



Global Talent Barometer

דוח וממצאים עיקריים בישראל – 2026



תוכן עניינים

3	הקדמה
5	ממצאים עיקריים בישראל
11	רווחה אישית
17	שביעות רצון בעבודה
23	ביטחון תעסוקתי
29	סיכום



ההווה והשלב הבא: קריאה למנהיגות

היכולת האנושית נמצאת במרכז הבמה עם כניסתנו לעידן שבו ה-AI מגביר ביצועים ופרודוקטיביות. ההזדמנות העומדת כיום בפני כל ארגון היא לקדם AI באופן שיספר את חיי העבודה ויאפשר לאנשים לחיות חיים בעלי משמעות, מיומנויות ואיזון. עם זאת, ממצאי דוח *Global Talent Barometer* האחרון שלנו מצביעים על כך שעובדים אינם בטוחים שהמעסיקים יוכלו לקיים את ההבטחה הזו.

התקדמות ה-AI מציבה בפני מנהלים את הצורך לפעול בשני מישורים במקביל. מצד אחד ניהול הפעילות הקיימת ותמיכה בעובדים תוך כדי תהליכי טרנספורמציה. מצד שני "השלב הבא" - פיתוח מיומנויות וביטחון תעסוקתי לעבר עתיד רווי AI, שעדיין נמצא בשלבי תכנון. המהדורה הנוכחית של סקר *Global Talent Barometer* מציגה מדוע חיוני לשמור על האיזון הזה, ומה ניתן להשיג כאשר מתמקדים באנשים ומלווים אותם לאורך הדרך.

מהנתונים עולה שרמת הביטחון התעסוקתי של עובדים בעולם ירדה ב-4% לראשונה זה שלוש שנים, למרות ששביעות הרצון מהעבודה נותרה יציבה. במקביל, אימוץ ה-AI זינק ב-13%, בעוד שהביטחון ביכולת להשתמש בטכנולוגיה זו ירד ב-18%. המסר ברור: עובדים ממשיכים להאמין בעשייה שלהם כיום, אך חשים חוסר ודאות לגבי מקומם העתידי.

זו אינה בעיה טכנולוגית - זו קריאה למנהיגות. האחריות מוטלת על כולנו, כמנהלים, לצמצם את הפער בין חדשנות לבין הכללה, ולהבטיח שכל העובדים יחוו מסוגלות, ביטחון תעסוקתי וחיבור למטרה, בעיצומם של שינויים כה רבים.

נקודת האור היא שרוב העובדים בעולם (64%) מתכננים להישאר אצל המעסיקים הנוכחיים שלהם, וכמעט תשעה מתוך כל עשרה עובדים בטוחים שיש בידיהם הכישורים להצליח בתפקידיהם כיום. תופעת "ההיאחזות בכיסא" החליפה את תופעת הדילוג בין משרות. עובדים אינם ממהרים לעזוב, הם נשארים וממתינים שאנחנו נבנה את הגשר בין מה שהם יודעים לעשות עכשיו לבין מה שיידרשו לעשות בעתיד. כאשר ארגונים יוצרים מרחב אמיתי הן לביצועים והן ללמידה, העובדים מספקים תוצאות.

Global Talent Barometer n17 ממשיך לשמש עבורנו מצפן להבנת האופן שבו עובדים ברחבי העולם חווים את התקופה הנוכחית. הנתונים מראים בבירור שרמות השחיקה ואי-הוודאות עדיין גבוהות. לא ניתן לצפות מאנשים להשתנות מבלי להתייחס לרווחתם האישית. דור העובדים הבא אינו מוכן לבחור בין העבודה לבית, בין פגישות לזמן עם המשפחה, בין פיתוח קריירה לבין רווחה אישית. האחריות שלנו כמנהלים היא לעצב דרכי עבודה שיאפשרו לכל אחד ואחת להיות במיטבם, בעבודה ובבית. כך ניתן להגיע למיצוי הפוטנציאל ולהבטיח שכל העובדים ימצאו את מקומם בעולם העבודה העתידי.

המנהלים הטובים ביותר יודעים שעליהם לטפל במקביל גם בהווה וגם בעתיד, וליצור מרחב להתנסות ולהתפתחות מבלי לאבד את המיקוד במימוש הביצועים. עלינו להמשיך ולהשקיע באנשים ובטכנולוגיה, בהווה ובעתיד, כדי להבטיח שהקידמה הדיגיטלית תשמור על האדם שבמרכז.

Becky Frankiewicz

בקי פרנקביץ'

נשיאה ומנהלת אסטרטגיה ראשית, ManpowerGroup



תקופת איסוף ועיבוד הנתונים :

1 בספטמבר – 1 באוקטובר 2025

19 המדינות שהשתתפו בסקר:

אוסטרליה, קנדה, צרפת, גרמניה, הודו, ישראל, איטליה, יפן, מלזיה, מקסיקו, הולנד, נורווגיה, פולין, סינגפור, ספרד, שוודיה, שווייץ, בריטניה וארה"ב.

מתודולוגיה:

בסקר השתתפו 13,918 עובדים, כולל 510 עובדים מישראל. כל הנתונים שוקללו בהתאם לאוכלוסיית העובדים בכל מדינה לפי מגדר, גיל ואזור מגורים.

התאמת ניסוחי השאלות:

ניסוחי השאלות בדוח נערכו להבטחת נוחות הקריאה. הגרסאות המלאות שקוצרו זמינות בסעיף "אודות הסקר" בסוף הדוח.



המתודולוגיה מאחורי Talent Barometer

ManpowerGroup של Talent Barometer מודד את רמות הרווחה האישית, רמות שביעות הרצון מהעבודה ורמות הביטחון התעסוקתי של עובדים ברחבי העולם.

הכלי משתמש בשיטות עבודה מומלצות ובמדגמים בעלי מובהקות סטטיסטית של סקרים בלתי תלויים על מנת לאפשר הבנה טובה יותר של הרצונות והמניעים של עובדים ברחבי העולם. המחקר שואף לשפר את עתיד עולם העבודה באמצעות הבנה מעמיקה של הגורמים המרכזיים המשפיעים על הלך הרוח של העובדים.



תמצית הממצאים



בישראל





מדד Talent Barometer בישראל : 64%



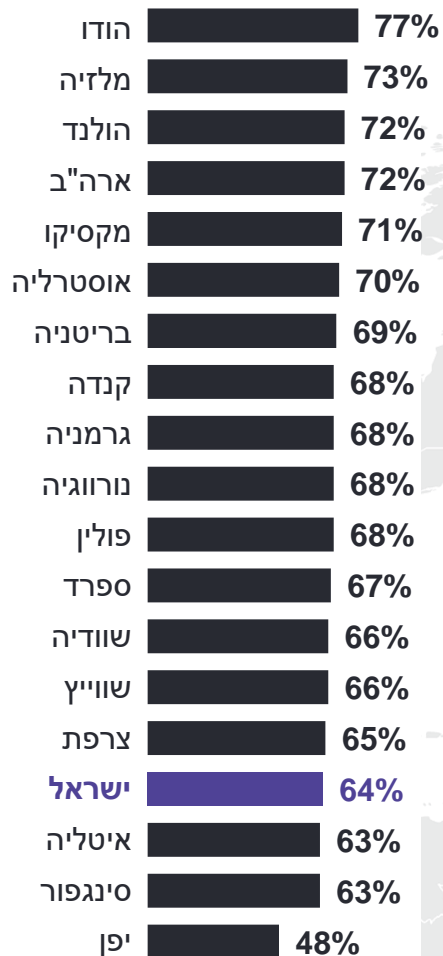
תוצאות סקר Talent Barometer בישראל


סקר Talent Barometer הגלובלי, משקף את תחושות העובדים באמצעות שלושה מדדים מרכזיים המורכבים מ-12 אינדיקטורים שונים. המחקר מסייע למעסיקים להבין מהם הגורמים המרכזיים למשיכה ולשימור של טאלנטים בעולם העבודה המשתנה.

המדד בישראל עומד על 64% ומשקף עליה של נקודת אחוז אחת מהסקר שנערך בשנה שעברה. עליה זו נובעת מעליה במדד שביעות הרצון בעבודה ובמדד הביטחון התעסוקתי בעוד מדד הרווחה האישית נותר יציב. **המדד העולמי עומד על 67%**.



תוצאות Talent Barometer ברחבי העולם




 עובדים בצרפת דיווחו על ירידה של 6% באיזון בין העבודה לחייהם האישיים, ויחד עם עובדים באיטליה, חוו את הירידות הבולטות ביותר בתחושתיהם של עובדים ברחבי אירופה (6% ו-5%, בהתאמה). עובדים משתי המדינות נוטים כעת פחות להישאר במשרותיהם הנוכחיות בהשוואה לשנת 2025.



עובדים בנורווגיה חשים בטוחים ביותר במשרותיהם והם בעלי הסיכוי הנמוך ביותר לעזוב. הם חולקים את רמות הלחץ היומיומי הנמוכות בעולם יחד עם הולנד.



הודו ממשיכה להוביל עם ההתחושות החיוביות ביותר בקרב העובדים, אם כי הביטחון התעסוקתי שלהם ירד משנת 2025, כשהזדמנויות הקריירה והאמון במנהלים ירדו כל אחד ב-6%.



ממצאים עיקריים - מדד הרווחה האישית

רמות איזון בית-עבודה והלימה לערכי הארגון עלו בעוד הלחץ הנפשי היומיומי דווקא החריף

תובנות נוספות שעלו מהסקר

הלחץ הנפשי היומיומי החריף, כאשר (45%) מהעובדים בישראל ציינו שהם חווים לחץ יומיומי גבוה.



כשניים מכל שלושה עובדים בישראל אמרו שחוו לאחרונה שחיקה, וציינו לחץ נפשי (27%) ועומסי עבודה גדולים (22%) כגורמים העיקריים לכך.



49% מהעובדים בישראל משתמשים באופן קבוע ב-AI בעבודה, עלייה של 20% מאז 2025.



החשש מפני אובדן מקום עבודה בשל אימוץ AI עלה ב-35% ביחס לשנה שעברה. כאשר 31% מהעובדים בישראל חוששים שהפיתוחים הטכנולוגיים עלולים להחליף אותם תוך שנתיים.



2025

2026

רווחה אישית לאורך זמן

מדד הרווחה האישית

משמעות ומטרה

לחץ נפשי יומיומי מינימלי

הלימה בערכים

איזון בין העבודה לחיים האישיים

65%

65%

76%

76%

44%

50%

73%

72%

65%

62%



ממצאים עיקריים - מדד שביעות הרצון בעבודה

ירידה ברמת הביטחון התעסוקתי בעבודה הנוכחית

תובנות נוספות שעלו מהסקר

רוב העובדים (67%) מתכננים להישאר בעבודתם, כ-46% מחפשים עבודה, ו-32% צופים אובדן אפשרי של עבודתם בקרוב.



רוב המועמדים (85%) סבורים שחשוב שקורות החיים שלהם ייבחנו על ידי אדם אמיתי וכמעט באותה מידה הם מעריכים שיחה ישירה עם אדם אמיתי (82%) במהלך תהליך הגיוס.



44% מהעובדים ציינו שהם משלימים את הכנסתם העיקרית, לרוב באמצעות השקעות, עבודה במשרה חלקית או הזדמנויות לעבודה כפריילנסרים.



59% מבני דור ה-Z משלימים את הכנסתם.



2025

2026

שביעות רצון בעבודה לאורך זמן

מדד שביעות הרצון

59%

57%

שביעות הרצון בעבודה הנוכחית

64%

64%

ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית

60%

64%

ביטחון בחיפוש עבודה

54%

46%

אמון בהנהלה

59%

53%



ממצאים עיקריים - מדד הביטחון התעסוקתי

החדשנות בתחום ה-AI פוגעת בביטחון התעסוקתי של העובדים בישראל

תובנות נוספות שעלו מהסקר

91% מהעובדים בישראל בטוחים שיש להם את הכישורים הנכונים לבצע בהצלחה את תפקידם הנוכחי



למרות אימוץ הולך וגובר של AI בעבודה, שאלות חדשות על מיומנויות AI חידדו פער: **ירידה של 12%** בביטחון של עובדים בישראל בשימוש בטכנולוגיות חדישות.



הירידה המשמעותית ביותר בביטחון בידע ובכלים הטכנולוגיים בישראל הייתה בקרב עובדים בני דור הבייבי בום עם ירידה של **38%** לעומת השנה שעברה.



העובדים מעידים על פערי הכשרה, שכן כמחצית מהעובדים בישראל דיווחו על כך שלא היו להם הזדמנויות להכשרה (**53%**) או חונכות (**48%**) בחצי שנה האחרונה.



2025

2026

ביטחון תעסוקתי לאורך זמן

מדד הביטחון התעסוקתי

68%

67%

פיתוח קריירה

68%

66%

הזדמנויות בקריירה

53%

49%

ניסיון ומיומנויות

91%

83%

טכנולוגיות חדישות

61%

69%

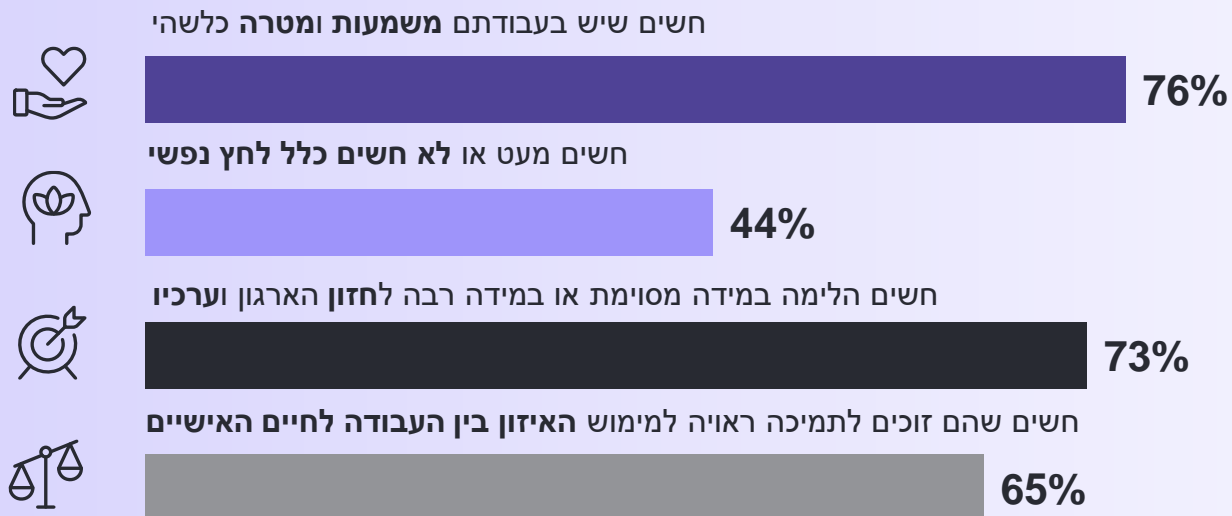
מדד הרווחה האישית (Well-Being)



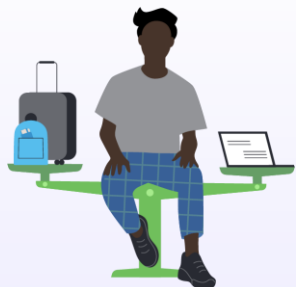


מדד הרווחה האישית בישראל

מדד הרווחה האישית מבוסס על ארבעה קריטריונים שונים: משמעות ומטרה, לחץ נפשי יומיומי מינימלי, הלימה לערכים ואיזון בין העבודה לחיים האישיים.

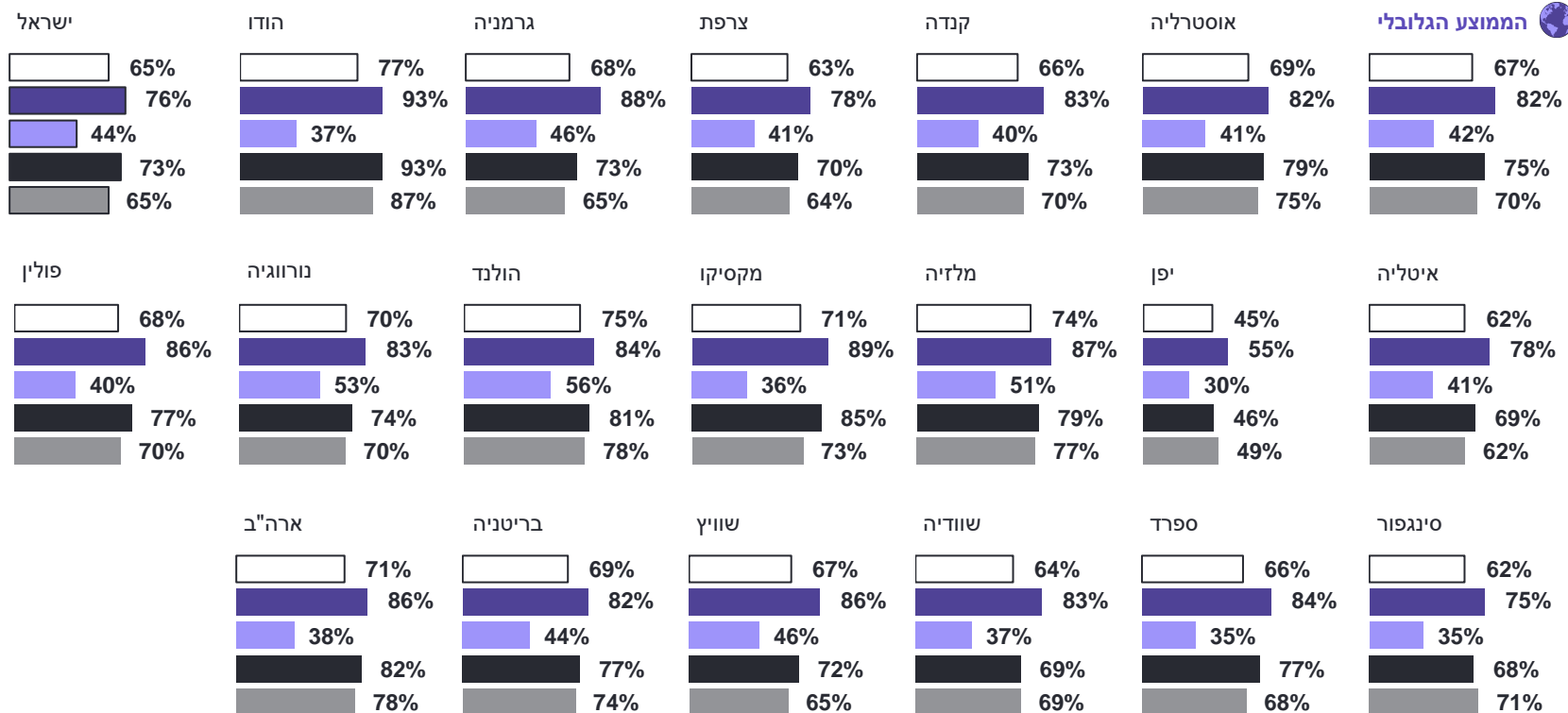


מדד הרווחה האישית הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה. לקבלת מידע נוסף בנושא [המתודולוגיה](#).



למרות שיפן קיבלה את הציון הנמוך ביותר ברווחה האישית, עובדים מרגישים הלימה רבה יותר לערכיהם ותמיכה של הארגון שלהם בכל הנוגע לאיזון בין עבודה לחיים פרטיים, עם שיפור של 7% ו-9%, בהתאמה.

מדד הרווחה האישית - השוואה עולמית



מדד הרווחה האישית ○ משמעות ומטרה ● לחץ נפשי יומיומי מינימלי ● הלימה לערכים ● אזון בין העבודה לחיים האישיים ●



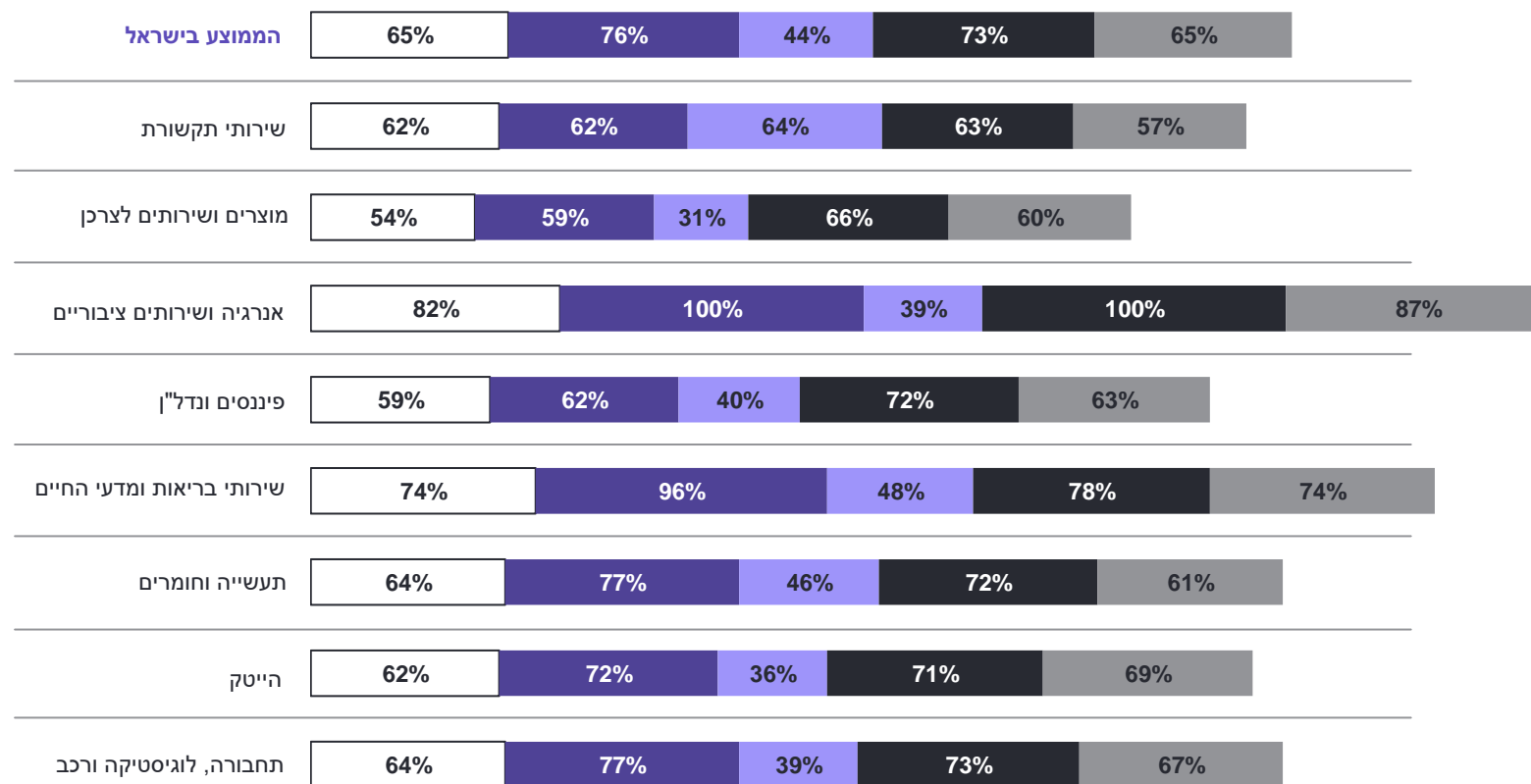
הענפים אנרגיה ושירותים ציבוריים
ובריאות ומדעי החיים ממשיכים
להוביל, ומציגים עלייה במדד
הרווחה האישית לעומת השנה

שעברה



ירידה חדה בענפים פיננסיים
ונדל"ן ומוצרים ושירותים לצרכן
הנובעת בעיקר מעלייה ברמת
הלחץ היומיומי ומירידה בתחושת
המשמעות

תובנות מבוססות-ענף בישראל



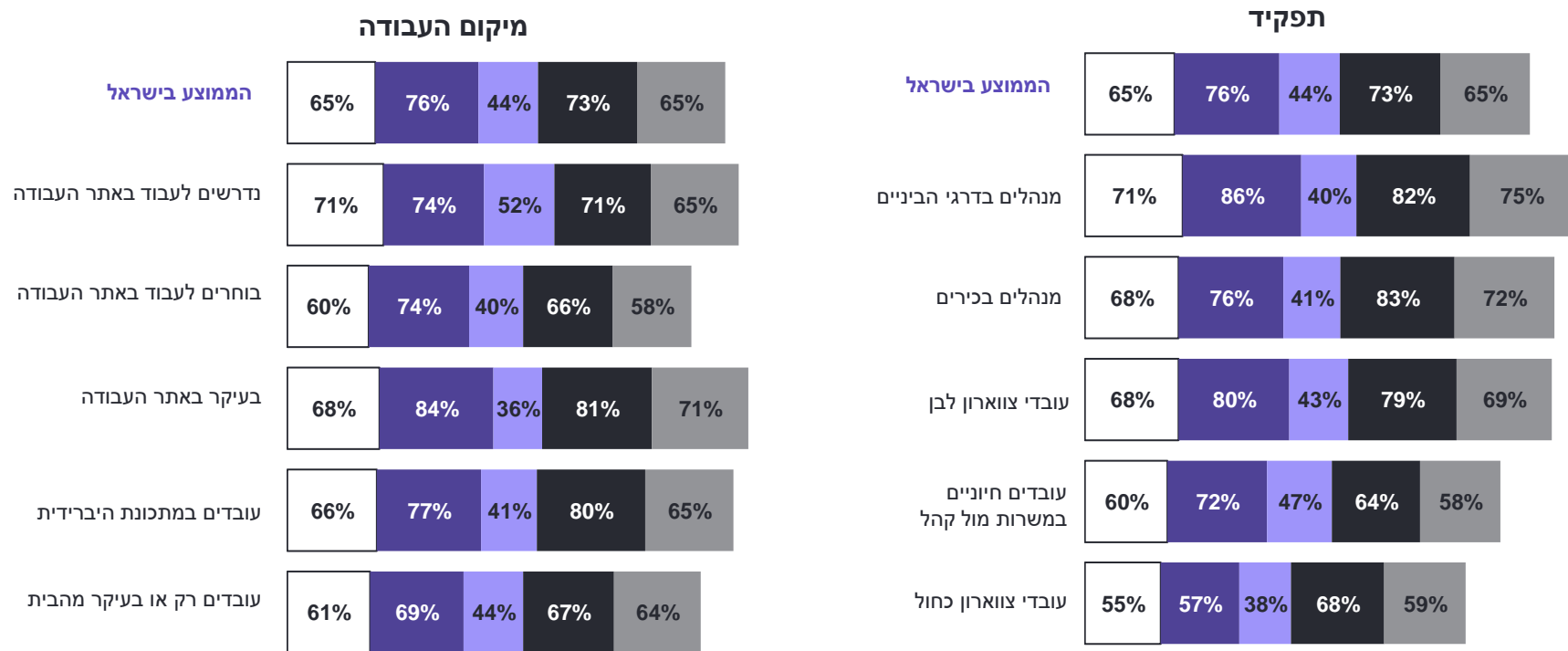
● מדד הרווחה האישית
 ● אזיון בין העבודה לחיים האישיים
 ● הלימה לערכים
 ● לחץ נפשי יומיומי מינימלי
 ● משמעות ומטרה
 ● מדד הרווחה האישית



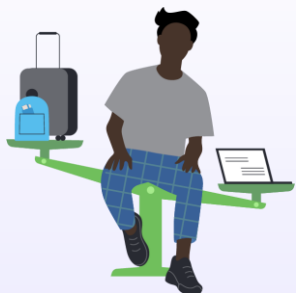
עובדי צווארון כחול מעידים על עלייה ברמת הלחץ היומיומי וירידה בתחושת המשמעות בעבודה ומדד רווחתם האישית הוא הנמוך ביותר

עובדים הנדרשים לעבוד באתר העבודה מדווחים על רמות הלחץ הנמוכות ביותר

מגמות לפי תפקיד ומיקום העבודה בישראל

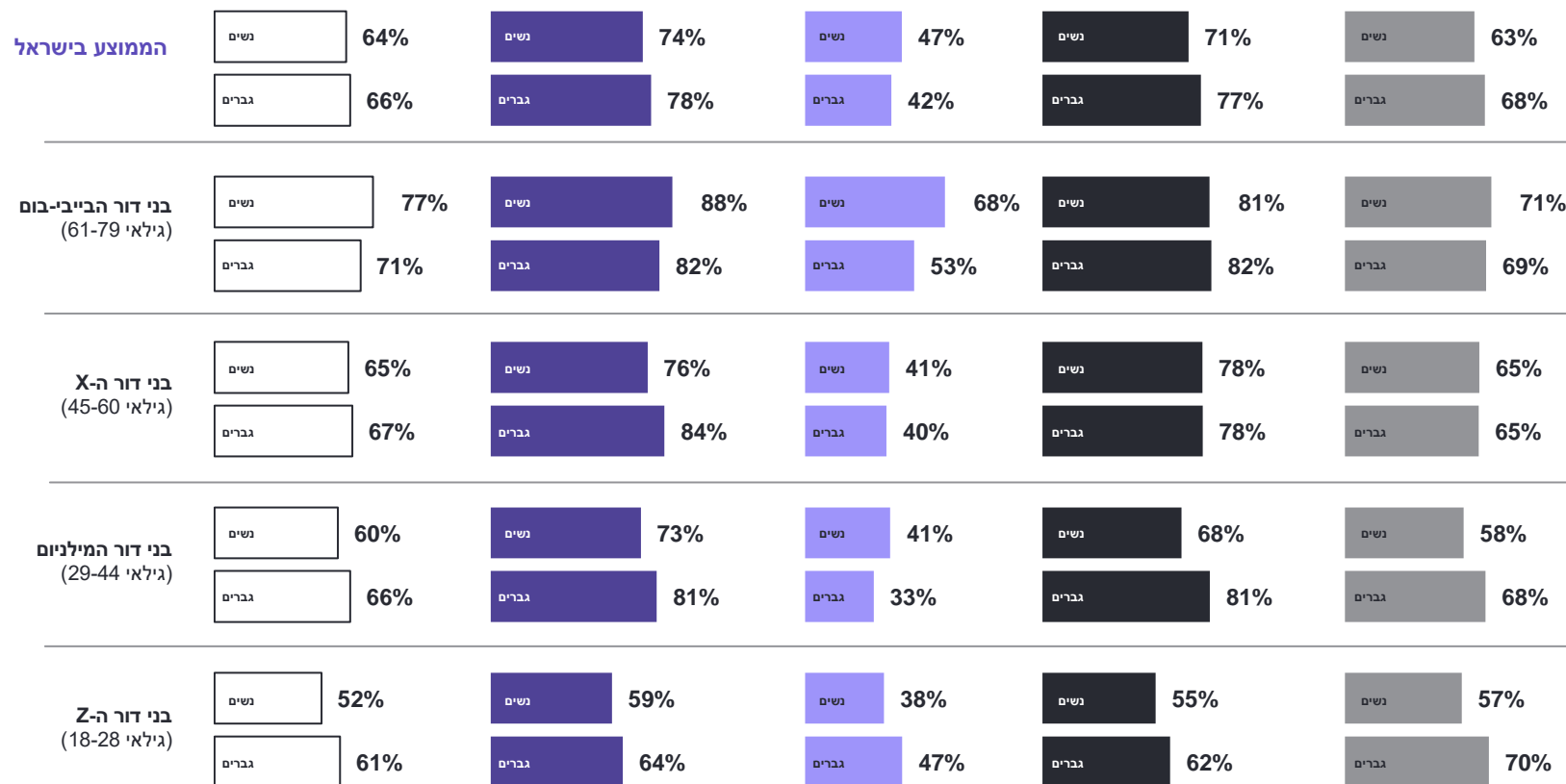


● מדד הרווחה האישית
 ● לחץ נפשי יומיומי מינימלי
 ● משמעות ומטרה
 ● הלימה לערכים
 ● איזון בין העבודה לחיים האישיים



בני דור ה-Z מציגים את מדד
הרווחה האישית הנמוך מכל
הדורות והפער בין המינים בקרב
דור זה הוא הגבוה ביותר, במיוחד
באיזון בית-עבודה

השפעות הגיל והמגדר בישראל



● מדד הרווחה האישית
 ● משמעות ומטרה
 ● לחץ נפשי יומיומי מינימלי
 ● הלימה לערכים
 ● איזון בין העבודה לחיים האישיים



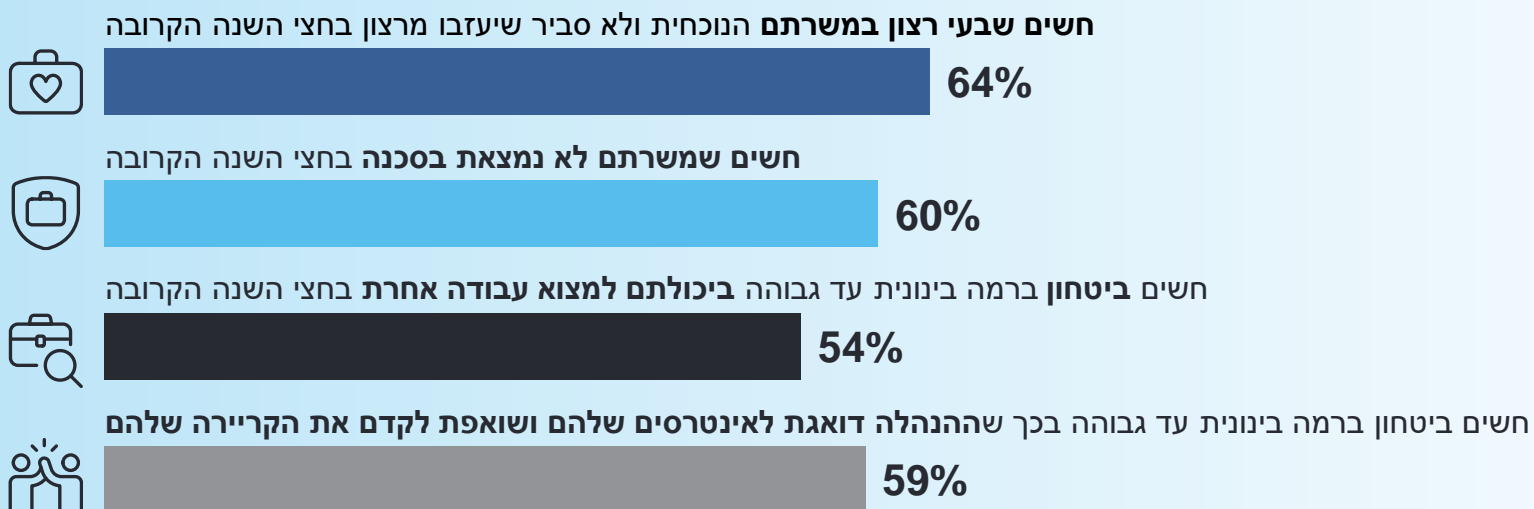
מדד שביעות רצון בעבודה





מדד שביעות הרצון בעבודה בישראל

מדד שביעות הרצון בעבודה מבוסס על ארבעה קריטריונים שונים: שביעות הרצון בעבודה הנוכחית, ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית, ביטחון תעסוקתי בחיפושי עבודה ואמון בהנהלה.



מדד שביעות הרצון בעבודה הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה. עוד מידע בנושא [המתדולוגיה](#).

מדד שביעות הרצון - השוואה עולמית



ירידה עולמית ברמת
הביטחון התעסוקתי
בעבודה הנוכחית (-10%)
וירידה בשביעות הרצון
מהעבודה הנוכחית (-8%)
בשנתיים האחרונות



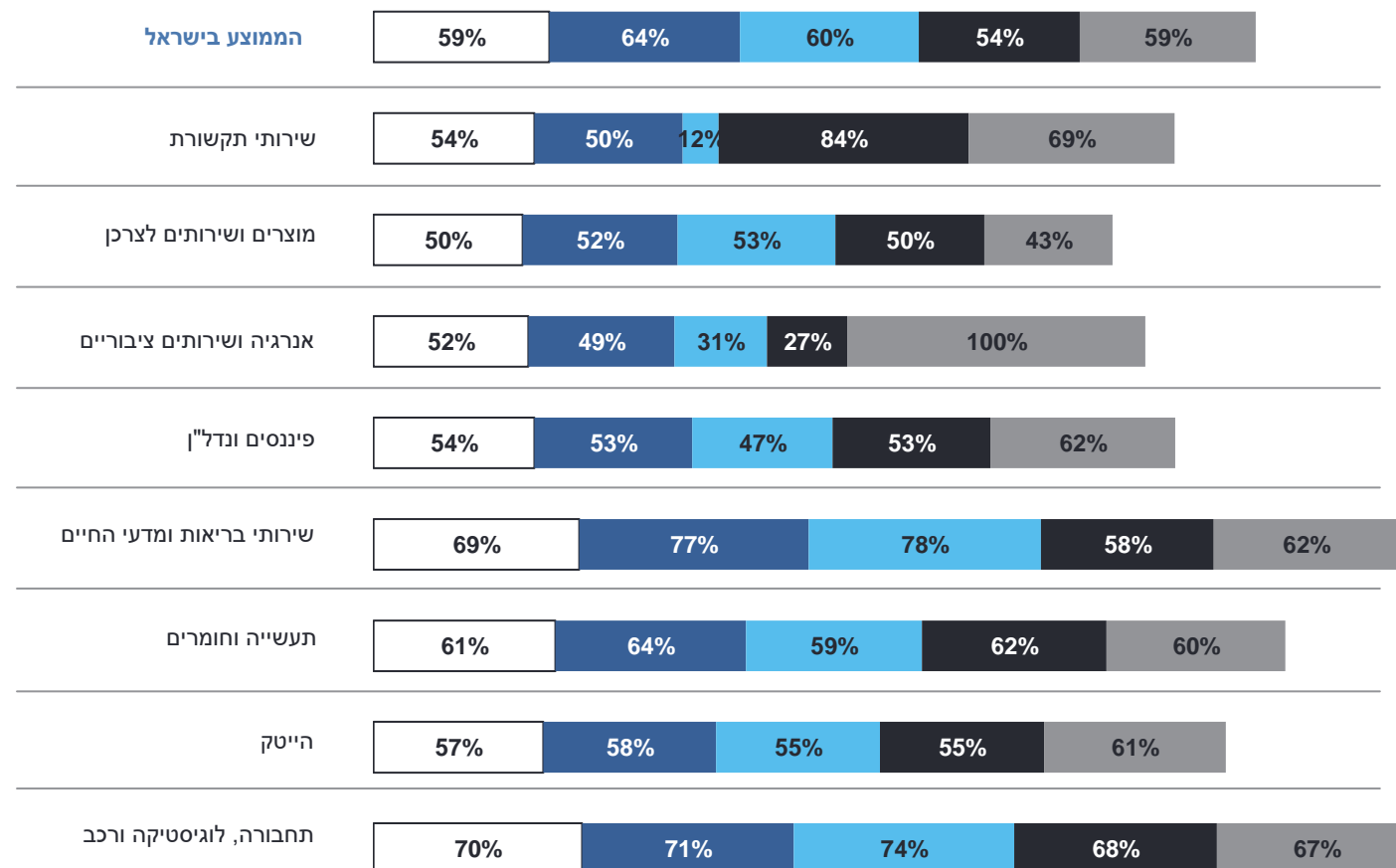
מדד שביעות הרצון בעבודה
 שביעות רצון בעבודה הנוכחית
 ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית
 ביטחון בחיפוש עבודה
 אמון בהנהלה



הענפים שירותי הבריאות ומדעי החיים (69%) והתחבורה (70%) מובילים במדד שביעות הרצון, עם רמות גבוהות של ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית ושביעות רצון מהתפקיד

עלייה חדה (11 נק' אחוז) במדד שביעות הרצון הכללי בענפים הייטק ותחבורה

תובנות מבוססות-ענף בישראל

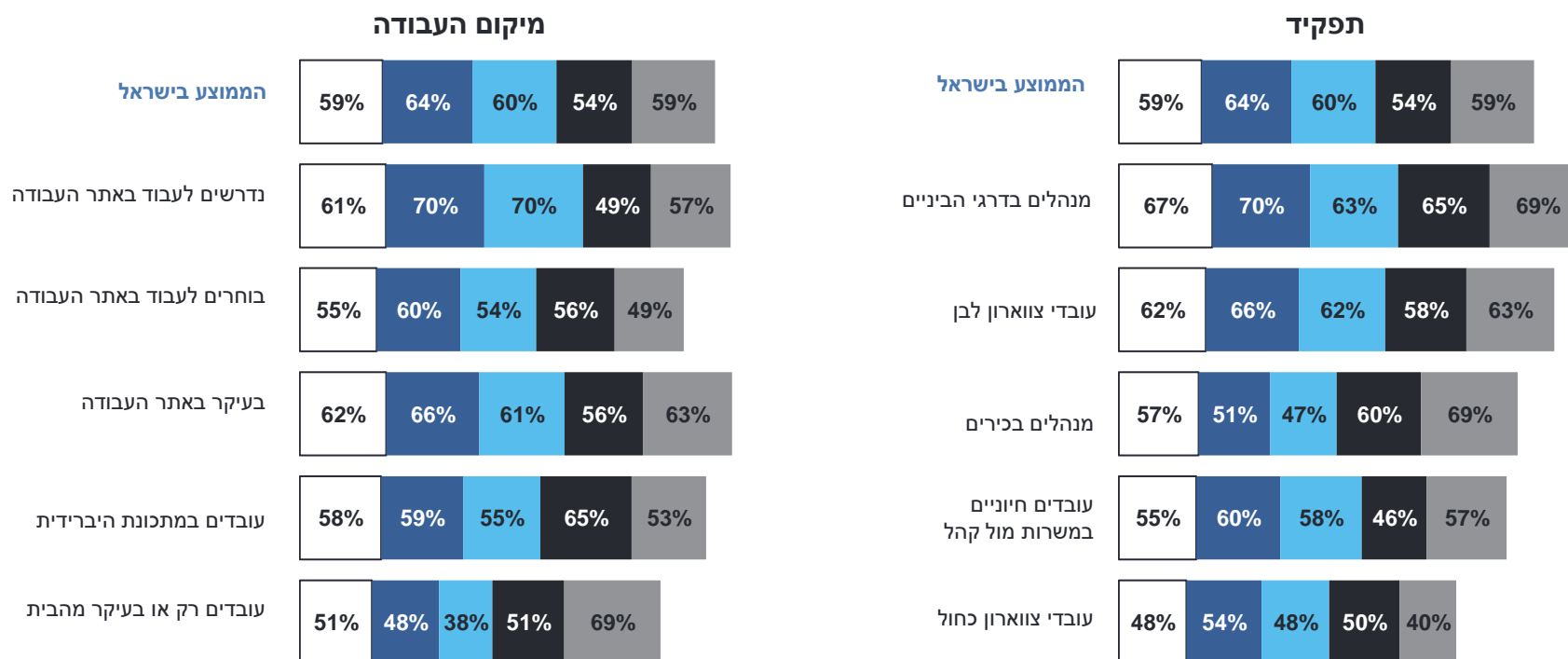


○ מדד שביעות הרצון בעבודה
 ● שביעות רצון בעבודה הנוכחית
 ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית
 ● ביטחון בחיפוש עבודה
 ● אמן בהנהלה



עובדי צווארון כחול מדווחים על ירידה חדה במדד שביעות הרצון הכללי (-13%), בעיקר על רקע ירידה משמעותית באמון בהנהלה (-29%) וירידה בביטחון התעסוקתי בעבודה הנוכחית (-14%)

מגמות לפי תפקיד ומיקום העבודה בישראל



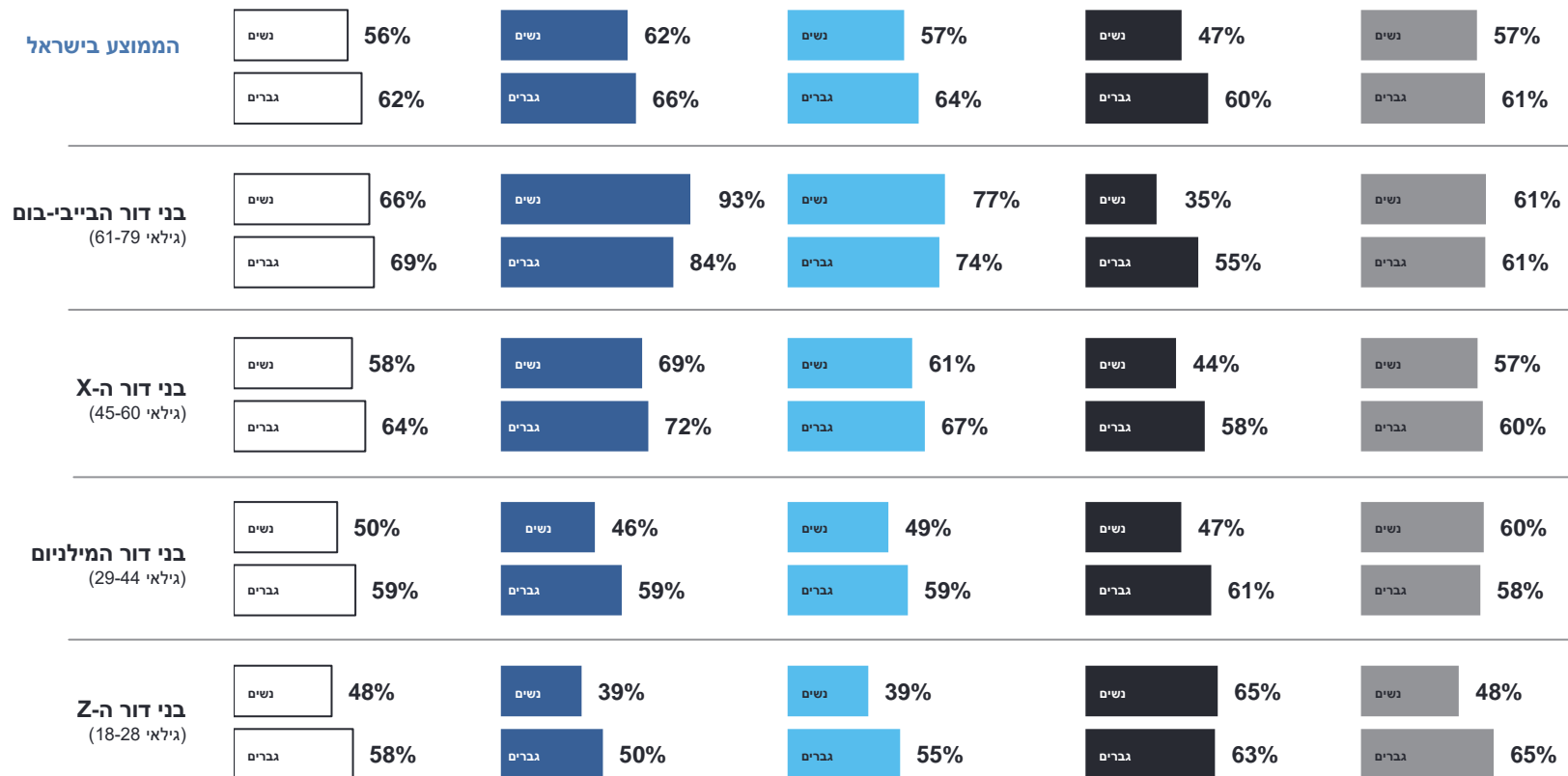
● אמון בהנהלה
 ● ביטחון בחיפוש עבודה
 ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית
 ● שביעות רצון בעבודה הנוכחית
 ○ מדד שביעות הרצון בעבודה



הפער המגדרי הופך בולט יותר בדורות הצעירים כאשר בדור ה-Z, יש פער של 10 נק' אחוז בין נשים לגברים במדד שביעות הרצון הכללי

בני ובעיקר בנות דור הבייבי בום הם הכי פחות בטוחים ביכולתם למצוא עבודה חדשה, אך מדווחים על שביעות רצון וביטחון גבוהים במיוחד בעבודתם הנוכחית

השפעות הגיל והמגדר בישראל



○ מדד שביעות הרצון בעבודה ● שביעות רצון בעבודה הנוכחית ● ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית ● ביטחון בחיפוש עבודה ● אמון בהנהלה



מדד הביטחון התעסוקתי (Confidence)





מדד הביטחון התעסוקתי בישראל

מדד הביטחון התעסוקתי מבוסס על ארבעה קריטריונים שונים: פיתוח קריירה, הזדמנויות בקריירה, ניסיון ומיומנויות, וטכנולוגיות וכלים.



נהנים מהזדמנויות לרכישת המיומנויות והניסיון הדרושים להשגת יעדי הקריירה שלהם בארגון שבו הם עובדים

68%



נהנים מהזדמנויות לקידום או למעבר בין תפקידים בארגון שבו הם עובדים

53%



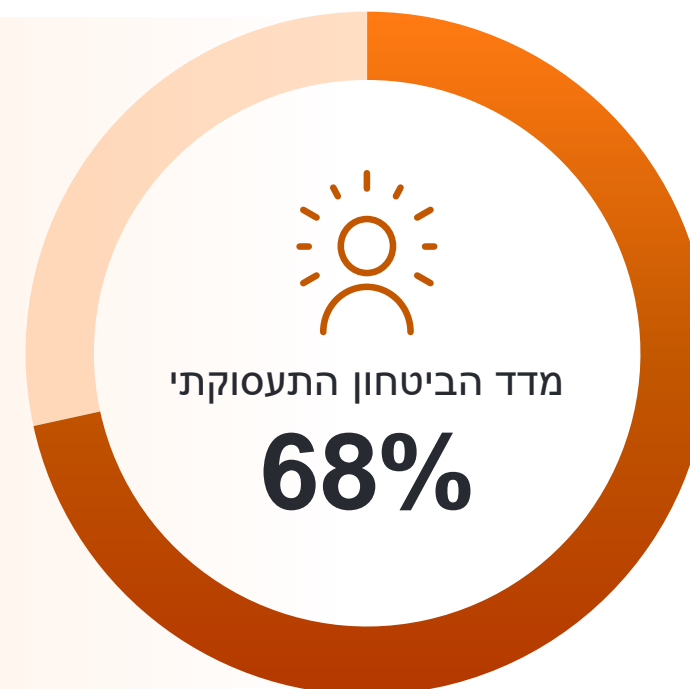
חשים ביטחון תעסוקתי ברמה בינונית עד גבוהה בכישוריהם ובניסיונם לבצע את עבודתם

91%



נהנים מזמינות גבוהה או מלאה של הטכנולוגיות החדישות ביותר בענף שבו הם עובדים

61%

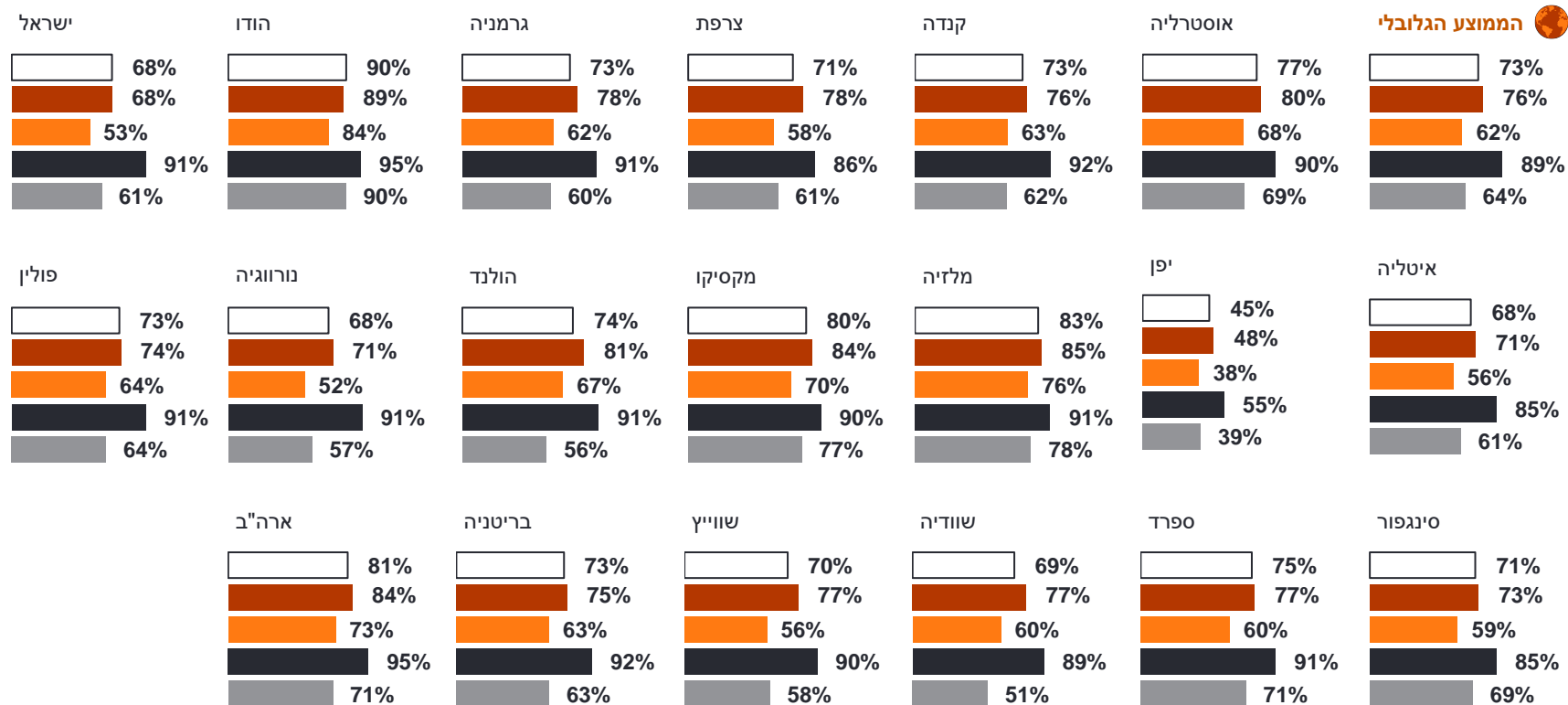


מדד הביטחון תעסוקתי הוא ממוצע של האחוזים המפורטים למעלה. עוד מידע בנושא [המתודולוגיה](#).



עובדים מקנדה, הולנד
ושוודיה דיווחו על הירידות
החדות ביותר בביטחון
תעסוקתי בשימוש
בטכנולוגיות חדישות

מדד הביטחון התעסוקתי - השוואה עולמית



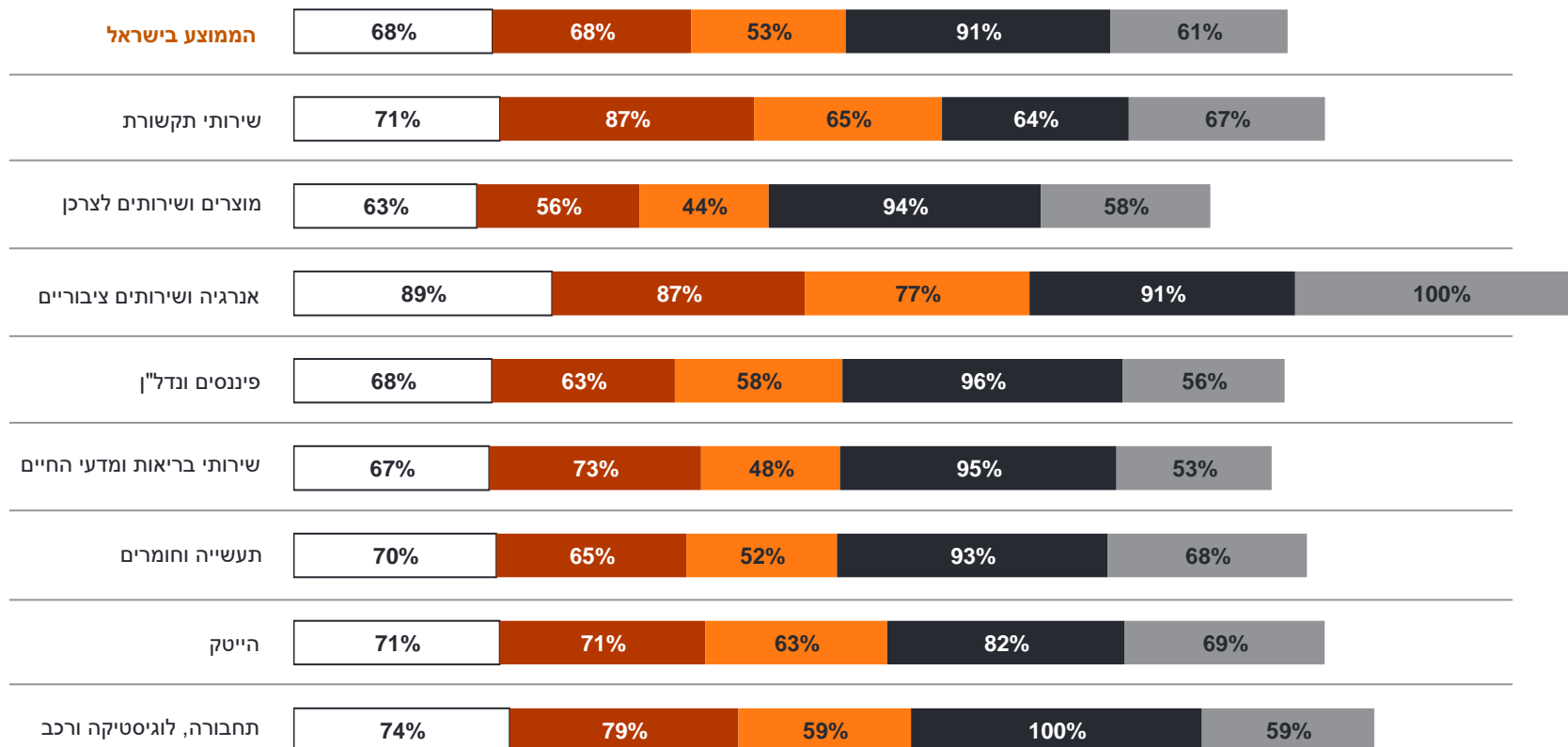
מדד הביטחון תעסוקתי
 פיתוח קריירה
 הזדמנויות בקריירה
 ניסיון ומיומנויות
 טכנולוגיות חדישות



ענף האנרגיה והשירותים
הציבוריים מוביל במדד הביטחון
התעסוקתי (89%) בזכות רמה
גבוהה של הזדמנויות בקריירה
וביטחון בטכנולוגיות חדישות

נרשמה עלייה חדה בענפים
הייטק ותחבורה, לצד ירידה
בשירותי הבריאות ומדעי החיים
ובפיננסים

תובנות מבוססות-ענף בישראל

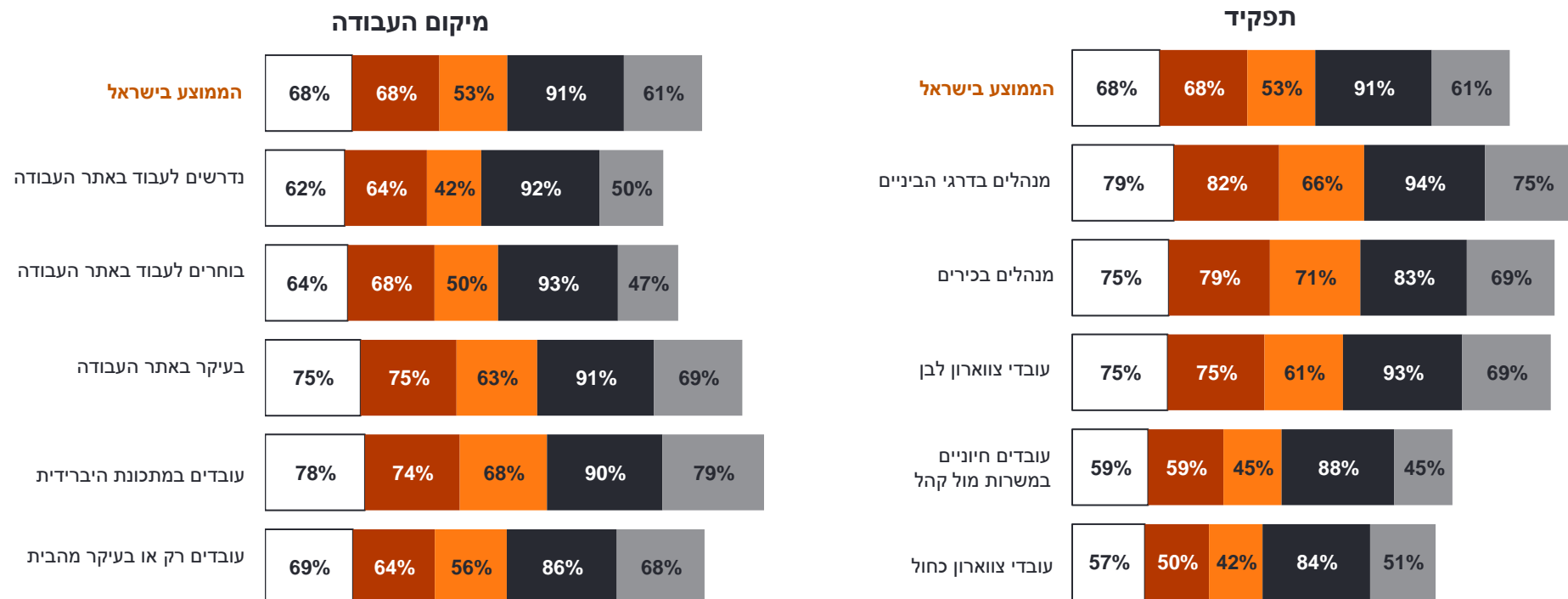


מדד הביטחון תעסוקתי
 פיתוח קריירה
 הזדמנויות בקריירה
 ניסיון ומיומנויות
 טכנולוגיות חדישות



ב-2026 נרשם שיפור קל
בביטחון התעסוקתי בישראל,
כאשר הקפיצה הבולטת ביותר
נרשמה בקרב עובדים מהבית
ועובדים במתכונת היברידית,
בעיקר בזכות התחזקות
בביטחון בשימוש בטכנולוגיות
חדשות. מנגד, עובדים חיוניים
מול קהל ממשיכים להציג את
רמות הביטחון התעסוקתי
הנמוכות ביותר

מגמות לפי תפקיד ומיקום העבודה בישראל

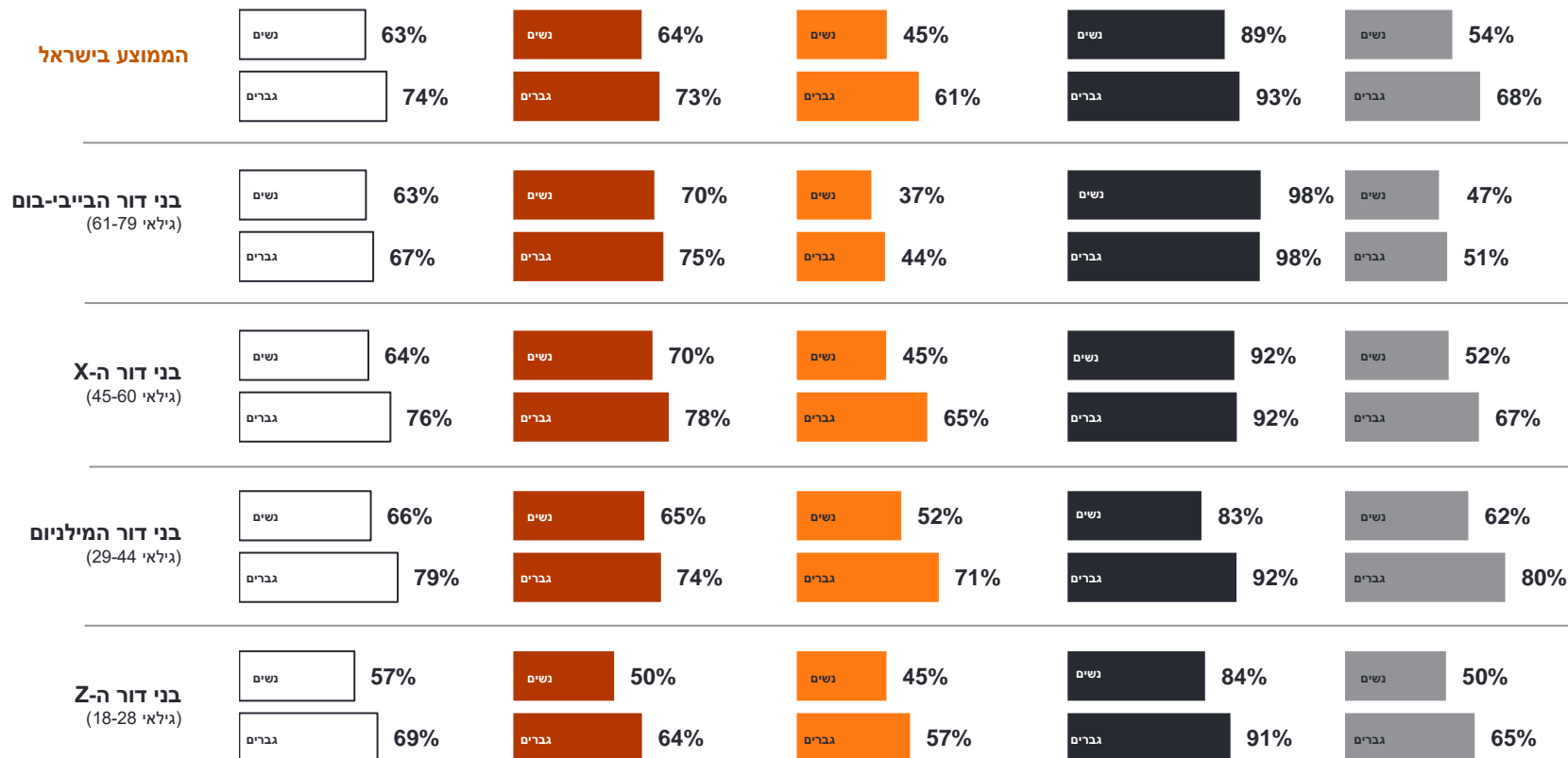


מדד הביטחון תעסוקתי ○ פיתוח קריירה ● הזדמנויות בקריירה ● ניסיון ומיומנויות ● טכנולוגיות חדשות ●



גברים מדווחים על ביטחון תעסוקתי גבוה יותר מנשים בכל הדורות, כאשר הפערים הבולטים ביותר הם בהזדמנויות בקריירה ובאימוץ טכנולוגיות חדשות

דינמיקה מבוססת גיל ומגדר בישראל



מדידת הביטחון תעסוקתי פיתוח קריירה הזדמנויות בקריירה ניסיון ומיומנויות טכנולוגיות חדשות



סיכום





סייעו לעובדים לנווט בתוך השינוי המואץ

מדד הביטחון התעסוקתי



AI - האצה בשימוש לצד עלייה בחשש

כל התקדמות טכנולוגית כרוכה בעקומת למידה, ו-AI אינו יוצא מן הכלל. מנהלים מודעים לכך שבכל הענפים קיימים פערים משמעותיים במיומנויות בתחום ה-AI. פערים אלה כבר מתחילים להשפיע על רמת הביטחון התעסוקתי הכוללת של העובדים. מצד אחד, **49% מהעובדים בישראל משתמשים קבוע ב-AI בעבודה** (עלייה משמעותית משנה שעברה). יחד עם זאת, **31% חוששים** שהטכנולוגיה תחליף אותם בתוך שנתיים. השילוב הזה מחדד מה מנהלים צריכים לעשות עכשיו: להפוך את ה-AI לכלי שמעצים עובדים ולא למקור לאיום.

מדד שביעות הרצון בעבודה



העובדים נשארים, אבל מסתכלים החוצה

הירידה בביטחון התעסוקתי בעבודה הנוכחית, לצד עלייה או יציבות בשאר המדדים, מצביעה על שינוי בתפיסת הסיכון: העובדים פחות בטוחים בתפקיד שלהם בארגון הנוכחי, אבל מרגישים יציבים יותר ביכולת שלהם להתמודד עם השוק. בעולם 64% מתכננים להישאר בעבודה הנוכחית, ובמקביל 60% ממשיכים להגיש מועמדות. בישראל זה פחות בולט (67% מול 46%), אבל המסר ברור: בלי מסלול התפתחות פנימי - העובדים יחפשו אותו בארגון הבא.

מדד הרווחה האישית



לחץ ושחיקה - האיום שמנהל את השוק

כשהלחץ היומיומי עולה, הרווחה האישית הופכת לגורם שמכריע אם עובדים נשארים מחוברים - או רק "נשארים על הנייר". בישראל, 45% מהעובדים מדווחים על לחץ יומיומי גבוה, וכשני שלישים חוו שחיקה לאחרונה (בעיקר בגלל לחץ נפשי ועומסי עבודה). זוהי קריאה לפעולה עבור המעסיקים: כדי להפחית את הלחץ היומיומי, חשוב להציב יעדים ריאליים ולתעדף משימות, ובמקביל לחזק את תחושת השליטה דרך שקיפות, ציפיות ברורות ותמיכה ניהולית.



אודות הסקר

הצהרות תחזיתיות:

דוח זה מכיל הצהרות תחזיתיות בנוגע לעתיד, כולל הצהרות לגבי הביקוש לעובדים באזורים, במדינות ובענפים מסוימים, לגבי אי הוודאות הכלכלית ולגבי ההשפעה של טכנולוגיית ה-AI. ייתכן שההתרחשויות או התוצאות בפועל יהיו שונות באופן משמעותי ממה שנזכר בהצהרות תחזיתיות אלה עקב סיכונים, אי ודאויות והתבססות על הנחות שונות. הגורמים הללו כוללים את הנתונים המוזכרים בדוחות החברה שהוגשו למועצה לני"ע (SEC) בארה"ב, כולל הפרטים הכלולים תחת הכותרת 'גורמי סיכון' בדוח השנתי של החברה בטופס 10-K העדכני לשנה שהסתיימה ב-31 בדצמבר 2024, 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.

מתודולוגיה:

התשובות לסקר נאספו מ-13,918 עובדים ב-19 מדינות מתוכם 510 בישראל, בין התאריכים 1 בספטמבר עד 1 באוקטובר 2025. כל הנתונים שוקללו בהתאם לאוכלוסיית העובדים בכל מדינה לפי מגדר, גיל ואזור, וכל המדינות שוקללו להשגת שוויון בחישוב.

רווחה אישית



לחץ נפשי יומיומי מינימלי

אחוז העובדים שמדרגים את רמות הלחץ הנפשי שלהם במידה "מועטה" או "ללא לחץ", בסולם של 1-10.

משמעות ומטרה

אחוז העובדים שמדרגים את עבודתם כ"משמעותית במידה מסוימת" או "משמעותית מאוד", בסולם של 1-10.

הלימה לערכים

הלימה לערכים: אחוז העובדים שמדרגים את רמת ההלימה של ערכיהם לערכי המעסיק כ"במידה מסוימת" או "במידה רבה", בסולם של 1-10.

איזון בין העבודה לחיים האישיים

אחוז העובדים שמדרגים את התמיכה של הארגון באיזון בין העבודה והחיים האישיים כ"טובה" או כ"מלאה", בסולם של 1-10.

מדד הרווחה האישית

מדד הרווחה האישית הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה.

שביעות רצון בעבודה



שביעות רצון בעבודה הנוכחית

אחוז העובדים שחשים שיש "סבירות נמוכה מאוד" או "סבירות נמוכה" שיעזבו את משרותיהם מרצונם, בסולם של 1-10.

ביטחון תעסוקתי בעבודה הנוכחית

אחוז העובדים שחשים שיש "סבירות נמוכה מאוד" או "סבירות נמוכה" שהם יידרשו לעזוב את משרותיהם הנוכחיות, בסולם של 1-10.

ביטחון בחיפושי עבודה

אחוז העובדים שחשים "מאוד בטוחים" או "בטוחים" שהם ימצאו עבודה אחרת שתואמת את צורכיהם, בסולם של 1-10.

אמון בהנהלה

אחוז העובדים שמסכימים שהם "סומכים מאוד" או "סומכים במידה מסוימת" על המנהל/ת בכל הקשור לשמירה על האינטרסים שלהם ולפיתוח הקריירה שלהם, בסולם של 1-10.

מדד שביעות הרצון בעבודה

מדד שביעות הרצון בעבודה הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה.

ביטחון תעסוקתי



ניסיון ומיומנויות

אחוז העובדים שחשים "מאוד בטוחים" או "בטוחים" שכישריהם וניסיונם מספיקים לביצוע עבודתם הנוכחית, בסולם של 1-10.

פיתוח קריירה

אחוז העובדים שמסכימים ש"יש להם" או "בהחלט יש להם" מספיק הזדמנויות לרכוש את המיומנויות והניסיון הדרושים להשגת יעדי הקריירה שלהם בארגון הנוכחי שבו הם מועסקים, בסולם של 1-10.

הזדמנויות בקריירה

אחוז העובדים שמסכימים ש"יש להם" או "בהחלט יש להם" מספיק הזדמנויות לקידום או למעבר בין תפקידים בארגון הנוכחי שבו הם מועסקים להשגת יעדי הקריירה שלהם, בסולם של 1-10.

טכנולוגיות חדישות

אחוז העובדים שחשים "מאוד בטוחים" או "בטוחים" בשימוש ב-AI ובטכנולוגיות מתקדמות הזמינות בתעשייה שלהם, בסולם של 1-10*.

מדד הביטחון התעסוקתי

מדד הביטחון התעסוקתי הוא ממוצע של המדדים המפורטים למעלה.

*טכנולוגיה עדכנית: שאלה זו עודכנה כדי לשקף את היקף השימוש ההולך וגובר ב-AI בכוח העבודה. במהדורות קודמות (2024-2025), זה היה אחוז העובדים שהסכימו שהם "מאוד בטוחים" או "בטוחים" בשימוש בטכנולוגיה העדכנית ביותר שזמינה בתעשייה שלהם, בסולם של 1-10.

הפתרונות המקיפים של ManpowerGroup בתחום משאבי האנוש



ייעוץ וניתוח כוח
האדם בארגון



ניהול ותפעול
עובדים



איתור
וגיוס
טאלנטים



ניהול
כוח אדם
במיקור חוץ



ליווי
במעברי
קריירה



משיכת טאלנטים
מובילים



צריכים פתרונות מותאמים לכם? דברו איתנו

manpowergroup.co.il/contacts