



FUTURE FORWARD >>

בנייה ותחזוקה של קריירה
משמעותית בעידן ה-AI

01

תמצית מנהלים

– שימוש ב-AI בעבודה

02

אימוץ של טכנולוגיית ה-AI: עובדים וארגונים

- אימוץ בקרב מעסיקים
- אימוץ בקרב מועמדים
- כישורים ומיומנויות מבדלים

03

שיטות עבודה מומלצות לעובדים ולמעסיקים

- שדרוג מיומנויות בתחום ה-AI
- שיקולים מרכזיים של מעסיקים

04

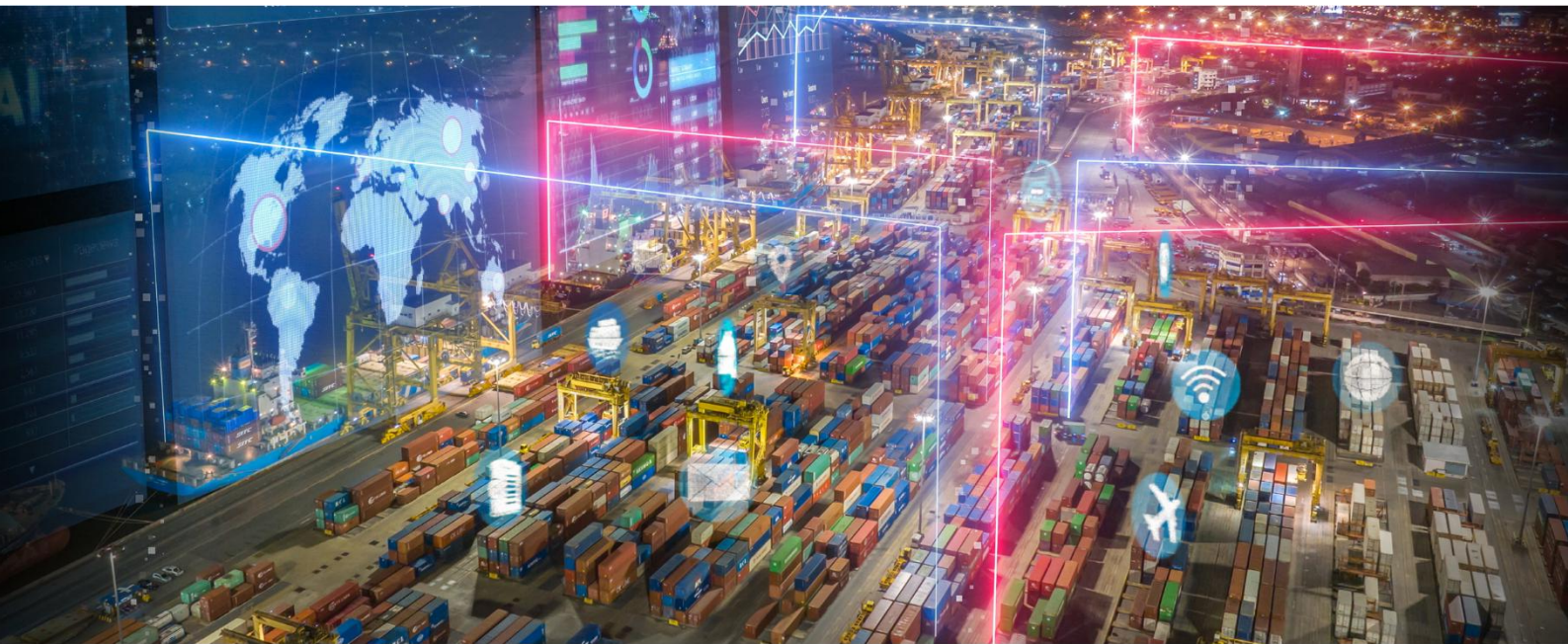
Experis: השותפה הנאמנה שלכם לאיתור טכנולוגיות וטאלנטים

- יכולות גלובליות

תמצית מנהלים

- ללא תלות בפונקציה, בתפקיד או בדרג, כל עובד חייב להיות מסוגל להעריך איך ואיפה בינה מלאכותית (AI) יכולה להוסיף ערך לעיסוק שלו, לנקוט אמצעים לשילוב הטכנולוגיה הנכונה לתהליכים המתאימים, ולבנות מיומנויות רכות משלימות.
- החשש שאימוץ נרחב של טכנולוגיות AI ואוטומציה יוביל לפיטורים מסיביים של עובדים בני אנוש נשאר ברובו חסר ביסוס.
- עובדים שיצליחו להיענות לדרישות המעסיקים ובהמשך להציע טכניקות שיקדמו את השימוש ב-AI לרמה הבאה, יהפכו לשחקנים הנחשקים והחשובים ביותר בארגונים שבהם הם מועסקים.
- כשליש מהמעסיקים שהשתתפו בסקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup לשנת 2025 אמרו שבינה מלאכותית לא יכולה להחליף או להרחיב מיומנויות אנושיות כמו שיקול דעת מוסרי או שירות לקוחות מותאם אישית. בתחומים שבהם מעסיקים חשים שבינה מלאכותית יכולה להועיל באופן משמעותי כבר עכשיו, קיימים פערים במיומנויות האנושיות.
- מעסיקים שרוצים להרחיב באופן פעיל את הפרודוקטיביות ואת השימוש בכלים צריכים לספק את ההכשרה המתאימה ללמידת AI. תוכניות הכשרה שמתוכננות היטב ומשלבות שימוש מציאותי בכלי AI יכולות לקצר את משך רכישת המיומנות באופן ניכר.
- גם מעסיקים וגם עובדים צריכים להגדיר מחדש באופן פרו-אקטיבי תפקידים על מנת למקסם את שיתוף הפעולה בין בני האדם לטכנולוגיית ה-AI, כאשר הטכנולוגיה מוקדשת לטיפול במשימות שגרתיות וחוזרות על עצמן, ואילו העובדים מתמקדים בפעילויות נישתיות יותר, שבהן המיומנויות האנושיות מצטיינות. לכל הטמעה של פתרונות AI צריכים להתלוות פיקוח ותרגום אנושיים.





שימוש ב-AI בעבודה

לא פשוט להיות עובד בעולם העבודה של ימינו. אנחנו לא נדרשים רק להתמודד עם רמות חסרות תקדים של אי-יציבות גיאופוליטית, אלא גם עם התהפוכות של עולם העבודה בזמן אמת לאור הופעתם של הבינה המלאכותית הגנרטיבית וסוכני ה-AI. אם אנחנו רוצים להמשיך לעבוד ולהתפרנס בכבוד בעתיד הנראה לעין, עלינו להבין איך למנף לתועלתנו את יכולות הבינה המלאכותית ולהפוך אותה לשותפה אפקטיבית לצד מכונות חכמות.

בשעה שארגונים מנסים למלא את חלקם ולהקנות לנו, העובדים, את המיומנויות הדרושות באמצעות הכשרות מתאימות, על כל אחד ואחד מאיתנו מוטלת גם מידה ניכרת של אחריות אישית. **ללא תלות בפונקציה, בתפקיד או בדרג, כל עובד חייב להיות מסוגל להעריך איך ואיפה בינה מלאכותית (AI) יכולה להוסיף ערך לעיסוקו, לנקוט אמצעים לשילוב הטכנולוגיה הנכונה לתהליכים המתאימים, ולבנות מיומנויות אנושיות משלימות, כמו יכולת שיפוט ושיקול דעת, פיקוח אתי, מעורבות בין-אישית ופתרון בעיות יצירתי.**

במאמר זה נשתף בממצאים העדכניים מסקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup ומחקר התחזית של Experis למנהלי מערכות מידע, בנוגע לאופן השימוש של מעסיקים ב-AI וציפיותיהם מעובדיהם. לאחר מכן נספק המלצות ספציפיות שיעזרו לעובדים להגן על עבודתם לאורך זמן בעידן הבינה המלאכותית הגנרטיבית וסוכני ה-AI, ואפילו לספק תוצאות שמתעלות על יעדי ה-AI של מעסיקיהם.

אימוץ של טכנולוגיית ה-AI: עובדים וארגונים



הבאז המשמעותי בנושא השימוש ב-AI במקום העבודה אינו מספיק – חיוני שעובדים באמת יבינו ויפנימו את המציאות. עובדים שיצליחו להיענות לדרישות המעסיקים ובהמשך להציע טכניקות שיקדמו את השימוש ב-AI לרמה הבאה, יהפכו לשחקנים הנחשקים והחשובים ביותר בארגונים שבהם הם מועסקים.

הטמעות מוצלחות של טכנולוגיות מבוססות-AI ניכרות היטב בפונקציה שעוסקת באיתור טאלנטים. המחקר שלנו מראה שיותר ממחצית המעסיקים (53%) משתמשים כבר היום בכלי AI בתהליכים לגיוס וקליטה של עובדים. באופן מובהק, חברות באמריקה הדרומית והמרכזית עוקפות את יתר העולם באימוץ מוקדם של טכנולוגיות AI לגיוס, הכשרה וקליטה של עובדים.¹

יחס המעסיקים למועמדים שמתמשים ב-AI

לגיטימי כדי ללמוד עוד על ארגון כלשהו

33%

לגיטימי כדי להתכונן לראיונות

32%

לגיטימי כדי לחפש עבודות

31%

לגיטימי כדי להתאים אישית את המכתב המקדים/קורות החיים

28%

לגיטימי כדי לפתור בעיות במבחני סינון

26%

לגיטימי כדי להשיב לשאלות בראיונות

24%

לגיטימי כדי לעבות את קורות החיים/תיק העבודות

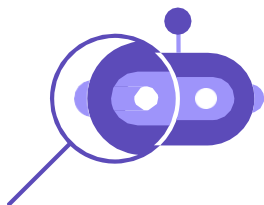
23%

לא לגיטימי כלל בתהליך הגיוס

15%

85%

מהמעסיקים חושבים שהשימוש ב-AI בתהליכי חיפוש עבודה על-ידי מועמדים הוא לגיטימי



¹ סקר צפי התעסוקה ManpowerGroup לרבעון השני של 2025

81%

ממנהלי מערכות המידע ומנהלי הטכנולוגיות הבכירים עדיין חוקרים ומתנסים

בשינוי סדרי הגודל, ובכך מעניקים לעובדים זמן יקר לליטוש המיומנויות הקיימות.²

רוב (85%) חושבים שהשימוש ב-AI על-ידי מועמדים הוא לגיטימי במסגרת תהליך הגיוס. דוגמאות ספציפיות שמשתתפי הסקר ציינו כללו חיפוש כללי של מידע (62%), איסוף מידע על ארגון כלשהו (33%) והיערכות לראיונות (32%).

ארגונים בענפי האנרגיה והטכנולוגיה מפגינים יותר פתיחות לשימוש של מועמדים ב-AI.¹

מעסיקים מזהים כישורים ומיומנויות שבינה מלאכותית לא יכולה להחליף¹



שיקול דעת אתי

33%

שירות לקוחות

31%

ניהול צוותים

30%

תקשורת

27%

חשיבה אסטרטגית

27%

פתרון בעיות

26%

מומחיות טכנית

26%

כישורי מכירות

25%

הוראה והכשרה

24%

יצירתיות ויצירתיות

23%

ניהול פרויקטים

21%

משתלם לשקול את רמת התחכום הטכנולוגי של מעסיק כשמגישים מועמדות למשרה, משום שהמחקר שלנו מצא גם שמעסיקים שלא שוקלים או שנוטים לדחות את הרעיון של אימוץ AI בתהליך הגיוס, מפגינים פחות פתיחות כלפי מועמדים שבעצמם משתמשים ב-AI.

באופן גלובלי, האתגרים הכרוכים באימוץ AI במקום העבודה ובתהליכים ארגוניים אחרים לא השתנו באופן משמעותי מאז 2024, כאשר העלות הגבוהה של ההשקעה נשאת החסם המוביל (34%). על אף ההבטחה המלהיבה הגלומה בטכנולוגיית ה-AI, מעסיקים נותרים מציאותיים לגבי יכולות קיימות.

מחקר תחזית 2025 של Experis למנהלי מערכות מידע הוכיח שמנהלי טכנולוגיות מודעים למגבלות הבינה המלאכותית: 36% מהמשתתפים בסקר אמרו ש-AI הוא גורם שמשנה את כללי המשחק ומחייב עוד חידוד וליטוש, ואילו 33% אמרו שההשפעה של טכנולוגיות אלה על העסקים עדיין אינה ברורה. עם זאת, החדשות הטובות למועמדים הן שעדיין לא מאוחר. רק 10% ממנהלי מערכות המידע ומנהלי הטכנולוגיות הבכירים הצהירו על אינטגרציה מלאה של AI בארגוניהם.²

בעת עריכת הסקר, כשליש מהמעסיקים אמרו שבינה מלאכותית לא יכולה להחליף או להרחיב מיומנויות אנושיות כמו שיקול דעת מוסרי או שירות לקוחות מותאם אישית. בתחומים שבהם מעסיקים חשים שבינה מלאכותית יכולה להועיל באופן משמעותי כבר עכשיו, קיימים פערים במיומנויות האנושיות. לדוגמה, 33% מהארגונים באזור אסיה-פסיפיק ציינו שהחסם הגדול ביותר לאימוץ של טכנולוגיות AI הוא היעדר המיומנויות המתאימות בקרב עובדים.¹

¹ סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup לרבעון השני של 2025
² סקר תחזית 2025 של Experis למנהלי מערכות מידע

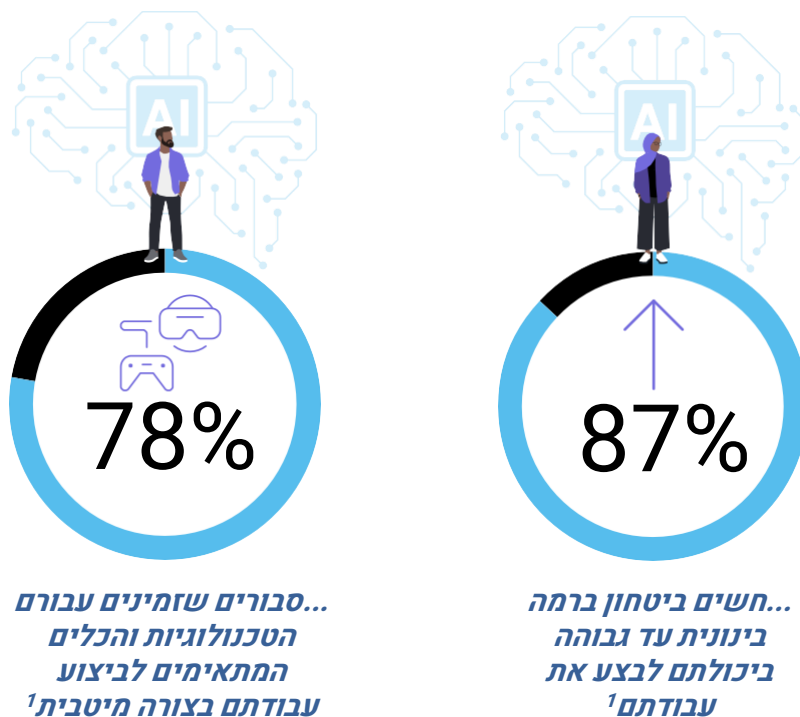
עובדים מפגינים מעט יותר ביטחון לגבי מיומנויות מסוימות. מחקר ברומטר הטאלנטים של ManpowerGroup לשנת 2024³ מצא כי 87% מהעובדים חשים ביטחון ברמה בינונית עד גבוהה ביכולתם לבצע את עבודתם, ו-78% סבורים שזמינים עבורם הטכנולוגיות והכלים המתאימים הדרושים לביצוע עבודתם בצורה אפקטיבית.

עם זאת, עובדים עדיין מפגינים חששות מתגברים מסוימים לגבי פערים במיומנויות השימוש ב-AI. **למשל, לפי מחקר חדש של SAP לגבי הגורמים להצלחה, עובדים עם רמות נמוכות של אוריינות AI הפגינו גישות שליליות יותר לגבי אימוץ AI במקום העבודה. מגיבים אלה מאופיינים בסיכוי גבוה פי 6 לחוש דאגה ופי 7 לחשוש לגבי השימוש ב-AI במקום העבודה.** בהשוואה לעובדים אחרים שהשתתפו בסקר ויותר רהוטים בשימוש ב-AI, גם יש להם סיכוי גבוה פי 8 לחוש מצוקה בנוגע לשימוש ב-AI.⁴

אולי משום שערכת הכישורים הזו עדיין לא מאוד נפוצה יחסית, המחקר של SAP גילה שמנהלים רואים באופן חיובי יותר עובדים שמפגינים אוריינות AI. לדוגמה, כשנשאלו אם בינה מלאכותית אמורה להשפיע על ביקורות ביצועים, מנהלים רבים הצהירו שהם סבורים שציוני ביקורות הביצועים של עובדים שמשתמשים ב-AI צריכים להיות גבוהים יותר משל עובדים שלא משתמשים בטכנולוגיה זו.

בינתיים, החשש שאימוץ נרחב של טכנולוגיות AI ואוטומציה יוביל לפיטורים מסיביים של עובדים בני אנוש נותר חסר ביסוס ברובו. סקרי צפי התעסוקה הגלובלי האחרונים שערכנו עדיין מראים ביקוש חיובי נטו לגיוס בכל הענפים. ממצאים אלה מספקים לעובדים הזדמנות פז להגדיר מחדש את תפקידיהם ולעבוד בצורה אפקטיבית יותר עם AI, מה שמוביל אותנו לסעיף הבא שעוסק בחינוך והתנסות עצמיים בשימוש ב-AI.

רוב העובדים לא חוששים להישאר מאחור:



¹ סקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup לרבעון השני של 2025

² סקר ברומטר הטאלנטים הגלובלי של ManpowerGroup לשנת 2024

³ דוח מגמות בתחום משאבי האנוש 2025, גורמים להצלחה, SAP

שיטות עבודה מומלצות לעובדים ולמעסיקים

איך עובדים יכולים לקחת את העניינים לידיים ולשדרג את המיומנויות שלהם בשימוש ב-AI

כל העובדים המועסקים כיום צריכים להיות על מסלול להגדרה מחדש של תפקידיהם, וזה כרוך בבחינה מדוקדקת של האופן שבו המיומנויות הנכונות של שימוש ב-AI יכולות לעזור להם לממש את ציפיות המעסיקים ואף להתעלות עליהן, ולפתח מיומנויות אנושיות קרובות שלא סביר שיעברו אוטומציה או תכנות, לפחות לא בעתיד הנראה לעין. למרבה המזל, קיימות מספר אסטרטגיות שונות להעשרת תרמיל הכישורים האישי במיומנויות AI.



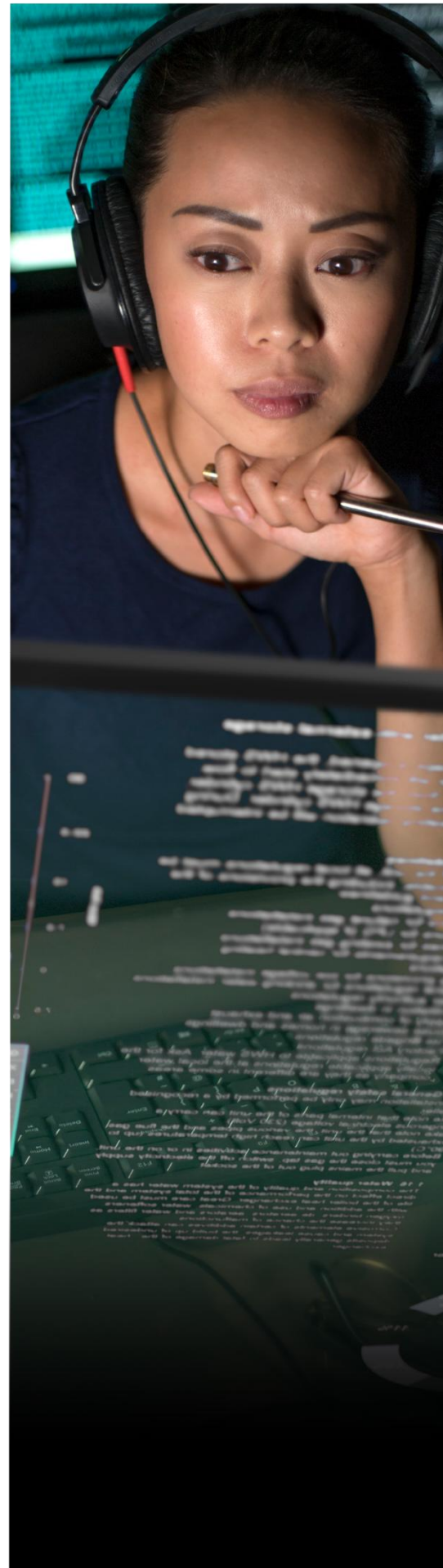
הבנת הצורך בחסינות קריירה

לפי אלכסנדרה לוויט, עתידנית ב-ManpowerGroup, המונח "חסינות קריירה" מתייחס ליכולת להישאר מועסק ולהתפרנס בכבוד על אף שיבושים חיצוניים, כולל פיתוחים טכנולוגיים. **חסינות קריירה מבוססת על חמישה עמודי תווך מרכזיים: מיומנויות 'קשיחות', מיומנויות 'רכות', ידע ממסדי, מיומנויות טכנולוגיות וישומיות והלך רוח של צמיחה.** הרכישה של רהיטות בשימוש ב-AI היא דוגמה למיומנות טכנולוגית וישומית. לא צריך בהכרח לדעת איך אלגוריתמים עובדים, אבל כן צריך לדעת שאפשר להשתמש בטכנולוגיות זמינות המבוססות על AI לביצוע העבודה בצורה יעילה יותר.



התוודעות לסוגי ה-AI שנעשה בהם שימוש במקום העבודה

כמו ששמותיהן מרמזים, תוכניות של בינה מלאכותית גנרטיבית, כמו Microsoft Copilot ו-ChatGPT, מתמקדות ביצירה של תכנים חדשים על סמך משאבים קודמים שפותחו על ידי אנשים בשר ודם, עם דפוסים ומאפיינים דומים. נצר חדש של בינה מלאכותית גנרטיבית הוא בינה מלאכותית אג'נטית (סוכני AI), שמאפשרת בצורה מתקדמת יותר למערכות מבוססות-AI לפעול בצורה אוטונומית ולקבל החלטות בשיתוף פעולה עם מערכות מבוססות-AI נוספות. **כדי לגלות באילו כלים הארגון שבו אתם מועסקים משתמש, ואיך, עליכם להכיר את נציגי ה-IT ולבקש לנהל איתם שיחה או סיעור מוחין.** אם מחלקת ה-IT או החדשנות אצלכם בונה יישום AI משלה, כדאי לכם אפילו לשאול אם ניתן לעזור או לבדוק את היישום.





מידה וקידום של התוצאות האישיות

לפני תחילת התוכנית הניסיונית (פיילוט), כדאי שהצוות יסכים על המדדים להצלחה. אם אתם שואפים להרחיב את הטמעת ה-AI מעבר לפיילוט, עליכם לדעת, כבר מתחילת הדרך, איך תוכלו להשיג תשואה על ההשקעה (ROI) עבור העסק. דוגמאות להטמעות AI מוצלחות שמממשות תשואה על ההשקעה כוללות הגדלה של ההכנסות, הקטנה של העלויות ושביעות רצון בקרב הלקוחות. לכן חשוב לעקוב, לכל אורך הפרויקט, אחרי מדדים כאלה אל מול מצבם לפני הטמעת ה-AI, ולאחר מכן לדאוג שהעמיתים במחלקת התקשורת יפרסמו את התוצאות המרהיבות בערוצים הפנימיים והחיצוניים הרלוונטיים.



חשיבות הפיתוח של מיומנויות אנושיות

כפי שכבר הזכרנו, אנחנו חיים בעידן שבו כל עובד חייב לבחון את תפקידו בעיניים ביקורתיות, להעריך את תחומי האחריות בתפקידו שיש סבירות גבוהה שיעברו לטיפול על ידי AI, ולערוך תוכנית ליצירת ערך אנושי לטווח ארוך. **מיומנויות מובדלות, כמו יצירתיות ופתרון בעיות, מעניקות לבני האדם יתרונות על פני AI.** מיומנויות קואופרטיביות, כמו פיקוח אתי ותקשורת ברורה, משפרות את שיתוף הפעולה בין בני אדם ו-AI.



עריכת מחקר על מקרי שימוש ב-AI שרלוונטיים לתפקידכם

ייתכן שארגונים אחרים כבר משתמשים ב-AI לשיפור התוצאות העסקיות בפונקציות מקבילות לשלכם. לדוגמה, בפונקציה של משאבי האנוש, טכנולוגיה מבוססת-AI שנקראת "בינת טאלנטים" מסתמכת על למידה עמוקה וניתוח נתונים מתקדם לקבלת נראות לכישורים והמיומנויות של כוח העבודה הקיים בארגון, ולמאמצי הגיוס וההכשרה הדרושים לשמירה על הקצב עם הפיתוחים החדשים בענף. אתם עשויים להתוודע להטמעות רלוונטיות בכנסים ובשיחות עם עמיתים, או פשוט על ידי קריאה של מאמרים או עריכת חיפושים באינטרנט.



הצטרפות לתוכניות הכשרה רלוונטיות

רוב הארגונים מציעים כיום לכל הפחות הכשרות לא פורמליות לאוריינות AI. אבל בין אם הארגון שלכם מציע הזדמנויות כאלה ובין אם לא, **באינטרנט יש שפע של הצעות מקוונות מבית Google, Microsoft, Amazon Web Services ו-Deep Learning ועוד.** הצעות אלה מאפשרות לכם לרכוש מיומנויות מתקדמות כמו הנדסת פרומפטים (כתיבת הנחיות ל-AI) ועבודה עם מודלי שפה גדולים (LLM) ואימון שלהם. רוב הקורסים לרמה התחלתית מיועדים לקהל הרחב ומנוסחים בשפה ידידותית לצרכן, לכן לא נדרש ידע טכנולוגי נרחב מקדים.



השגת תמיכה לעריכת פיילוט קצר

אחרי שתבינו אילו הטמעות AI אפשריות לתפקידכם או לפונקציה שבה אתם מועסקים, ותנסחו תוכנית למימוש של אחת מהן, זה הזמן הנכון לפנות להנהלה. **הצגת הרעיון, כולל ההצדקה העסקית, הקצאת המשאבים והתועלת החזויה, צריכה להתבצע בצורה ברורה והמפורטת ביותר שאפשר.** המטרה צריכה להיות תרחיש של "התראה מהירה כשמתעוררת בעיה" ("fail fast") שמאפשר שינוי או עדכון מיידע בזמן אמת של פיילוט קטן.

שדרוג מיומנויות בתחום ה-AI



Experis Academy משתפת פעולה עם Microsoft ועם ארגונים מובילים במשק כבר מאז 2014 במטרה לזהות פערי כישורים בשוק, ומכניסה באופן קבוע לענף הטכנולוגיות אנשי מקצוע חדשים באמצעות תוכניות הכשרה והעשרה שונות. השותפות עם החברות השונות נועדה לגייס אנשי מקצוע מיומנים לארגונים, על מנת להניע צמיחה, לשמור על הכישורים מעודכנים ולמלא את הדרישה לטאלנטים מיומנים.

Experis Academy מציעה לטאלנטים טכניים תוכניות הכשרה שמספקות ניסיון מעשי עם מערכי כלים טכניים כמו AWS, Azure, כלי בינה עסקית וכלי AI שונים ומגוונים. **באמצעות השותפות הזו עם Microsoft וחברות טכנולוגיה מובילות נוספות בעולם, אנחנו מספקים תוכניות מקיפות שמכסות את ההיצע המלא של פלטפורמות AI.** תוכניות אלה כוללות הכשרה לתפקידים כמו מהנדסי ענן, מפתחים, מנתחי נתונים, מדעני נתונים, יועצים פונקציונליים וטכניים, ועוד. כל ההכשרות מסתיימות בהשמה והעסקה של הטאלנט אצל אחד מהארגונים שעובדים עם Experis, ומעבר לעובדה שהן ללא עלות, הן מבוססות על פלטפורמות הטכנולוגיה הטובות מסוגן.

שיקולים מרכזיים של מעסיקים

אם אתם מעסיקים ששוקלים מהי הדרך הטובה ביותר לשלב טכנולוגיות מבוססות-AI בעסק ורוצים לתמוך בעובדים שרוצים לפתח את המיומנויות המתאימות כדי לסייע בכך, ריכזנו עבורכם כמה קווים מנחים מועילים.

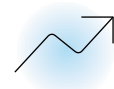
שקלו הרחבה על פני אוטומציה. בינה מלאכותית טובה יותר בהרחבה והעשרה של העבודה האנושית מאשר במיכון מלא שלה. מחקר שפורסם לאחרונה על ידי Anthropic הראה שהרחבה משימות קוגניטיביות הן למעשה משמעותית יותר מורכבות ממה שחשבו בתחילה, ומחייבות הקשריות רחבה יותר ש-AI לא מצליחה עדיין לספק. המורכבות הזאת משמרת היבטים משמעותיים ברוב המשרות האנושיות.



גם לבינה מלאכותית מתקדמת יש נקודות מתות הקשורות לחשיבה שמבוססת על היגיון בריא, ידע ספציפי-לתחום ופתרון בעיות דינמי בסביבות חסרות ודאות. מגבלות אלה מאשררות את הגישה שגורסת שלבני האדם אין תחליף בתפקידים שמחייבים שיקול דעת רגיש או אינטראקציה רגשית.



פתחו ובדקו מודלים עם שותף מהימן. אם אתם כבר משתמשים במערכות טכנולוגיות בתחום משאבי האנוש, רוב הסיכויים שהחברות שמהן רכשתם את המערכות האלה כבר לכל הפחות מתנסות עם – אם עדיין לא מוכרות בפועל – רכיבי AI שאפשר להטמיע בהן. לכן, במקום להתחיל משהו חדש לחלוטין, דברו עם הספקים הקיימים שלכם וראו אם ואיך אפשר לשלב במערכות הקיימות AI כדי למטב את תפעול כוח העבודה. נסו תחום פונקציונלי אחד בכל פעם, והפגינו נכונות לראות הטמעות חדשות כעבודה בתהליך פיתוח שמחייב בדיקה וליטוש שוטפים.



הציעו יוזמות לשדרוג שוטף של מיומנויות. שימוש קבוע בטכנולוגיות מבוססות AI יוצר ביקוש אדיר למיומנויות שיאפשרו לעובדים לתכנן, לנהל, לשתף פעולה עם, לתקן, לפרוס מחדש ולהסביר את המנגנונים של רכיבי AI. עם זאת, רוב העובדים כיום עדיין לא אווזים במיומנויות אלה, ומעסיקים שרוצים להרחיב באופן פעיל את הפרודוקטיביות ואת השימוש בכלים צריכים לספק בעצמם את ההכשרה המתאימה לאוריינות AI. תוכניות הכשרה שמתוכננות היטב ומשולבות שימוש מציאותי בכלי AI יכולות לקצר את משך רכישת המיומנות באופן ניכר.



אל תשכחו לשלב פיקוח אנושי בתהליכים מבוססי-AI. כפי שפורסם על ידי Learning 1- Anthropic, אף על פי שבינה מלאכותית יכולה לטפל בניתוח נתונים או בניסוח טיוטות ראשוניות, תמיד יש צורך בבני אדם שיספקו הקשר, שיקול דעת אתי ובינה רגשית. רוב הארגונים זקוקים בעיקר למתרגמים אנושיים שיכולים לסנכרן באופן מיידי בין יכולות ה-AI לצרכים העסקיים. צריך להגדיר מחדש תפקידים רבים, אם לא את רובם, על מנת למקסם את שיתוף הפעולה בין בני האדם לטכנולוגיית ה-AI, כאשר הטכנולוגיה מוקדשת לטיפול במשימות שגרתיות וחוזרות על עצמן, ואילו העובדים מתמקדים בפעילויות נישתיות יותר, שבהן המיומנויות האנושיות מצטיינות.



התמחו באינטגרציה פנימית לפני מסחור חיצוני. באופן טבעי, רוב המנהלים נלהבים מהרעיון של שילוב AI במוצרים ובשירותים שלהם. אבל תמיד יותר חשוב ללכת לפני שמתחילים לרוץ, ולקחת את הזמן קודם להטמיע פתרונות AI בתוך הארגון עצמו. אחרי שתוכיחו שכמה הטמעות AI שונות משפרות את היעילות התפעולית ברחבי הארגון, יהיה לכם קל יותר לשכנע לקוחות ובעלי עניין אחרים, וסביר להניח שתעשו פחות שגיאות שעלולות לפגוע במוניטין של העסק.

כשמשלבים טכנולוגיות מבוססות-AI, בין אם במשימות יומיומיות ובין אם בתהליכים ארגוניים מורכבים, נדרשות גמישות, סקרנות וגישה חיובית. כל עוד בני האדם נותרים מומחים של ממש בתחומי הידע שלהם ושואפים לתחזק כישורים ומיומנויות, עדכניים, רלוונטיים ושימיים, אין לנו מה לחשוש. אלו שנוקטים את האמצעים הנכונים כדי להיערך ולערוך שינויים במקרה הצורך, יצליחו לבנות ולתחזק קריירה משמעותית גם בעידן ה-AI, ואפילו בצורה מלהיבה ועתירת הזדמנויות.

Experis: השותפה הנאמנה שלכם לאיתור טכנולוגיות וטאלנטים



Experis היא ספקית גלובלית מובילה של שירותי טכנולוגיות ומיקור טאלנטים, הידועה במחויבותה לאיכות, אתיקה ומצוינות בשירות. עם נוכחות ביותר מ-70 מדינות, אנחנו מתגאים בשותפות עם 80% מהחברות ברשימת Fortune 500. שותפויות אלה מאפשרות לנו לספק ערך באמצעות פרויקטים אסטרטגיים, צוותים מנוהלים והרחבה גמישה של צוותי עובדים. אנחנו מתמחים במגוון תחומים, כולל, בין היתר, עיצוב ארכיטקטורות, פיתוח יישומים, מיגרציות לענן, אינטגרציות נתונים, מידול AI, אוטומציית ITSM וטרנספורמציות דיגיטליות.

קיצור הזמן להפקת ערך

השיגו תוצאות מוחשיות ביתר מהירות באמצעות אספקה גמישה ושוטפת, גורמים מאיצים מוכחים, ידע ספציפי-לתחום והנהגה מנוסה.



שותפויות איתנות וגמישות

בין אם היוזמות שלכם רק בתחילת הדרך או כבר בשלות לחלוטין, Experis מספקת אסטרטגיה, מומחיות טכנית, שירותי תמיכה וטאלנטים שמתאימים ליעדים הספציפיים שלכם



איכות גבוהה, עלות אופטימלית

אנחנו מאמינים בהתנהלות נכונה כבר מהרגע הראשון. הצוותים שלנו יכולים להעריך את הצרכים הייחודיים שלכם ולהמליץ על המודל המתאים ביותר למיטוב העלויות ולמקסום האיכות – באופן מקומי או במתכונת היברידית/באופן מקומי ומרוחק גם יחד.

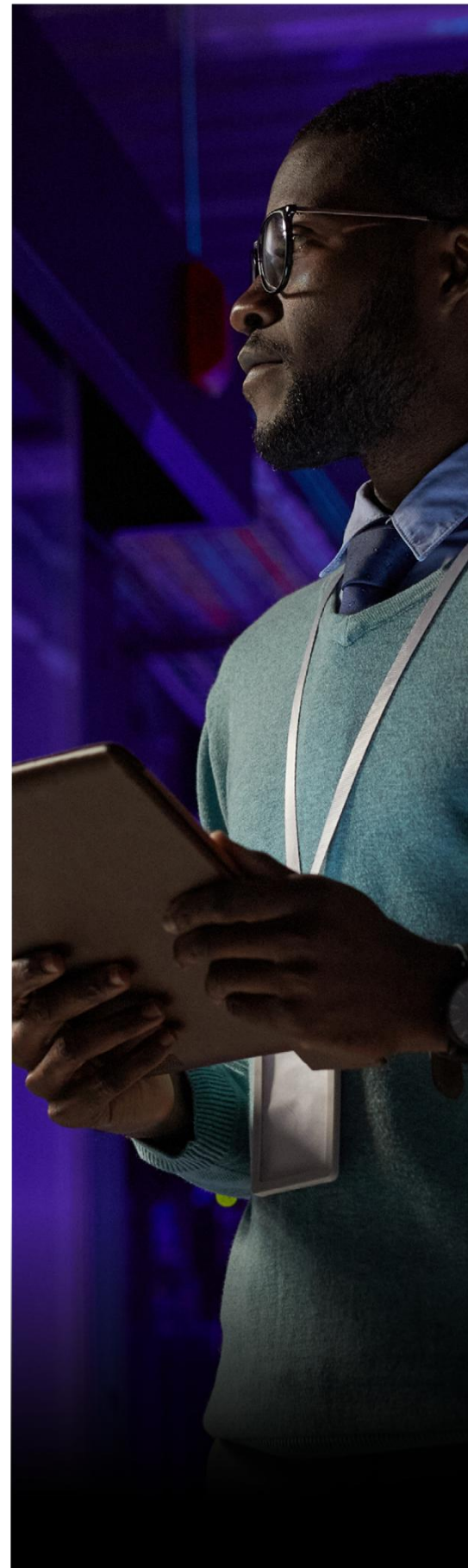


עובדים מתמחים ומחויבים

ההתמחות היסודית שלנו בענפים, בטכנולוגיות ובערכות כישורים מרכזיים משלימה את הידע והניסיון של הצוות שלכם ומקדמת תוצאות מהירות. הניסיון שלנו ביעוץ תורם להשפעה שלנו ולשיעורי שימור העובדים.

המומחיות המוכחת והקשרים הממושכים שלנו עם לקוחות מבדלים אותנו מהמתחרים בכלכלה המורכבת של ימינו. הודות לעשרות שנות ניסיון ותובנות מעמיקות על התעשייה, אנחנו מכירים ומבינים היטב את הטכנולוגיות שמעצבות את עתידכם.

▶ [כאן תוכלו ללמוד איך Experis יכולה לתמוך בהצלחה שלכם.](#)





אודות EXPERIS

Experis® היא החברה המובילה בעולם להשמה של אנשי מקצוע בתחום ה-IT ושירותי IT. Experis מאפשרת לארגונים לצמוח במהירות על ידי משיכה, הערכה והשמה של מומחים טכנולוגיים במשרות מבוקשות. היא מאפשרת השלמה של פרויקטים קריטיים-למשימה ובכך מגדילה את היתרון התחרותי של ארגונים ושל האנשים שהיא משרתת. באמצעות Experis Academy, אנחנו מספקים לבוגרים טריים הדרכות והכשרות טכניות אינטנסיביות שמכינות אותם ל"עולם האמיתי". בנוסף, פלטפורמה זו מספקת פיתוח מיומנויות מותאם אישית להכנת עובדים קיימים לתפקידים טכנולוגיים מבוקשים. Experis משתייכת למשפחת החברות שמרכיבות את ManpowerGroup® (NYSE:MAN) וכוללת גם את Manpower ו-Talent Solutions.

מידע נוסף זמין באתר www.experis.co.il. אתם גם מוזמנים לעקוב אחרינו ב-[LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/experis).

עקבו אחרינו

