**H.W.1**

**שאלות מחקר :**

**שאלת מחקר 1:**

האם קיים פער בשכר בין גברים לנשים בהתאמה לסוג המשרה?

**KPI:**

1. **פערי שכר בין המינים לפי ענף:** KPI זה ימדוד את פערי השכר הממוצעים בין גברים ונשים בתעשיות שונות, כגון פיננסים, בריאות, טכנולוגיה או קמעונאות. הנתונים ייאספו ממדגם מייצג של עובדים בכל ענף וינותחו כדי לזהות פערים משמעותיים בשכר.

**למה מתאים למודל SMART:**

ספציפי: KPI זה ספציפי למדידת הפרש השכר הממוצע בין גברים ונשים בתעשיות שונות.

ניתן למדידה: ניתן לאסוף את הנתונים ממדגם מייצג של עובדים ולנתח אותם כדי לקבוע את פער השכר הממוצע לפי ענף.

בר השגה: KPI זה בר השגה מכיוון שניתן לאסוף ולנתח נתונים על פערי שכר לפי ענף.

רלוונטי: KPI זה רלוונטי לשאלת המחקר שכן הוא מתייחס ישירות האם קיים פער שכר בין גברים לנשים לפי סוג העבודה.

מוגבל בזמן: סט הנתונים שאיתו נעבוד יהיה סט נתונים המעודכן לשנת 2020.

1. **פער שכר מגדרי לפי סוג משרה:** KPI זה ישווה את השכר של גברים ונשים בקטגוריות עבודה שונות, . זה יעזור לזהות אם משרות או תפקידים מסוימים נוטים להיות מוטים יותר כלפי מגדר אחד מאשר לאחר.

**למה מתאים למודל SMART:**

ספציפי: KPI זה ספציפי להשוואת השכר של גברים ונשים בקטגוריות עבודה שונות.

ניתן למדידה: ניתן לאסוף את הנתונים ממדגם מייצג של עובדים ולנתח אותם כדי לקבוע את פער השכר הממוצע לפי סוג משרה.

בר השגה: KPI זה בר השגה מכיוון שניתן לאסוף ולנתח נתונים על פערי שכר לפי סוג עבודה.

רלוונטי: KPI זה רלוונטי לשאלת המחקר שכן הוא מתייחס לשאלה האם משרות או תפקידים מסוימים נוטים להיות מוטים יותר כלפי מגדר אחד מאשר לאחר.

מוגבל בזמן: סט הנתונים שאיתו נעבוד יהיה סט נתונים המעודכן לשנת 2020.

1. **פערי שכר מגדריים לפי רמת השכלה:** KPI זה ימדוד את הפרש השכר הממוצע בין גברים ונשים עם רמות השכלה דומות. לדוגמה, זה ישווה את השכר של עובדות ועובדות עם תואר ראשון או תארים מתקדמים באותו תחום כדי לזהות אם לרמת ההשכלה יש השפעה כלשהי על פערי השכר בין המינים.

**למה מתאים למודל SMART:**

ספציפי: KPI זה ספציפי למדידת הפרש השכר הממוצע בין גברים ונשים עם רמות השכלה דומות.

ניתן למדידה: ניתן לאסוף את הנתונים ממדגם מייצג של עובדים ולנתח אותם כדי לקבוע את פער השכר הממוצע לפי רמת השכלה.

בר השגה: KPI זה בר השגה מכיוון שניתן לאסוף ולנתח נתונים על פערי שכר לפי רמת השכלה.

רלוונטי: KPI זה רלוונטי לשאלת המחקר שכן הוא מתייחס לשאלה האם לרמת ההשכלה יש השפעה כלשהי על פערי השכר בין המינים.

מוגבל בזמן: סט הנתונים שאיתו נעבוד יהיה סט נתונים המעודכן לשנת 2020.

**שאלת מחקר 2:**

האם קיים קשר ישיר בין כמות שנות הניסיון לבין עלייה בשכר?

**KPI:**

1. **עליית שכר לפי שנות ניסיון:** KPI זה ימדוד את עליית השכר הממוצעת עבור אנשים עם רמות ניסיון שונות, כגון 1-5 שנים. הנתונים ייאספו ממדגם מייצג של עובדים בענף מסוים או בקטגוריית עבודה מסוימת וינותחו כדי לקבוע אם יש מתאם ישיר בין שנות ניסיון לשכר.

**למה מתאים למודל SMART:**

ספציפי: KPI זה ספציפי למדידת הקשר בין שנות ניסיון לעלייה בשכר.

ניתן למדידה: ניתן לאסוף את הנתונים ממדגם מייצג של עובדים ולנתח אותם כדי לקבוע את עליית השכר הממוצעת עבור רמות ניסיון שונות.

בר השגה: KPI זה בר השגה מכיוון שניתן לאסוף ולנתח נתונים על עליות שכר לפי שנות ניסיון.

רלוונטי: KPI זה רלוונטי לשאלת המחקר שכן הוא מתייחס ישירות לקשר בין ניסיון ושכר.

מוגבל בזמן: סט הנתונים שאיתו נעבוד יהיה סט נתונים המעודכן לשנת 2020.

1. **שיעור גידול השכר לפי שנות ניסיון בעבודה:** KPI זה יציג את אחוז העלייה בשכר עבור כל שנת ניסיון עבודה נוספת. זה יכול לעזור לזהות כמה תוספת שכר אפשר לצפות בכל שנת ניסיון.

**למה מתאים למודל SMART:**

ספציפי: KPI זה ספציפי לניתוח שיעור גידול השכר עבור בעלי תפקידים לפי שנות ניסיון בעבודה.

ניתן למדידה: ניתן למדוד את שיעור גידול השכר בהתאם להשוואה בין רמות השכר השונות של עובד בתקופה מסוימת (של שנים).

בר השגה: KPI זה בר השגה מכיוון שניתן לאסוף ולנתח נתונים על עליות שכר לפי כותרת תפקיד.

רלוונטי: KPI זה רלוונטי לשאלת המחקר שכן הוא מתייחס לשאלה האם הקשר בין ניסיון ושכר משתנה בין כותרות עבודה שונות.

מוגבל בזמן: סט הנתונים שאיתו נעבוד יהיה סט נתונים המעודכן לשנת 2020.

1. **התפלגות השכר לפי שנות ניסיון בעבודה:** KPI זה יציג את התפלגות המשכורות בכל טווח של שנות ניסיון בעבודה. זה יכול לעזור לזהות אם יש חריגות או חריגות בנתונים ובכך להבטיח שסט הנתונים עליו אנחנו מתבססים הינו בסיס טוב להנחת מסקנות.

**למה מתאים למודל SMART:**

ספציפי: KPI זה הוא ספציפי בכך שהוא מתמקד בחלוקת משכורות בכל טווח של שנות ניסיון בעבודה, ומספק יעד ברור ומוגדר היטב לניתוח.

ניתן למדידה: KPI זה ניתן למדידה בכך שניתן לכמת אותו על ידי איסוף נתונים על שכר העובדים בכל טווח של שנות ניסיון בעבודה וניתוח התפלגות המשכורות הללו.

בר השגה: KPI זה בר השגה בכך שניתן לעקוב אחריו בקלות באמצעות נתונים שבדרך כלל זמינים ברוב הארגונים.

רלוונטי: KPI זה רלוונטי בכך שהוא עוזר לארגונים לקבל תובנות אם נוהלי התגמול שלהם מתאימים לסטנדרטים בתעשייה ולזהות בעיות פוטנציאליות הקשורות להון עצמי בשכר, שימור עובדים ופיתוח קריירה.

מוגבל בזמן: KPI זה מוגבל בזמן בכך שהוא נמדד בדרך כלל על פני תקופה מסוימת, מה שמאפשר לארגונים לעקוב אחר שינויים בחלוקת השכר לאורך זמן ולקבל החלטות מונעות נתונים המבוססות על מגמות ודפוסים ב- נתונים. בנוסף, סט הנתונים שאיתו נעבוד יהיה סט נתונים המעודכן לשנת 2020.