

איך טכנולוגיות AI ו-VR ישנו את עולם העבודה



טכנולוגיות אימרסיביות (אופפות) ובינה מלאכותית (AI) כבר התחילו לשנות את מקום העבודה המסורתי, ועכשיו אנחנו נמצאים בפתחו של עידן חדש של איתור טאלנטים. ההתפשטות המהירה של טכנולוגיות למידת מכונה (ML), מציאות רבודה (AR), בלוקצ'יין (blockchain) וכלי AI אינטראקטיביים לניהול שיחות (כמו ChatGPT ויישומי צ'אטבוט) פתחה הזדמנויות חדשות במחזור החיים של משאבי האנוש – הזדמנויות שעסקים בכל מקום ובכל ענף לא יכולים להרשות לעצמם להחמיץ.

דוגמאות לכך כוללות את ההזדמנויות שנפתחו בפני עובדים ומעסיקים מבחינת אירועי גיוס וירטואליים, פגישות מוחשיות יותר עם קולגות מרחבי העולם, סיוע של AI בתהליכים לאיתור עובדים ושדרוג/רכישת מיומנויות מונחי-נתונים, בין היתר, שהופכים מטכנולוגיות בצמיחה לנורמה החדשה והמקובלת.

”הייתי אומר שהאתגר טמון במציאת האיזון בין אימוץ טכנולוגיות, כלים ואפילו חידושים מדעיים מסוימים שזמינים כבר היום, תוך הפגנה נכונות להתנסות עם העתיד הלא ידוע.

תומאס קאמורו-פרמוזיק, סמנכ"ל חדשנות, ManpowerGroup

תוכן עניינים

1 הביקוש לטכנולוגיות חדשות



6 מעולם אנלוגי לעולם דיגיטלי: מציאות מדומה ומקום העבודה



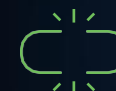
2 משחק של איזונים תוך עדכון של תהליך הגיוס



7 המטריקס כבר כאן: איך AI, VR וטכנולוגיות אימרסיביות משנות את הכישורים הדרושים



3 ניפוח מחסומים



8 בדיקת מציאות: סגירת הפער בין הכישורים הקיימים לכישורים הדרושים



4 מבט לעתיד



9 ההשלכות על עתיד העבודה



5 שדרוג ורכישה של מיומנויות ברמה אחרת





כדי להבין איך עובדים ומעסיקים חשים לגבי הטכנולוגיות החדשות האלה ואיפה לדעתם טמונות הזדמנויות הפז, חברת ManpowerGroup ראינה, במסגרת סקר צפי התעסוקה העדכני ביותר שלה, כ-39,000 מעסיקים ב-41 מדינות, וקיימה סדרת משאלים בקרב מועמדים. התוצאות מראות שהטכנולוגיות החדשות מלהיבות את המעסיקים, שכבר מתחילים להשתמש בהן לניהול כוח העבודה ולגיוס עובדים חדשים.

שבעה מכל עשרה (70%) ארגונים בעולם כבר הטמיעו טכנולוגיות חדשות כמו AI, VR ו-ML בתהליכי הגיוס שלהם, או מתכננים לעשות זאת ב-3 השנים הקרובות. בשעה ש-72% מהמעסיקים כבר משתמשים ב-ML או מתכננים לעשות זאת ב-3 השנים הקרובות, 71% יוצאים בהצהרות דומות בנוגע ליישומי צ'אטבוט מבוססי-AI ו-AI באופן כללי. כמעט שני שלישי (65%) משתמשים גם במציאות מדומה (VR) או מתכננים לעשות זאת בעתיד הקרוב.

זו כבר עובדה בשטח – ארגונים מזהים שלטכנולוגיות חדשות יש את הפוטנציאל לשנות את כללי המשחק בכל הנוגע לגיוס עובדים, והרוב המוחלט כבר פועל להטמעתן.



הביקוש לטכנולוגיות חדשות

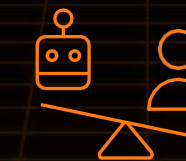
ארגונים שכבר הטמיעו את הטכנולוגיות החדשות או מתכננים לעשות זאת ב-3 השנים הקרובות:



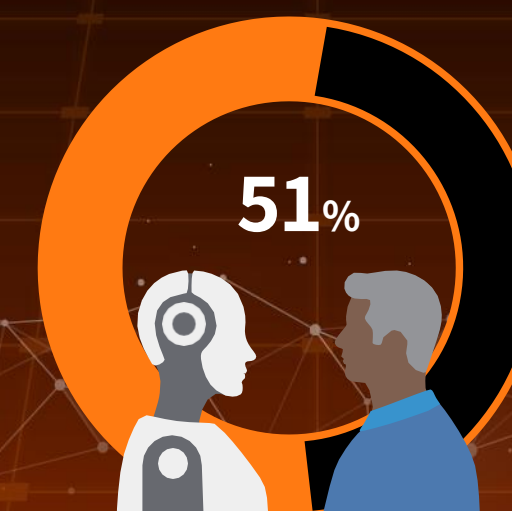
72% שימוש ב-ML

71% בעד יישומי צ'אטבוט מבוססי-AI
AI באופן כללי

65% בעד VR



משחק של איזונים תוך עדכון של תהליך הגיוס



מהמועמדים דיווחו שהם
חשים בנוח עם ראיין
שמתקיים ב-VR

ManpowerGroup זיהתה התלהבות דומה בנוגע לטכנולוגיה גם בקרב עובדים ומועמדים לעבודה, אבל לא כתחליף לאינטראקציה בין-אנושית. לדוגמה, **למרות שרק 38% מהמשתתפים ציינו שהיו חשים בנוח אם טופסי מועמדות ייבדקו באמצעות טכנולוגיית AI, כמעט 60% מאנשי המקצוע ציינו שהם פתוחים לחוויות גיוס במסגרת מציאות מדומה, כמו ירידי תעסוקה וירטואליים.**

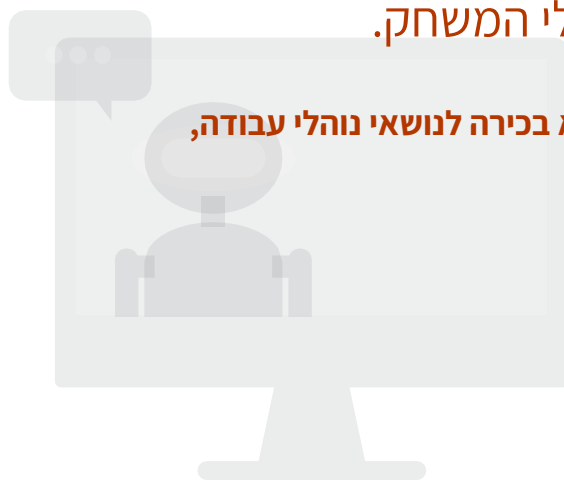
לאורך תהליך הגיוס של מועמדים, ניכר שינוי ברמות הנוחות הקשורות לאינטראקציות 100% טכנולוגיות. יותר ממחצית (51%) מהמועמדים דיווחו שהם חשים בנוח עם ראיין שמתקיים ב-VR, אבל שליש, התגובה הפופולרית ביותר, הביעו חוסר הסכמה עז בנוגע להיעדר אינטראקציה אנושית עד הריאיון האחרון. המפתח להצלחה טמון באימוץ טכנולוגיות בצורה שמשפרת את היכולות של מגייסים בשר ודם – אך לא מחליפה אותם.

”

התמונה המעורבת לא משקפת רק את התחושה בקרב מועמדים לעבודה, אלא גם את זו של המעסיקים שמעריכים אותם. אוטומציה של השלבים הראשונים בתהליך הגיוס מאפשרת לארגונים למצוא מועמדים איכותיים יותר, מהר יותר. כשמדובר בקליטה של עובדים חדשים, כמעט שני שליש מהמעסיקים סבורים שלמטאברס תהיה השפעה חיובית.

תהליך הקליטה עלול לעכב משמעותית
הכנסה של עובדים חדשים למערכת. במה
שנוגע לבדיקות רקע ואימות נתונים, AI
יכולה לשנות את כללי המשחק.

- כריסטין קיפר, סגנית נשיא בכירה לנושאי ניהול עבודה,
Experis





המגייסים לא הולכים להיעלם מהשטח – בעתיד, סביר להניח שתפקידם אפילו יגדל עקב הזמן שיתפנה ויאפשר להם להתמקד בהיבט האנושי יותר של המשרה. כפי שציינה כריסטין קיפר, סגנית נשיא בכירה ב-Experis, בעתיד יוקדש פחות זמן לעבודת ניירת, ויתפנה יותר זמן להעמקת ההיכרות עם מועמדים פוטנציאליים ולווידוא התאמתם לתפקיד.



אם חושבים על תפקיד המגייסים כיום, חלק ניכר מזמנם מוקדש למשימות ידניות. תהליך החיפוש של מועמדים מתאימים כרוך בהרבה עבודה אדמיניסטרטיבית, וזמן רב מוקדש לשיחות עם מועמדים שלא יתבררו כבחירה הנכונה. ובנקודה הזאת, בינה מלאכותית יכולה להועיל משמעותית.

– כריסטין קיפר, סגנית נשיא בכירה לנושאי נוהלי עבודה, Experis



כדי לקבל החלטה על המועמד המתאים ביותר למשרה, נדרשת הערכה ביקורתית ברמה מסוימת של סובייקטיביות.

– ג'ף בראון, מנהל, אסטרטגיית פורטפוליו השירותים הגלובלי, ManpowerGroup, MSP ו-RPO

ChatGPT מקצר משמעותית תהליכי עבודה מסוימים של מגייסי כוח האדם, עקב יכולתו לכתוב מפרטי משרות באמצעות פקודה מונחית ושימוש בתוכנה מבוססת-AI לבדיקת טופסי מועמדות. זמן שבעבר הוקדש לקריאת עשרות או מאות מסמכי קו"ח עבור משרה יחידה, מתפנה עכשיו להיכרות יסודית יותר עם המועמדים.



שימוש נרחב יותר בטכנולוגיות החדשות בתהליכי הגיוס הוא הביטול של הטיות ודעות קדומות. שימוש בכלי AI לבחירת המועמדים המתאימים ביותר מונע ביסוס של החלטות אלה על דעה אישית. תוכנות חדשות מאפשרות להזין ציפיות, שלאחר מכן התוכנות משתמשות בהן להגדרה אובייקטיבית של מועמדים פוטנציאליים.

יותר משני שלישי מהמגייסים מסכימים ששימוש ב-AI יסיר הטיות תת-הכרתיות. אבל החשש השני בחומרתו מבחינתם קשור להטיות אלגוריתמיות, לכן נרשמת התלהבות זהירה בלבד בנוגע לפוטנציאל של AI בתחום זה.

החששות האלה לא משוללי בסיס: מחקר של MIT מצא שלמחשבים יש סיכוי גבוה יותר לשייך מילים חיוביות לפנים לבנות, ומילים שליליות לפנים שחורות. כדי למגר את תופעת הדעות הקדומות מתהליך הגיוס, יהיה חיוני להשתמש בטכנולוגיות – אבל הדרך לשם עוד ארוכה.

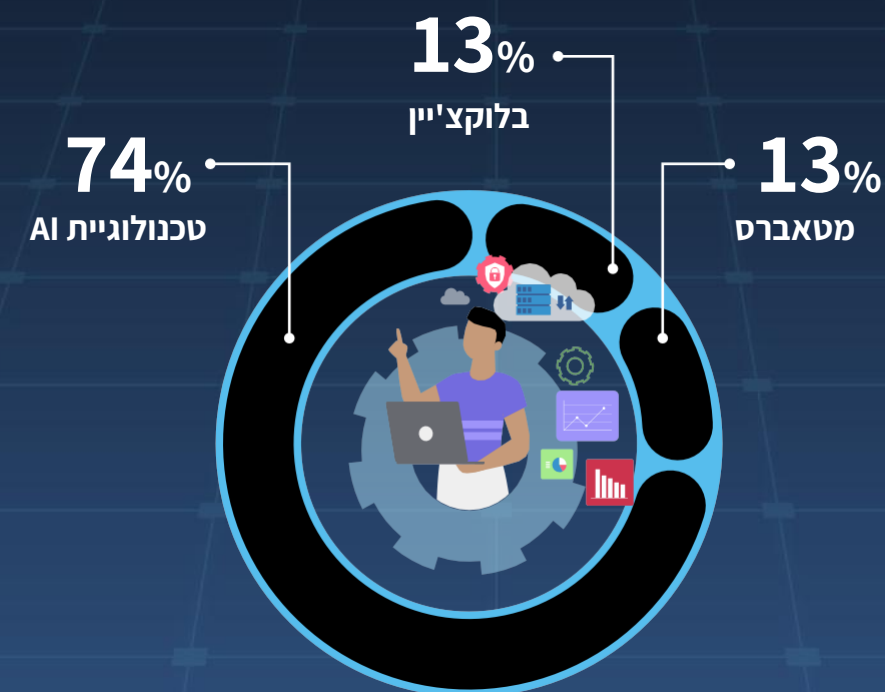


ניפוח מחסומים





מבט לעתיד



לאילו טכנולוגיות עתידיות תהיה
ההשפעה המשמעותית ביותר,
לדעתך, על עבודתך?

אז אילו טכנולוגיות עומדות לחולל מהפך של ממש בצורת

העבודה של תפקידים מסוימים? בסקר שערכה

ManpowerGroup ב-LinkedIn בקרב 1,687 משתתפים, נמצא

כי 74% מהמגיבים חושבים שלטכנולוגיות AI (כמו ChatGPT)

תהיה ההשפעה הגדולה ביותר על הקריירה שלהם, ולאחריהן,

המטאברס ובלוקצ'יין.

לטכנולוגיות החדשות יש השפעות מהפכניות בנוגע לגיוס, אימון

וקליטה של עובדים חדשים – אבל האם תפקידן מסתיים בזה?

אם ארגונים נעזרים ב-AI כדי להפוך מועמדים לעובדים מן

המניין, אולי הטכנולוגיה יכולה גם לעזור להם בעבודתם?



בינה מלאכותית תאפשר לנו להתמקד בהיבטים

האנושיים הייחודיים של המשרות שלנו. היא

יכולה לאפשר לנו להתמקד ברכיבים בעבודתנו

שמחייבים אינטראקציה אנושית, תוך ביטול של

המשימות שמחשבים יכולים לעשות טוב יותר

מבני אדם.

– כריסטין קיפר, סגנית נשיא בכירה לנושאי נוהלי

עבודה, Experis

יש מי שיטען שהפוטנציאל המלהיב ביותר של

הטכנולוגיות הוא בכל מה שקשור לתפקידים

שכרוכים בעבודה ידנית:

במקום להגיע פיזית לסביבת עבודה שעלולה להיות מסוכנת,

עובדים יוכלו להיעזר ברובוטיקה להשלמת פרויקטים מרחוק.

בקליפורניה, למשל, לוחמי אש משתמשים בקסדות מציאות

מדומה (VR) לתרגול בלימת התפשטות של שריפות יער, ובכך

ממזערים סכנות אפשריות כמו שאיפת קרצינוגנים שעלולים

לגרום לסרטן.

בכל הנוגע לעתיד הבינה המלאכותית, יש אנשים שמציירים

תמונה קודרת של החסרונות האפשריים. כמו כל כלי, גם ל-AI יהיו

יתרונות וחסרונות, וכדי להשתמש בה ביעילות, חשוב להכיר

אותם.

עם זאת, הטכנולוגיות החדשות מביאות לארגונים לא מעט נקודות

אור – ואלו שיוכלו לרתום לתועלתם את הפוטנציאל הטכנולוגי,

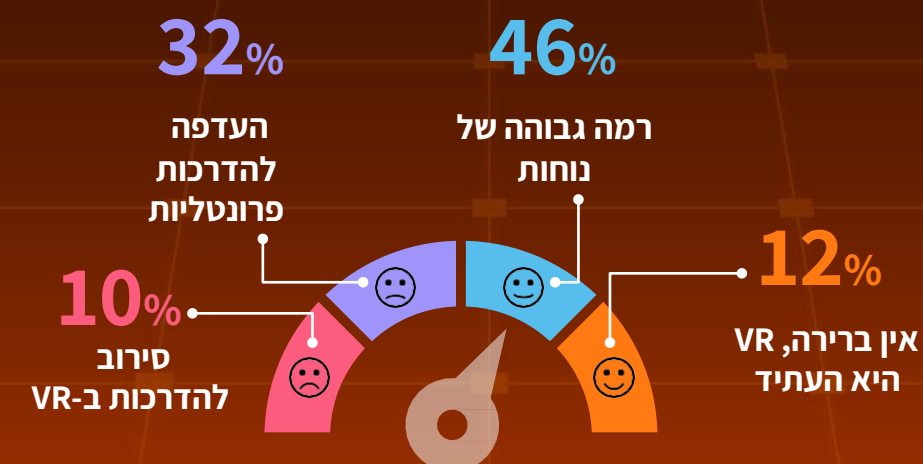
יקצרו את הפירות בעתיד.





שדרוג ורכישה של מיומנויות ברמה אחרת

מה מידת הנוחות שלך עם הרעיון של אימונים והדרכות במטאברס?



שימוש בטכנולוגיות אימרסיביות וחוויות אינטראקטיביות יכול לאפשר סביבה בטוחה לתרגול תרחישים מהחיים האמיתיים, שקשה לשחזר בצורה אחרת, ושללא ספק אי אפשר להמחיש באמצעות מצגת PowerPoint. מציאות מדומה (VR) יכולה לדמות מצבי חירום, דינמיקה קבוצתית או סביבות שמאופיינות ברמות גבוהות של לחץ, ללא צורך בתרגולים מבוססי-משחק תפקידים שעשויים להיות יקרים ולגרום אי נוחות למועמדים.

במחקר של אוניברסיטת נוטינגהאם שמדד את רמת האפקטיביות הבטיחותית של הדרכות באמצעות VR לעומת הדרכות מסורתיות באמצעות מצגות PowerPoint, נמצא כי אפקטיביות ההדרכות הווירטואליות הייתה גבוהה יותר באופן משמעותי. **שיעור השימור לטווח ארוך של עובדים שעברו הדרכה ב-VR היה גבוה יותר, והם דיווחו על רמות גבוהות יותר של מחויבות ונכונות להשתתף בהדרכות נוספות בעתיד.** נוסף על היותה אפקטיבית יותר, מציאות מדומה במטאברס יכולה גם להרחיב את סוגי המיומנויות שעובדים יכולים לרכוש.

כאשר ManpowerGroup שאלה מועמדים על מידת הנוחות שיחושו לגבי השתתפות באימונים או הדרכות שיתבצעו בסביבת מציאות מדומה, כמעט מחצית (46%) אמרו שיחושו מאוד בנוח. עם חוויית VR, מועמדים יכולים ללמוד בצורה אפקטיבית יותר, והמדריכים שלהם יכולים לפקח עליהם בזמן אמת ולספק משוב בזמן הנכון.



אנחנו לא צופים שמדריכים יוחלפו בידי המטאברס או מציאות מדומה. אנחנו צופים שהטכנולוגיות החדשות פשוט יעשירו את ארגז הכלים שלהם. במטאברס, מדריכים יכולים לצפות בתגובות של החניכים ולספק הכוונה לשיפור תהליכים של קבלת החלטות ופתרון בעיות. הכול נעשה בסביבה מציאותית אבל בטוחה, שאפשר לספק בצורה חסכונית וניתנת להתאמה.

– תומאס קאמורו-פרמוזיק, סמנכ"ל חדשנות, ManpowerGroup



מעולם אנלוגי לעולם דיגיטלי: מציאות מדומה ומקום העבודה

לדברי קאמורו-פרמוזיק, מכיוון שעבודה מהבית ועם עמיתים מאזורים שונים ורחוקים הופכת לנפוצה יותר ויותר, למרחבי עבודה וירטואליים יש אפשרות לעזור לגשר על הפער הדיגיטלי. החל מהמטה הראשי של Google וכלה בפרלמנט האירופי, יש לא מעט לומר על הפוטנציאל המהפכני של טכנולוגיות חדשות כמו AI והמטאברס, ו-65% מהמשתתפים במשאל של ManpowerGroup הסכימו שהמטאברס ישפר את האינטראקציות שלהם עם עמיתים שנמצאים במיקומים אחרים.

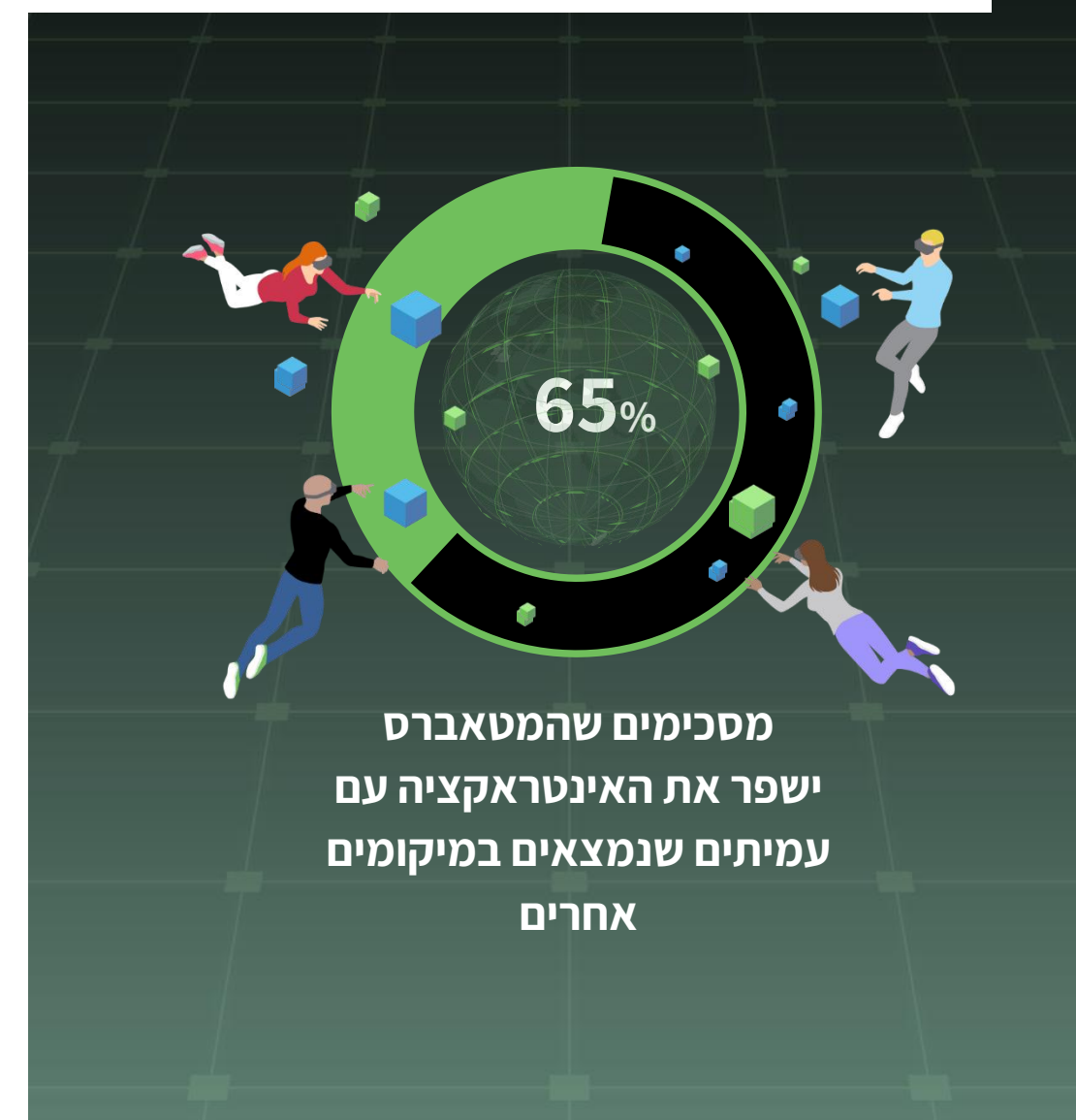
”

מציאות רבודה (AR) מגשרת בין העולם האנלוגי לזה הדיגיטלי. אנחנו צריכים שדברים שמתרחשים במשרד יתקיימו גם בחוויה המקוונת, ולהפך.

— תומאס קאמורו-פרמוזיק, סמנכ"ל חדשנות, ManpowerGroup



על מנת לממש את ההבטחה הגלומה בטכנולוגיות חדשות, מעסיקים צריכים לנצל את ההזדמנויות שהן יוצרות, מבלי להקריב את ההיבטים חסרי התחליף של אינטראקציה אישית ואנושית. לשם כך צריך לממש את הפוטנציאל המהפכני של AI לקידום הפרודוקטיביות והערך מבלי לאבד את הממד האנושי במקום העבודה.





המטריקס כבר כאן: איך AI, VR וטכנולוגיות אימרסיביות משנות את הכישורים הדרושים

ההתפתחויות והחידושים שמיושמים בטכנולוגיות אלה משנים באופן משמעותי את אופי העבודה. החל בהזנת נתונים וכלה בשירות לקוחות בסיסי, כבר עכשיו מגוון רחב של משימות מתבצע על ידי מחשבים. כבר מתבצעות בדיקות לוגיסטיות בשטח של רכבים אוטונומיים, והלקוחות הראשונים כבר רוכשים מוצרים מאולמות ראווה וירטואליים.

בענפים אחרים, לעומת זאת, האפשרויות עדיין לא מומשו במלואן. לשינויים האלה יש השפעה עמוקה על סוגי העבודות שאנשים יבצעו בעתיד. לפי הארגון לשיתוף פעולה ופיתוח כלכלי (OECD), עד 2030, 1.1 מיליארד משרות יעברו מהפך טכנולוגי.

אנשים רבים חוששים שאוטומציה תוביל לביטול של משרות רבות, משום שהטכנולוגיה משתלטת על העבודה שבעבר התבצעה על ידי בני אדם. למעשה, מחקרים מראים שאימוץ של הטכנולוגיות החדשות דווקא הוביל לעלייה בשיעור המשרות.



איך טכנולוגיות אימרסיביות ישפיעו על מצבת כוח האדם?



הנתונים העדכניים שעולים מסקר צפי התעסוקה של ManpowerGroup מראים כי יותר ממחצית מהמעסיקים (58%) צופים שטכנולוגיות אימרסיביות יובילו אותם לגייס עובדים נוספים. עם זאת, סוגי המשרות שנוצרות, והכישורים והמיומנויות שיידרשו מאותם עובדים, משתנים ברגעים אלה ממש.

טכנולוגיות חדשות אמנם עשויות לבטל את הצורך במשרות מסוימות, אבל הן יוצרות הזדמנויות חדשות לחלוטין. **למשרות שמחייבות יצירתיות, חשיבה ביקורתית, יכולת לפתרון בעיות מורכבות, כישורים בין-אישיים ובינה רגשית, יש סיכוי קטן יותר לעבור אוטומציה.** כפי שראינו בעבר, חידושים טכנולוגיים תמיד מובילים ליצירה של תעשיות וענפים חדשים. טכנולוגיות חדשות גם מחייבות עובדים לרכוש ערכות כישורים חדשות על מנת שיוכלו להפיק מהן את המיטב.

”אנחנו רק מתחילים לראות איך מציאות מדומה עשויה לשנות את צורת העבודה של אנשים ואת הכישורים שיידרשו להם להתקדמות בקריירה. יעלה צורך בערכות כישורים חדשות שאנחנו אפילו לא מודעים להן בשלב הזה. הביקוש ל'כישורי מטא' כאלה יגדל, ובהדרגה, אנשים ימלאו תפקידים שכרוכים בשימוש במציאות מדומה. לדוגמה, אנשים יצטרכו לדעת איך להעביר מצגות, איך לתקשר היטב ב-VR ואיך להפגין יצירתיות בצורה שלא תיתפס כמוזרות.

– כריסטין קיפר, סגנית נשיא בכירה לנושאי נוהלי עבודה, Experis





בדיקת מציאות: סגירת הפער בין הכישורים הקיימים לכישורים הדרושים

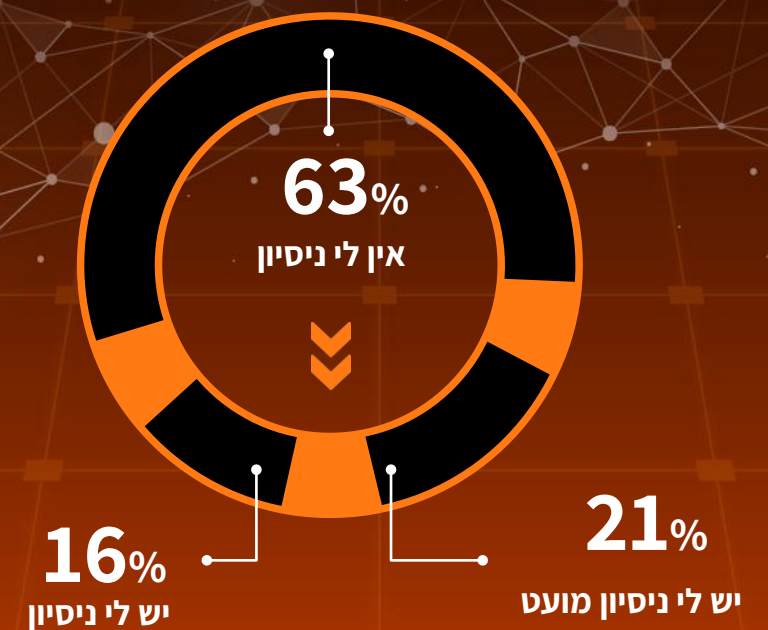
טכנולוגיות אימרסיביות, בינה מלאכותית ומציאות מדומה משנות את סוגי הכישורים שעובדים זקוקים להם לביצוע עבודתם, אבל כוח העבודה הקיים ממש לא ערוך לכך. במקום עבודה שמאופיין בשינויים טכנולוגיים שוטפים, עובדים עלולים להתקשות להשיג את עקומת הכישורים. מהסקר האחרון שלנו עלה כי ל-63% מהמשתתפים אין ניסיון בשימוש במטאברס בהקשר מקצועי.

כדי לוודא שעובדים יוכלו לשגשג לאורך הקריירה שלהם, מעסיקים יידרשו ליצור מערכת שמאפשרת לעובדים להמשיך לפתח את הכישורים והמיומנויות שלהם. נוסף על היותן זרז למהפיכת המיומנויות, לטכנולוגיות אימרסיביות יש פוטנציאל לעזור להבטיח שעובדים יוכלו לפתח כישורים ומיומנויות אלה. מחקר של PwC שבחן את מידת האפקטיביות של הדרכות מבוססות-VR, מצא כי לא רק שהן אפקטיביות משמעותית יותר מלמידה מקוונת מסורתית, אלא גם יותר מלמידה פרונטלית בכיתה. חניכים שהשתתפו בקורס במתכונת VR, השלימו אותו פי ארבעה מהר יותר מאלה שהשתתפו באותו קורס בכיתה רגילה. גם היה להם 35% יותר סיכוי ליישם בפועל את מה שלמדו.

”מעסיקים צריכים לחשוב על האופן שבו באפשרותם לוודא שכישורי העובדים שלהם יכולים להיות אפקטיביים. לכן, ככל הניתן, מנהלים רוצים להימנע מגיוס עובדים חדשים אם הם יכולים לשדרג את המיומנויות הקיימות של עובדים קיימים, או להקנות להם מיומנויות חדשות. המטאברס מספק לנו הזדמנות לדמות הרבה מאוד מזה. מציאות מדומה יכולה להיות כלי עזר להקניית כישורים דרושים לצוות עובדים קיימים.

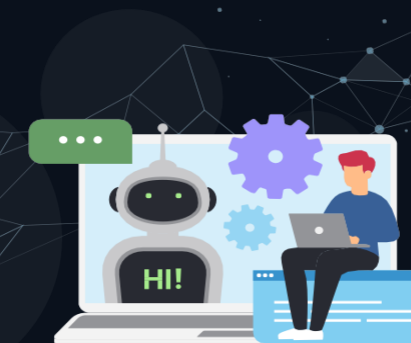
– ג'ף בראון, מנהל, אסטרטגיית פורטפוליו השירותים הגלובלי, ManpowerGroup

מה רמת הנוחות שלך עם שימוש
במטאברס?





ההשלכות על עתיד העבודה



1 טכנולוגיות חדשות, כמו ChatGPT, יוצרות שפע של הזדמנויות חדשות גם למועמדים וגם למגייסים. על כל ארגון שמשמש ב-AI לקריאת קורות חיים, סביר להניח שיש מועמד שמשמש ב-AI לכתבתם. מהמחקר שערכנו עולה כי מועמדים חשים מאוד בנוח עם הרעיון להיעזר ב-AI להגשת מועמדות למשרות.

2 בינה מלאכותית תחולל שינוי מהותי בחלקים מסוימים של תהליך הגיוס, אך לא בכולם. כבר בעתיד הקרוב אפשר יהיה להפוך חלקים מסוימים בתהליך, כמו התאמת מועמדים לתפקידים הנכונים, לאוטומטיים. עבור שלבים אחרים בתהליך (למשל ראיונות סופיים), מועמדים עדיין מעדיפים אינטראקציה אנושית.

3 בינה מלאכותית יכולה להיות כלי רב-עוצמה למזעור של הטיות בתהליך הגיוס. טכנולוגיות חדשות יכולות לעזור לארגונים להתגבר על האתגר הכרוך בהסרת הטיות מתהליך הגיוס, ולאפשר לכולם גישה שווה והוגנת להזדמנויות.



4 טכנולוגיות חדשות יכולות לחולל מהפך של ממש בדרך שבה ארגונים מכשירים עובדים קיימים - ובדרך שבה הם מגייסים עובדים חדשים. בתרחישים מסוימים, סביבת המטאברס יכולה לספק חוויית הדרכה אפקטיבית יותר מאשר כלים דיגיטליים מסורתיים כמו PowerPoint - ועובדים יכולים ללמוד יותר מאשר בכיתה רגילה.



5 המטאברס יעזור לגשר על הפיצול הדיגיטלי שנוצר עקב עבודה מהבית ומתכונת עבודה גמישה. בהשוואה לשיחת וידאו רגילה, מרחב עבודה וירטואלי, כמו ManpowerGroup Experience Hub, יכול לספק חוויה מוחשית של התרבות הארגונית ולכנס יחד עמיתים ממקומות שונים בעולם.



אודות Experis

חברת Experis היא המובילה בעולם בהשמת אנשי מקצוע ובאספקת שירותים מבוססי-פרויקטים. Experis תורמת לצמיחה המואצת של ארגונים על ידי איתור, הערכה והשמה של מומחים ייעודיים בתחומי ה-IT במטרה לאייש משרות קריטיות-למשימה עם טאלנטים מבוקשים, תוך שיפור כושר התחרות של הארגונים והאנשים שאנחנו משרתים.

Experis משתייכת למשפחת החברות שמרכיבות את ManpowerGroup, וכוללת גם את Manpower ו-Talent Solutions.

מידע נוסף זמין בדף experis.co.il. אתם מוזמנים גם לעקוב אחרינו ב-LinkedIn.

