

20.4.17

הודעה לעיתונות

המשק הישראלי עושה את צעדיו הראשונים כדי להיערך לשינויים הצפויים בשוק התעסוקה. החדשות הטובות: כניסה של טכנולוגיה מתקדמת לא בהכרח מובילה לפיטורי עובדים. במחקר חדש, שיזמו ג'וינט ישראל-תבת, גיבשה פירמת Deloitte את מגמות הליבה שישפיעו על שוק התעסוקה הישראלי ב-2022 וסקרה את ההערכות אליהן בקרב המעסיקים המובילים במשק.

בין מגמות הליבה: הצורך בעדכון מיומנויות מתמשך, שילוב אוכלוסיות חדשות בשוק התעסוקה, מדידה ושיפור של חוויית העובד בארגון כמפתח לארגון משגשג, יצירת הזדמנויות פיתוח לעובדים, שינוי מבנה העבודה המסורתית וחדשנות בתהליכי גיוס. המגמות גובשו באמצעות ניתוח ובחינה של מגמות גלובליות לאור מאפייניו הייחודיים של שוק התעסוקה בישראל, ותוקפו בשיחות עם ארגונים נבחרים במשק הישראלי.

בעתיד הקרוב ידרשו כ- 25% מהעובדים במדינות ה-OECD לבצע משימות מורכבות יותר תוך שימוש בטכנולוגיות חדשות. לצד זאת ישנו פער בין מוסדות ההשכלה וההכשרה לשוק התעסוקה אשר דוחף את הארגונים להכשרה עצמית, בעיקר במקצועות שבחסר. על מעסיקים לקחת אחריות ולהכשיר עובדים למקצועות ולמשימות חדשות. העובדים, מאידך, חייבים ליזום עדכון מתמיד של המיומנויות והכישורים שלהם כדי להישאר רלוונטיים בשוק התעסוקה המשתנה.

"העובד החדש" מחפש עבודה משמעותית ומכניסה שתאפשר התפתחות מקצועית לצד איזון בין העבודה לחיים הפרטיים. לפיכך, שני הגורמים המרכזיים לעזיבת עובדים בעתיד צפויים להיות עיכוב בפיתוח הקריירה והפרת האיזון בין העבודה לבית. על ארגונים לפתח מרחבי קידום והתפתחות ולדאוג להכשרה מתמשכת לעובדיהם. נמצאה עליה של 50% בפרודקטיביות בארגונים שאימצו תרבות למידה חזקה. כמו כן, שינויים במבנה העבודה המסורתית, כמו עבודה בצוותים המורכבים מבעלי תפקידים שונים, עשויים לאפשר יצירת מרחבי התפתחות (מקצועיים וניהוליים) שלא היו קיימים קודם.

שוק עבודה מגוון – אוכלוסיות רבות - ביניהן ערבים, חרדים, יוצאים אתיופיה, אזרחים ותיקים ועובדים בקריירה שניה ושלישית – נכנסות לשוק העבודה בהיקפים הולכים וגוברים. למרות שאין עוררין על הערך החברתי ופוטנציאל הצמיחה בשילוב אוכלוסיות מגוונות בשוק העבודה, מעסיקים רבים טרם הפנימו את הפוטנציאל העסקי להתייעלות וחדשנות שבהעסקת עובדים אלו. נמצא כי ארגונים בעלי תרבות עבודה המכילה שונות וגיוון, צפויים להפגין ביצועים העולים בכ- 80% על עמיתיהם.

תפיסת העובד כלקוח תוטמע בארגונים תוך דגש על מדידה ושיפור חוויית העובד, במטרה לשמר עובדים ולפתח מוטיבציה. ממחקר עולמי של Deloitte עולה כי בעוד שכ-80% מהחברות הגדולות מודדות ומנתחות את חוויית הלקוח, רק כ-30% מודדות את חוויית העובד. התחום נמצא בחיתוליו בישראל, למעט בתעשיית ההיי-טק, שם תפיסת העובד כלקוח מתחילה כבר בשלב איתור וגיוס העובדים.

לדברי דר' סיגל שלח, מנכ"לית תבת-ג'וינט ישראל גוינט ישראל – "תבת מבקשים לייצר שיח ופעילות העוסקת במכלול השינויים המצפים לנו בעולם העבודה. ברור כי נדרשת היערכות בכל אחד מהמגזרים, הממשלה, ארגוני המגזר השלישי העוסקים בקידום אוכלוסיות מגוונות וכמובן המעסיקים. הבנה של מכלול השינויים תסייע לנו בפיתוח מענים חדשניים שיתמכו בשילוב, קידום ופיתוח קריירה בזירה המתחדשת מחד ובהיערכות נכונה של המשק בישראל".

לדברי עידן אורמן, מוביל תחום הייעוץ והאסטרטגיה למגזר הציבורי בפירמת Deloitte: "אנו נמצאים בנקודת אי רציפות באבולוציה של עולם התעסוקה. בנקודת זמן זו ניתן לזהות כמה כוחות הקשורים זה לזה ומאתגרים את המעסיקים לחשוב מחדש על סביבת העבודה ואופן התנהלותה:

כניסת דיגיטל וטכנולוגיות מתקדמות לסביבת העבודה, שבמובנים מסוימים מהווה את המהפכה הגדולה ביותר מאז המהפכה התעשייתית, כניסת דור ה-Y (ובעתיד הלא רחוק - דור ה-Z) למעגל התעסוקה שמנוהל על ידי דורות בעלי פרספקטיבה, סט ערכים וצפייות שונה בתכלית, השפעה של שינויים דמוגרפיים ומאקרו כלכליים על הליכי הגיוס וניהול ההון האנושי, הפיכת סביבת ה-PC לסביבת מובייל, פריחת הרשתות החברתיות ועוד. במחקר שביצענו שיקללנו דגשים נבחרים ממספר מחקרים בתחום זה בישראל ובעולם עם הדגשים הייחודיים של שוק התעסוקה הישראלי, וזיהינו 6 מגמות ליבה אליהן צריך להידרש כל מעסיק גדול במשק הישראלי".