

בעיה: מועמד שלא שירת בצבא

כאשר יש שני מועמדים זהים מבחינת הניסיון וההתאמה לתפקיד, 90% ממנהלי משאבי אנוש יעדיפו את המועמד אשר שירת בצבא

עדיף מועמד אשר שירת שירות קרבי לעומת 53%, אשר רואים בשירות קרבי מרכיב המשפיע בצורה חיובית על שיקולי הבחירה של מועמד. הנקודה היחידה בה היו חלוקות הדעות באופן שווה הייתה בנוגע לשאלה האם שירות צבאי כקצין משפיע על שיקולי הבחירה של מועמד. 51% מהנשאלים ענו כי יש מקום להעניק עדיפות לקצינים, לעומת 49% מהנשאלים אשר לא ראו בכך מרכיב המשפיע על שיקולי הבחירה.

יגיעו שני מועמדים זהים מבחינת הניסיון וההתאמה לתפקיד – רוב מכריע של 90% מהמנהלים יעדיפו את המועמד אשר שירת בצבא על פני מועמד שלא שירת. כסקר נתבקשו הנשאלים גם להשיב בדבר העדפת מועמדים ששירתו ביחידה קרבית בצה"ל. נמצא כי מרבית מנהלי משאבי אנוש רואים בשיירות הקרבי מרכיב חיובי להעדפת מועמד, אך הנתונים לא מצביעים על מגמה חד משמעית וברורה. כ-45% מהנשאלים סבורים כי אין מקום לה-

על רקע הנתונים המציינים תמונה מראיגה ביחס לעלייה בהיקפי ההשתמטות מצה"ל, נראה כי מנהלי משאבי האנוש עדיין רואים באי שירות צבאי גורם מרכזי שעלול להקשות על מועמדים להתקבל למקום עבודה חדש. כך עולה מסקר שערכה חברת Ransys טכנולוגיות משותף פורטל משאבי האנוש HRS. מהסקר עולה כי רוב גורף של יותר מ-80% ממנהלי משאבי האנוש חושבים כי למועמד תהיה בעיה להיחשב למקום עבודה חדש. במצב בו

האם סיבת אי השירות יכולה להשפיע על הקשר לדחייה/קבלת מועמד?

84%

16%

כן

לא

האם אדם שהיה קצין בצבא מקבל עדיפות במועמדות לתפקיד בארגון?

51%

49%

כן

לא

האם מועמד שלא שירת בצבא הוא מועמד רלוונטי בארגון?

61%

39%

כן

לא