יאללה
מתחילים
לחפש עבודה

JobHUB

בשנת 2026,

כמה זמן בממוצע לוקח לו לסגור את התפקיד הבא?

- עד 3 חודשים
- 3-6 חודשים
- 6-10 חודשים
- מעל שנה



המועמד שלנו

סיום לימודים , מחפש את התפקיד הבא

26	0-2	ללא ניסיון
גיל	שנות ניסיון	דרג

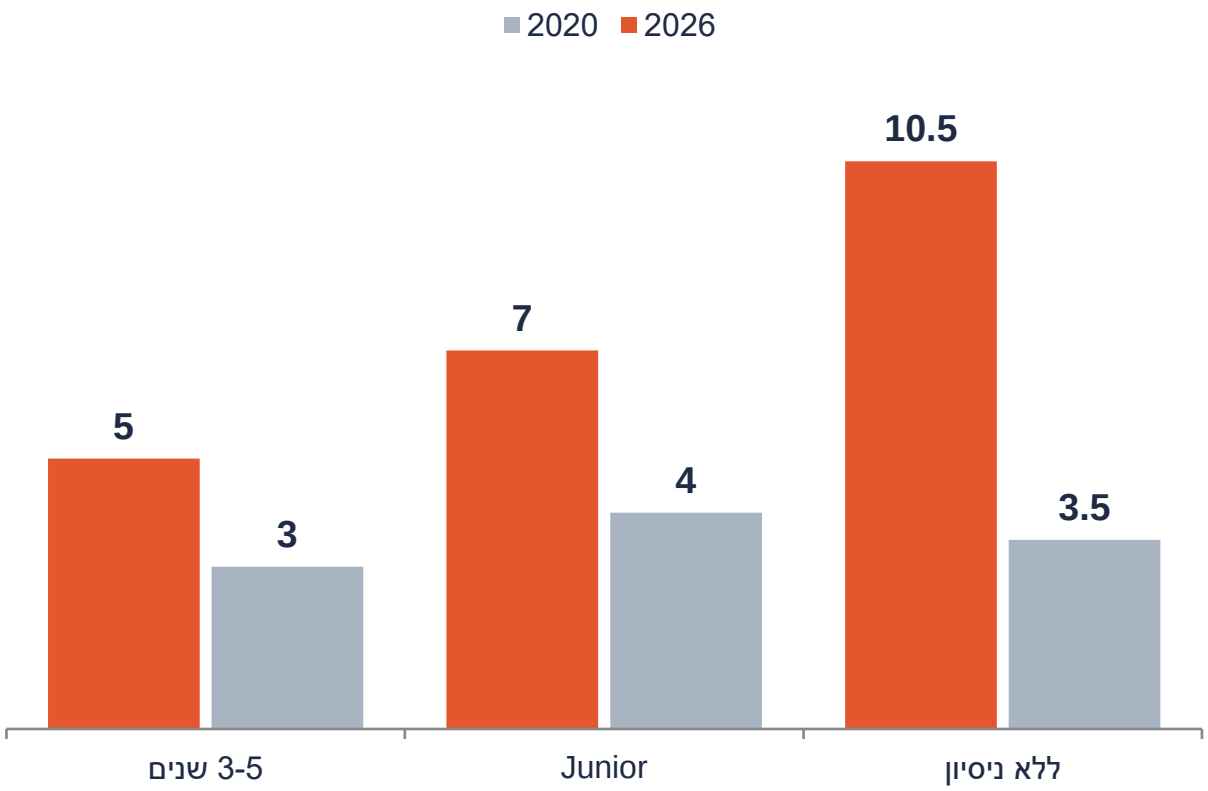
תפקידים רלוונטיים

- אנליסט
- מפתח תוכנה
- QA
- תעשייה וניהול



כמה זמן לוקח למצוא עבודה בישראל

משך חיפוש ממוצע בחודשים לפי רמת ניסיון, 2020 מול 2026



חודשים עד מציאת עבודה

רמת ניסיון	2020	2026	שינוי
ללא ניסיון Entry level	3-4	**10-11**	**פי 3**
Junior שנים 1-3	4	**7**	**פי 1.8**
שנים 3-5 שנות ניסיון	3	**5**	**פי 1.7**

ללא ניסיון: נתוני הייטק, לפי פרסומים על סקרי חברות השמה (2025). בגרף מוצג אמצע הטווח. Junior ובעלי 3-5 שנות ניסיון: הערכה.

רק 360 מתוך 6,500 בוגרי 2024 נקלטו !!
למה? מה השתנה מאז 2022

1	**הכסף הזול נגמר** עליית הריבית בעולם חתכה את גיוסי ההון של חברות ההייטק	**72%** ירידה בגיוסי ההון בתוך שנתיים
2	**מצמיחה להתייעלות** צוותים כמעט לא גדלים, והתקן של מי שצריך להכשיר נחתך ראשון	**1.3%** צמיחת התעסוקה בשנה, במקום שישה אחוזים
3	**המנוסים מתחרים על אותן משרות** מעסיק שיכול לקבל עובד מנוסה לא ייקח חסר ניסיון	**פי 2.8** מחפשי עבודה ותיקים, בתוך שלוש שנים
4	**AI עושה את עבודת הכניסה למקצוע** משימות פשוטות נעשות היום בידי עובד מנוסה עם כלי AI	**61%** מצוותי הפיתוח משתמשים בכלי AI
5	**יותר בוגרים, פחות מקומות** מספר בוגרי מדעי המחשב הוכפל, והקליטה בתעשייה ירדה	**5.5%** מבוגרי מדעי המחשב נקלטו בתעשייה

השוק השתנה, ולכן גם שיטת החיפוש צריכה להשתנות

מקורות: רשות החדשנות (2026), Startup Nation Central, שירות התעסוקה (2026), למ"ס (2025), קרן פורטלנד. הנתונים מתייחסים להייטק.

מה עושים כשלא מוצאים?

מלכודת

עוד קורס

חסרה לי רק עוד תעודה

זה לא נגמר. המעסיק מחפש ניסיון, לא תעודה נוספת

מלכודת

מרימים ידיים

כנראה זה לא בשבילי

שנות לימוד והשקעה יורדות לטמיון

אסטרטגיה, עם מחיר

רגל בדלת

אתחיל בתפקיד אחר ואתקדם מבפנים

עובד כשיש מסלול מעבר אמיתי לתחום שלמדתם

אסטרטגיה

יותר ומדויק

השוק השתנה, אז אני משנה שיטה

הדרך שמקצרת את החיפוש

2026

עולם הגיוס 2026

כשה AI-מריץ את המשחק

עולם הגיוס פועל היום בעזרת כלי AI ומערכות שרובנו לא תמיד מכירים.

היום נחשוף חלק מהכלים שמפעילות החברות —וגם את הכלים שעלינו להפעיל בתגובה.

כלים שמפעילות החברות

- Talent Pool
- Spotlight
- LinkedIn Recruiter
- HiBob
- Spark
- Niloosoft
- Teamable
- Intrro
- ERIN

היום נתחיל להפעיל את OLI



לזכאי אגף השיקום של הביטוח הלאומי

מימון מלא וליווי ללא הגבלה

אימונים אישיים, סדנאות ומערכת OLI – הכול כלול, בלי תשלום ובלי מגבלת שימוש

מה כלול בליווי

אימונים אישיים
פגישות 1:1

סדנאות LIVE
סדנת עבודה שבועית וחדר תמיכה שבועי

מערכת OLI
מערכת AI שמנהלת איתכם את כל חיפוש העבודה

מה OLI יודע לעשות

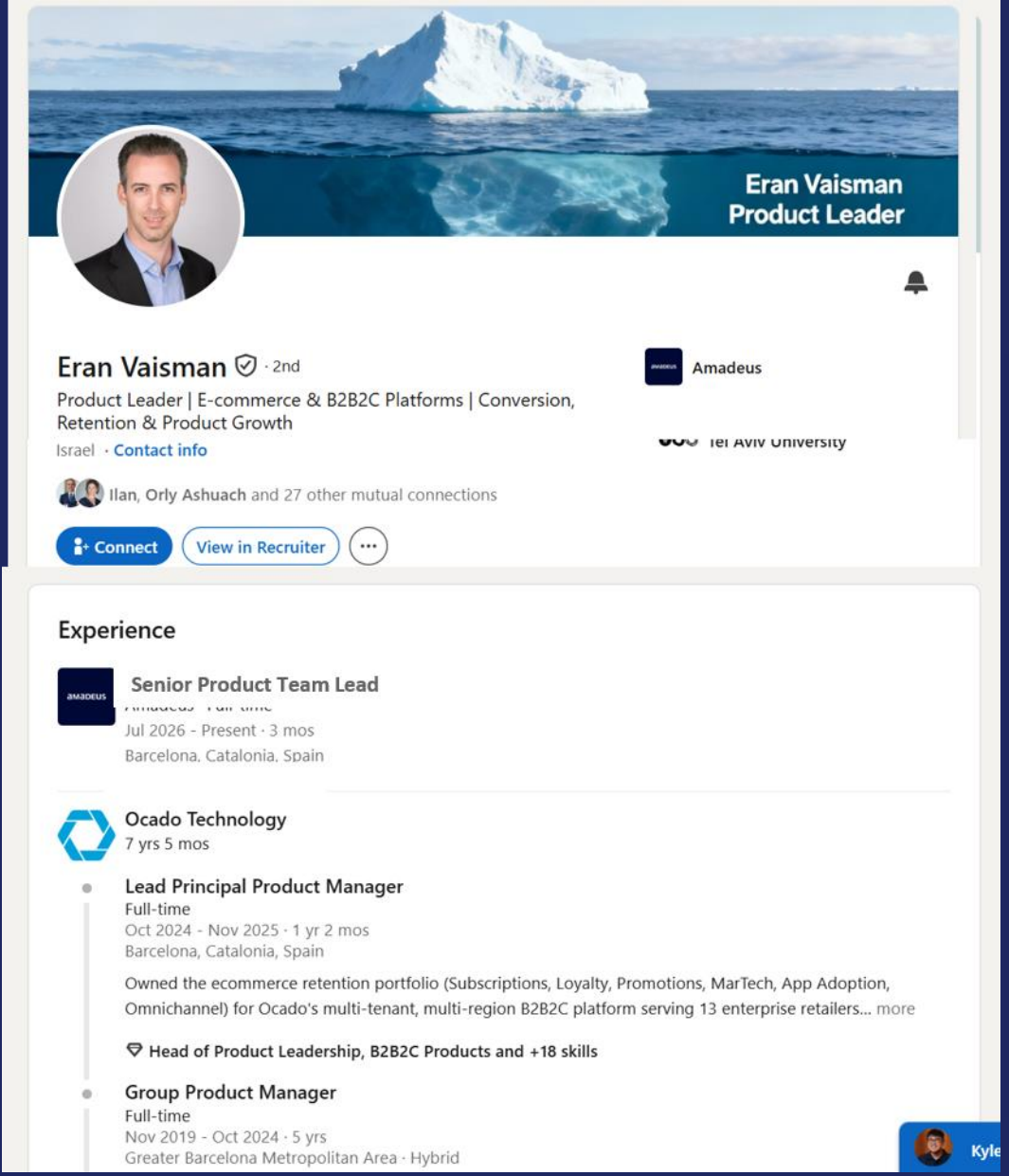
- איתור משרות
- בדיקת התאמה למשרה
- קו"ח בעברית ובאנגלית
- מעקב משרות
- ניתוח חסמים
- ציון פרופיל לינקדאין
- שדרוג פרופיל לינקדאין
- משימות לינקדאין שבועיות
- ניהול נטוורקינג
- סימולטור ראיונות לפי משרה

JobHUB



LINKEDIN RECRUITER

כיצד חברות "צדות" מועמדים ?



LinkedIn Recruiter

מוזמנים לבדוק כעת

- האם אני עולה בתוצאות החיפוש של המגייסות ?
- באיזו מקום אני מדורג ?

אם בנית אתר אינטרנט ואתה לא משווק אותו —
אף אחד לא יגיע.

אם יש לך פרופיל לינקדאין ואתה לא משווק אותו —
מגייסות לא יגיעו אליך.

מה משפיע על המיקום שלי ?

עוד רגע נפעיל את OLI



- ✓ OLI בודקת ציון פרופיל
- ✓ מנתחת פערים
- ✓ בונה פרופיל לינקדאין מותאם
- ✓ משימות שבועיות לביצוע

JobHUB

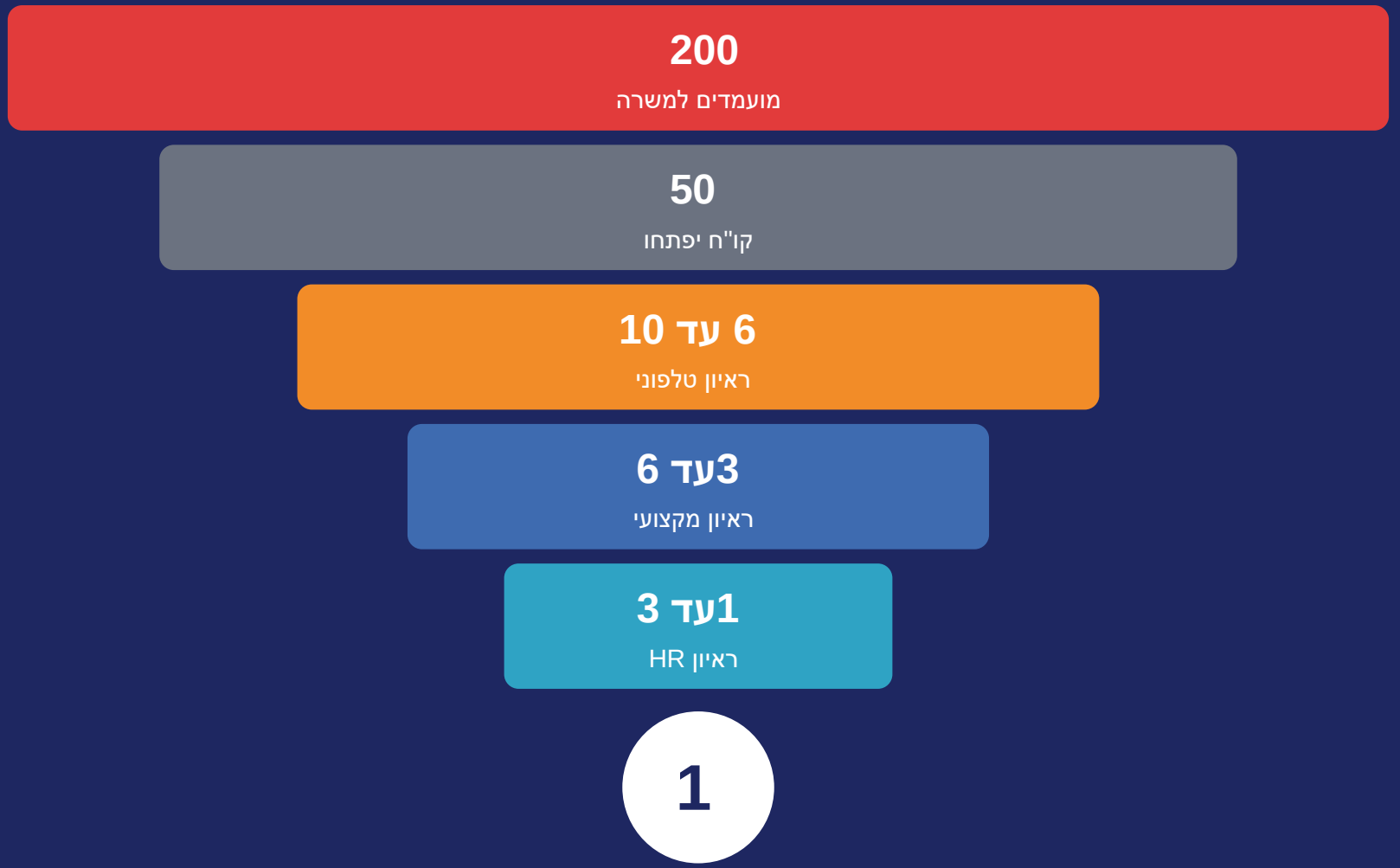


כיצד פועלות מערכות סינון קו"ח

ATS

שולח קו"ח , לא חזרים : משפך הגיוס 2026

האם פתחו את קו"ח שלי ?



75%

נפסלים בלי שאדם קרא את קו"ח

150מתוך 200עוצרים בסינון האוטומטי או במבט של 6 שניות

80%

לא יפתחו

רק 8מתוך 200מקבלים טלפון

5%

יתקדמו לשלב הראיון הטפוני

השלב הקשה הוא להיכנס למשפך ,לא לצאת ממנו

המשחק מוכרע ב 50-הראשונים :להיפתח ,

מערכות סינון קו"ח ATS

כיצד חברות מסננות מועמדים ?

HiBob

Spark

Niloosoft

סינון מועמדים עם פחות מ-80% התאמה

5סוגי מערכות סינון אוטומטי

מהפשוט למורכב –מה עומד בין קורות החיים שלכם לבין המגייס

1

התאמת מילות מפתח

סריקה מילולית פשוטה של מונחים מהגדרת התפקיד .ללא הבנת הקשר.

2

קריטריונים קשיחים

חוקי Knockout בינאריים : מגיעים משני מקורות:

1. שאלון הגשהKnockout
2. שדות שחולצו מקו"ח

3

פרסינג וניקוד

פירוק קו"ח לשדות מובנים וחישוב ציון התאמה משוקלל . מבנה ועיצוב המסמך משפיעים ישירות –טבלאות ועמודות שוברות את הקריאה.

4

התאמה סמנטית (NLP)

הבנת משמעות ולא רק מילים : זיהוי כישורים נרדפים והסקת יכולות מתיאורי תפקיד .פחות רגישות לניסוח ,יותרלתוכן אמיתי.



5

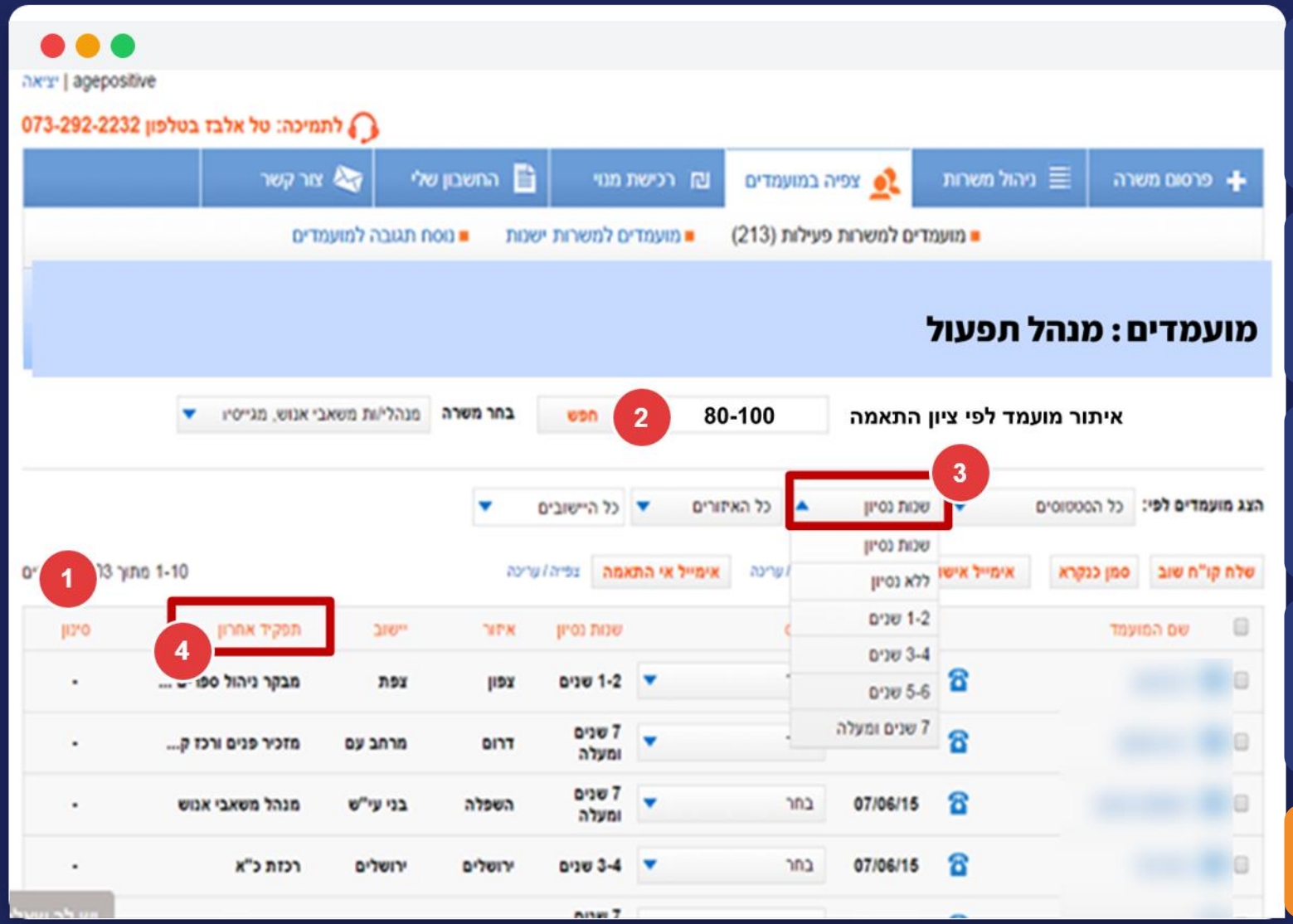
דירוג חיזוי מבוסס AI

למידה מנתוני גיוס היסטוריים ודירוג לפי הסתברות להצלחה .

"יש לי קו"ח טובים"

שלח/י קורות חיים

מערכות סינון אתרי דרושים



1 **203 מועמדים למשרה אחת**

אף אחד לא קורא 203קו"ח .הפילטרים עושים את העבודה

2 **ציון התאמה 80 עד 100**

המגייסת רואה רק את מי שהמערכת דירגה גבוה .מתחת ל-80, לא קיימים

3 **פילטר שנות ניסיון**

1-2 / 3-4 / 5-6 / 7ומעלה .טווח שלא מופיע בקו"ח שלכם לא נספר

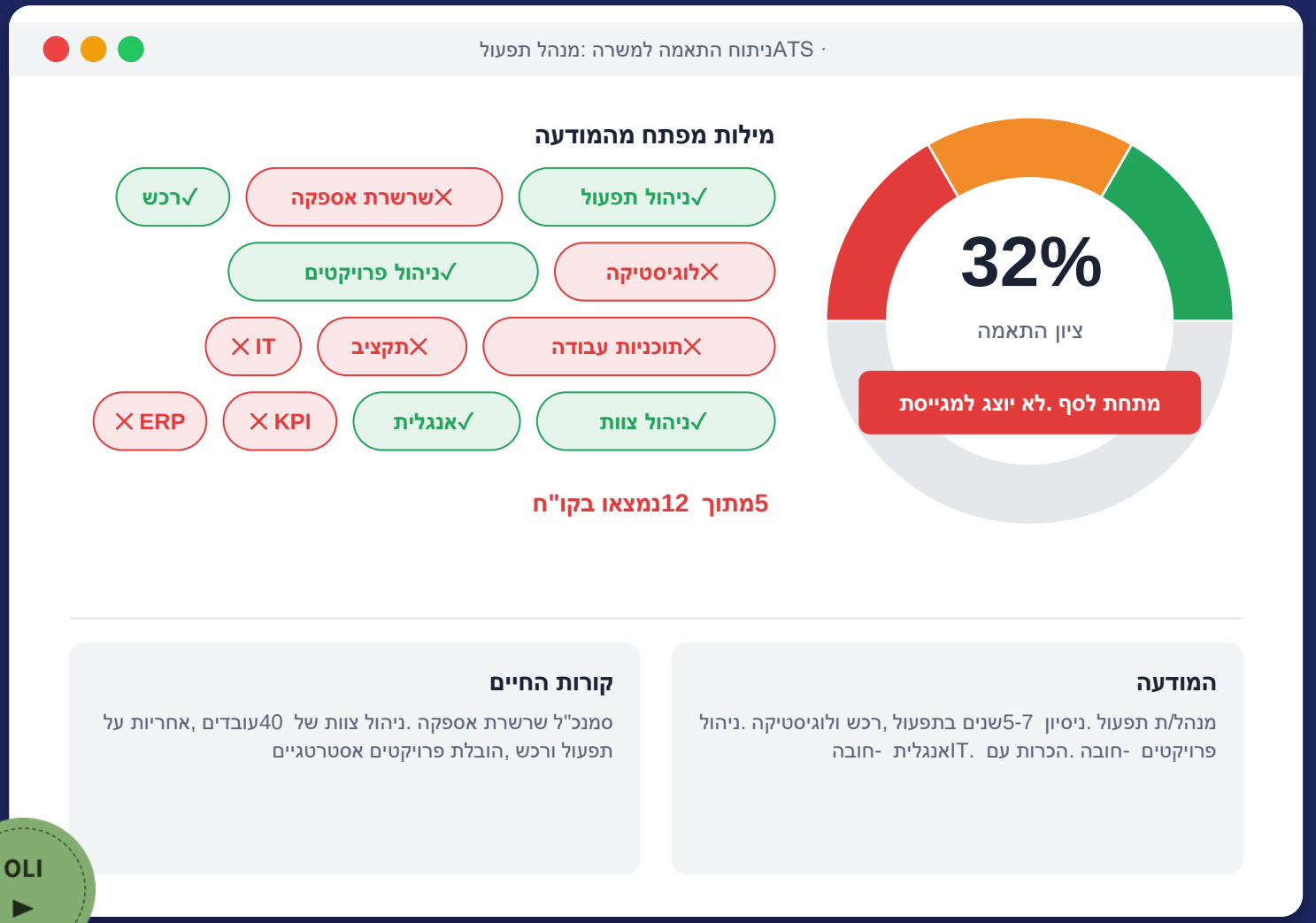
4 **עמודת "תפקיד אחרון"**

המילים הראשונות שהמגייסת רואה .כותרת לא ברורה = דילוג

קו"ח נכתבים בשביל המסך הזה, לא בשביל קורא נושי

מערכות ATS

המערכת מנתחת את ציון ההתאמה למשרה זו .ככה זה נראה מבפנים=



הרשימה שהמגייסת פותחת

אחרי הפרסינג וההתאמה, המועמדים מסודרים לפי ציון. יש קו, ומה שמתחתיו לא נפתח

ATS · רשימת מועמדים: מנהל תפעול · 203 מועמדים · ממוין לפי ציון התאמה

מועמד/ת	ציון התאמה
ש.כ.	92%
ד.מ.	87%
מ.ר.	87%
י.ו.	85%
א.ט.	84%
סף 80%. מכאן ומטה: לא נפתח	
א.ג.	75%
מ.ל ← המועמד שלנו, בן 48.	66%
י.פ.	64%
כ.ב.	61%
ל.ד.	60%

ועוד 193 מועמדים מתחת לקו...

5 מתוך 203

רק מי שמעל הסף מוצג בכלל. השאר לא נדחו. הם פשוט לא קיימים עבור המגייסת

המטרה של קו"ח היא לא להרשים. היא לעבור את הקו, כדי שמישהו בכלל יקרא אותם

מערכת סינון קו"ח מבוססת NLP

NLP Engine · Semantic analysis running

14דרישות זוהו במודעה · מנותחות מול הקו"ח

requirement_1 · parsed

חובה

מה המשרה דורשת

5+ years of experience leading data or ML products

semantic similarity 0.94

✓התאמה

requirement_2 · parsed

חובה

מה המשרה דורשת

Proven track record of leading Data & AI products from concept through deployment and adoption.

semantic similarity 0.61

≈התאמה חלקית

requirement_3 · parsed

יתרון

מה המשרה דורשת

Build a Product team as the organization grows

semantic similarity 0.18

✗אין התאמה

"אין התאמה "לא אומר שאין לכם את זה —זה אומר שהמערכת לא מצאה את זה בקו"ח

שולח קו"ח ולא חוזרים?

ATS

ציון התאמה 80%

מערכות ה- ATS מסננות את הקו"ח עוד לפני המגייסת

networking

חבר מביא חבר

המגייסת מתחילה תמיד ממועמדים שהגיעו דרך חבר מביא חבר. בלי קשרים בחברה, אני מתחיל מסוף התור.

48 שעות

פספסתי מומנטום

ב-70% מהמקרים המגייסת חוזרת למי שהגיש ב-48 השעות הראשונות לפרסום המשרה. אני מגיע אחרי שהחלון נסגר.

היקף שליחה

אני לא שולח מספיק

אני לא מאתר מספיק משרות מתאימות, ולכן גם לא שולח מספיק. מחפש עבודה פעיל שולח לפחות 5 קו"ח בשבוע.



עוד רגע נפעיל את OLI

- ✓ מנתח עבורך חסמים- שולח ולא חוזרים

למה אני שולח ולא חוזרים אליי?

מה המגייסת עושה — ומה אתה עשית ב-17 השליחות שעודכנו במערכת

networking

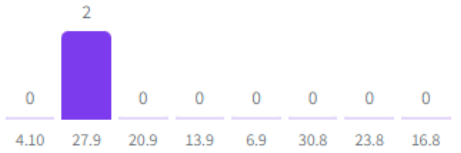
המגייסת מתחילה תמיד ממועמדים שהגיעו באמצעות חבר מביא חבר.

2 הועברו דרך איש קשר

15 נשלחו ישירות

12% מהשליחות שלך

שליחות דרך איש קשר לפי שבוע ↑ משתפר



48 שעות

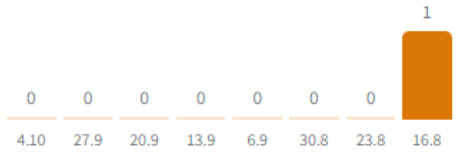
ב-70% מהמקרים המגייסת חוזרת למועמדים שקו"ח שלהם התקבלו ב-48 השעות הראשונות לפרסום המשרה.

10 נשלחו תוך 48 שעות

7 נשלחו אחרי 48 שעות

59% מהשליחות שלך

שליחות תוך 48 שעות לפי שבוע ↓ יורד



מגייסות שיצרו קשר

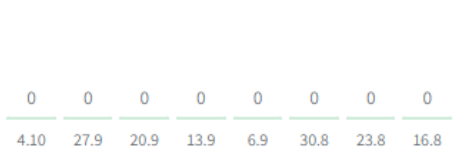
המגייסת יוצרת קשר ראשון עם כ-5% בלבד מקו"ח שהתקבלו.

5 יצרו קשר

12 לא חזרו

29% אצלך · 5% בשוק

פניות שחזרו לפי שבוע → ללא שינוי



קו"ח ששלחת

מחפש עבודה פעיל שולח לפחות 5 קו"ח בשבוע.

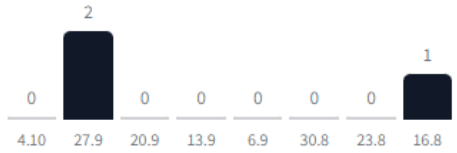
17 נשלחו

139 מותאמות שמחכות

ממוצע 0.4 בשבוע

⚠ נספרות רק שליחות שעודכנו במערכת. שלחת קו"ח ישירות בלי לעדכן? היא לא בנתונים — וכל התובנות כאן מתבססות עליהן. הוסף שליחה שלא דרך המערכת

שליחות לפי שבוע ↑ משתפר



עוד רגע נפעיל את OLI



- ✓ נאתר משרות
- ✓ נבצע ניתוח של ציון התאמה של קו"ח שלנו
- ✓ נאתר פערים
- ✓ OLI בונה קו"ח ATS

JobHUB



משרות:

לא מוצא מספיק משרות ?

היכן אתה מחפש ?

רובנו מחפשים רק במשרות הגלויות —והן רק קצה הקרחון



מתחת למים :השוק הסמוי

- ✓ משרות שלא מתפרסמות כלל —מאוישות דרך קשרים ומאגרים פנימיים
- ✓ משרות שמתפרסמות מאוחר —אחרי שהמגייסת כבר ניסתה לאייש בשקט :חבר מביא חבר ,מועמדים מהמאגר ,חיפוש יזום (LinkedIn Recruiter)
- ✓ וכשהמשרה סוף־סוף מתפרסמת —יש כבר מועמדים מובילים בתהליך

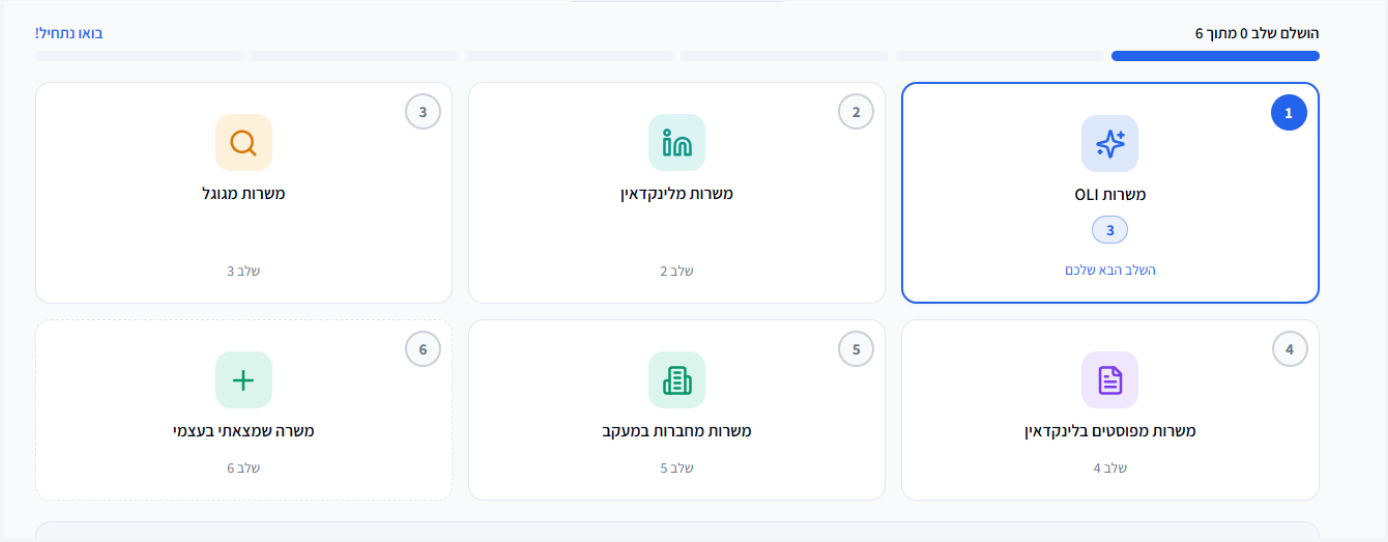
המשמעות :לא מספיק לחכות לפרסום —

צריך להיות נגיש למגייסים ולרשת הקשרים עוד לפני שהמשרה עולה לאוויר

משרות שמתפרסמות
לא להחמיץ אף משרה



עוד רגע נפעיל את OLI



5 שלבים לפני שהמשרה יוצאת לפרסום

המשרה נולדת אצל המנהל הישיר .ככל שהיא עולה בפירמידה ,יותר אנשים יודעים עליה ,ויותר מתחרים עליה



רוב מחפשי העבודה נכנסים בקומה העליונה ,מול מאות .הרשת האישית מכניסה בקומות התחתונות ,מול יחידים

לזכאי אגף השיקום של הביטוח הלאומי

מימון מלא וליווי ללא הגבלה

אימונים אישיים, סדנאות ומערכת OLI – הכול כלול, בלי תשלום ובלי מגבלת שימוש

מה כלול בליווי

אימונים אישיים
פגישות 1:1 עם מאמן קריירה, בכל פעם שצריך

סדנאות LIVE
סדנת עבודה שבועית וחדר תמיכה שבועי

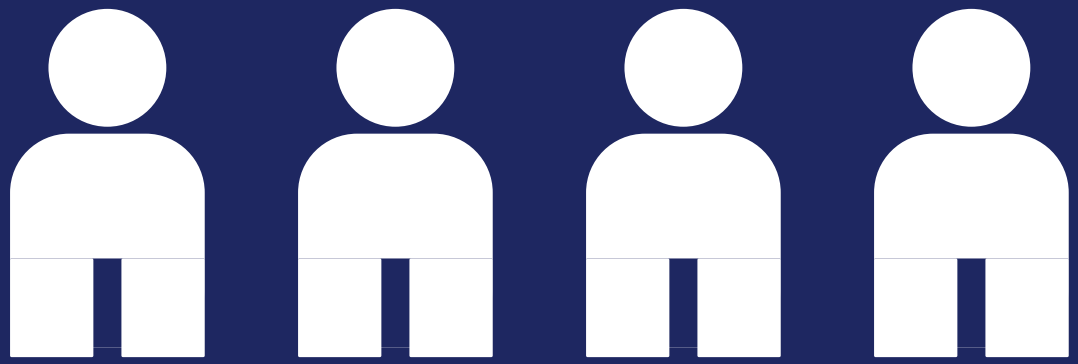
מערכת OLI
מערכת AI שמנהלת איתכם את כל חיפוש העבודה

מה OLI יודע לעשות

- איתור משרות
- בדיקת התאמה למשרה
- קו"ח בעברית ובאנגלית
- מעקב משרות
- ניתוח חסמים
- ציון פרופיל לינקדאין
- שדרוג פרופיל לינקדאין
- משימות לינקדאין שבועיות
- ניהול נטוורקינג
- סימולטור ראיונות לפי משרה

JobHUB

להגיע לאנשים הנכונים



THE RIGHT PEOPLE

ארבעה סוגי אנשים בכל חברה יודעים על משרה לפני שהיא מתפרסמת, אם בכלל

BEHIND SCENES

מאחורי הקלעים

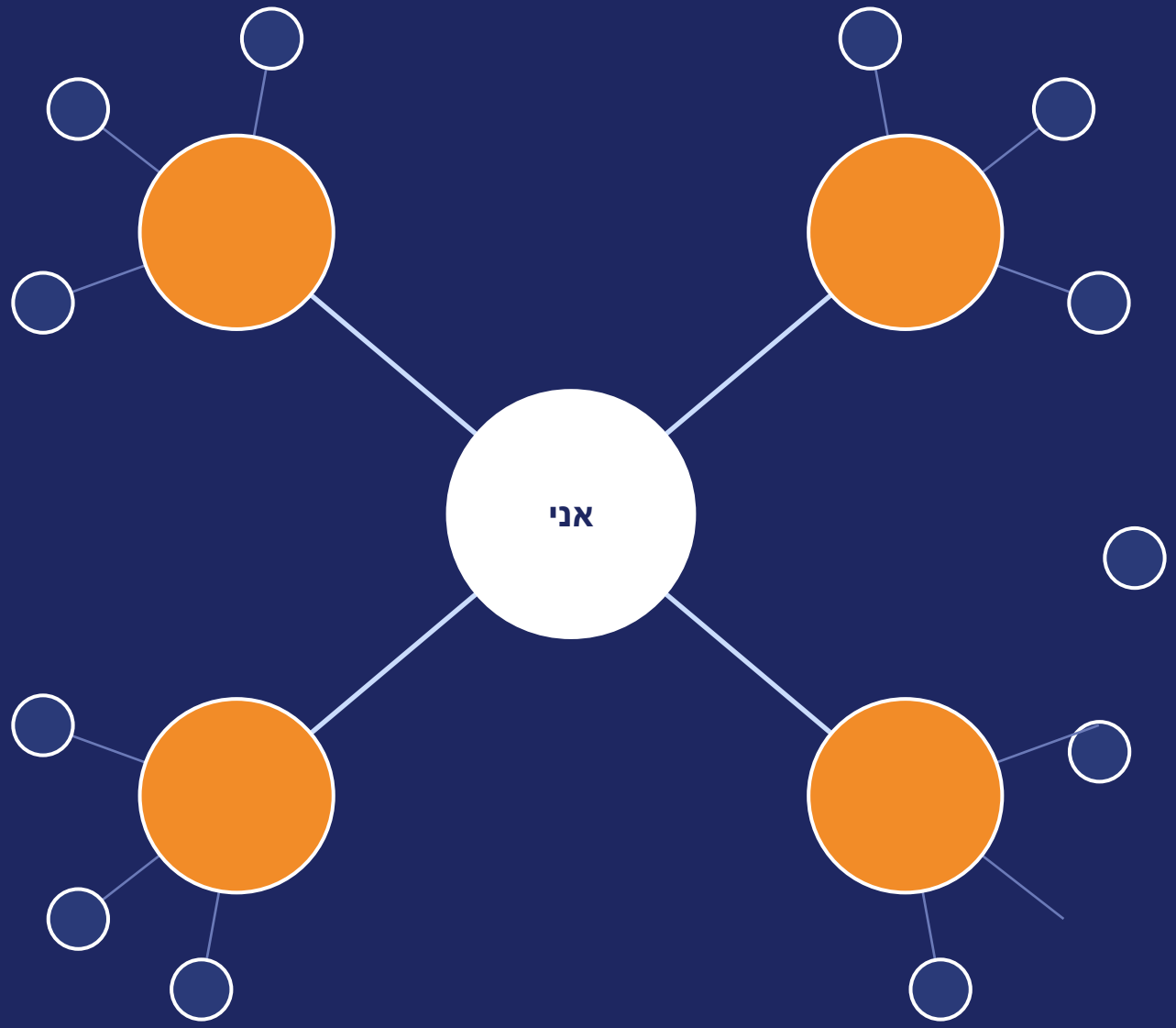
משרות שלא מתפרסמות

מי בכל זאת יודע עליהן?

נטוורקינג

הפקטור הכי משמעותי למחפשי עבודה

לא רשימת אנשי קשר .
מיפוי של מי יודע על משרות לפני שהן מתפרסמות ,ותוכנית איך להגיע אליהם



רובנו מפעילים נטוורקינג באופן הבא

1. "שלח לי את קו"ח"
2. "אם אשמע ,אעדכן"
3. "כרגע אין משהו פתוח"



נטוורקינג הוא הפקטור הכי משמעותי למחפשי עבודה .אבל...

1 נטוורקינג פסיבי

"אם אתה שומע על משהו – "...בקשה כללית שאף אחד לא יכול לפעול עליה.

2 עדכון חד-פעמי

"עדכנתי אותו ולא יצא כלום .מה עכשיו –לנדנד – "?אין מעקב ,אין המשך.

3 "כבר דיברתי עם כולם"

לא מצליחים לייצר 3פגישות נטוורקינג בשבוע –הרשת נגמרת מהר כשלא מרחיבים אותה.

4 לא נוח לבקש עזרה

הפנייה מרגישה כמו טובה אישית –אז דוחים אותה ,או מנסחים אותה חלש.

כ-

80%

אין תוכנית או ערכת לניהול נטוורקינג אקסל...

הצצנו לכלים של החברות —מה למדנו?

מה החברות מפעילות	החסם שלנו כמחפשי עבודה
LinkedIn Recruiter ציד אקטיבי של מועמדים	**לא בטוח שאנחנו בכלל עולים בתוצאות החיפוש** ✕
מנועי NLP לסינון קו"ח לא ספירת מילים ,ניתוח סמנטי	**התאמת מילות מפתח כבר לא מספיקה** ✕
משרות חסויות וחבר מביא חבר מגייסים עוד לפני שמפרסמים	**חלק גדול מהמשרות לא מתפרסמות בכלל** ✕
הפצת משרות ממוקדת המשרה מוצגת רק לקהל שנבחר	**לא כל המשרות יגיעו אלינו** ✕

לחפש עבודה זו עבודה



איך נראית תוכנית העבודה שלי לחודשיים הבאים?

איך נראית תוכנית העבודה שלי לחודשיים הבאים?

75%

מחפשים עבודה בלי תוכנית עבודה

אין לי תוכנית עבודה. כשעה ביום של שליחת קורות חיים



אין לי תוכנית עבודה. כשעתיים, פעמיים-שלוש בשבוע



יש לי תוכנית עבודה, בקווים כלליים בלבד



חיפוש עבודה זה פרויקט.

יש Monday לעבודה.

יש OLI למציאת העבודה.

מערכת אחת. כל חיפוש העבודה שלכם.

