



בנצ'מארק מקורות הגיוס

2023

יעקב רוזן & ויקי גרונר

בנצ'מארק הגיוס הגדול של ישראל!



קהילה יקרה,

אחרי חודשים של איסוף נתונים, עיבוד וניתוח – אנחנו מתרגשים להציג לכם את התוצאות המרתקות של בנצ'מארק הגיוס השנתי של ישראל ל 2023.

מטרת הסקר היא לתת לכם בנצ'מארק כדי שתוכלו להשוות את עצמך לארגונים אחרים, ללמוד מהטובים ביותר ולקבל כלים לשיפור מערך הגיוס בארגון שלכם.

רגע לפני שצוללים לנתונים המרתקים והחשובים – אנחנו רוצים להגיד תודה ענקית למעל 150 הארגונים המובילים בארץ אשר גייסו מעל 30,000 עובדים ולקחו חלק במילוי הסקר. מדובר בגידול של 50% במספר הארגונים לעומת שנה שעברה! אנחנו יודעים כמה זה מאתגר בתקופה הזו ומעריכים מאוד את ההשתתפות.

אנחנו נפגוש את הנתונים גם בכנס ה- HR TECH שיתקיים ב- 16/3/23. שם נראה את החיבור של הנתונים לשטח, נלמד מהתובנות של 30 מרצים מובילים ונקבל כלים פרקטיים שיעזרו לנו להצליח לעמוד ביעדי הגיוס והמש"א.

שלכם

ויקי גרונר ויעקב רוזן



על הסקר

בנצמארק הגיוס הגדול והמקיף בישראל
נערך מזה כ-14 שנים



השנה מילאו את הסקר מעל 150 ארגונים
שגייסו יותר מ 30,000 עובדים בשנה החולפת.



אנחנו משקיעים בבניית הסקר, איסוף המידע וניתוחו
מאות שעות עבודה והוא מוגש ללא עלות כשירות
לקהילה הנפלאה שלנו.
נשמח שתשתפו את הקישור בקבוצות רלוונטיות



כנס Israel HR Tech - מתחם לאגו 16.3.23



אסף יעקבי
VP Global HR
Amdocs

יעל גל
Global
Future of
Work
SAP

נילי גולדפיין
מסנה למנכ"ל
קבוצת נידם
NGG
ניתן

איתן ברנשטיין
Co-Founder
Velocity
Career Labs

חי הררי
VP People
Analytics,
Research
and
Technology
Intuit

ריקי מוזס
Chief People
Officer
JVP

גלית גולד
EVP HR
Mend



דרי עקן גל
ראש החוג
ללימודי תואר
II במקלטה
לטכנולוגיות
HIT למידה

ורד דסה לוי
VP HR
Autobrain

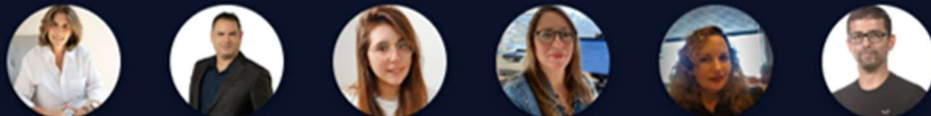
גיל לב
HR
Executive
Stay Tuned

רקפת חכמה
מנהלת
מחלקה למידה
ופיתוח ארגוני
קבוצת אלבר

אלימ אלון
מצליח
מפקד יחידת
מיטב
צה"ל

איילה מילסון
VP Product &
Analytics
Gloat

מורית רוזן
מנכ"ל
מורית



שרון ישראל
מנכ"ל משותף
Xtra-Mile

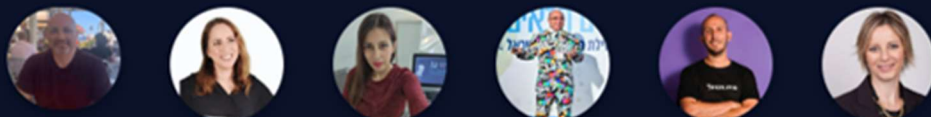
יגאל אביב
מנהל חוות לקוח
Pfizer Israel

סינל אצילי
HRIS Manager
JFrog

חנה צוקר
סמנכ"ל משא"ן
בית בלב

ענת קורן
Israel HR Head
חוקרת טכנולוגיות
AI | LTTS

אוהד עברי
HR
Technologies &
Product
Playtika



ישראל רוזן
מטבח טכנולוגיות
פיתוח
HRD

קרן שורץ כהן
סמנכ"ל לית למידה
ארגונית
T.More

ויקי גרוגר
מנחה ויועצת
בתחום הניסוי,
שיווק הניסוי ומיתוג
מעסיק
חברת HRD
מפיקת הכנס

יעקב רוזן
מנחה לניסוי,
סורטינג, לעקדאין
ChatGPT i
HRD
מנכ"ל
מפיק הכנס

יונתן צוקר
מנכ"ל ומייסד
משותף
Team Me

עדי בירמן פירר
מנכ"ל נידם ניתן
פתרונות ניהול
ולמידה

הכנס בחסות:



כנס HR TECH שאסור לכם לפספס השנה!

כנס טכנולוגיות HR יהיה מרתק במיוחד ויכלול

✓ הרצאות פרקטיות, מעניינות ומעוררות השראה של מיטב המומחים והמומחיות בתחום

✓ נטוורקינג איכותי עם מעל 400 חברות וחברי קהילה

✓ חלוקה למסלולים סופר פרקטיים לפי עולמות תוכן

✓ סדנאות פרקטיות בסוף יום הכנס לקבלת כלים מעשיים ליישום מיידית אצלכם בארגון

שימו לב, הכנס יתקיים ב-16/3/23 בלאגו אירועים

לרישום ניתן לפנות למייל info@hrd.co.il

או דרך האתר: https://bit.ly/Israel_HRTECH

HRTECH

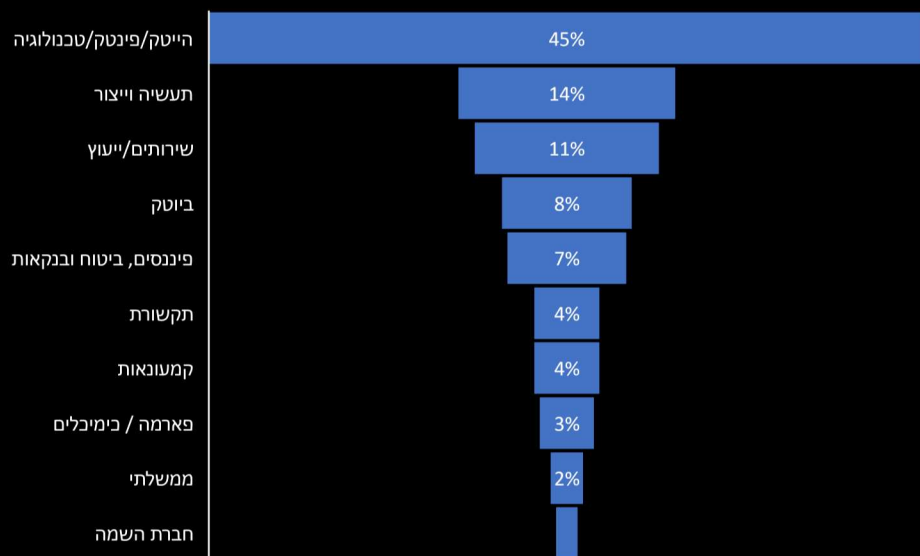
• Unleash the HR potential •

16.03.23 | מתחם לאגו | HR Tech ישראל

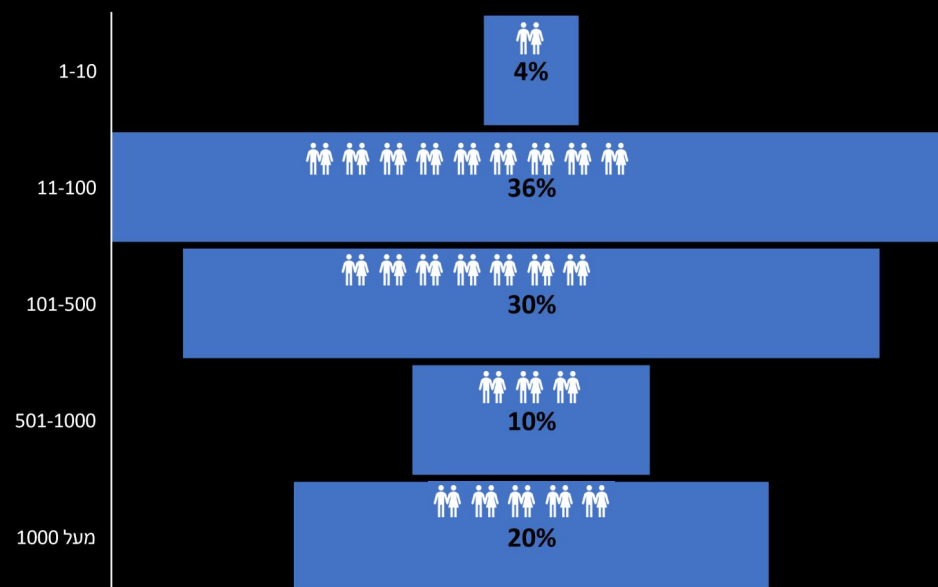
מעל 150 ארגונים שגייסו יותר מ 30,000 עובדים

מידע דמוגרפי

התפלגות תעשיות



גודל הארגון



HRTECH

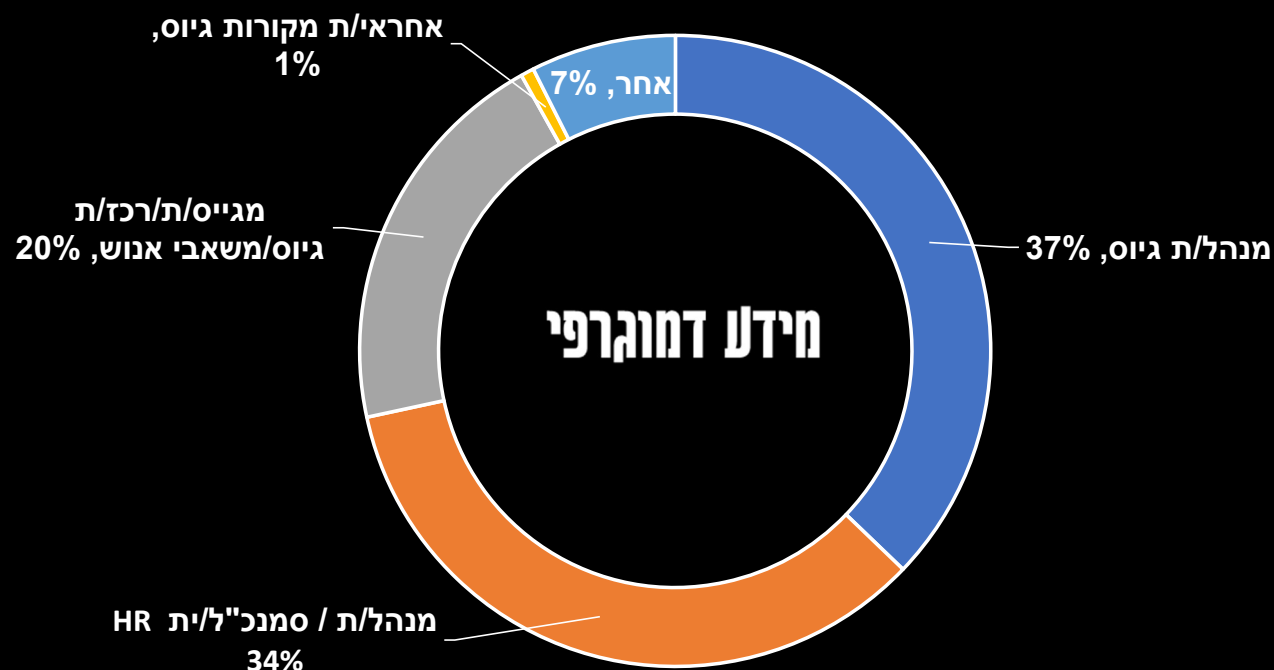
• Unleash the HR potential •

16.03.23 | מתחם לאגו | כנס ישראל HR Tech

מעל 150 ארגונים שגייסו יותר מ 30,000 עובדים -

תפקיד ממלאי הבנייה מארק

בסקר השתתפו:



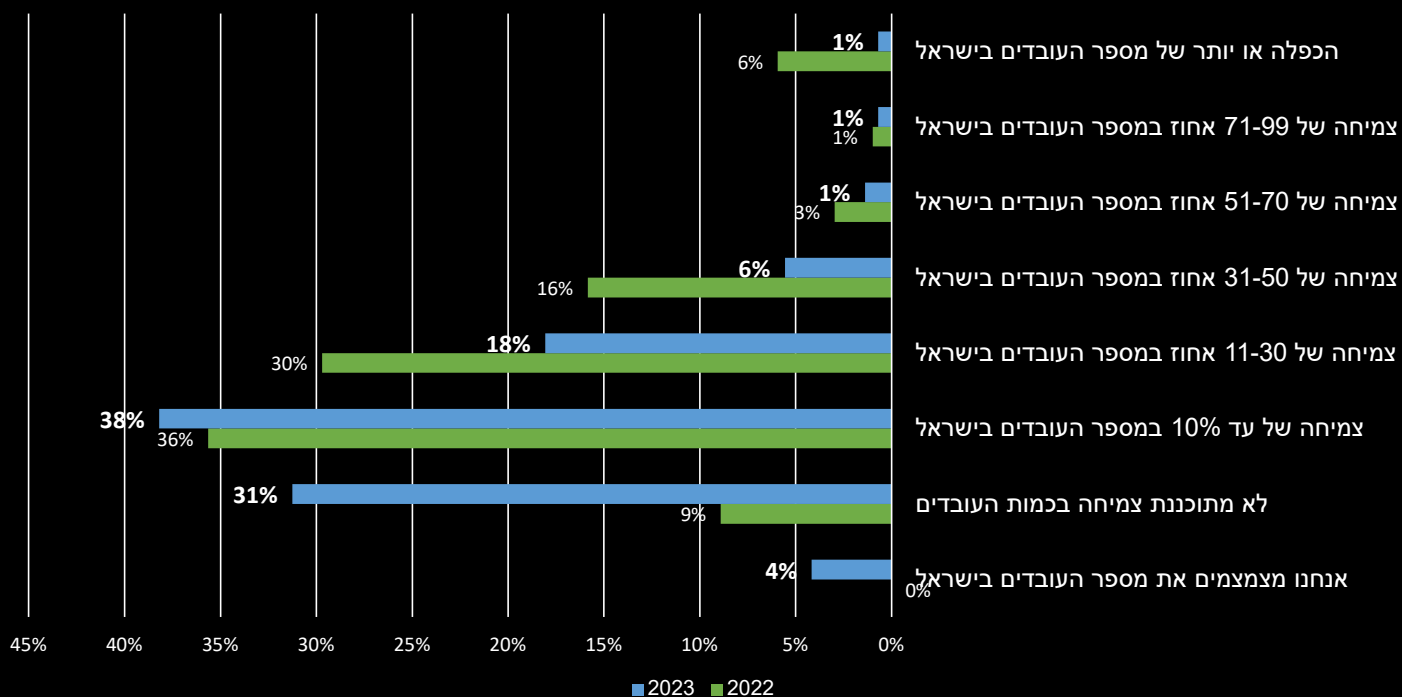
■ אחר ■ אחראית/ מקורות גיוס ■ מגייס/ת/רכז/ת גיוס/משאבי אנוש ■ מנהל/ת / סמנכ"ל/ית HR ■ מנהל/ת גיוס



65% מהארגונים צופים גידול בכמות הגיוסים

ב-2023

קצב הגידול המתוכנן - לעומת 2022

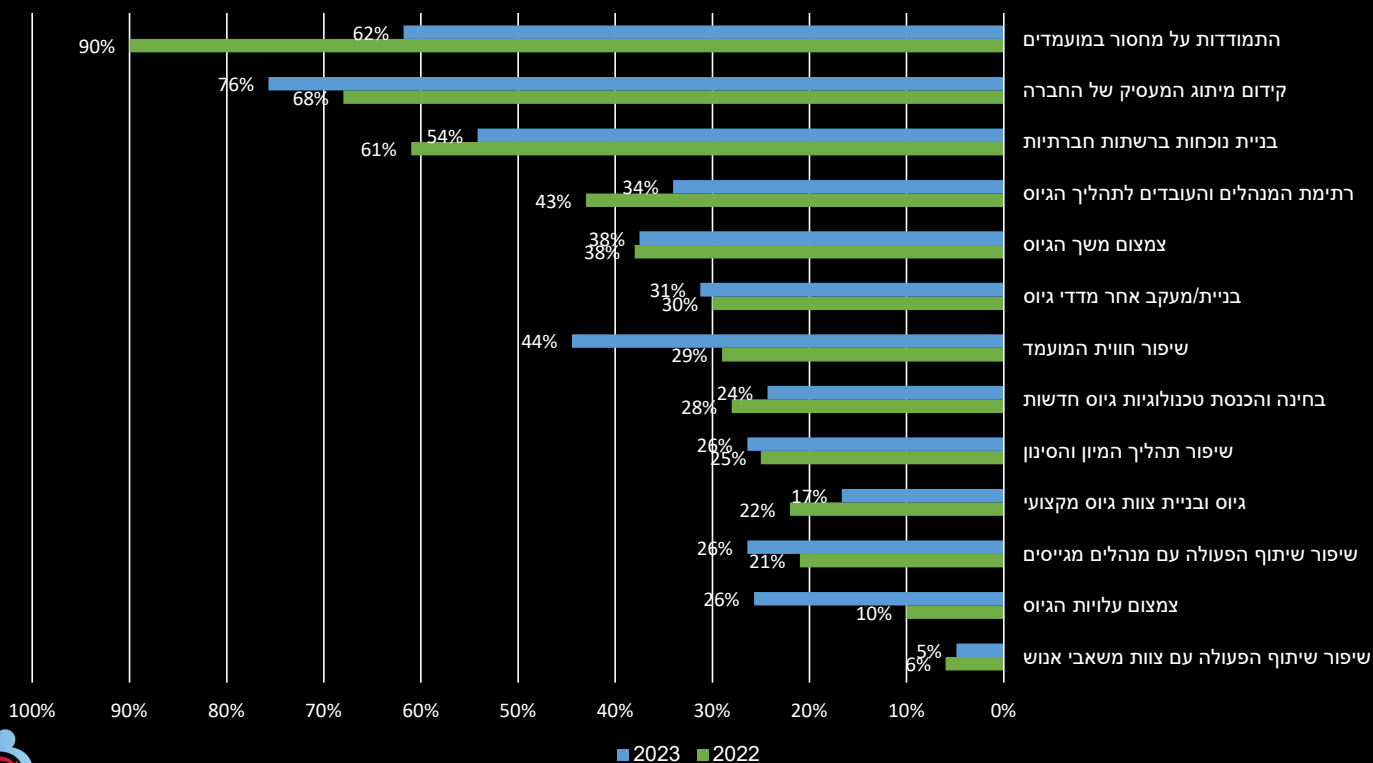


לצד ההאטה המורגשת – עדיין 65% מהארגונים צופים שתהיה צמיחה בכמות העובדים. עם זאת חשוב לציין שבסקר שבוצע אשתקד 91% מהארגונים צפו גידול בכמות העובדים. אין ספק שמצב השוק משתקף היטב בסקר. המשמעות של הנתונים:

- נצטרך להשקיע יותר ויותר מאמצים בשימור עובדים, בניודים פנימיים ובמסלולי קריירה ארגוניים.
- תקופת האטה היא הזדמנות מצוינת לבניית תשתיות, לחיזוק המקצועיות של צוותי הגיוס, טכנולוגיות מידע ועוד.
- ארגונים אשר קוראים נכון את המפה ימשיכו להתייחס לתפקידי הגיוס והסורסינג כאל הלב הפועם והאסטרטגי של הארגון. לצד החשיבות, נצטרך לטפח את צוותי הגיוס והמש"א כדי לייצר מחוברות ארגונית ומוטיבציה.

המחסור במועמדים פחות מטריד לעומת אשתקד

האתגרים לשנה החדשה (2023 לעומת 2022)



בבנצ'מארק לשנת 2021 78% מהארגונים סימנו את ההתמודדות על מחסור במועמדים כאתגר, בבנצ'מארק 2022 קפצנו ל-90% ואילו השנה (2023) צנחנו ל-62%.

השנה, בפעם הראשונה – קידום מיתוג המעסיק של החברה הופך לאתגר מספר 1 ואחריו בניית נוכחות ברשתות החברתיות.

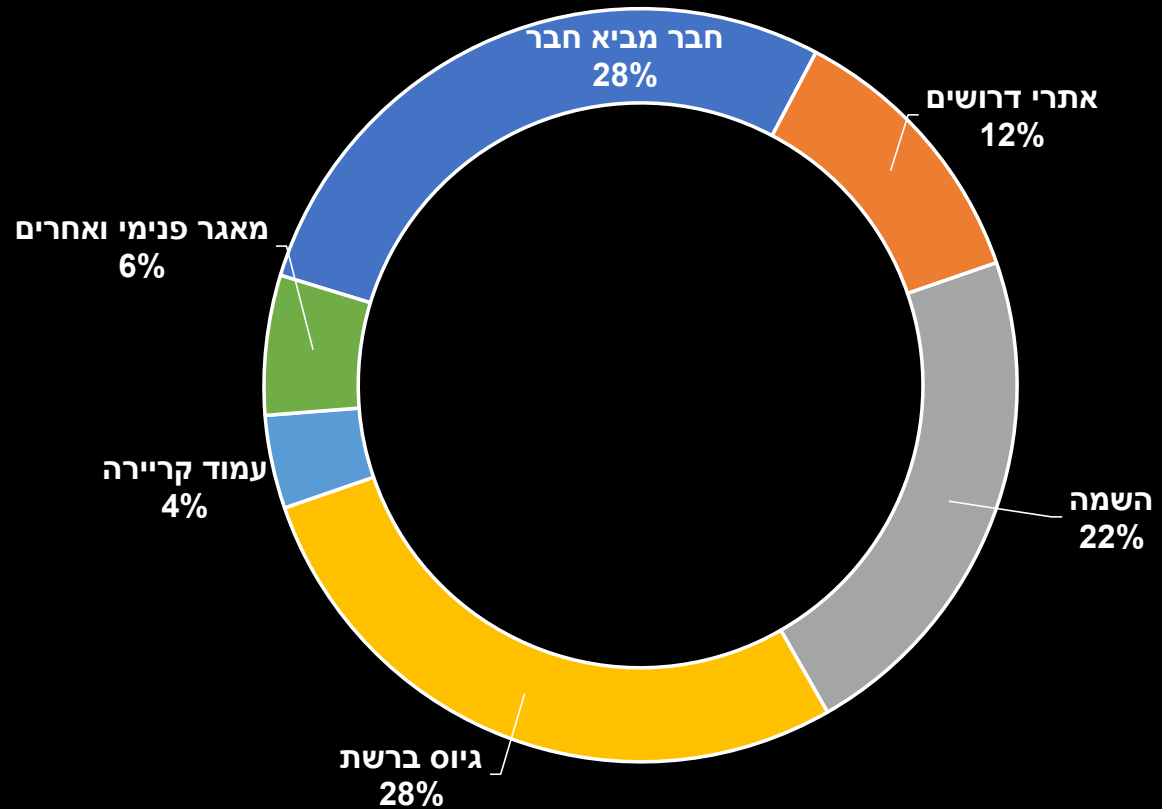
גם ארגונים שהקפיאו גיוסים מבינים היטב שמיתוג מעסיק הוא ריצה למרחקים ארוכים, שמדובר בפרויקט ארגוני אסטרטגי שאינו קשור לכמות הגיוסים.

רוצים לקבל מידע על סדנאות גיוס ברשתות החברתיות וסדנאות מיתוג מעסיק (כולל תוכן מעודכן בנושא Chat GPT ומידגרני)? צרו קשר: info@hrd.co.il

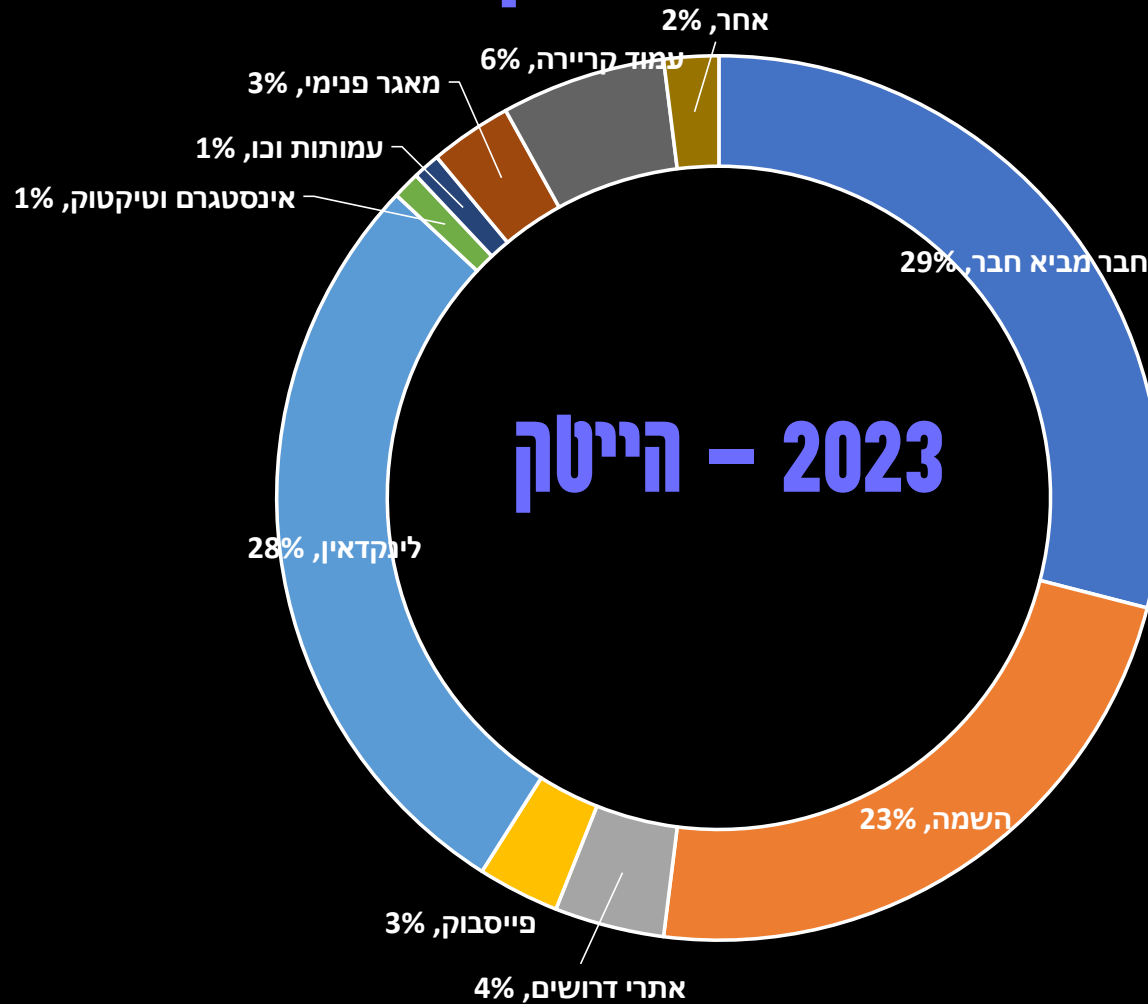
התפלגות חקורות הגיוס 2023

מקורות הגיוס המובילים לשנת 2023 הם:

- חבר מביא חבר ששומר על דירוג במקום הראשון בעוגת מקורות הגיוס (ונוסיף כאן שלא מדובר רק בכמות, אלא גם בקליטות מוצלחות ולאורך זמן)
- גיוס ברשתות חברתיות (פייסבוק ולינקדאין)
- חברות השמה (עם ירידה קלה שיתכן שנובעת ממוטיבציה של ארגונים להגדיל את מקור הגיוס העצמאי)

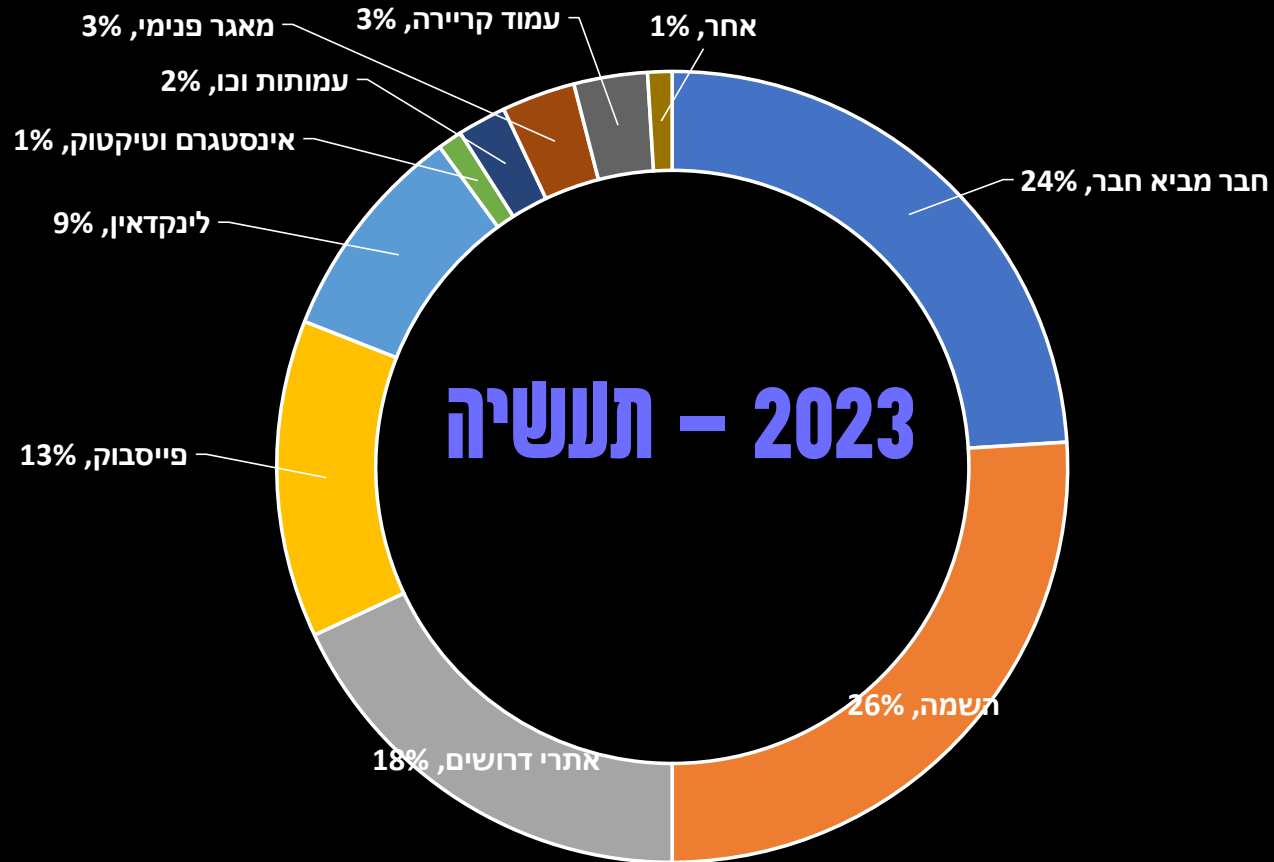


התפלגות מקורות הגיוס 2023 – הייטק

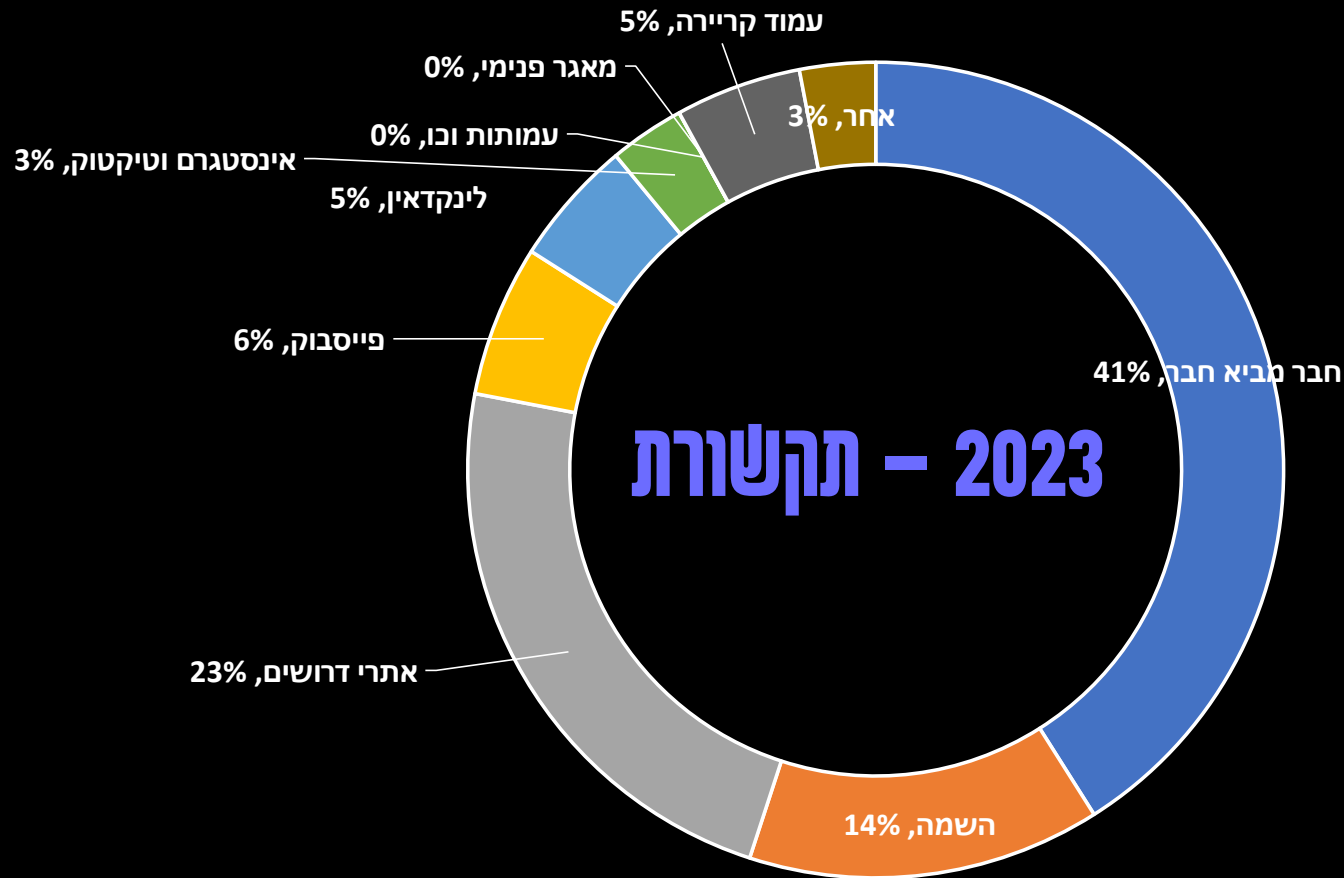


הייטק – 2023

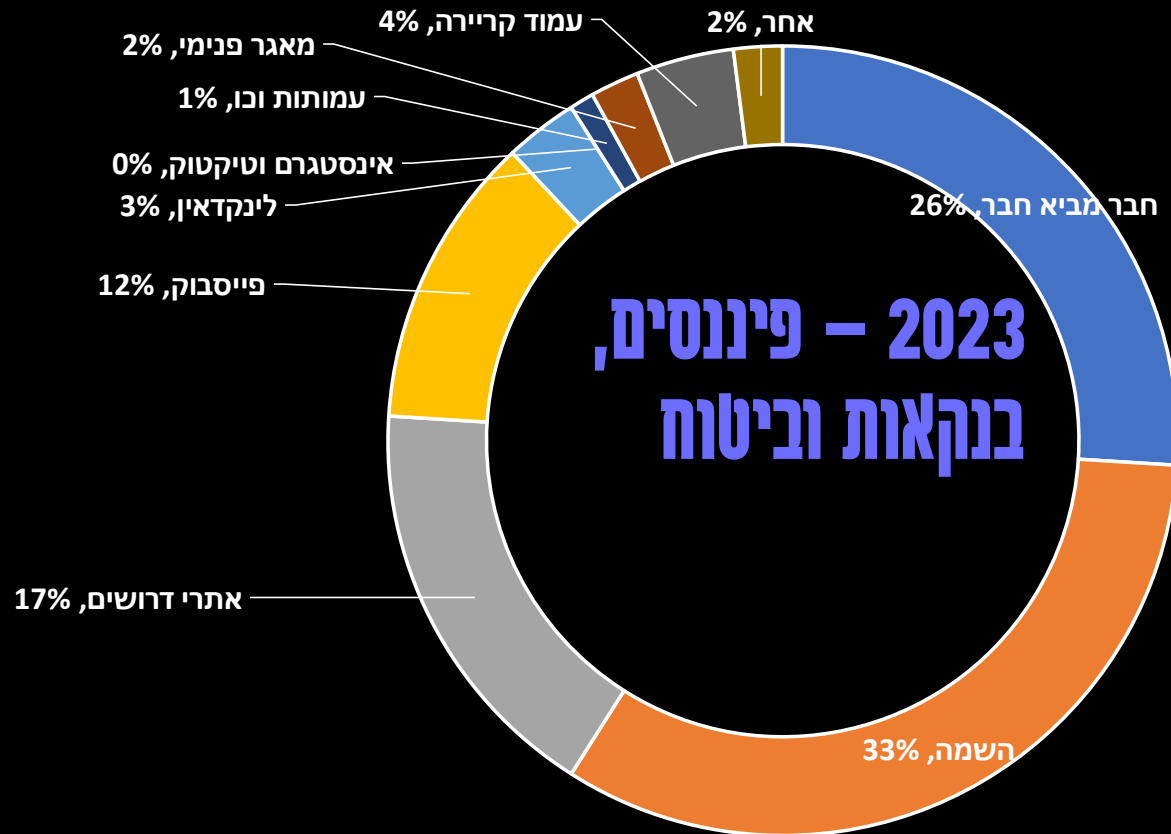
התפלגות מקורות הגיוס 2023 – תעשייה



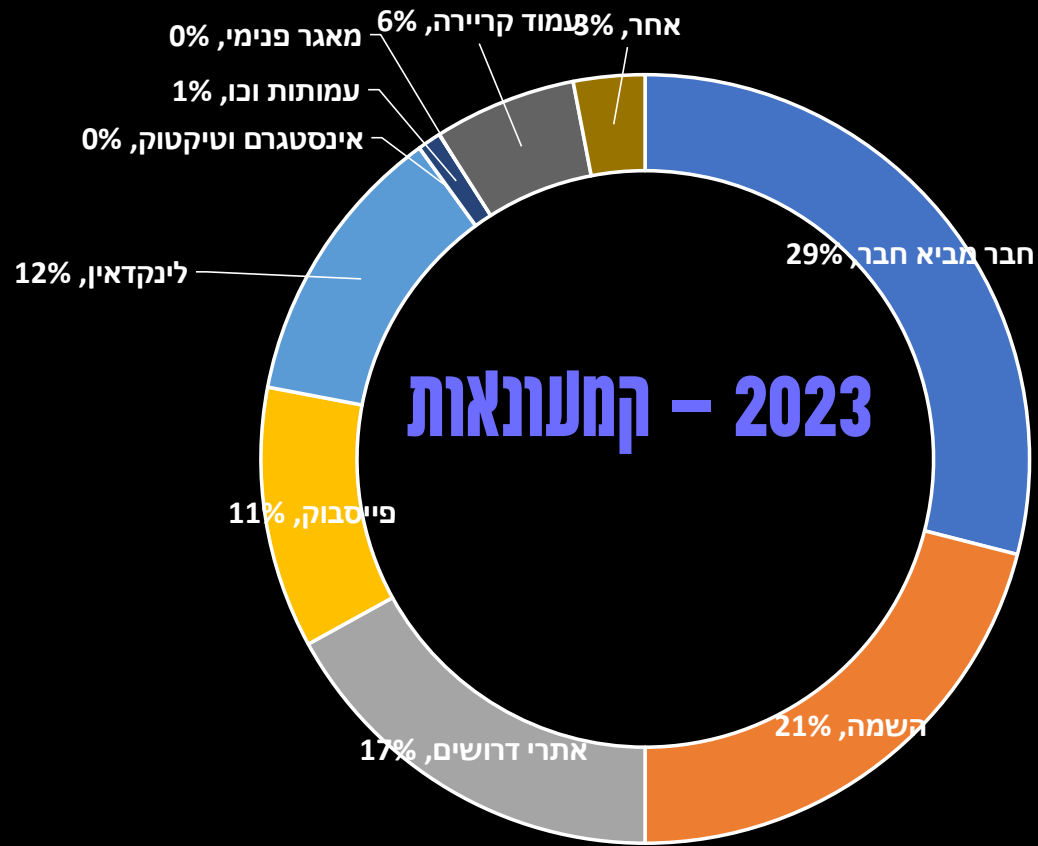
התפלגות מקורות הגיוס 2023 – תקשורת



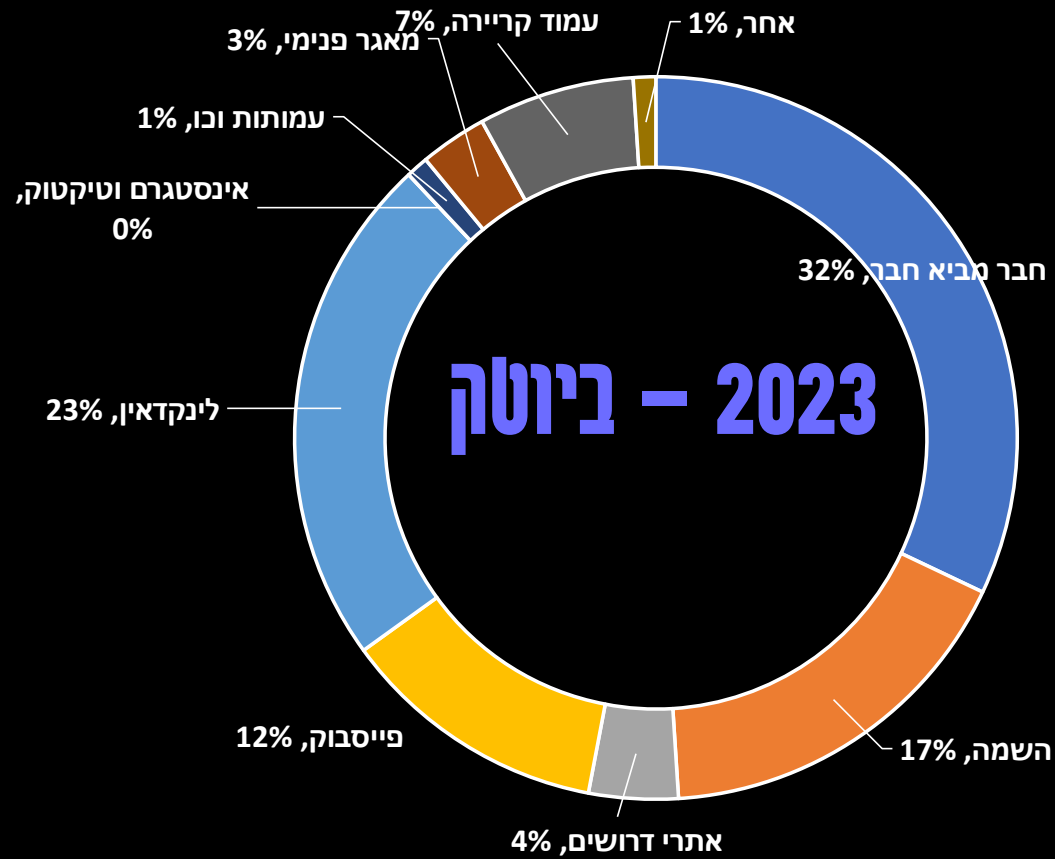
התפלגות מקורות הגיוס 2023 – פיננסים בנקאות וביטוח



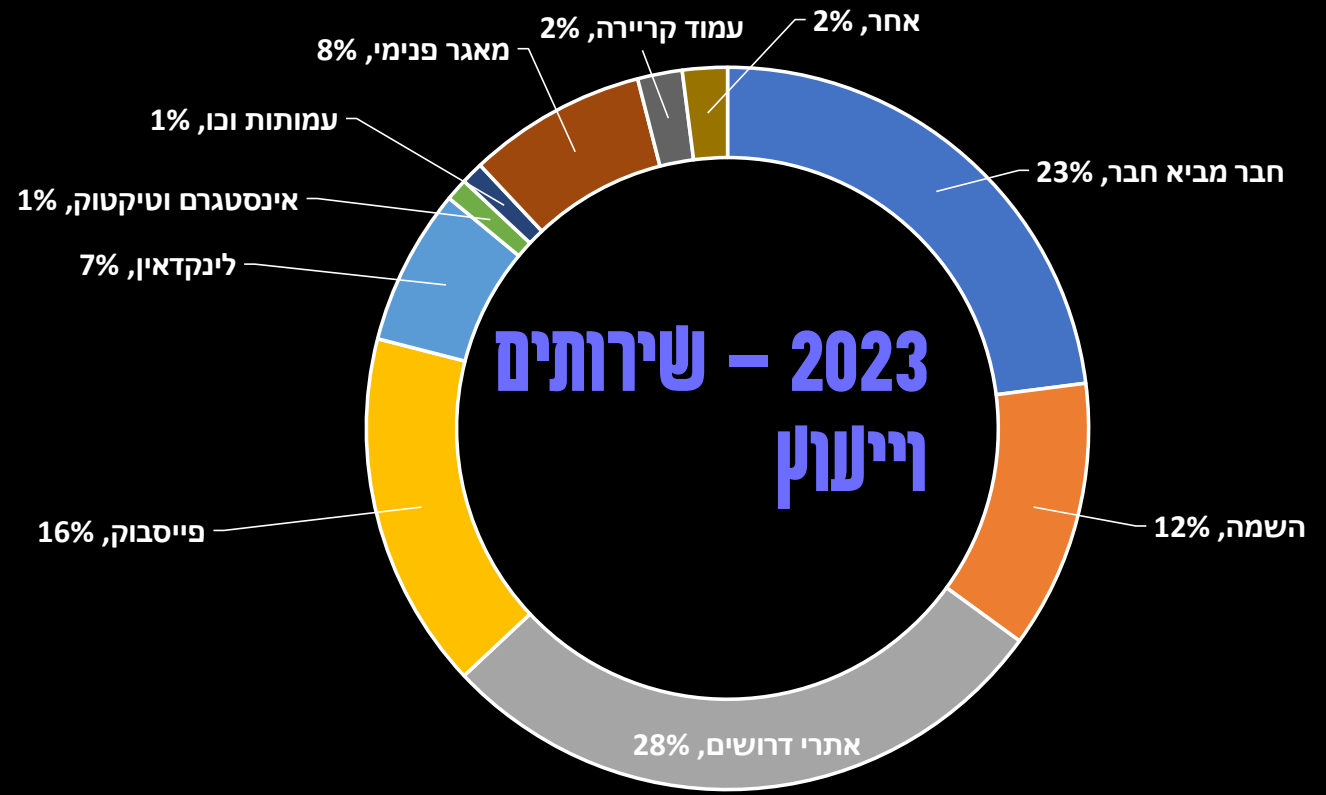
התפלגות מקורות הגיוס 2023 – קמעונאות



התפלגות מקורות הגיוס 2023 – ביוטק



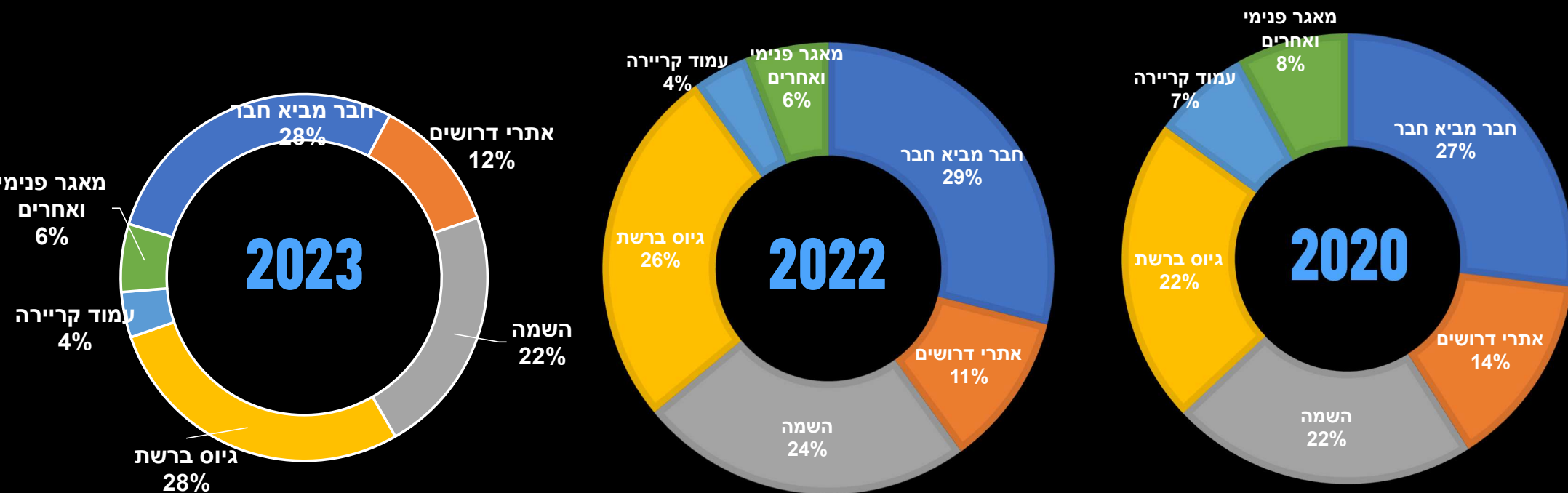
התפלגות מקורות הגיוס 2023 – שירותים וייעוץ



שירותים – 2023
וייעוץ

התפלגות מקורות הגיוס 2023 לעומת השנים הקודמות -

הגיוס ברשתות החברתיות מתחזק



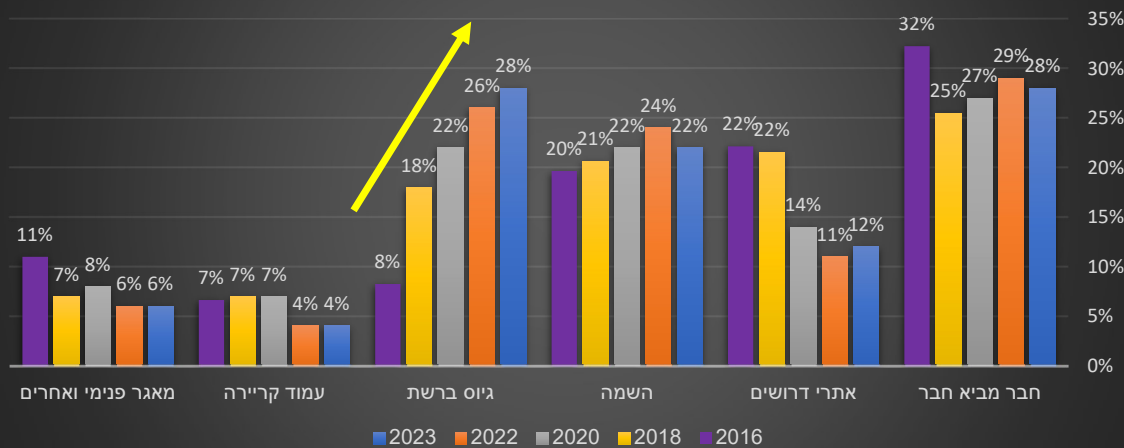
הגיוס ברשתות החברתיות מתחזק. עליה של 2% שנובעת ממספר סיבות:

- מועמדים פאסיביים שלא נמצאים בהכרח בזירות הקלאסיות לחיפוש עבודה, אבל נמצאים ברשתות החברתיות
- התמקצעות צוותי הגיוס והסורסינג ועבודה נכונה יותר ברשת

גם מקור גיוס חמ"ח התחזק והוא בהחלט מתחבר גם לפעילות ברשתות החברתיות

התפלגות מקורות הגיוס ב-7 שנים האחרונות

התפלגות מקורות הגיוס ב-7 השנים האחרונות



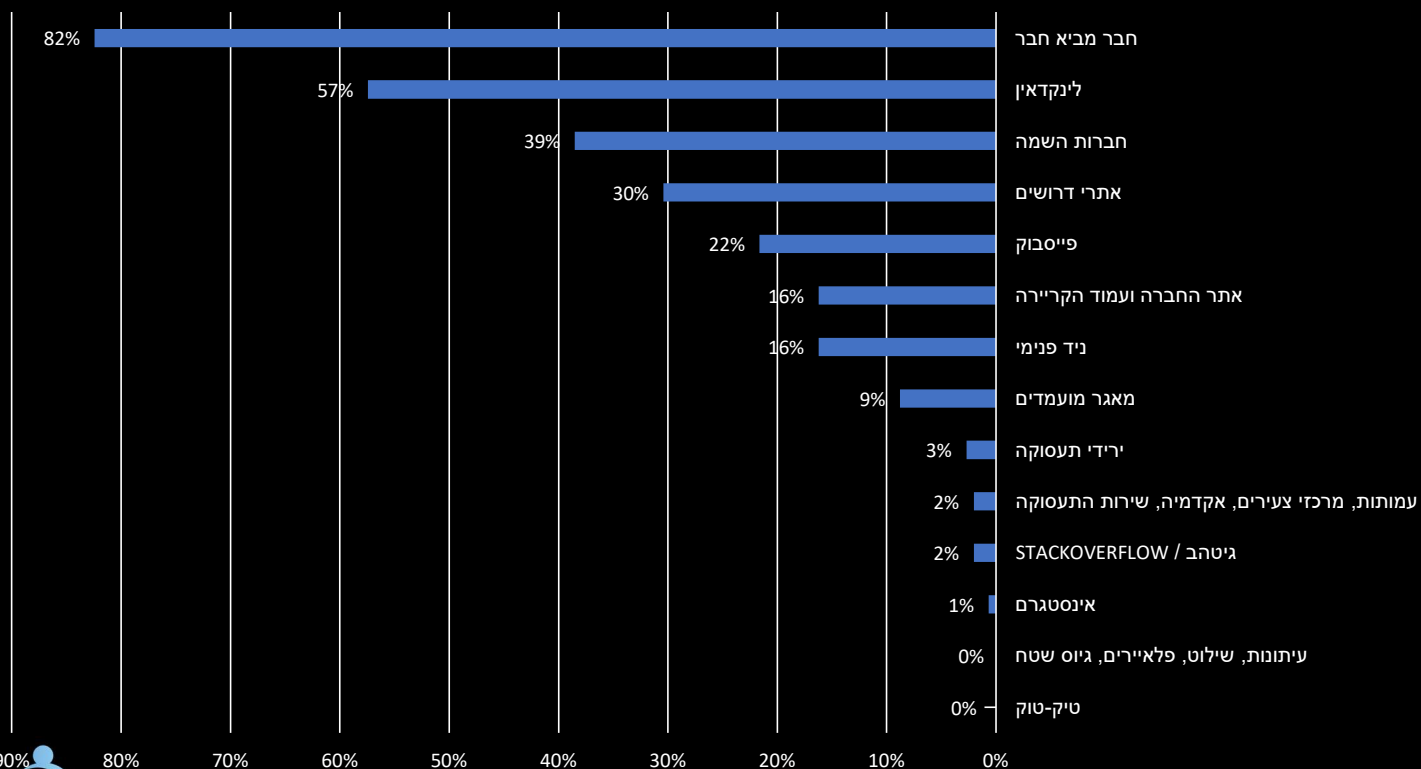
מרתק לראות את השינוי בתמהיל מקורות הגיוס ב-7 השנים האחרונות.

- גיוס ברשת עלה מ-8% ל-28% - זו קפיצה מטורפת! שימו לב שגם בתוך חמ"ח וגם בתוך חברות השמה מסתתר "גיוס ברשת"
- מגמת עליה בחבר מביא חבר (השנה אומנם הייתה ירידה של 1% אך היא זניחה ויכולה לנבוע מסטייה סטטיסטית)
- ירידה באתרי הדרושים שכנראה מוסברת על רקע חיפוש עבודה פאסיבי ועל רקע התחזקות הגיוס ברשת שלקח נתח משמעותי מאתרי הדרושים (ועדיין אתרי הדרושים הם מקור חשוב שאי אפשר להתעלם מקיומו)
- חברות ההשמה שומרות על כוחן.
- עמוד קריירה נשאר עם אחוז מאוד נמוך. אנחנו משערים שהסיבה לכך נעוצה בשני גורמים מרכזיים: האחד – השימוש הגובר ברשתות החברתיות (וההעדפה לא להפנות לאתר הקריירה בגלל פגיעה בחשיפה האורגנית), השני – אתרי קריירה שאינם מקודמים אינם זוכים לתנועה מספקת.
- מאגר פנימי ומקורות גיוס אחרים (כמו עמותות) – נותרו ללא שינוי לעומת שנה שעברה. יתכן שהעומס על צוותי הגיוס השפיע על נתון זה, משום שמדובר במקור גיוס שדורש משאבי זמן וטכנולוגיה שתומכת בכך.

מהם 3 מקורות הגיוס האפקטיביים (עלות תועלת)?

16.03.23 | מתחם לאגו | HR Tech ישראל

מקורות הגיוס האפקטיביים ביותר



בשאלה זו התבקשו הנשאלים לסמן את 3 מקורות הגיוס האפקטיביים ביותר עבורם – ברמת העלות מול התועלת.

לא מפתיע לראות שיש הלימה בין הנתונים הללו להתפלגות מקורות הגיוס הכללית.

3 מקורות הגיוס שדורגו כאפקטיביים ביותר הם:

- חבר מביא חבר
- לינקדאין
- חברות השמה

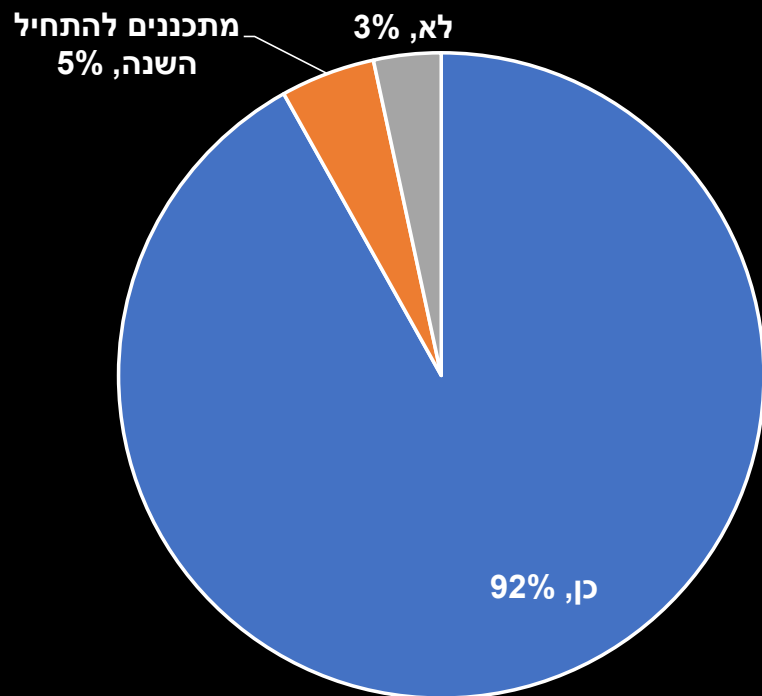
אתרי הדרושים ופייסבוק מדורגים במקומות הרביעי והחמישי. אנחנו מאמינים שעם שימוש נכון ויעיל בפלטפורמות האלה אפשר להגיע לנתונים הרבה יותר מרשימים. כולם יודעים לפרסם פוסט בפייסבוק, כולם יודעים לפרסם משרה באתרי הדרושים. הרבה מאוד מגייסים וסורסרים לא עושים את זה נכון. בסדנת כתיבה גיוסית שיווקית ופרסום אפקטיבי בפייסבוק אנחנו נותנים ידע וכלים שיכולים לשפר משמעותית את המספרים.

נתון מעניין נוסף הוא הירידה של חברות ההשמה מ-49% ל-39%. יתכן שהדבר נובע מהעלויות.

97% מהארגונים נמצאים ברשתות חברתיות או

מתכננים להתחיל השנה

האם אתם נעזרים ברשתות חברתיות למיתוג מעסיק?



97% מהארגונים נעזרים ברשתות החברתיות לגיוס ולמיתוג מעסיק או מתכננים להתחיל השנה. 92% כבר שם (לעומת 86% בסקר בשנה שעברה).

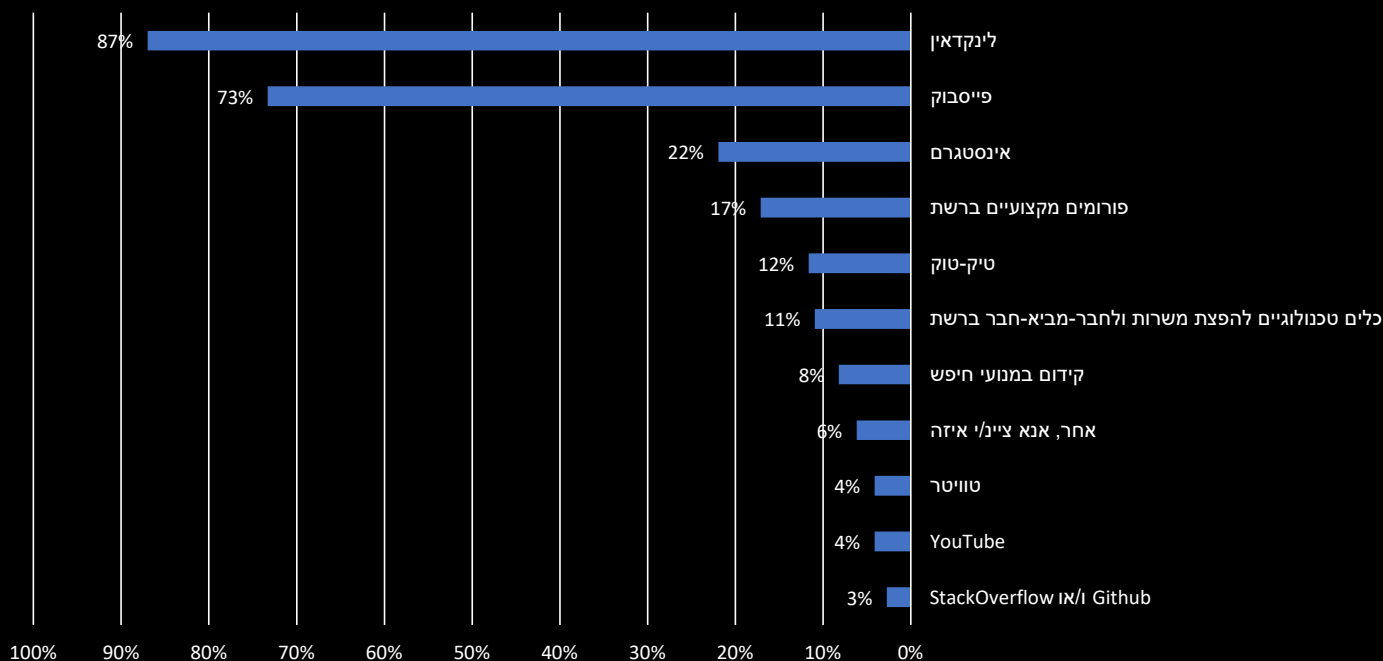
המשמעות: התחרות הולכת ונעשית מאתגרת יותר.

כדי להתמודד עם התחרות חשוב להצטייד בארגז כלים מקצועי שיאפשר לכם לעבוד בצורה חכמה ואפקטיבית יותר ברשתות החברתיות.

לקבלת הצעה להכשרות לגיוס ולמיתוג מעסיק ברשתות החברתיות כולל ChatGPT ועיצוב בקאנבה ובמידגריני- צרו קשר info@hrd.co.il

87% מהמגייסים בלינקדאין, 73% בפייסבוק

באילו רשתות/כלים אתם משתמשים לגיוס ולמיתוג מעסיק?



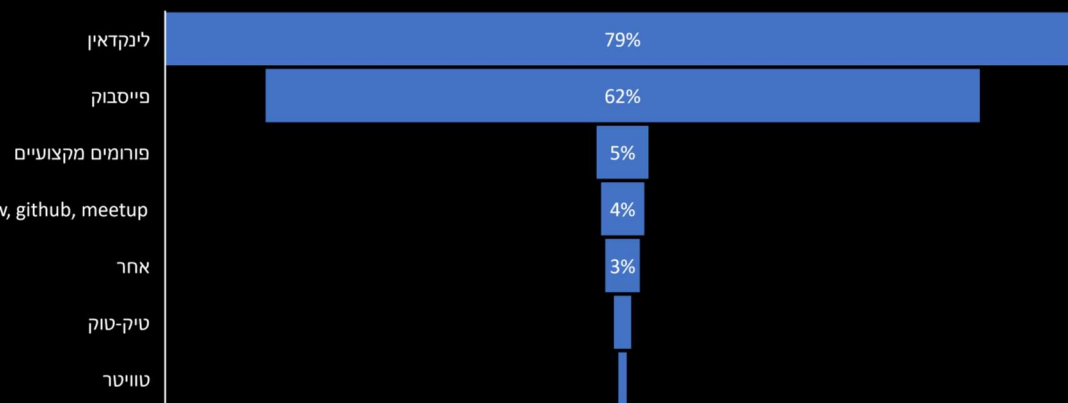
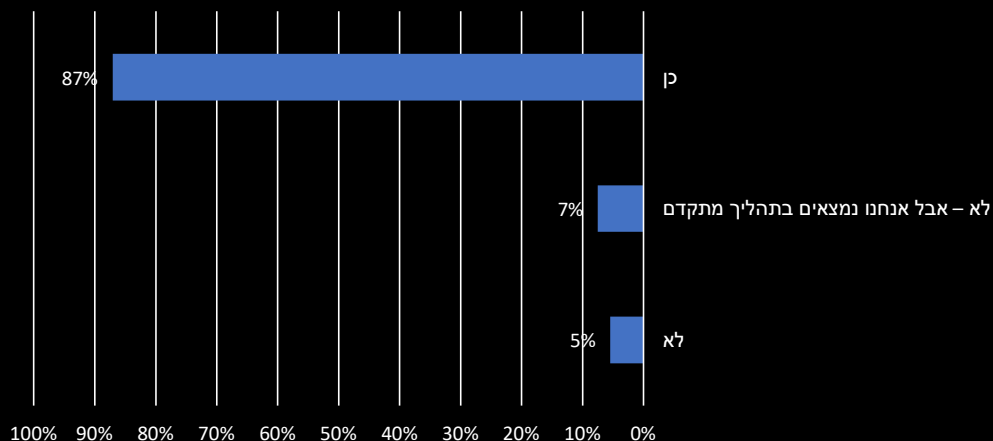
ההפתעה הגדולה של הבנצ'מארק – טיקטוק עולה מ-1% ל-12% ואינסטגרם עולה מ-14% ל-22%. עם זאת, לינקדאין ופייסבוק הן שתי הרשתות החברתיות הדומיננטיות לגיוס עובדים. החדשות הטובות – יש כאן מקור גיוס זמין ויעיל. החדשות הרעות – התחרות המטורפת הופכת את המשחק למאתגר יותר. מקצועניות ומקצועני גיוס שמגיעים אלינו להכשרות לינקדאין, סורסינג, פייסבוק ומקורות גיוס מקבילים כלים פרקטיים שעוזרים להם להגיע למועמדים לפני המתחרים.

79% הצליחו לגייס השנה בלינקדאין, 62% בפייסבוק

מהיכן הצלחתם לגייס?

אם כן

האם הצלחתם לגייס ברשת?



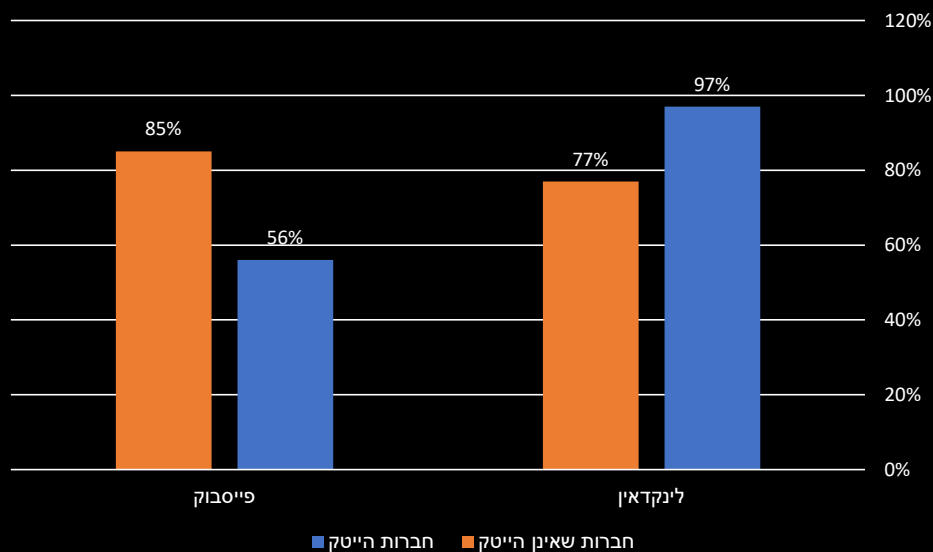
ירידה קלה באחוז ההצלחה לגיוס בלינקדאין (מ-83% אשתקד ל-79%). ניתן להסביר את הפער על רקע התחרות הגוברת. ראוי לציון כי אחוז החברות שאינן הייטק עלה משמעותית בסקר זה מה שיכול להשפיע על התוצאות. לכן בשקף הבא נבחין בין הייטק ללא הייטק

97% מחברות ההיטק הצליחו לגייס בלינקדאין השנה

16.03.23 | מתחם לאגו | כנס ישראל HR Tech

מהיכן הצלחתם לגייס – הייטק לעומת לא הייטק?

באיזו רשת הצלחתם לגייס בשנה האחרונה?



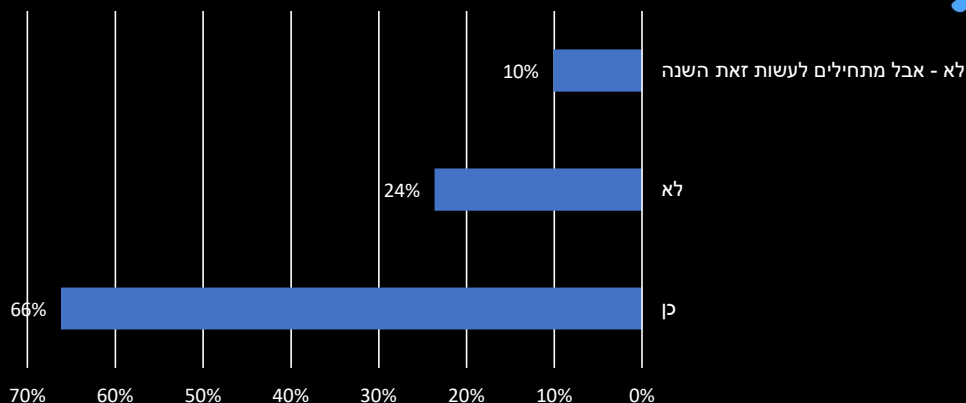
באופן צפוי אנו רואים את הפער בהצלחת הגיוסים בעזרת לינקדאין בחברות הייטק – עם 97% מהחברות שדיווחו על גיוס דרך ערוץ זה. לעומת 77% מהארגונים שאינם הייטק שהצליחו לגייס בלינקדאין. יחד עם זאת אנו רואים בשנה האחרונה עליה משמעותית בגיוס בלינקדאין גם בחברות מהתעשיות הנוספות כגון בנקים, מזון, ביטוח, ראיית חשבון, פארמה ועוד.

ומצד שני אנו רואים שיותר חברות אינן הייטק הצליחו לגייס בפייסבוק (85%) בהשוואה לחברות ההייטק (עם 56% בלבד)

אנו מאמינים ששימוש מקצועי יותר בפייסבוק מצד חברות טכנולוגיות ושימוש מקצועי יותר בלינקדאין מצד חברות שאינן הייטק – יאפשר את אפקטיביות מקורות הגיוס הללו. לקבלת הצעה לסדנאות מותאמות, צרו קשר info@hrd.co.il

76% מהארגונים פונים בצורה יזומה / מתכננים להתחיל השנה. רוב הפניות מבוצעות על ידי צוות הגיוס/מש"א

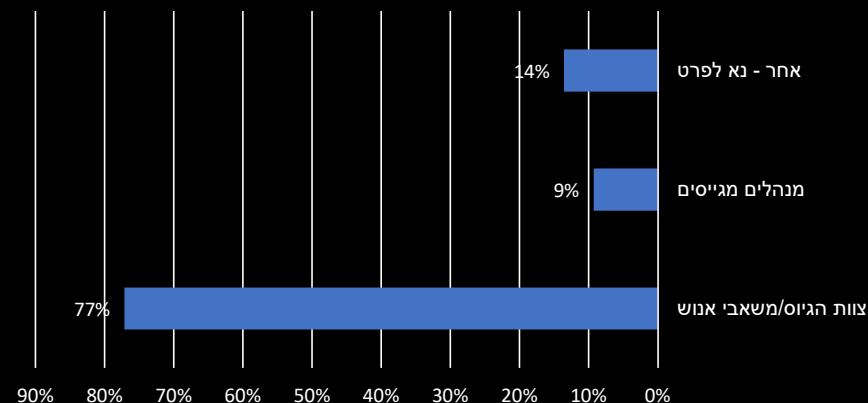
האם אתם פונים למועמדים בצורה יזומה?



אם כן



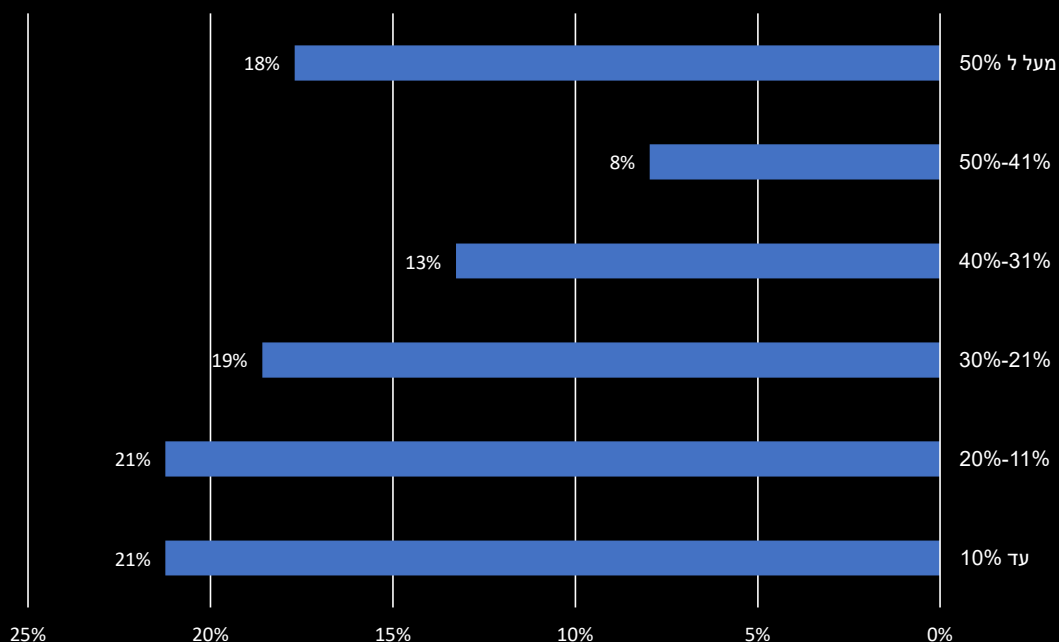
מי מבצע את הפניה היזומה?



אחד המפתחות להצלחה בהתמודדות עם אתגרי הגיוס הוא בניית תשתית של "ארגון מגייס" ורתימת המנהלים להיות חלק מתהליך הגיוס. הגיוס הוא לא ספק והמנהלים המגייסים הם לא לקוח. מדובר באתגר ארגוני. לכן, אחד היעדים שארגונים יכולים להציב הוא הגדלת אחוז הפניות שנעשות על ידי המנהלים המגייסים. השנה אנחנו עדים לעליה באחוז המנהלים המגייסים שפונים (מ5% ל9%). עם זאת הדרך עוד ארוכה. אגב, הסטטיסטיקה מוכיחה באופן מובהק שפניות שמבוצעות על ידי מנהלים זוכות ליותר שיעורי חזרה. בדיוק בגלל זה, בנינו סדנת לינקדאין ייעודית למנהלים מגייסים בהנחיית יעקב רוזן.

עליה קלה באחוז החזרה לפניות היזומות

מה % החזרה שלכם לפניות יזומות?

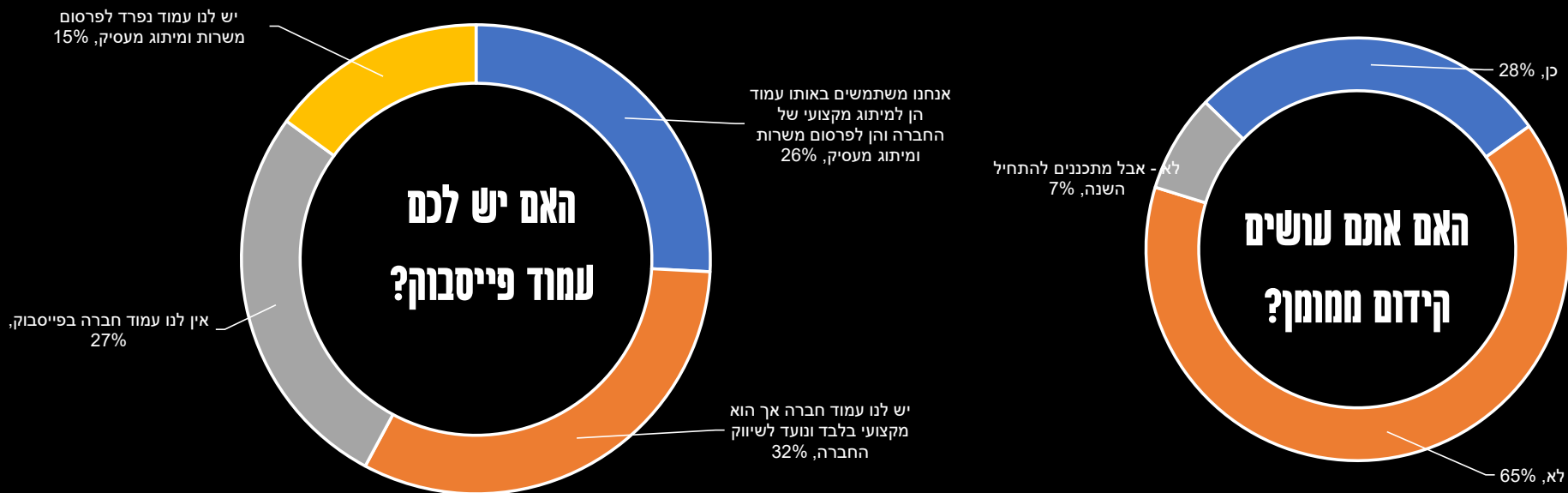


כל מקצוענית/ית גיוס וסורסינג יודע/ת כמה זמן נדרש לאיתור המועמדים המתאימים. אנחנו שולחים פניות, אבל רוב המועמדים לא מגיבים. העלאת אחוז החזרה לפניות היזומות הוא בהחלט יעד שכדאי להציב לעצמכם. איך אפשר להשפיע על אחוז החזרה?

- פניה אפקטיבית למועמדים (בסדנאות הלינקדאין אנחנו מלמדים איך לייצר פניה שתגדיל את אחוז החזרה של המועמדים).
- איתור מועמדים שמקבלים פחות פניות (ולא בגלל שהם פחות טובים, אלא כי הפרופיל שלהם עולה בפחות חיפושים).
- שימוש במנהלים מגייסים לצורך הפניה

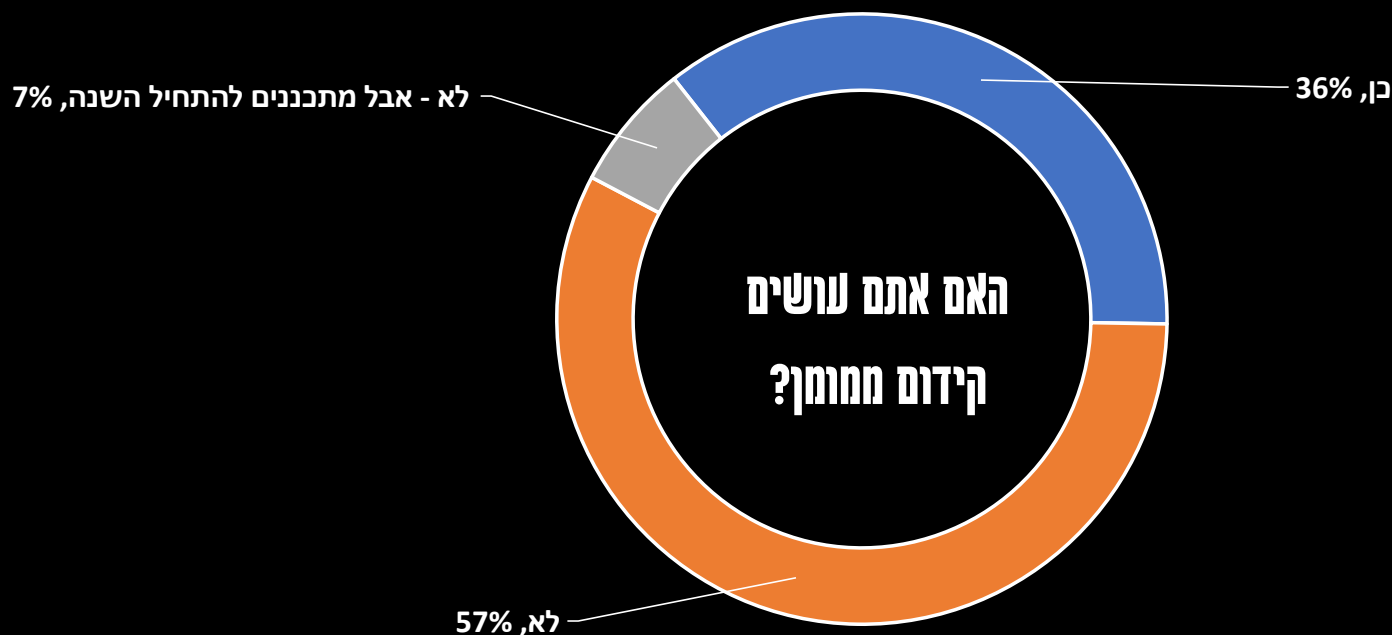
בבנצ'מארק השנה ניכרת עליה באחוז החזרה לפניות. יתכן שניתן להסביר זאת על רקע מצב השוק. עם זאת, בקרב ארגונים רבים יש עוד מקום לשיפור.

ניהול עמוד עסקי בפייסבוק וקידום מחומן



נראה שרוב הארגונים לא מנצלים את מלוא היכולות בפייסבוק. אם אתם רוצים לנהל עמוד פייסבוק בצורה מקצועית ו/או לעשות קידום ממומן – יש לנו סדנה פרקטית שתעניק לכם את כל הכלים כדי להצליח.

האם אתם עושים קידום מחומן בלינקדאין?



קידום ממומן הוא מעבר לקידום בתשלום של JOB POST. קמפיינים ממומנים בלינקדאין למיתוג מעסיק יכולים לסייע בהגדלת אחוזי החזרה של מועמדים ולקידום מיתוג המעסיק. החדשות הטובות: אנשי ונשות גיוס וסורסינג יכולים לעשות קמפיינים בלינקדאין הרבה יותר טוב מהרבה קמפיינרים בגלל ההכרות עם החיפושים במערכת. רוצים ללמוד איך לנהל קמפיינים בלינקדאין? צרו איתנו קשר info@hrd.co.il

HRTECH

• Unleash the HR potential •

16.03.23 | מתחם לאגו | כנס ישראל HR Tech

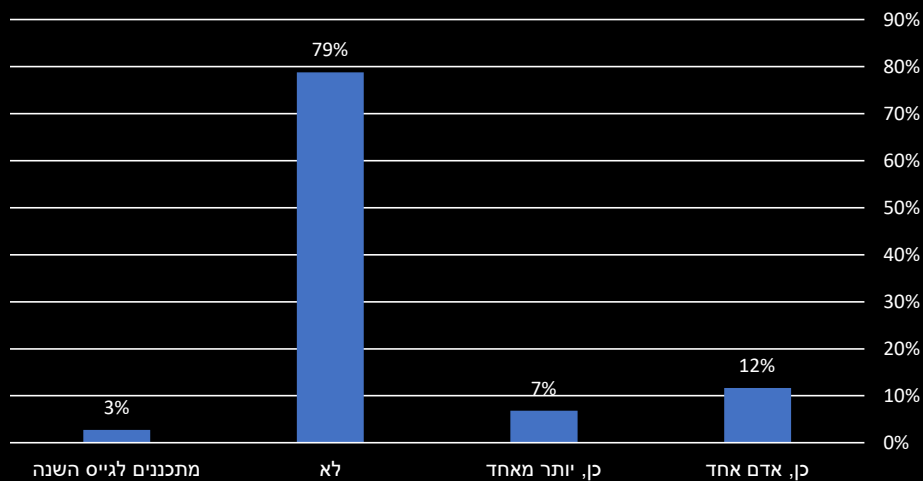
הסדנאות הפרקטיות שלנו

להזמנת סדנה: info@hrd.co.il

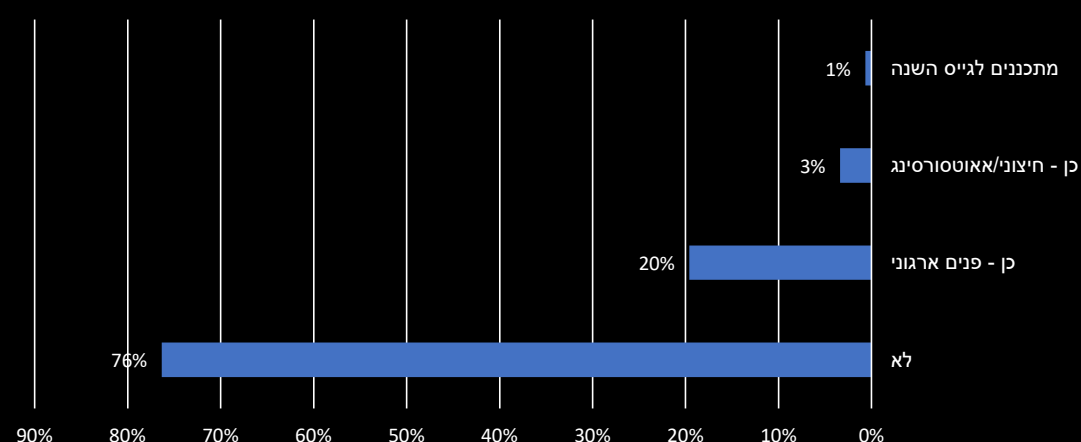
	סדנת גיוס טכנולוגי	סדנאות לינקדאין	סדנת כתיבה גיוסית שיווקית
חדש! סדנת CHATGPT לגיוס	סדנת ריקורטר לייט	סדנת סורסינג למתקדמים	סדנת גיוס אפקטיבי בפייסבוק ובאינסטגרם
חדש! סדנת/הרצאת CHATGPT לחנהלים ועובדים להעשרה	סדנת ראיונות	סדנת לינקדאין מרקטינג	סדנת קידום מחומן
	סדנת קאנבה לגיוס ולמיתוג מעסיק + מידגרני	סדנת פסיכולוגיה חיובית	סדנת מיתוג מעסיק

חבנה ארגונית של הגיוס

האם יש לכם פונקציית סורסינג ייעודית?



האם יש לכם CV Center או מראיינות טלפוניות

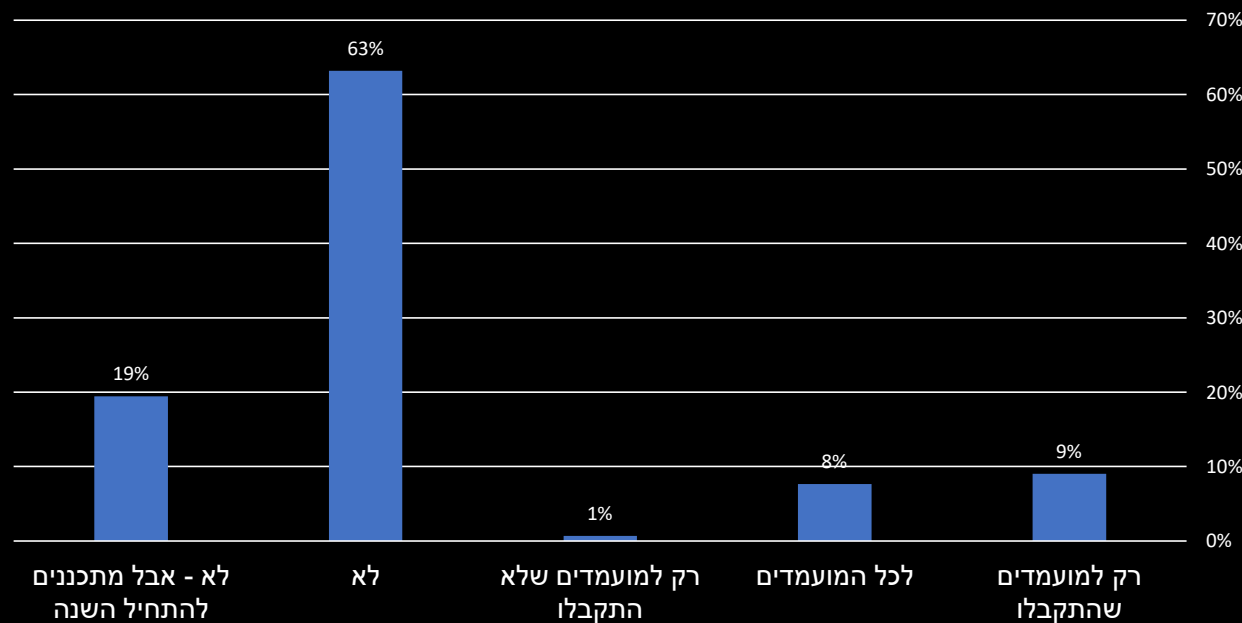


סורסינג הוא מקצוע שדורש למידה ומומחיות. ארגונים שמגייסים פונקציית או פונקציות סורסינג נהנים מיכולת מוגברת לאיתור ולמשיכת מועמדים ועל ידי כך מעלים את יכולת הגיוס העצמאית שלהם.

חווית מועמד – טעון שיפור

רוב הארגונים לא מעבירים שאלון שביעות רצון למועמדים. – וזה פספוס גדול לדעתנו. חשוב לדעת מה המועמדים חושבים עלינו ועל תהליך הגיוס, בדגש על המועמדים שלא התקבלו לעבודה וכנראה מספרים עלינו לחברים שלהם.

מעבירים סקר שביעות רצון למועמדים (חווית מועמד)?

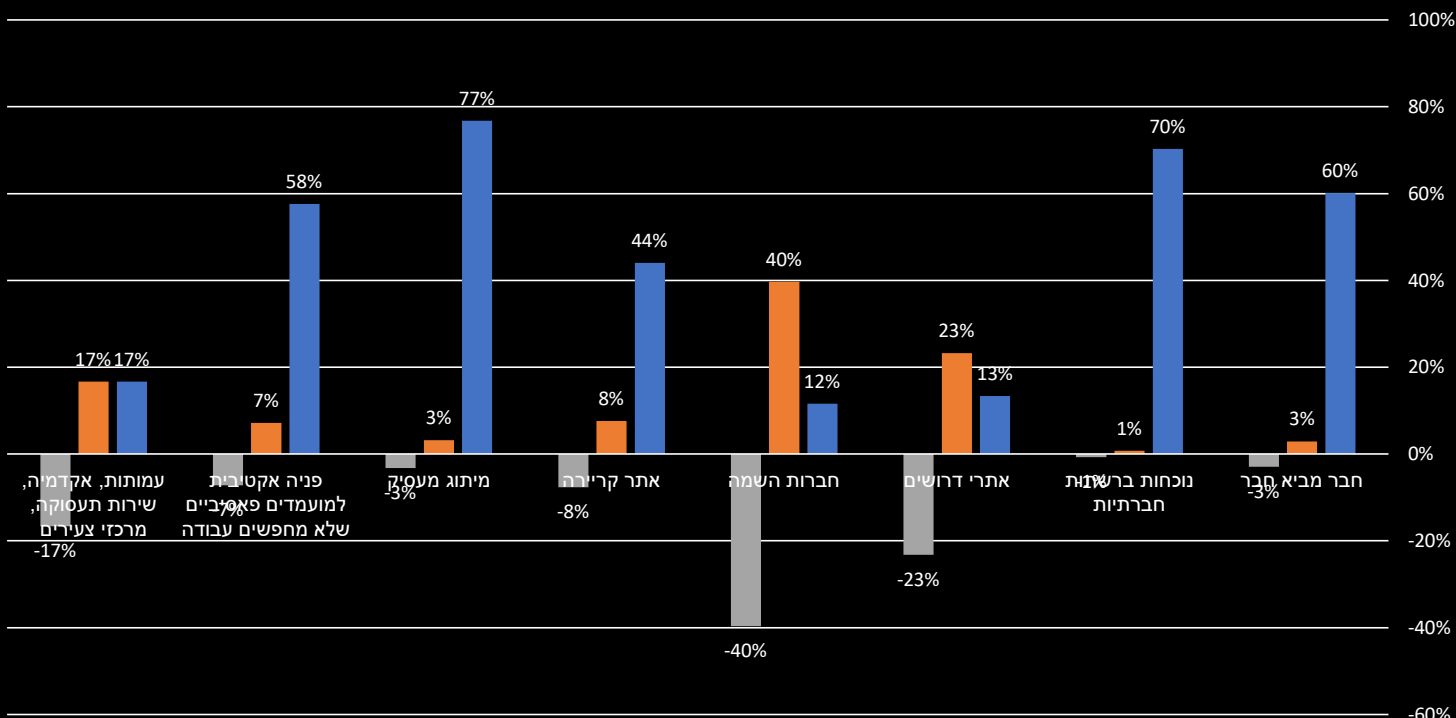


במה ארגונים מגייסים ישקיעו יותר / פחות?

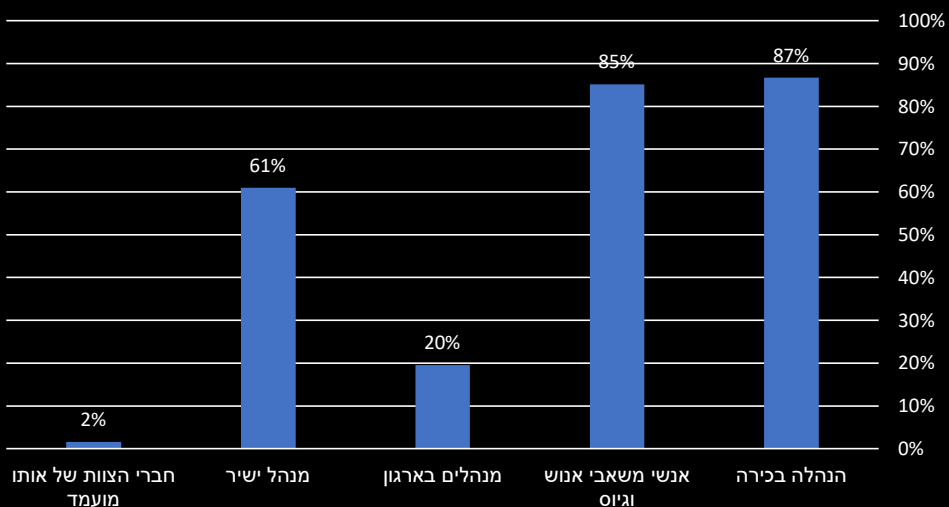
האם תשקיעו יותר או פחות במקורות הגיוס הבאים בשנה הבאה?

יש התאמה בין אפקטיביות מקורות הגיוס לבין ההשקעה המתוכננת על ידי ארגונים. חבר מביא חבר ונוכחות ברשתות החברתיות הם שני מקורות גיוס עצמאיים שהוכחו כאפקטיביים ולכן לא פלא שארגונים מתכננים להשקיע יותר על מנת לחזק את מקורות הגיוס הללו. כמו כן, ארגונים ממשיכים להשקיע במיתוג מעסיק מתוך הבנת החשיבות.

	יותר	ללא שינוי	פחות
חבר מביא חבר	60%	37%	3%
נוכחות ברשתות חברתיות	70%	29%	1%
אתרי דרושים	13%	63%	23%
חברות השמה	12%	49%	40%
אתר קריירה	44%	48%	8%
מיתוג מעסיק	77%	20%	3%
פניה אקטיבית למועמדים פאסיביים שלא מחפשים עבודה	58%	35%	7%
עמותות, אקדמיה, שירות תעסוקה, מרכזי צעירים	17%	67%	17%



מי לא זכאי לתגמול?



חושבים להתחיל השנה, 2%

לא, 10%

כן, 88%

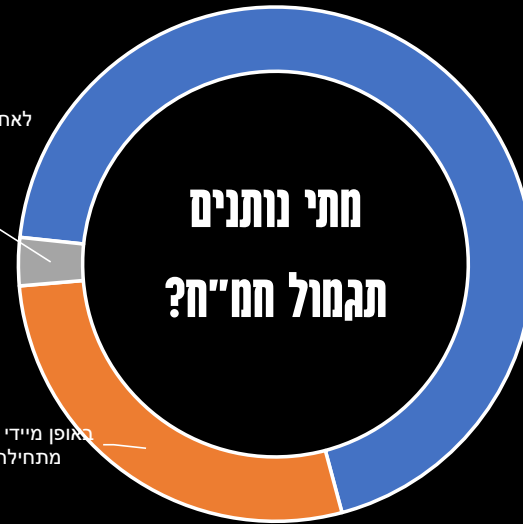
האם אתם חתגמלים על חבר מביא חבר?

רוב הארגונים מתגמלים את העובדים או מתכננים לתגמל על חמ"ח. ברוב הארגונים אנשי גיוס, מש"א, הנהלה בכירה ומנהלים ישירים לא מתוגמלים על חמ"ח.



מתגמלים רק על גיוס מוצלח, 83%

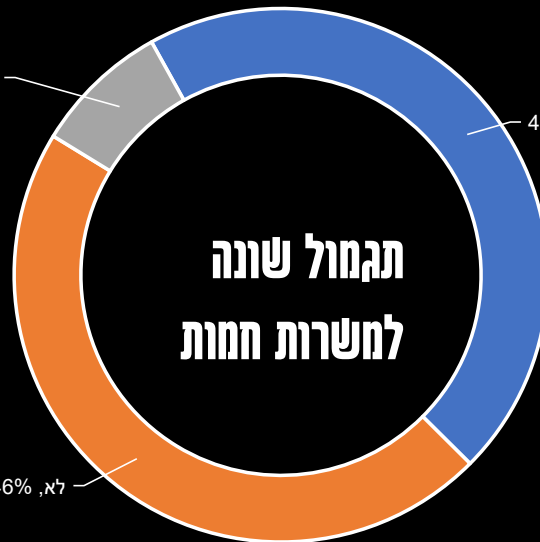
מתגמלים גם לאורך הדרך - גם אם החבר לא גוייס בסופו של דבר, 17%



לאחר יותר מ-3 חודשים, 3%

לאחר 3 חודשים של עבודה, 69%

האופן מידי או תוך כמה שבועות מתחילת העבודה, 28%



שוקלים להתחיל השנה, 8%

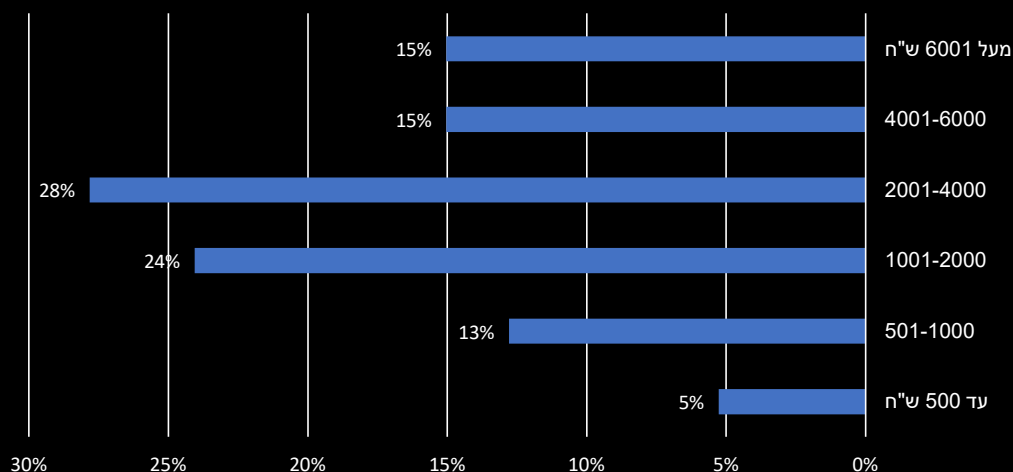
כן, 46%

לא, 46%

תגמול שונה למשרות חמות

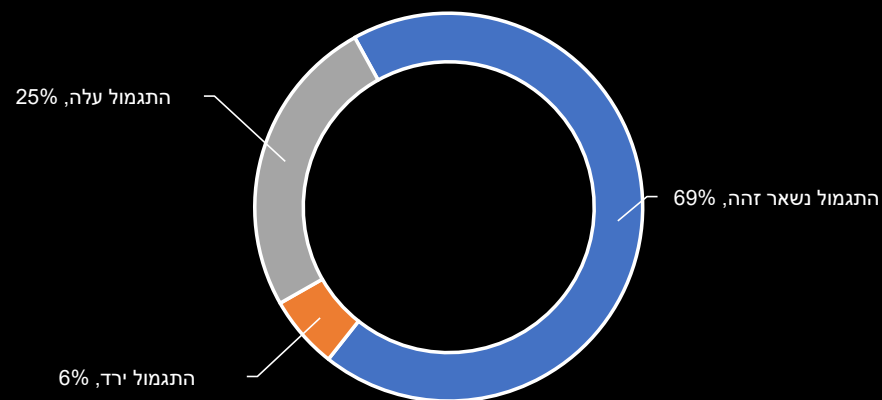
חבר מביא חבר – גובה התגמול

מה גובה התגמול למשרה?



התגמול ברוב הארגונים על חמ"ח הינו מעל 2000 ₪.

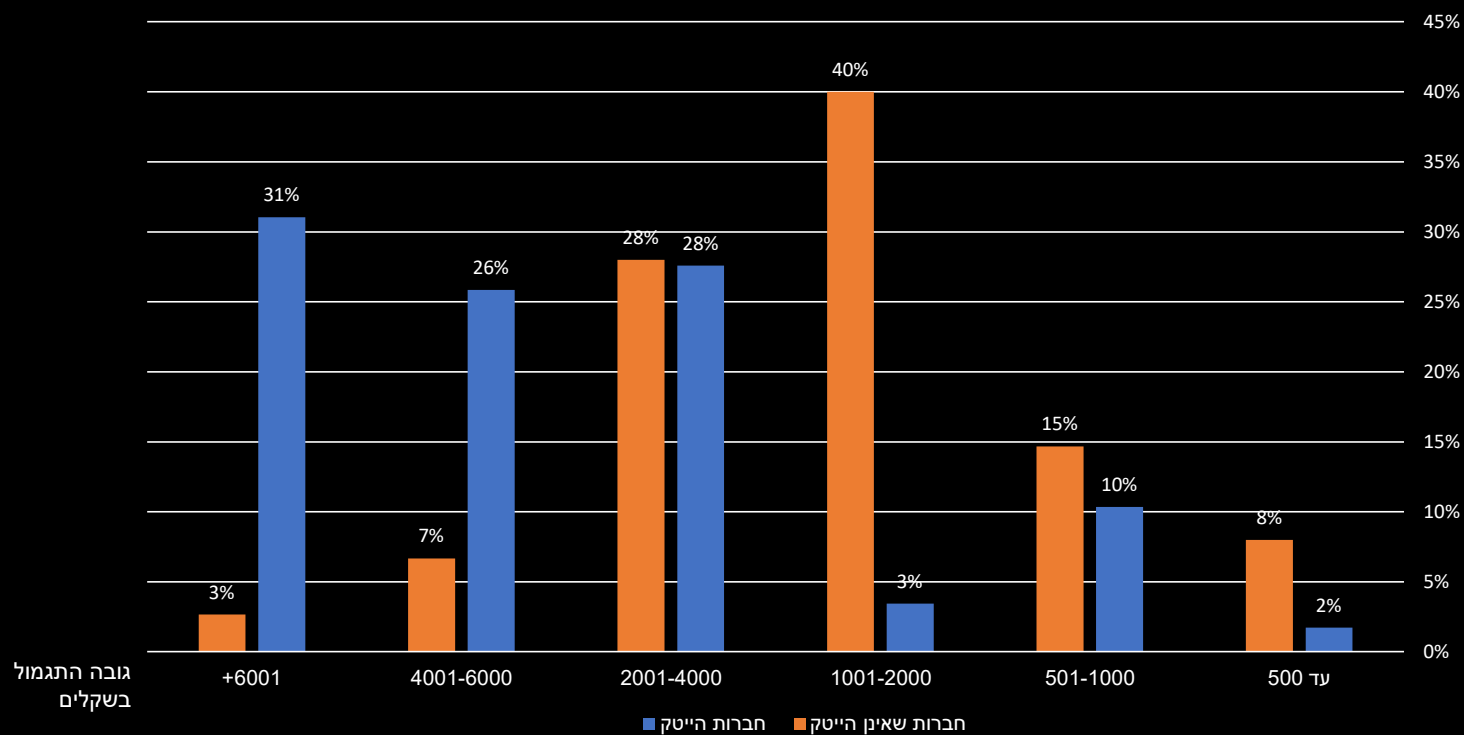
האם התגמול השתנה בשנה האחרונה?



25% הגדילו את התגמול עבור חמ"ח (בשנה שעברה 42% הגדילו את התגמול)

האם יש הבדל בקובה התגמול על חמ"ח בין הייטק ללא הייטק?

גובה תגמול חבר מביא חבר



HRTECH

• Unleash the HR potential •

16.03.23 | מתחם לאגו | HR Tech ישראל

האקדמיה למיתוג מעסיק!

3 קורסים פרקטיים וממוקדים

שיקנו לכם כלים לשיווק הגיוס ולמיתוג מעסיק

בלינקדאין, בפייסבוק, קאנבה וכתובה שיווקית

וסטוריטלינג כולל מידג'רני ו-ChatGPT

התוכנית כוללת גישה ל-3 חודשים לספריית התכנים של הקורס

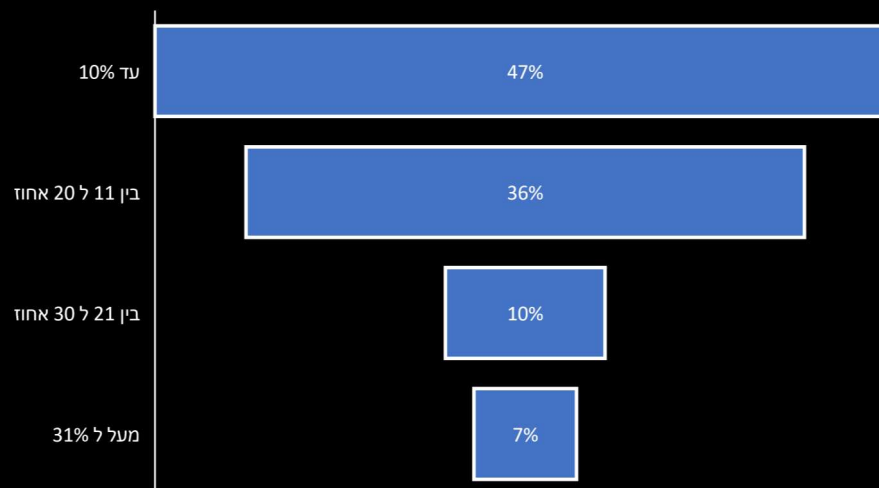
(24 שעות) + מטלה מסכמת עליה תקבלו פידבק אישי.

*ניתן להזמין את ההסמכה גם כהכשרה פנים ארגונית לצוות הגיוס והסורסינג.



ב-53% מהארגונים שיעור התחלופה מעל 10%

שיעור תחלופת עובדים בשנה האחרונה

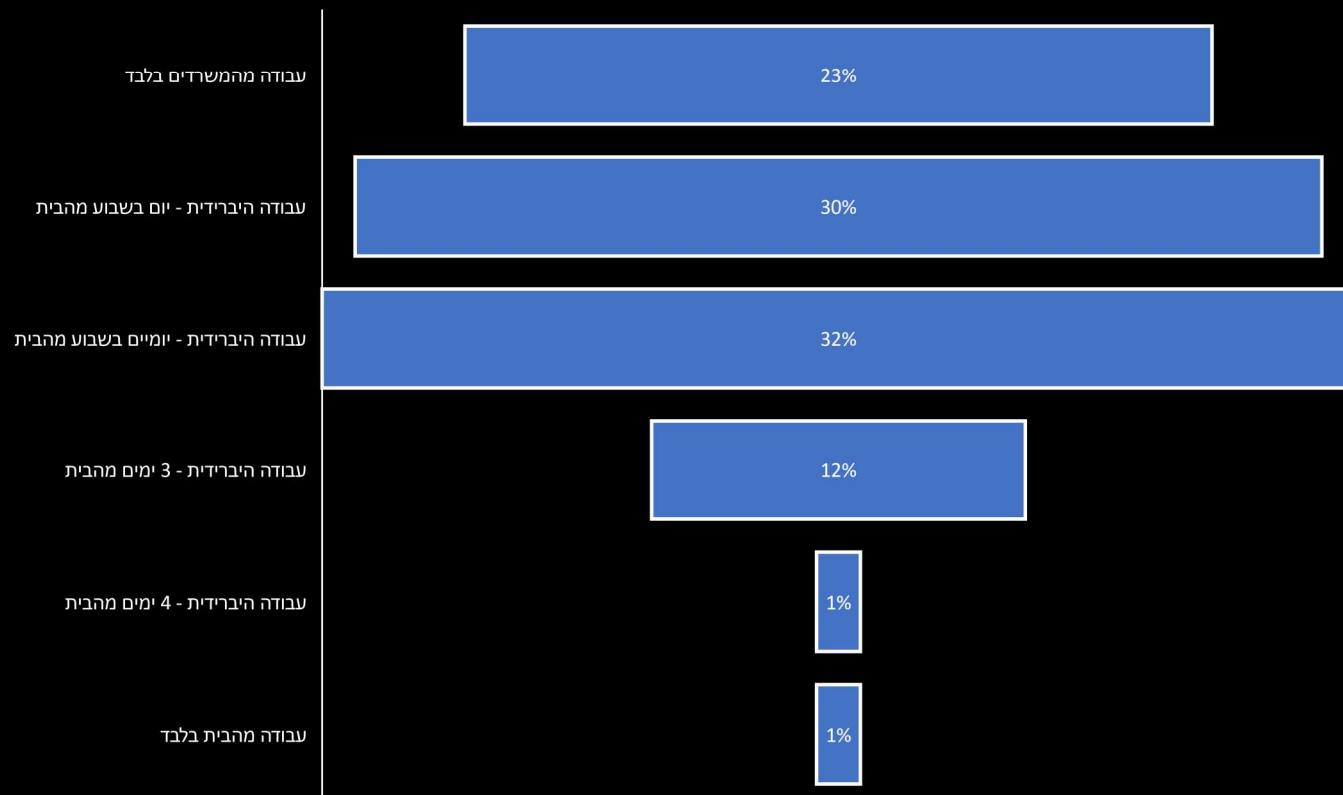


מנתוני הסקר עולה ששיעור תחלופת העובדים עלה במעל מחצית הארגונים שהשתתפו, דבר שבא בקנה אחד עם ה- great resignation וגם עם גלי הפיטורים. המשמעות של הנתון הוא הרבה מעבר לעליה בכמות התקנים לגיוס. יש לכך נגזרות נוספות כמו שחיקת עובדים (כי העומס גדל), צורך גובר בחיזוק המוטיבציה, מחבורות ארגונית, שימור ידע ועוד

רוב הארגונים מאפשרים עבודה היברידית

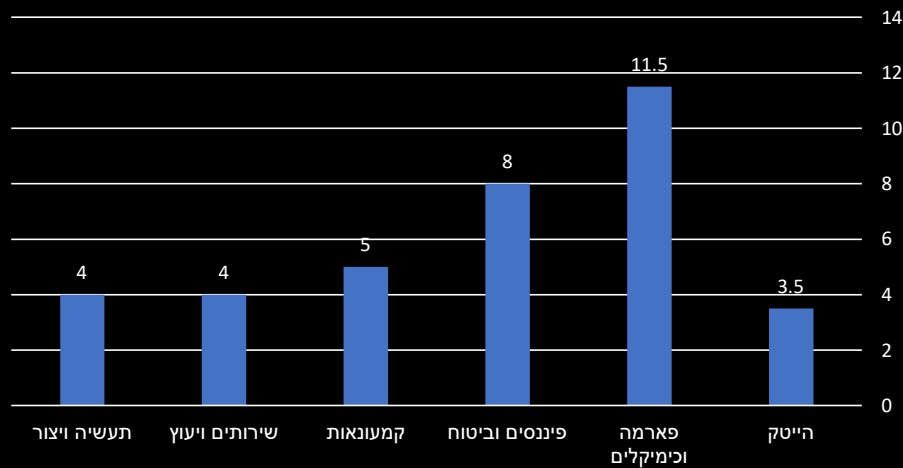
עליה באחוז הארגונים שלא מאפשרים היברידיות. בסקר הקודם רק 14% מהארגונים הגדירו עבודה מהמשרדים בלבד. בסקר הנוכחי עלינו ל-23%. עבודה היברידית היא כבר מזמן לא הטבה, אלא תנאי סף עבור עובדים רבים. העדר אופציה להיברידיות תגרום הרבה פעמים להסרות מועמדות או לעזיבות. עידן הקורונה הגדיר מחדש את המושג WLB. עובדים מצפים לקבל היום לפחות יום עבודה אחד מהבית. ארגונים שיסרבו לאפשר זאת עשויים להתקשות בגיוס עובדים ובשימורם.

מה מודל העבודה שלכם?

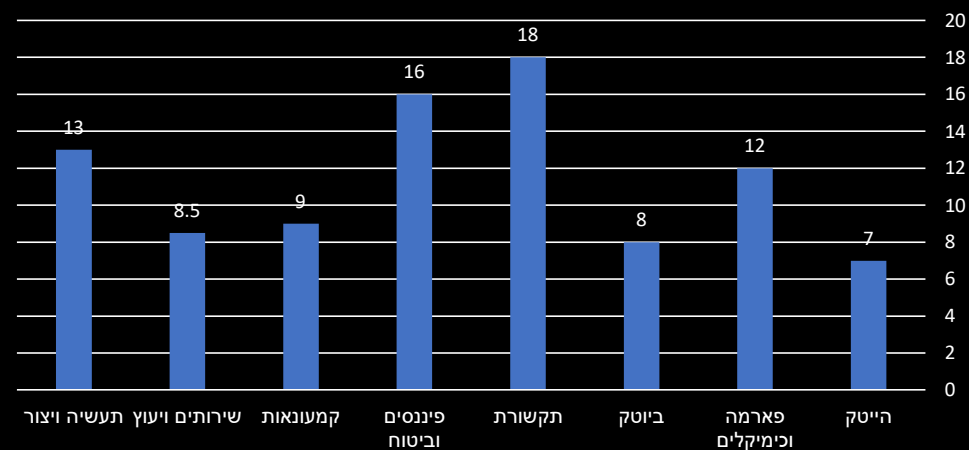


הדסק של המגייס/ת

כמות גיוסים למגייס/ת



כמות משרות למגייס/ת



הזמן לאיוש משרה (TIME TO HIRE):

הייטק: 61 ימים

לא הייטק: 51 ימים

HRTECH

• Unleash the HR potential •

16.03.23 | מתחם לאגו | HR Tech ישראל כנס



Save the date

כנס הגיוס השנתי הגדול והאיכותי של קהילת הגיוס והסורסינג בישראל.

הכנס יתקיים ב-26/6 בלאגו.

לרישום ניתן לפנות למייל

info@hrd.co.il

או דרך האתר :

<https://www.hrportal.co.il/ken>

[/es-gius](https://www.hrportal.co.il/ken/es-gius)



הכנסים שאסור לפספס ב-2023



הכנס בחסות:
ISRAEL IT
Grow your Team. Scale your Business



28/11/23

כנס למידה ופיתוח ארגוני
24/10/23

16.03.23 | מתחם לאגו | כנס ישראל HR Tech



HRTECH

• Unleash the HR potential •

16.03.23 | מתחם לאגו | כנס ישראל HR Tech

כחה חילים לפני שנפרדים

אין ספק שאנחנו ממשיכים לגייס בשוק מטורף, בתקופה מאתגרת וסופר מרתקת. עולם הגיוס נמצא שוב ושוב בכותרות – בעיתונים, בכתבות בחדשות. חלק מהארגונים מגייסים במלוא המרץ וארגונים אחרים מקפיאים גיוסים ומפטרים. זו לא קלישאה שהצלחה או כישלון של ארגון תלויים בהון האנושי שלו. אתן ואתם אחראיים לגייס ולשמר את המשאב היקר ביותר בארגון. "אי שפיות לעשות את אותו הדבר שוב ושוב ולצפות לתוצאות שונה" (איינשטיין). תעשו אחרת. תביאו את הקול הייחודי שלכם. בכנס תפגשו סיפורי השראה שיתנו לכם רעיונות, תקבלו חומרים פרקטיים ותהנו מנטוורקינג עם קולגות. ידע הוא כוח. שיתוף ידע זה הכוח של הקהילה הנדירה שלנו. שוב, תודה לכל מי שלקחו חלק במילוי הסקר. נתראה בכנס HR TECH ב16/3/23 ובכנס קהילת הגיוס ב26/6/23

שלכם

יעקב רוזן וויקי גרונר



כנס Israel HR Tech - מתחם לאגו 16.3.23



אסף יעקבי
VP Global HR
Amdocs

יעל גל
Global
Future of
Work
SAP

נילי גולדפיין
מסנה למנכ"ל
קבוצת נירם
NGG
ניתן

איתן ברנשטיין
Co-Founder
Velocity
Career Labs

חי הררי
VP People
Analytics,
Research
and
Technology
Intuit

ריקי מוזס
Chief People
Officer
JVP

גלית גולד
EVP HR
Mend



דרי עקן גל
ראש החוג
ללימודי תואר
II במקלטה
לטכנולוגיות
HIT למידה

ורד דסה לוי
VP HR
Autobrain

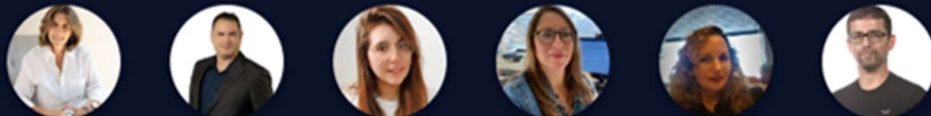
גיל לב
HR
Executive
Stay Tuned

רקפת חכמה
מנהלת
מחלקת למידה
ופיתוח ארגוני
קבוצת אלבר

אלימ אלון
מצלח
מפקד יחידת
מיטב
צה"ל

איילה מילסון
VP Product &
Analytics
Gloat

מורית רוזן
מנכ"ל
מורית



שרון ישראל
מנכ"ל משותף
Xtra-Mile

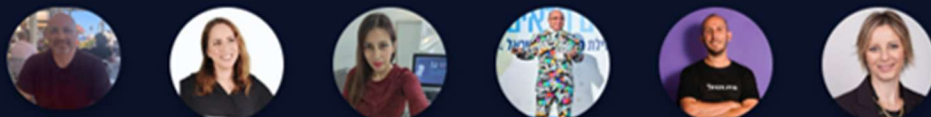
יגאל אביב
מנהל חוות לקוח
Pfizer Israel

סינל אצילי
HRIS Manager
JFrog

חווה צוקר
סמנכ"ל משא"ן
בית בלב

ענת קורן
Israel HR Head
חוקרת טכנולוגיות
AI | LTTS

אוהד עברי
HR
Technologies &
Product
Playtika



ישראל רוזן
מטרה: טכנולוגיות
פיתוח
HRD

קרן שורץ כהן
סמנכ"ל לית למידה
ארגונית
T.More

ויקי גרוגר
מראה ויועצת
בתחום הניסוי,
שיווק הניסוי ומיתוג
מעסיק
חברת HRD
מפיקת הכנס

יעקב רוזן
מראה לניסוי,
סורטינג, לעקדאין
ChatGPT |
HRD
מנכ"ל
מפיק הכנס

יונתן צוקר
מנכ"ל ומייסד
משותף
Team Me

עדי בירמן פירר
מנכ"ל נירם ניתן
פתרונות ניהול
ולמידה

כנס HR TECH שאסור לכם לפספס השנה!

- כנס טכנולוגיות HR יהיה מרתק במיוחד ויכלול
- ✓ הרצאות פרקטיות, מעניינות ומעוררות השראה של מיטב המומחים והמומחיות בתחום
- ✓ נטוורקינג איכותי עם מעל 400 חברות וחברי קהילה
- ✓ חלוקה למסלולים סופר פרקטיים לפי עולמות תוכן
- ✓ סדנאות פרקטיות בסוף יום הכנס לקבלת כלים מעשיים ליישום מייד אצלכם בארגון

שימו לב, הכנס יתקיים ב-16/3/23 בלאגו אירועים

לרישום ניתן לפנות למייל info@hrd.co.il

או דרך האתר: https://bit.ly/Israel_HRTECH

הכנס בחסות:

ISRAEL IT

Grow your Team. Scale your Business