

26.8x34.65	31	18	עמוד	הערב	מגזין	גלובס	09/06/2010	22935921-3
מנפאור חברה לכח אד - 26970								

# הנתונים אופטימיים, המציאות קצת פחות

שוק התעסוקה משדר אופטימיות, אבל המציאות יותר מורכבת. מה מחפשים המעסיקים? **אסטרטגיה** עמ' 18

האופטימיות שמשדר שוק התעסוקה אמיתית: כמות המשרות הפתוחות עולה באופן תמידי, היקפי הגיוסים צומחים, וגם מדד **מנפאור** פרופשינל - הבוחן את מגמות הביקוש על-פי מודעות הדרושים המתפרסמות בעיתונים - מראה מגמה חיובית מתמשכת. אבל מה זה בדיוק אומר בשטח? / ענת כהן



עלייה רצופה בביקושים (תמונת אילוסטרציה)

## 1. בנקאות, פיננסים וביטוח

**"זהו התחום שהצמיחה בו הכי גבוהה. קיימת הזדמנות טובה להסבת מקצוע, במיוחד לכלכלנים או רואי-חשבון שמתעניינים בכיוון של יועצי השקעות"**

טראומה למשבר ראשון. "בשנת 2009 חל משבר תעסוקתי עמוק בתחום הפיננסים, והיינו עדים לפיטורים ולהקפאת גיוסים של מרבית הפירמות, מתוך חשש אמיתי מהעתיד לבוא. "היום דומה שהמשבר הפיננסי שכולם דיברו עליו ללא הפסק נזנח ונשכח ונדמה כלא היה כלל. "לפני שנה דיברו באובססיביות על הקמת רשת ביטחון לפנסיה, היום מישוהו בכלל וזכר את המושג הזה? אשר לתעסוקה בתחום - אנחנו חווים ביקושים גבוהים במיוחד ליועצים פיננסים ולמנהלי תיקי השקעות, כאשר הביקושים זורמים גם מהבנקים וגם מחברות הביטוח. "עוד משהו, היום קיימת הזדמנות טובה להסבת מקצוע אל תחומי הפיננסים, במיוחד לבעלי מקצוע כמו כלכלנים או רואי-חשבון שמתעניינים בכיוון של יועצי השקעות".

בשוק ההון, דילרים, כלכלנים עם ניסיון, ורואי-חשבון לאחר התמחות. "כמו-כן, בולטת אצלנו ברבעון האחרון עלייה בביקוש לרואי-חשבון צעירים, לאחר התמחות". צביקה קינר, מנכ"ל חברת ההשמה תפקיד פלוס ארקו: "זהו התחום שהצמיחה בו היא הכי גבוהה, והוא משקף למעשה סוג של פוסט-

מה מחפשים: בעיקר מנהלי חשבונות, אנליסטים בשוק ההון, דילרים, כלכלנים, ורואי-חשבון לאחר התמחות. **הנתונים:** הביקוש לעובדים בתחום הבנקאות, הפיננסים והביטוח רשם עלייה גבוהה, בשיעור של 69% בהשוואה לרבעון המקביל אשתקד, וכמו-כן עלייה בשיעור של 23% בהשוואה לרבעון האחרון של שנת 2009. **מה זה אומר בשטח:** נירה צימלס, מנכ"ל **מנפאור** פרופשינל: "התאוששות המשק והפריחה בבורסה העלתה את היקפי הפעילות של כלל בתי-ההשקעות והגופים הפיננסיים, והיום אנו חשים בדרישה משמעותית הולכת וגוברת לידדים עובדות בתחומים אלה. "בעיקר אנו חשים שיש ביקושים למנהלי חשבונות ראשיים, אנליסטים

סיבת התאוששות צימלס (משמאל) וקינר

## 2. שיווק ומכירות

**"נפתחו משרות חדשות ומועמדים רבים מקבלים מספר הצעות במקביל, תופעה שמולידה פתיחות לחיפוש משרה אחרת גם אם הם עובדים"**

פתיחות לחיפוש משרה אחרת גם אם הם עובדים, כדי לשפר את מעמדם. קינר: "בניגוד להנחה הרווחת שתעסוקה בתחומי המכירות נהנית מחסינות למיתון,

מה מחפשים: בעיקר למשרות בדרגי הביניים. **הנתונים:** הביקוש לעובדים בעולם השיווק והמכירות רשם ברבעון הראשון עלייה משמעותית בשיעור של 16.5% בהשוואה לרבעון המקביל אשתקד, ועלייה בשיעור של 8.9% בהשוואה לרבעון הרביעי של 2009. **מה זה אומר בשטח?** **צימלס:** "התחום מתאפיין בעלייה בביקושים, בעיקר למשרות בדרגי הביניים. זוהי מגמה רציפה שאנו חווים בשנת החודשים האחרונים. ברבעון האחרון במיוחד נפתחו משרות חדשות ומועמדים רבים בתחום מקבלים עכשיו מספר הצעות עבודה במקביל - תופעה שמולידה אצלם



במשבר האחרון גם אנשי המכירות שילמו מחיר, כי הפירמות ניסו להתייעל גם במערכי המכירות שלהן. היום, כשהשוק פורח, הדבר הראשון שהמעסיקים מנסים לעשות הוא לרכוב על הגל, למקסם את הרווח ולמלא את הוואקום. למה הכוונה? בתקופת המשבר הציבור רכש פחות גם אם היה לו. היום, הצרכנים מוכנים להיפתח ולקנות גם מוצרים חלופיים. הפירמות מבחינות במגמה זו וזקוקות לאנשי מכירות שירתמו אותה באופן אופטימלי. נכון לתקופה האחרונה חוונו ביקושים לאנשי המכירות בעיקר במוצרי השירות: בטלפונים, באינטרנט, בתקשורת, בבנקים ובחברות הביטוח. בנוסף, חלה עלייה בדרישה לאנשי מכירות ברשתות חנויות שמוכרים מוצרים ברי קיימא".

## 3. תפעול ושרשרת אספקה

**"העלייה מוגבלת לביקושים לעובדים: הנדסאים, אנשי תפעול, רכש וקניינים. אין עדיין ביקוש לסמנכ"לי תפעול ולוגיסטיקה או למנהלי רכש בכירים"**

בכירים. "בנוסף, ההתאוששות התעסוקתית בתחום הלוגיסטיקה והתפעול חלה בעיקר בסקטור התעשייתי". קינר: "אחד המהלכים הראשונים שפירמה עסקית עושה בזמן משבר הוא להפסיק את הפעילות של עובדים שאינם 'יצרנים נטו'. "משרות בעולם התפעול נכנסות ממש לקטגוריה הזו, ועל כן הן נפגעו באופן משמעותי. היום, כשהשוק חוזר לייצר בהיקפים גדולים יותר, רכיב הלוגיסטיקה מקבל משקל כבד יותר, מה שמתבטא בגיוס עובדים מואץ. אצלנו הנושא מקבל ביטוי בעיקר בענף המזון ובענף השילוח הבינלאומי".

מה מחפשים: בעיקר לסקטור התעשייתי. **הנתונים:** הביקוש לעובדי תפעול ושרשרת אספקה רשם עלייה של 21% ברבעון הראשון של 2010 לעומת הרבעון המקביל אשתקד, ועלייה של 14% בהשוואה לרבעון הרביעי של 2009. **מה זה אומר בשטח?** **צימלס:** "מגמת העלייה בתחום זה נמשכת כבר שישה חודשים ברציפות, אבל היא מוגבלת לביקושים לעובדים בדרג הביניים: הנדסאים, מהנדסים, אנשי תפעול, אנשי רכש וקניינים. "אין ביקושים עדיין לסמנכ"לי תפעול ולוגיסטיקה או למנהלי רכש

26.17x26.03	32	18	עמוד	מגזין הערב	09/06/2010	22935946-0
מופאאר חברה לכח אד - 26970						

שיעור שינוי (באחוזים)

חגמות עיקריות בשוק התעסוקה

משלחי יד	רבעון 1/2010 לעומת רבעון 1/2009	רבעון 1/2010 לעומת רבעון 4/2009	3/2010 לעומת 2/2010	3/2010 לעומת 3/2009
עובדים בתחום הפיננסים	+69.0	+22.8	+13.6	+26.6
עובדים בתחום משאבי אנוש	-11.4	-0.9	-18.4	-27.9
עובדים בתחום התפעול ושרשרת האספקה	+21.2	+14.4	+2.8	+25.5
עובדים בתחום השיווק והמכירות	+16.5	+8.9	+3.9	+24.4
עובדים בעמדות ניהוליות	+14.5	+17.3	-8.9	+15.8

מקור: מופאאר ישראל

## "למרות הביקושים השכר לא עולה"

מוטי נוימן, פסיכולוג תעסוקתי, מנהל מחלקת ייעוץ קריירה בפילת, ממתן את השמחה. "נכון אומנם שהמסכים נצבעו ירוק, שיש שינוי מגמה בהיבט התעסוקתי בארץ לכיוון של פתיחת משרות וגיוס עובדים, אבל השמחה עדיין מוקדמת מהסיבות הבאות:

1. המעסיקים הפכו אניני טעם. היום, אחרי המשבר, ארגונים מחפשים לגייס עובדים שהם Tailor made - עובדים שתפורים ככפפה למשרה ספציפית. בפועל, במקרים רבים, אפילו כשקיימת התאמה של 90% ויותר בין נתוני מועמד למשרה הפתוחה, המעסיק לא יתפשר וימשיך לחפש מועמד עם מידת התאמה גבוהה יותר.

2. אופני החיפוש השתנו. כשמדובר במשרות ניהוליות או במשרות לבכירים, המעסיקים ממירים את אופני החיפוש ומבססים אותם בעיקר על נטוורקינג ופחות דפחות על אמצעים קונבנציונליים כמו מודעות דרושים או שימוש בשירות חברת השמה. המשבר אולי מאחורינו, אבל מעסיקים עדיין רגישים מאוד לסוגיה של כסף ושיטת גיוס, כזו המבוססת על המלצות אישיות וקשרים אישיים חוסכת למעסיק בעלויות, ובעיקר ממזערת את הסיכון של חוסר התאמה לתרבות הארגונית ולאופי של הארגון.

3. פוגיית השכר. למרות הביקושים ופתיחת המשרות השכר לא עולה. יתר-על-כן, המעסיקים מנסים לאייש משרות חדשות ברמות שכר נמוכות יותר ממה שהיה מקובל. הסיבה היא שעל כל משרה חדשה שנפתחת מתמודדים היום מאות או אלפי מועמדים, מה שמקטין את הסיכוי של כל פרט ופרט ואת כוח המיקוח שלו. היום, עם היציאה מהמשבר, על כל משרה פתוחה מתמודדים לא רק המובטלים אלא גם אנשים שנפלטו בזמן המשבר ומצאו עבודה זמנית וגם מנהלים עובדים שקיבלו אומץ היום מעזים לפזל החוצה ולהתמודד. כל אלו לחצים את רמת השכר כלפי מטה".

● **מהן המסקנות האופרטיביות מנקודת מבטם של מחפשי העבודה בתקופה הנוכחית?**  
 "הייתי אומר להם להפעיל את מרב האנרגיה שלהם בנטוורקינג במקום לפנות לחברות השמה או ללכת בחלופות הקונבנציונליות של מודעות דרושים.

אני גם מציע להפנים את התובנה של לא לסמוך על הטכנולוגיה לברכה, ולהבין ששימוש ברשתות חברתיות כאמצעי של חיפוש עבודה הוא מכשיר מוגבל למרות הפופולריות שלו. אין תחליף לקשר בין אישי Face-to-face, לשתית קפה יחד, להעלאת זיכרונות ולהתייעצות. במילים אחרות, הייתי מציע למחפשי עבודה היום לרתום את הטכנולוגיה לטובת הרישות ברמה הבינאישית. כלומר, להשתמש במרחבים כמו רשתות חברתיות כדי לחדש קשרים עם חברים מהעבר ולנסות להפעיל אותם באיתור מקום העבודה הבא".

ממתן את השמחה. נוימן



## 4. משאבי אנוש

האחרון הם למנהלי גיוס, ליועצי השמה מבית או למנהלי משאבי אנוש, בעיקר בחברות בינלאומיות.

### "העלייה היא רק ברמה היצרנית, לרכזי גיוס וליועצי השמה. עדיין אין ביקושים למנהלים. צריך לזכור, שזהו תחום שבו אנשים נאחזים בכוח בכיסא"

"כיוון שהצמיחה היא בעיקר בחברות בינלאומיות, הייתי מציע לדרושי עבודה בתחום משאבי האנוש לחפש חברות בינלאומיות או חברות השמה המתמחות בשוק הבינלאומי".

● **מה מחפשים:**

בעיקר לחברות בינלאומיות.

● **הנתונים:**

הביקוש לעובדים בתחום משאבי האנוש רשם ירידה של 11% בהשוואה לרבעון המקביל אשתקד, אבל שמר על יציבות יחסית לעומת הרבעון האחרון של שנת 2009.

● **מה זה אומר בשטח?**

צימלס: "בתחום משאבי האנוש אנחנו חווים עליות בביקושים, אבל רק ברמה היצרנית, לא למנהלים או לסמנכ"לי משאבי אנוש. הביקושים הם לרכזי גיוס וליועצי השמה, גם עבור משרות קבועות וגם לפרויקטים זמניים. כאמור, עדיין אין ביקושים למנהלי משאבי אנוש, למנהלי אנשים או למנהלי הדרכה. צריך לזכור, שזהו תחום שבו רמת התחלופה נמוכה מאוד, תחום שבו אנשים נאחזים בכוח בכיסא, תחום שנתון בסטגנציה יחסית לעיסוקים אחרים".

קינד: "הביקושים הגבוהים יותר ברבעון

## 5. מנהלים

● **מה מחפשים:**

בעיקר למנהלי מחלקות ופרויקטים בשיווק.

● **הנתונים:**

הביקוש לעובדים בתפקידי ניהול ברבעון הראשון של 2010 רשם עלייה של בשיעור של 14.5% בהשוואה לרבעון המקביל אשתקד, ועלייה של 17% בהשוואה לרבעון האחרון של 2009.

● **מה זה אומר בשטח?**

צימלס: "הביקוש למנהלים מאופיין בסימני התאוששות בחודשים האחרונים, אבל זוהי מגמה שמאופיינת בתנדויות. כאשר השוק מתאושש אנשים מחפשים הודמנות להחליף פוזיציה או מקום עבודה. מטבע הדברים, נוצרים גם יותר פרויקטים ויש יותר צורך במנהלים. עדיין אין ביקושים לסמנכ"לים או

### "הביקושים לא נוצרו כי מספר המשרות גדל, אלא בעיקר בגלל 'כיסאות מוזיקליים' של המנהלים. היום, לעומת 2009 שאף אחד לא זז ממקומו, יש נועזות לעזוב ארגונים"

למנהלים בכירים. אנחנו חווים את הביקושים בעיקר למנהלי מחלקות או למנהלי פרויקטים ובעיקר בתחומי השיווק, המכירות והתפעול. כמעט שאין ביקושים למנהלים כאלו בתחומי

הפיננסים או משאבי האנוש. קינד: "הביקושים לא נוצרו כיוון שמספר משרות הניהול גדל, אלא בעיקר בגלל תהליך של 'כיסאות מוזיקליים' של מנהלים בינם לבין עצמם. היום, לעומת השנה החולפת שאף אחד לא זז ממקומו, יש נועזות לעזוב את הארגון לטובת פוזיציה גבוהה יותר או אפילו לפוזיציה רוחבית בארגון אחר. אם עד לפני שנה לא קיבלנו בכלל פניות ממנהלים שמחפשים לשפר את מעמדם, הרי שהיום נהדרות אלינו פניות מהמנהלים עצמם (חפשו לי עבודה אחרת)".