

למה קשה לגייס עובדים ומה אפשר לעשות בעניין

ניצה (קלינר) קסיר

כנס הגיוס השנתי 2016 – HRus

30 במאי 2016

מבנה ההרצאה

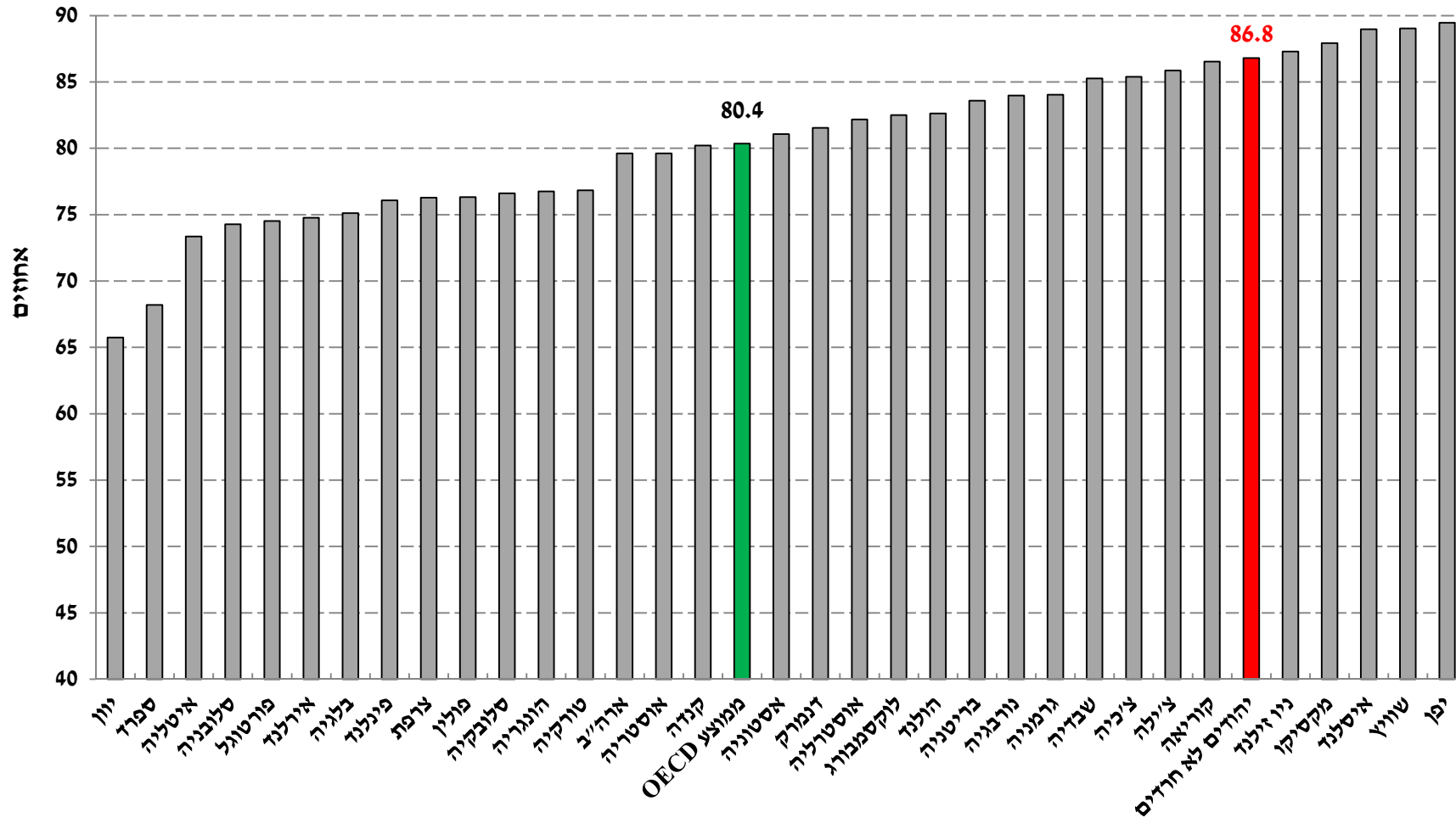
- **מציאות הגיוס בארגונים – קשיים והסברים לקשיים**
- **הפתרון הרחבת קהל היעד – לאוכלוסיות מגוונות ("מודרות" משוק העבודה)**
- **היתרונות לארגון – מהעסקת אוכלוסיות מגוונות**
- **פוטנציאל הגיוס מהאוכלוסיות המגוונות בישראל**
- **חסמים בגישות הגיוס הנפוצות – לא נותנים מענים מספקים לגיוס מגוון**
- **הפתרון לחסמים – גיוס מותאם לקהלי היעד החדשים**
- **שיעור האוכלוסיות המגוונות באוכלוסייה צפוי לגדול – גובר הצורך לגיוס עובדים מקרב האוכלוסיות המגוונות**
- **לסיכום, את תכניות הגיוס המגוון יש ללוות בתכניות הכלה שיסייעו לשילובן של אוכלוסיות אלו בארגון תוך שמירה על ייחודן**

סימפטומים מורגשים בגיוס

- יותר מקורות גיוס מושקעים בניסיון להגיע למועמדים
 - משאבים כספיים
 - כוח אדם
 - פיתוח והעמקה של כלים
- תרומתם של מקורות הגיוס פוחתת
- למועמדים טובים יש יותר אפשרויות

”למעלה מ-70 אחוזים מהארגונים דיווחו שהאתגר הגדול ביותר שלהם הוא התמודדות עם מחסור במועמדים מתאימים”¹

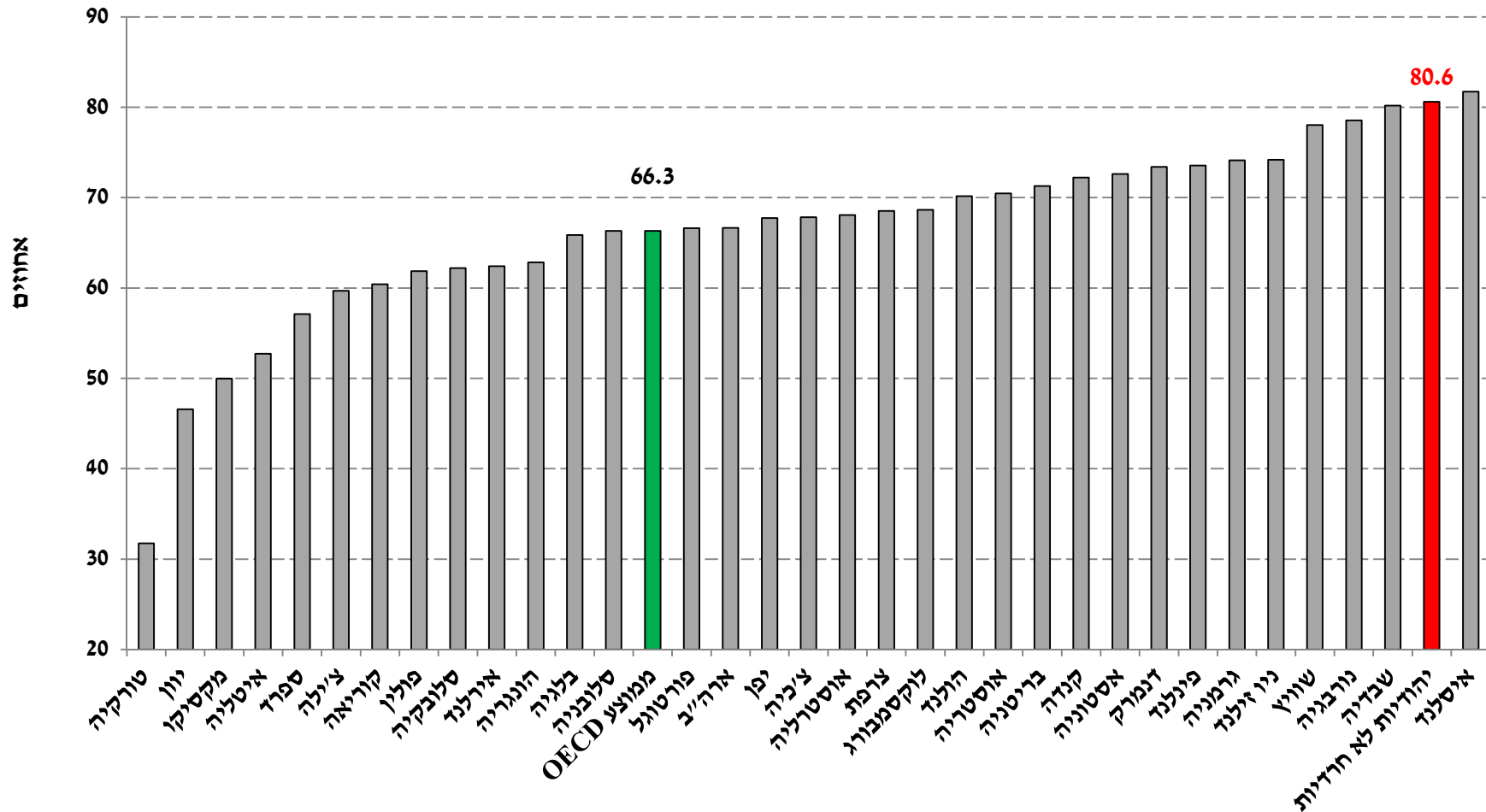
שיעור תעסוקה – גברים, גילאי 25-64, שנת 2014



ניצה (קלינר) קסיר

המקור: אתר OECD, הנתונים על ישראל לקוחים מהלמ"ס – יעדי תעסוקה של הממשלה (נתוני ישראל – שנת 2015).

שיעור תעסוקה – נשים, גילאי 25-64, שנת 2014



ניצה (קלינר) קסיר

המקור: אתר OECD, נתונים על ישראל לקוחים מהלמ"ס – יעדי תעסוקה של הממשלה (נתוני ישראל – שנת 2015).

הפתרון – הרחבת קהל היעד

ממדי גיוון:

האוכלוסיות המגוונות בישראל

- ערבים
- חרדים
- יוצאי אתיופיה
- מבוגרים
- אנשים עם מוגבלות

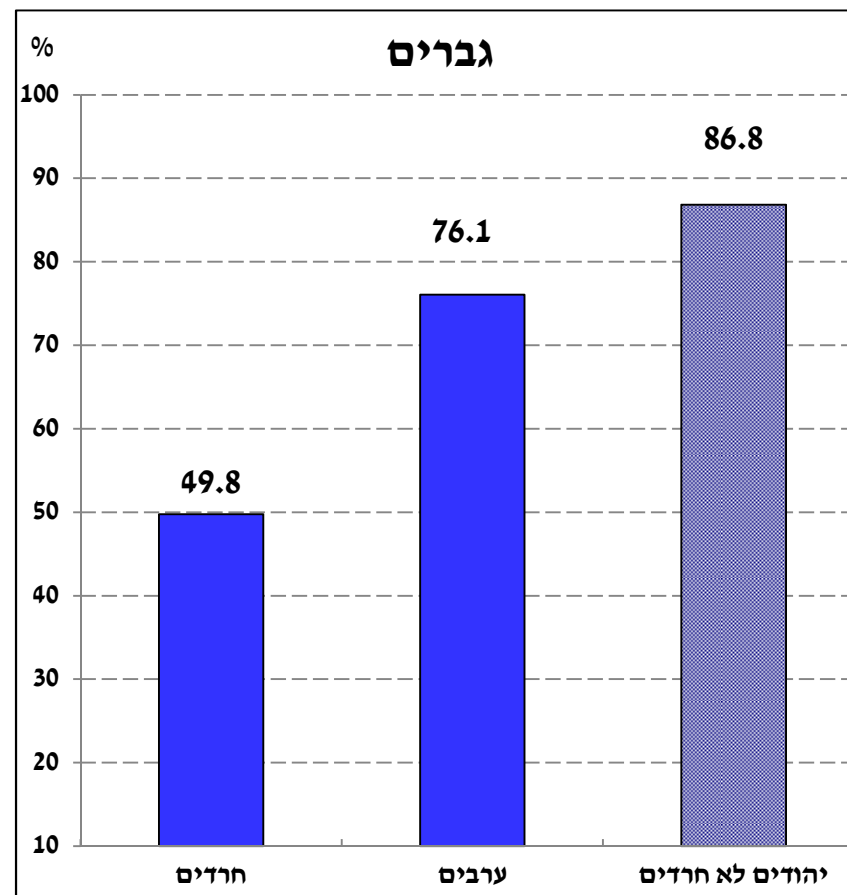
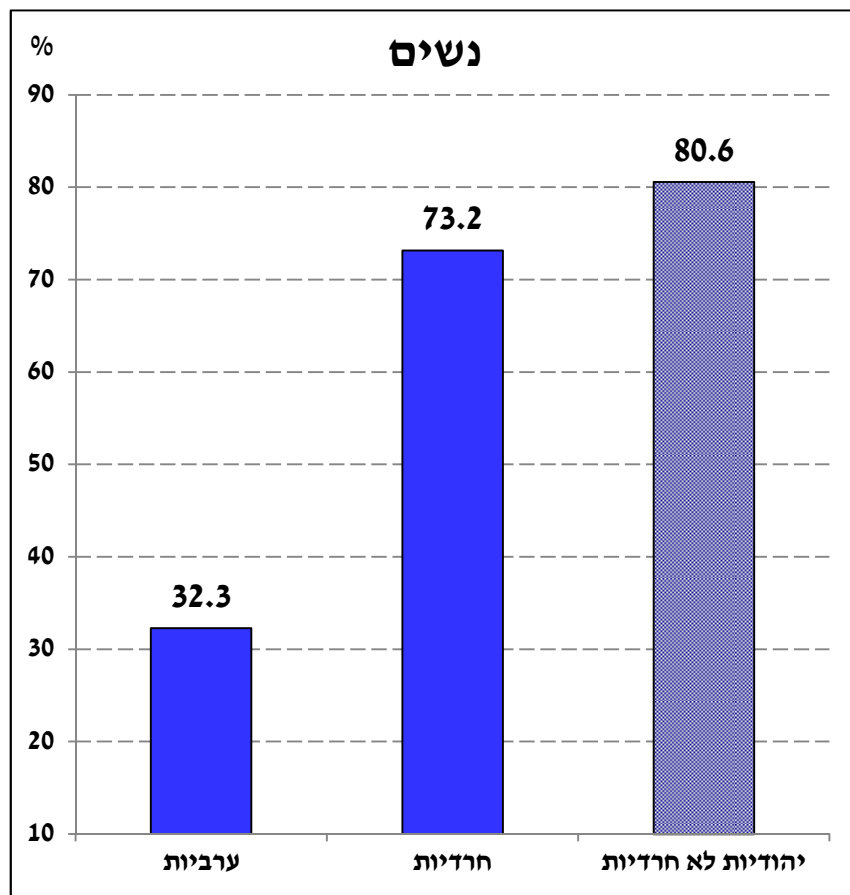


□ ממד ראשון ■ ממד שני

היתרונות לארגון (בנוסף לפתרון למחסור בעובדים)

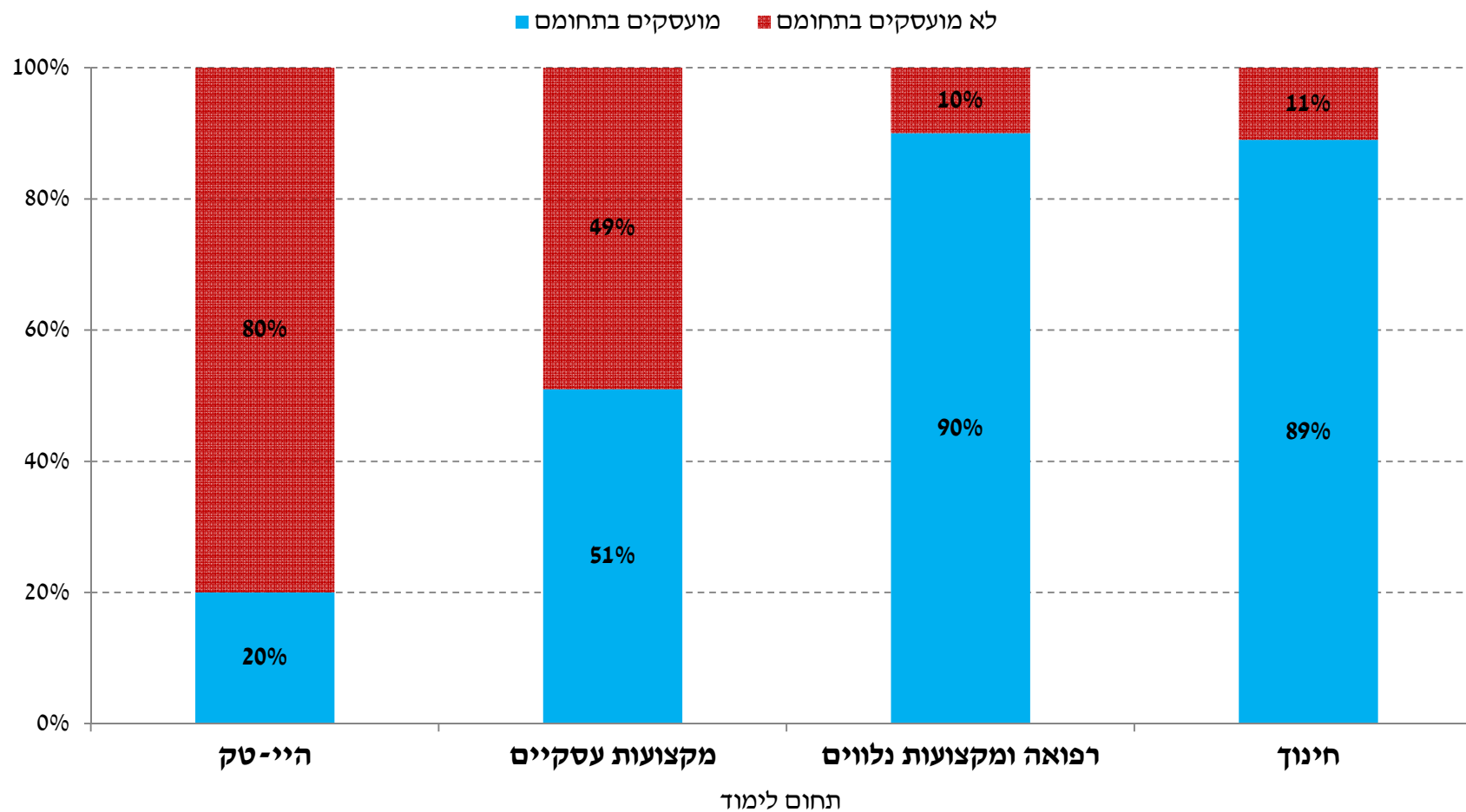
- **הרחבת הגמישות התפעולית** – לאוכלוסיות שונות יש צרכים שונים
- **הגדלת היצירתיות והחדשנות והעלאת הפריון והרווחיות** –
גישה למגוון רחב יותר של רעיונות וגישות של עובדים המגיעים מתרבות ומנטליות שונה
- **שיפור איכות וטיב העבודה** – שיפור איכות שירות הלקוחות דרך הבנת צרכי מגוון הלקוחות
- **קידום יעדי הארגון והרחבת יעדים** – חדירה לשווקים חדשים בעולם,
כשווקים עם נגיעה לאוכלוסיות המגוונות
- **קידום ערכים חברתיים ושיפור תדמית הארגון**

שיעורי תעסוקה - גילאי 25-64, שנת 2015



תעסוקת ערבים בתחום הלימוד

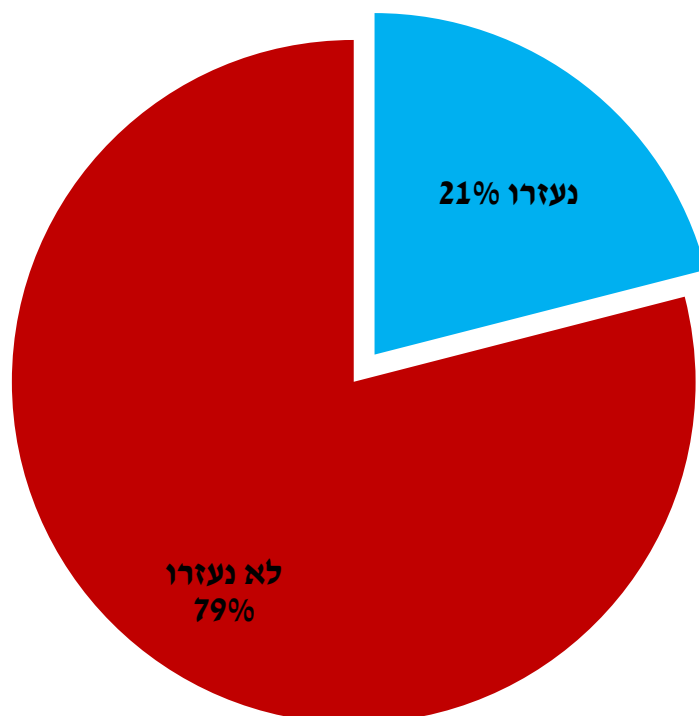
שיעור הערבים המועסקים בתחום שלמדו



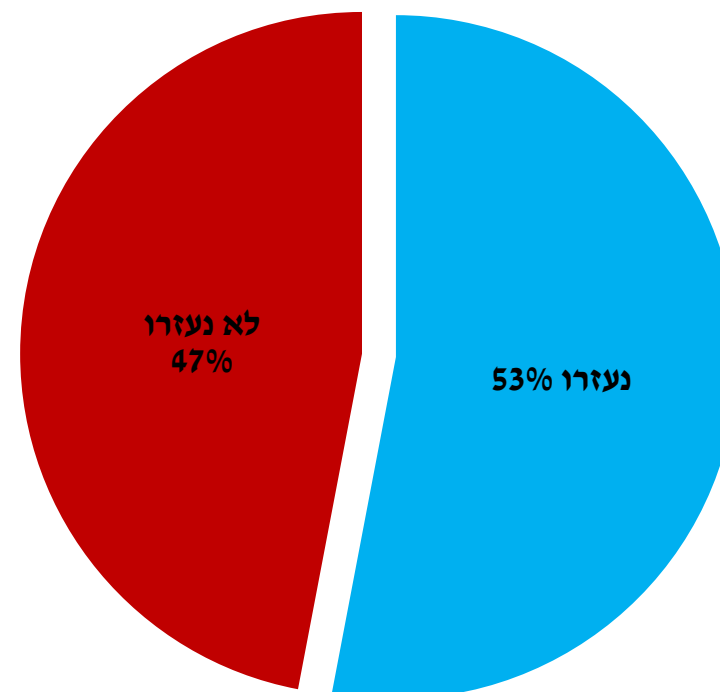
נטוורקינג, לפי מגזרי אוכלוסייה

האם נעזרת בחברים/מכרים/משפחה לשם העברת קורות חיים למקום העבודה הנוכחי?

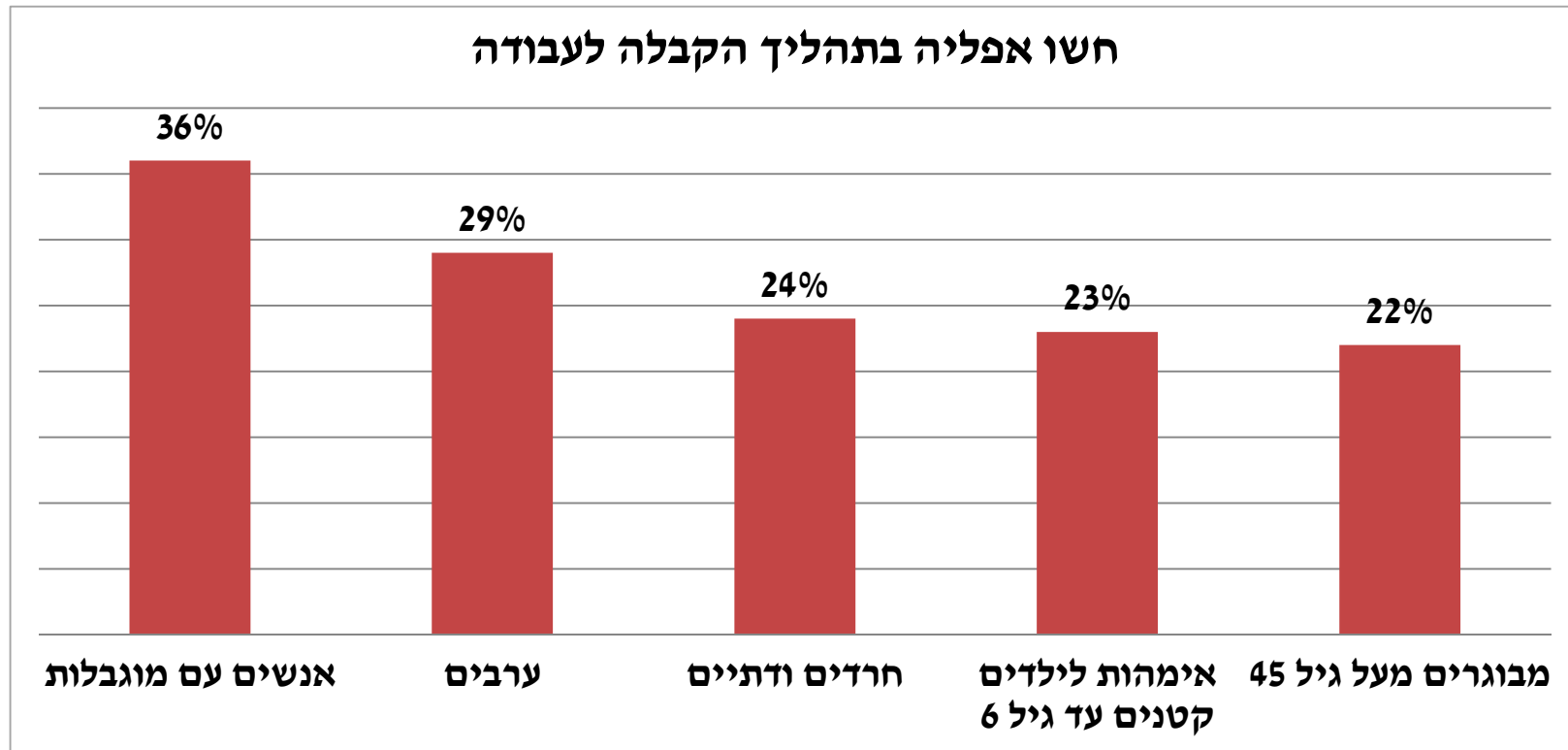
לא יהודים



יהודים



אפליה בחיפוש עבודה



כרבע מהנשאלים (מועסקים ולא מועסקים) השיבו שלא קיבלו אותם לעבודה מסיבה הקשורה להשתייכותם לקבוצת אוכלוסייה מסוימת

הדרך להשגת הפתרון

תכניות גיוס מותאמות אוכלוסיות מגוונות

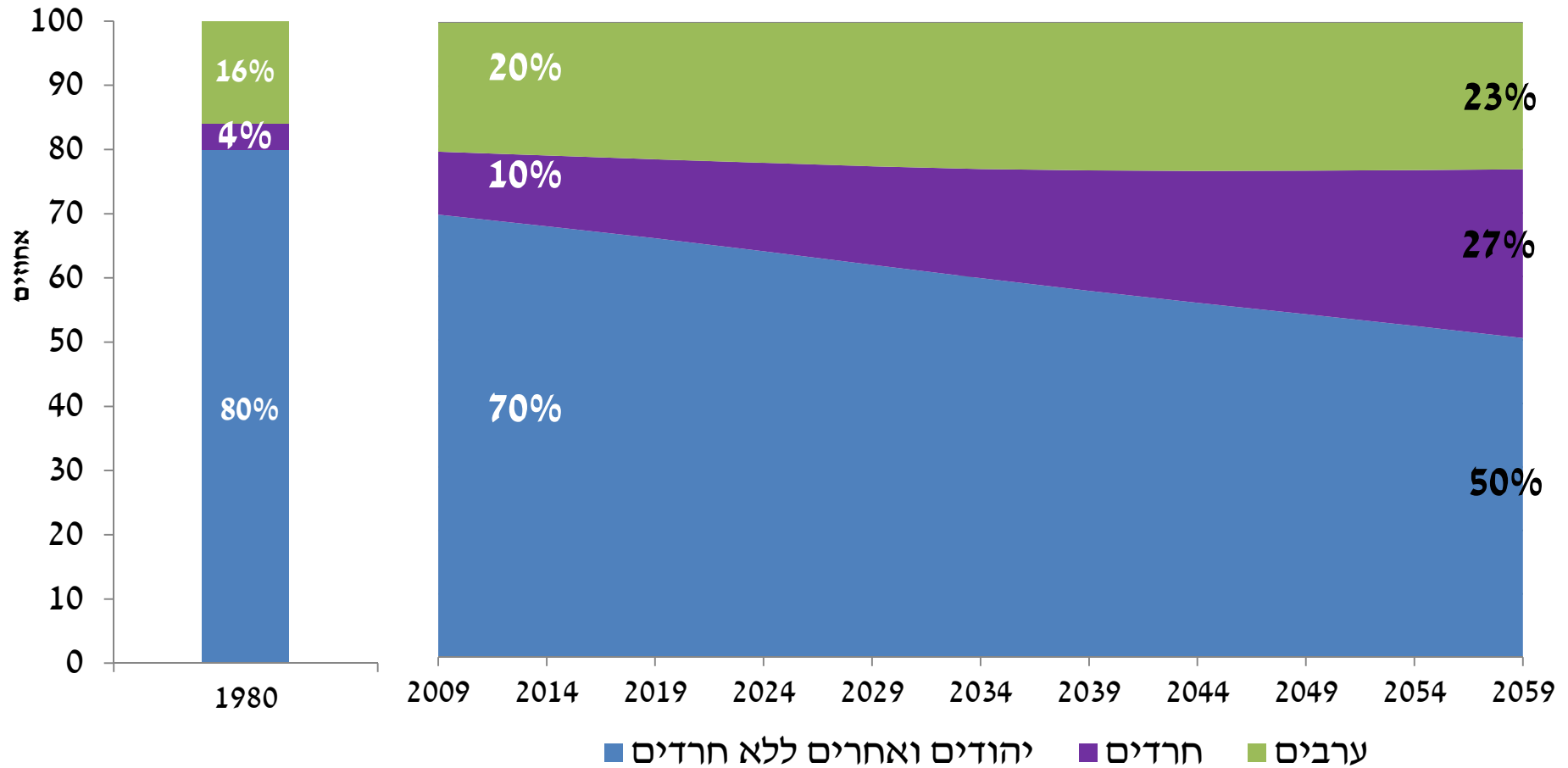
- הצהרת כוונות והגדרת יעדים
- מיפוי צרכי הארגון ומיפוי המאפיינים התרבותיים-תעסוקתיים והחסמים של האוכלוסיות המגוונות
- התאמת כלי גיוס - פרסום מכרזים ומודעות דרושים באתרים נגישים לאוכלוסיות מגוונות, הסתייעות במגזר השלישי
- התאמת תהליכי המיון לקליטת עובדים

לקראת סיום

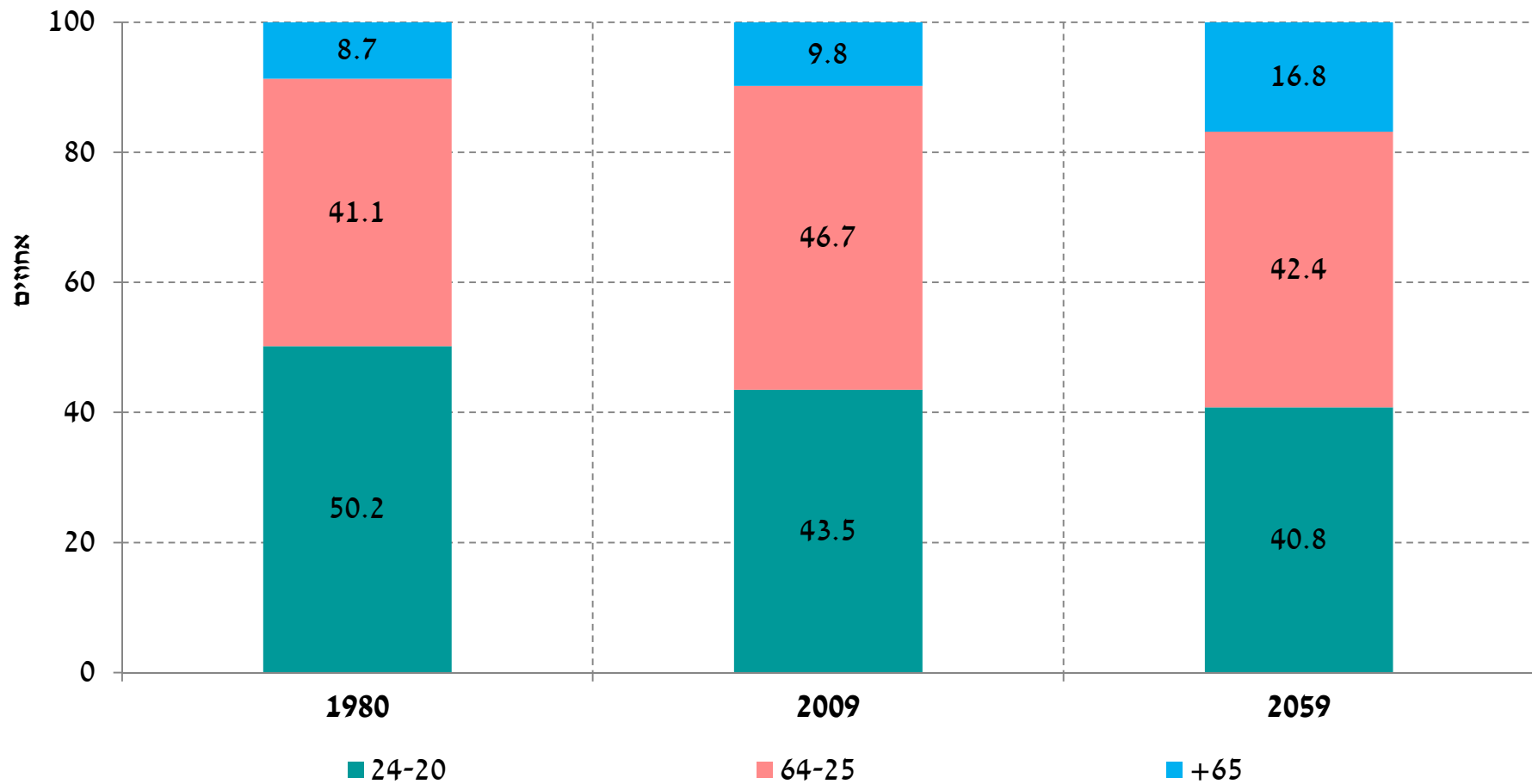
מדוע חשוב להפעיל תכניות גיוס מכוונות אוכלוסיות מגוונות

- קשיים במציאת עובדים מתאימים - מתקרבים למיצוי האפשרות לגייס עובדים
- בקרב האוכלוסיות המגוונות עדיין קיים פוטנציאל לא ממומש בשוק העבודה, ונכונות הולכת וגוברת בקרבם להשתלבות בתעסוקה
- חלקן של האוכלוסיות המגוונות באוכלוסייה גדל בקצב ניכר – ללא שינוי תפיסת הגיוס, קשיי הגיוס יתגברו

תחזית אוכלוסייה, כל הגילאים



קבוצות גיל כאחוז מהאוכלוסייה



גיוון תעסוקתי, הכלה וקיימות

לצד תכניות לגיוון תעסוקתי חשוב להפעיל

- **תכניות להכלה בסביבת עבודה** – תכניות לשילוב העובדים מהאוכלוסיות המגוונות בארגון ובקרב העובדים תוך שמירה על ייחודם
- **תכניות לקיימות** – פיתוח מבנים ואסטרטגיות שיציידו מנהיגים ביכולת לנהל גיוון, הפקת לקחים ועוד

ללא תכניות הכללה וקיימות שיסייעו בקליטה ובשילוב,
הצלחת תכניות גיוון תעסוקתי תהייה מוגבלת

תודה על ההקשבה

nitsakasirkaliner@gmail.com