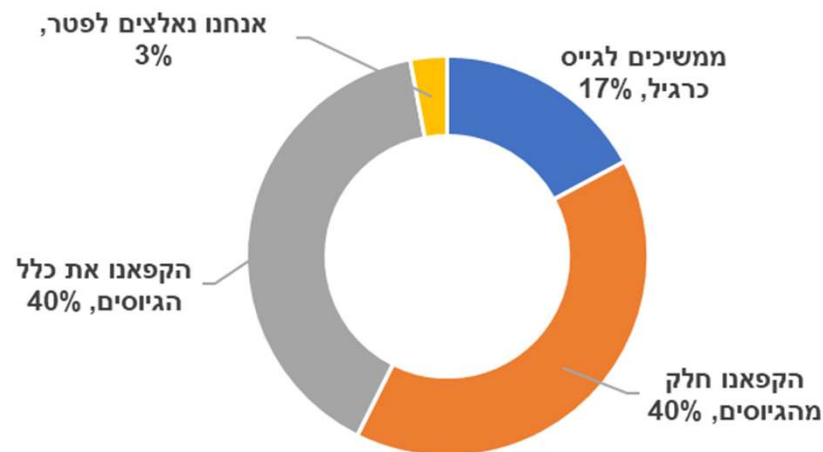
על פני נתוני הסקר, השינוי העיקרי יתרחש בתעשיות היצרניות שאינן יכולות להעביר את הפעילות לפעילות ביתית ואינן מוגדרות כתעשייה חיונית.

בנוגע למצב הגיוסים ברזולוציה של התעשיות השונות אנו כמעט ולא רואים הבדלים בהתנהלות העסקית ובהחלטה לגבי המשך או הקפאת הגיוסים בארגון.

כיצד הארגון ממשיך בפעילותו לאור המצב?



מה מצב הגיוסים אצלכם?





רוצים הדרכה אינטרנטית אישית או קבוצתית איתי?

* שמותאמת בול לצרכים שלך!

רק בחרו את הנושא/ים:
סורסינג / לינקדאין / ריקרוטר-לייט /
סורסינג למשרה פתוחה אצלכם

שלחו אלי מייל אל: yakov@hrd.co.il
ונתאם שיחה ראשונית להבנת הצרכים
שלכם – ללא התחייבות!

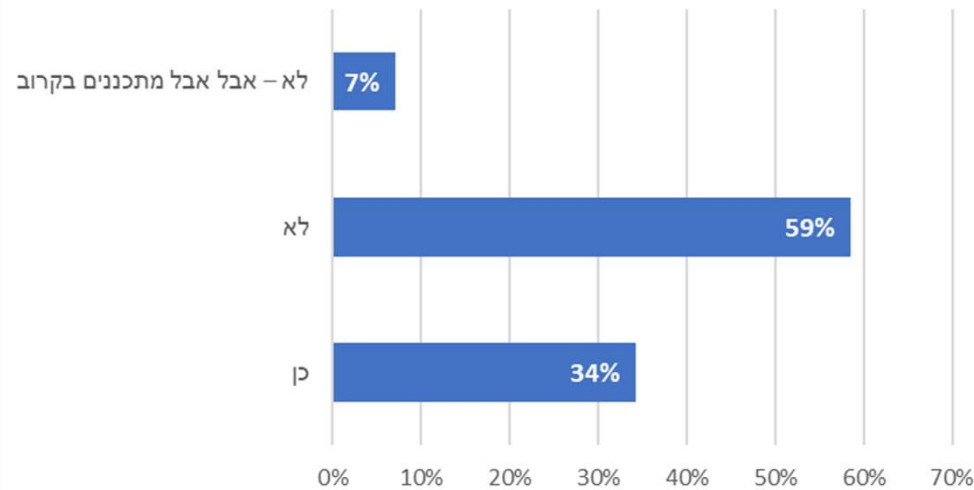
נכון לעיתוי פרסום הסקר אנו רואים שכשליש מהארגונים הוציאו עובדים לחל"ת באופן חלקי או מלא ועוד כ 7% מתכננים לעשות זאת בקרוב.

כאשר אנו מסתכלים על פילוח לפי תעשייה – רק 18% מחברות ההי-טק הוציאו לחל"ת ו-5% נוספים חושבים על כך. ז"א ש 77% מחברות ההי"טק ממשיכות לעבוד ללא הוצאה לחל"ת.

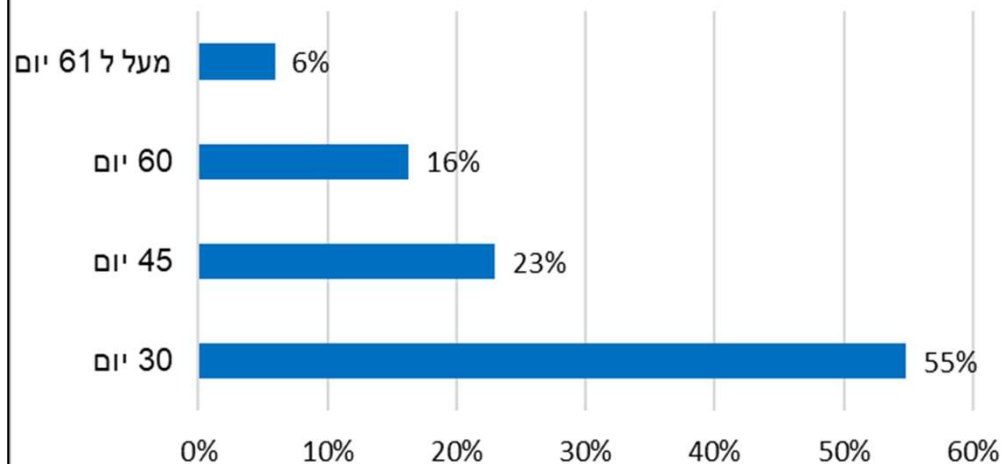
בשאר התעשיות – אנחנו רואים שכמחצית מהחברות (49%) כבר הוציאו עובדים לחל"ת ועוד כ 10% מתכננים בקרוב.

מבין הארגונים שהוציאו לחל"ת – מעט מעל למחציתם עשו זאת ל 30 יום אך 45% מהם הוציאו לחל"ת ארוך יותר שיכול להגיע גם לחודשיים ויותר.

האם הוצאתם עובדים לחל"ת?



במידה והוצאתם את העובדים לחל"ת – מה משכו?

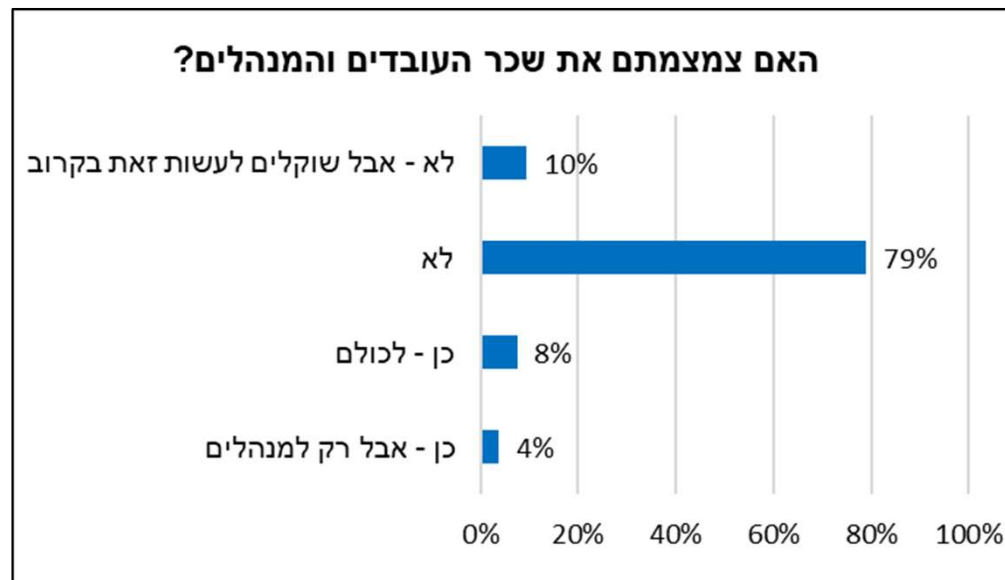
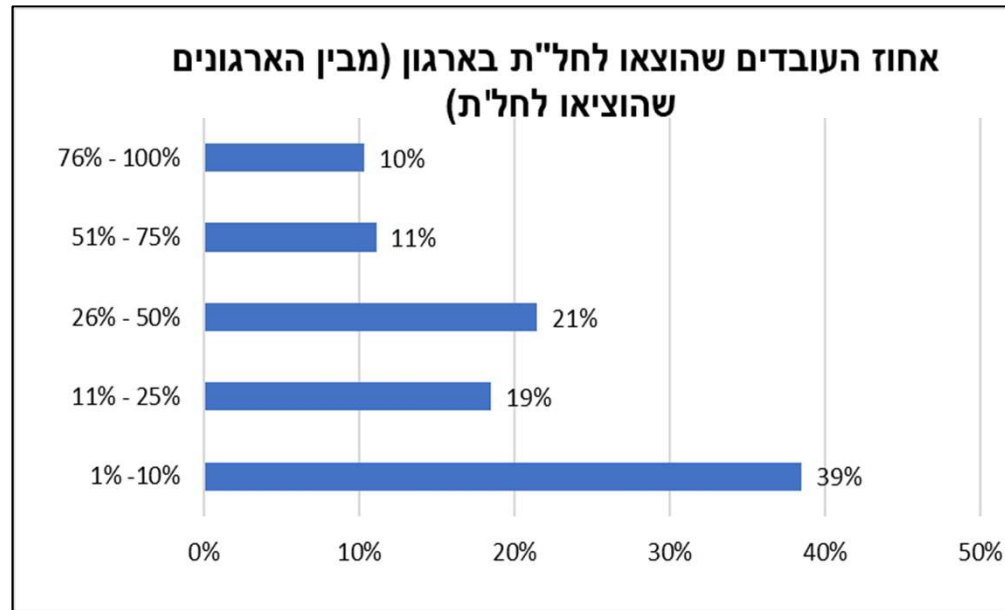


רוב הארגונים שהוציאו עובדים לחל"ת עשו זאת באופן חלקי בלבד כדי לשמור על פעילות הליבה של הארגון ובשלב זה אנחנו עדיין לא רואים פגיעה משמעותית בשכר העובדים.

נתוני הסקר בגרף העליון מראים את אחוז העובדים שהוצאו לחל"ת מבין הארגונים שצינו שעשו זאת. לדוגמא 39% מהארגונים הוציאו עד 10% מהעובדים לחל"ת, 19% מהארגונים הוציאו 11%-25% מהעובדים לחל"ת ו 21% מהארגונים הוציאו 26%-50% מהעובדים לחל"ת. רק 10% מהארגונים הוציאו 51%-75% מהעובדים לחל"ת. 100%-76% מהעובדים שלהם לחופשה ללא תשלום.

מבחינת השכר – אנו רואים שרק 12% מהארגונים קיצצו בשכר העובדים באופן גורף או רק להנהלה – אך 10% מהארגונים שוקלים לעשות זאת בקרוב.

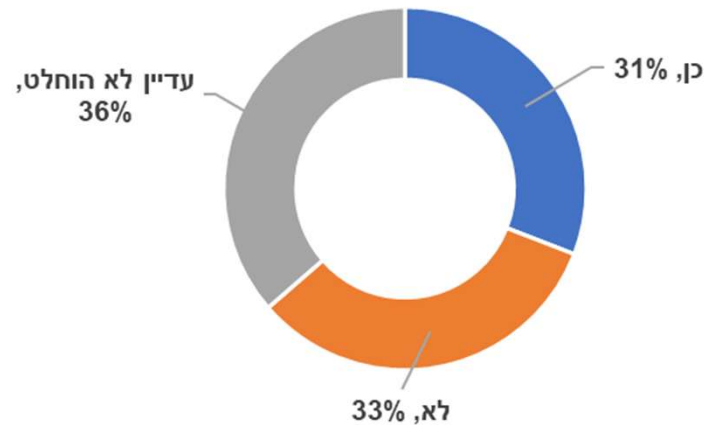
משיחות עם מנהלים ומנהלי HR השבוע – המספר יהיה גבוה הרבה יותר במידה וההגבלות ימשכו גם לאחר הפסח.



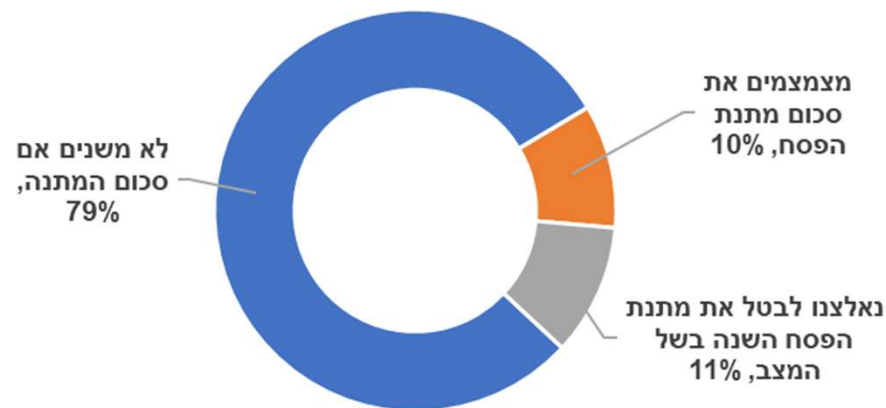
שליש מהארגונים מתכננים להוציא את העובדים לחופשת פסח מרוכזת – ושליש נוסף עדיין לא החליט.

חמישית מהארגונים צמצמו או ביטלו את מתנת הפסח בשל המצב.

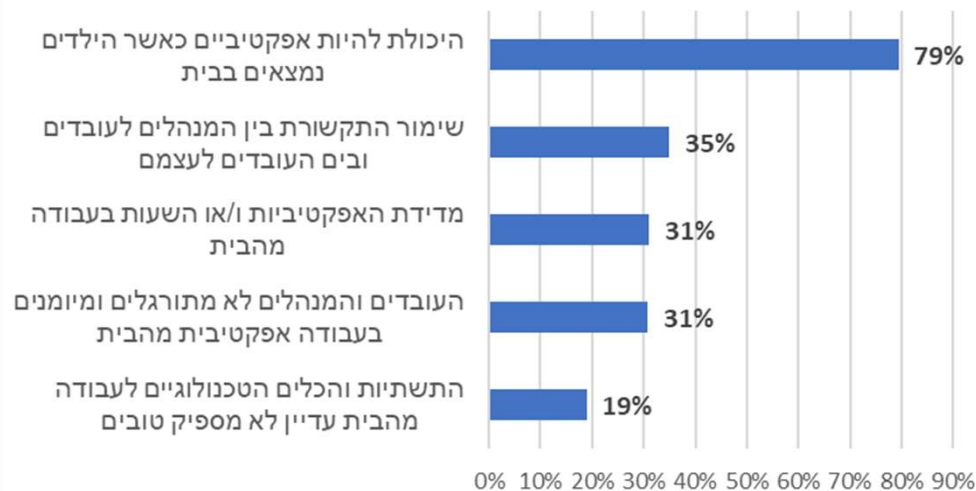
האם אתם מתכננים להוציא את העובדים לחופשה מרוכזת בפסח?



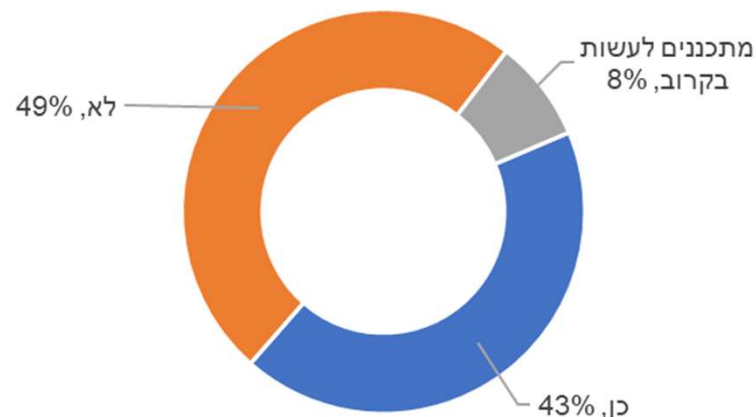
האם אתם מתכננים לשנות את מתנת הפסח?



מה האתגרים העיקריים לארגון בעבודה מהבית



האם ביצעתם הדרכה על נושא עבודה מרחוק?



האתגר העיקרי עבור ארגונים כיום הוא היכולת של העובדים להיות אפקטיביים בעבודה מהבית יחד עם הילדים.

כמחצית מהארגונים עשו או מתכננים לעשות הדרכה מסודרת כדי לעזור לעובדים להישאר אפקטיביים בסביבה החדשה.

עד לא מזמן ארגונים ועובדים רבים שמו את האיזון בית-עבודה ואת היכולת לעבוד מהבית כיעד שהם רוצים להגיע אליו.

אבל הקורונה עשתה מהפיכה מטורפת, שתישאר עמנו גם לאחר שתחלוף, במעבר בפועל של רוב הארגונים לעבודה מרחוק.

לא מעט בשל הסיטואציה שבה כל המשפחה נמצאת בהסגר, המעבר לעבודה מרחוק יצרה גם אתגרים לא פשוטים לארגונים שעומלים קשה להגדיר נהלי עבודה והדרכות להתמודדות עם המצב החדש.

ה-ZOOM פרץ לחיינו יחד עם שימוש גובר בכלים טכנולוגיים נוספים להישאר מקושרים עם העובדים. אך הכלים הללו לא יכולים להחליף את החיבור האנושי.

בעקבות משבר הקורונה נראה שאין בארץ מישהו שלא שמע או משתמש ב-ZOOM (שילווה אותנו כנראה גם בסדר הפסח המשפחתי).

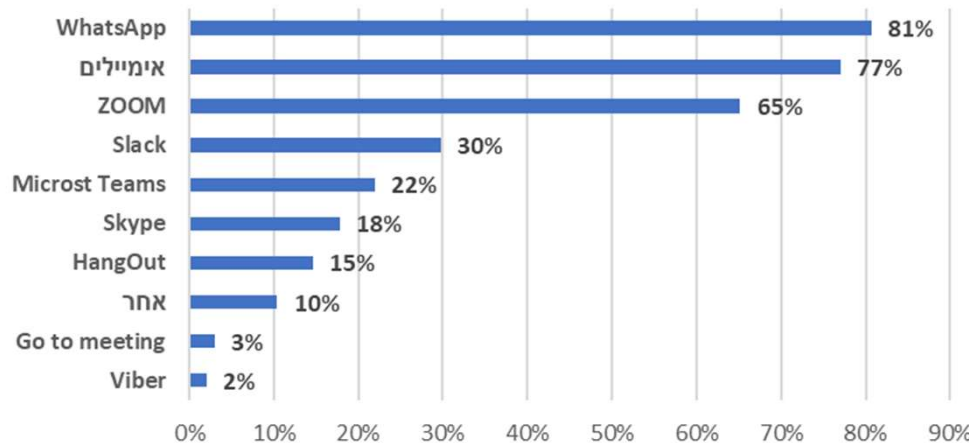
מהסקר עולה שרוב הארגונים משתמשים בזום, וואטסאפ והמיילים כדי לנהל את התקשורת הארגונית והאנושים (יחד עם עליה בשימוש בכלים כגון סלאק ו Teams של מיקרוסופט בחברות היי-טק בעיקר).

במקביל אנו רואים את השקעה המשאבים בהובלת צוותי משאבי האנוש בשמירה על הקשר האנושי בכדי לעודד את העובדים ולשמור על מחוברות בארגון. נושא זה בא לידי ביטוי בשיחות אישיות עם העובדים, שחמור על Happy Hours ומשלוח מתנות ומשלוחים לבתי העובדים.

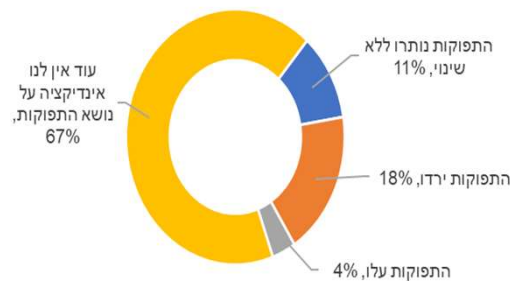
הכשרות ושירותים
לאיתור מועמדים שאף אחד אחר
לא יכול להגיע אליהם



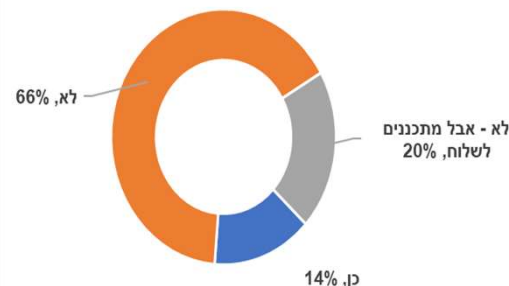
באילו כלים טכנולוגיים אתם משתמשים כדי לתקשר עם העובדים לצורך עבודה מרחוק?



מה מידת האפקטיביות של העבודה מרחוק מבחינת תפוקות העובדים?



האם שלחתם לעובדים מהבית משלוח/מתנה/הפתעה?



זה הזמן לפנק את עצמכן



סדנאות אונליין מקצועיות
מוקלטות בלי לצאת מהבית

הנושאים:

- גיוס טכנולוגי למגייסים
- גיוס בפייסבוק - ממומן וחינמי
- אינסטגרם לגיוס עובדים
- שימוש אפקטיבי בריקרוטר לייט
- קידום ממומן בלינקדאין

היתרונות:

- בזמן ובקצב המתאים לכן
- בלי לצאת מהבית או מהמשרד
- גישה חופשית למשך שבועיים

לקבלת מידע נוסף:

או [https://www.hrportal.co.il/training/](https://www.hrportal.co.il/training/info@hrd.co.il)
info@hrd.co.il

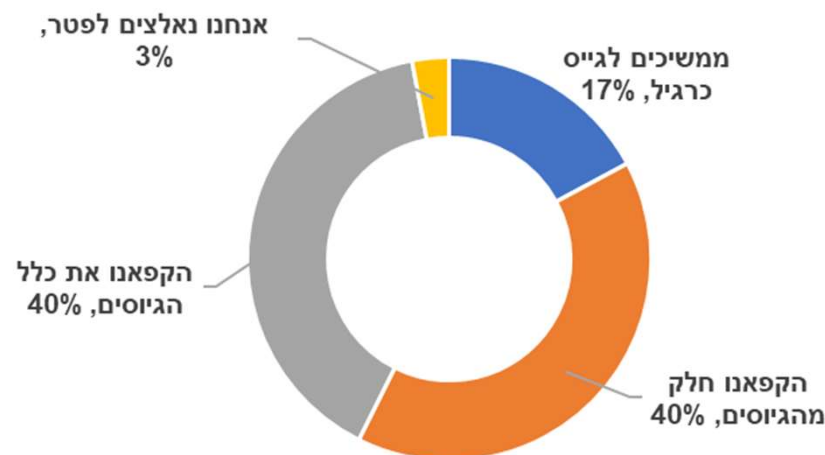
80% מהארגונים הקפואו באופן מלא או חלקי את הגיוסים ורוב הארגונים עברו לנהל ראיונות מרחוק בידאו עם המועמדים.

כפי שצינו בתחילת הדוח, הירידה בהיקף הפעילות העסקית של חברות רבות, יחד עם חוסר הודאות המלווה את התקופה, מעדיפים הארגונים להיות זהירים יותר עם הגיוסים עד שתמונת המצב תתבהר. עדיין ישנם 17% מהארגונים שממשיכים לגייס באופן מלא כאשר לא ראינו הבדל משמעותי בין התעשיות השונות.

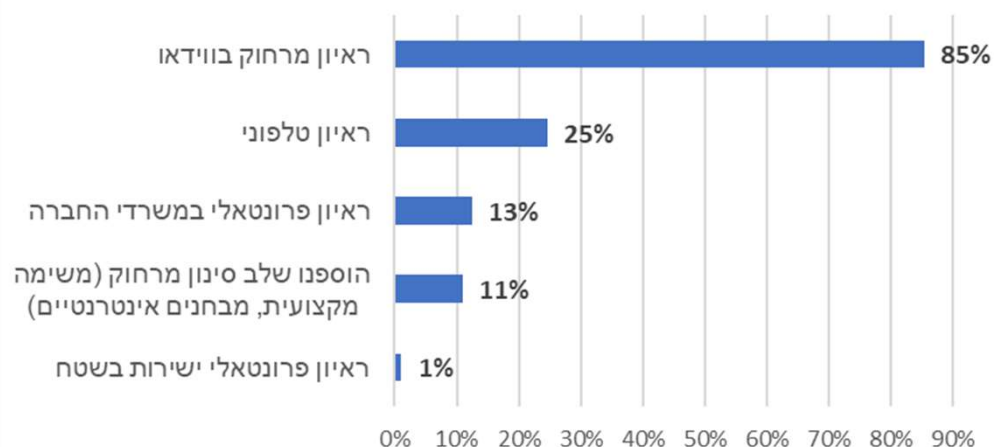
כמות הארגונים המפטרים נמוכה מאד יחסית בשלב זה בשל רשת הביטחון שפרסה המדינה המאפשרת להוציא עובדים לחל"ת (במקום לפטר).

הארגונים המגייסים עברו להשתמש בראיונות וידאו וראיונות טלפונים בכדי לראיין את המועמדים, במקום להביא אותם לראיון פנים אל מול פנים במשרד.

מה מצב הגיוסים אצלכם?



כיצד אתם מראיינים מועמדים אחרי שלב הסינון הטלפוני

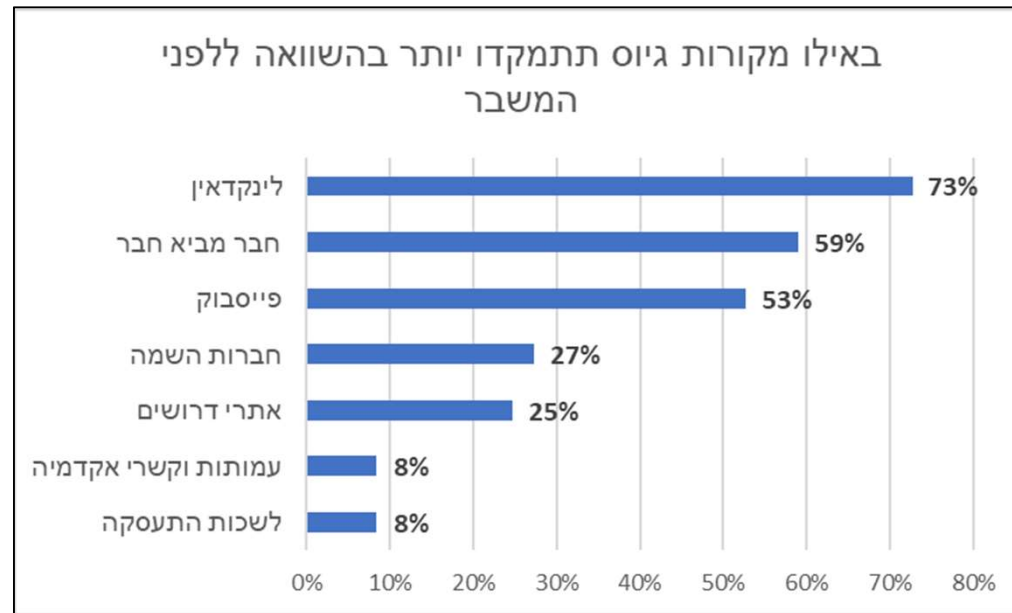


הדגש בארגונים המגייסים עובר למקורות גיוס עצמאיים יחד עם הפסקת פרסומים ממומנים ברשתות חברתיות

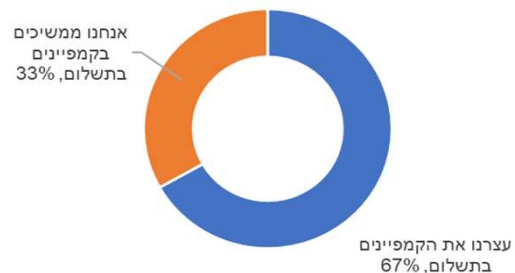
הירידה בהיקפי הפעילות במחלקות גיוס רבות מפנה להם זמן לנסות ולגייס עובדים בצורה עצמאית על ידי פניה ישירה בלינקדאין ועל ידי פרסומי משרות ברשתות החברתיות.

משיחות עם מנהלי גיוס בשבוע האחרון אנו רואים 2 תופעות מעניינות מצד המועמדים – עליה באחוזי המענה מצד מועמדים פאסיביים שבעבר התעלמו מפניות של מגייסים ומצד שני זהירות וחשש לעשות שינוי ולעבור לארגון אחר בתקופה של חוסר ודאות.

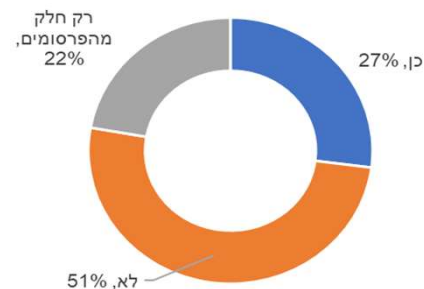
אצל רוב הארגונים שהפסיקו לגייס והארגונים שעדיין מגייסים באופן חלקי אנו רואים ירידה משמעותית בהיקף הפרסומים בתשלום הן באתרי דרושים והן בקמפיינים ממומנים ברשתות החברתיות כגון לינקדאין ופייסבוק.



במידה והיו לכם קמפייני גיוס בתשלום בפייסבוק ו/או בלינקדאין- מה עשיתם איתם?



האם הסרתם את הפרסומים מאתרי הדרושים?





שרותי סורסינג לאיתור מועמדים לחברות
❤️ ביוטק ופארמה ולתפקידי מטה ❤️

אתם תגדירו את הפרופיל - ואנחנו נאתר עבורכם
את המועמדים המתאימים ביותר לצרכים שלכם

למי הפתרון מתאים?

- ארגונים עם עומס גיוסים רב ומחסור בכח אדם
- שמתקשים לגייס תפקידים קריטיים בעזרת מקורות מסורתיים
- ארגונים המגייסים למשרות דיסקרטיות שאסור שידלפו החוצה

לקבלת מידע נוסף: <https://www.hrportal.co.il/bio-search/> או info@hrd.co.il

לסיכום

- אין ספק שמשבר הקורונה השפיע על פעילות הגיוס וה-HR בארגונים: צמצום גיוסים עד הקפאה מלאה, הוצאה לחל"ת, עבודה מהבית ועוד.
- משבר הקורונה מציב בפנינו אתגרים ודילמות במגוון תחומים: החל מביצוע תהליכי מיון וסינון מרחוק, דרך חניכה מרחוק וכלה בעבודה מהבית כשהילדים נמצאים.
- לצד הטלטלה הלא צפויה – זה הזמן לבנות תשתיות, לשמר את הטאלנטים שלכם, לנצל הזדמנויות ולהתכונן ליום שאחרי.

המון בריאות לכולם ונגיע במהרה לזמנים מתוקנים ושפויים יותר!

יעקב רוזן וויקי גרונר

חברת HRD

Sharing is caring



נשמח לעזרתך בשיתוף המצגת ברשתות חברתיות וחברים

