

گزارش جامع منابع انسانی ۱۴۰۰

انتظارات، ویژگی‌های شخصیتی و جمعیت‌شناختی



"کسب و کارها هرگز به اندازه‌ای که امروز در حال استخدام نیرو هستند، نیرو استخدام نکرده‌اند و در عین حال هرگز این عمل را به بدی امروز انجام نداده‌اند."

پیتر کاپلی از مدیران شرکت وارتون

نظرسنجی گروه Manpower به عنوان یکی از معتبرترین مراکز مشاوره منابع انسانی در سراسر دنیا، از بین حدود ۴۰ هزار کارفرما، موید این است که ۳۵ درصد از کارفرمایان دلیل خالی ماندن موقعیت‌های شغلی سازمان‌های خود را "فقدان نیروهای متخصص و کارآمد" خوانده‌اند. این در حالی‌ست که در اکثر نظرسنجی‌های انجام‌گرفته، دغدغه اصلی مدیران عامل و مدیران ارشد مجموعه‌ها، استخدام افراد با استعداد ذکر شده است.

در این بین تنها تعداد محدودی از کارفرمایان می‌دانند که کدام مسیر با کم‌ترین هزینه به استخدام بهترین داوطلب کار منتهی می‌شود و برای کوتاه‌تر و موثرتر کردن این فرایند، از شاخص‌های استاندارد بهره می‌برند. سایر کارفرمایان باید به فهرست تقاضاها نگاه کنند و مسیرهای قبلی استخدام و عملکرد کارکنان را پایش کنند تا بفهمند کدام منبع مولد بهترین نتیجه است.

دهه‌هاست که فاکتورهای منجر به استخدام یک نیروی کارآمد، استخراج و مشخص شده‌اند. روان‌شناسان حوزه نیروی انسانی نیز در حین بررسی این موضوع، درباره سنجش استخدام‌های خوب نکات زیادی را آموخته‌اند؛ از جمله یافته‌های طلایی آن‌ها این است که بهترین شاخص سنجش برای استخدام یک نیرو عملکرد گذشته اوست، نه نمرات دانشگاهی و مصاحبه‌های فاقد ساختار پی‌درپی.

جمع‌آوری اطلاعات کافی درباره عملکرد گذشته کارجویان امری دشوار است و حتی در میان کارشناسان نیز اتفاق‌نظر اندکی در این مورد وجود دارد. این موضوع عمدتاً به این دلیل است که حتی یک موقعیت شغلی به ظاهر معمولی هم جنبه‌ها و ابعاد قابل بررسی زیادی دارد. با این حال، این توافق عمومی وجود دارد که بهترین روش ممکن، آزمودن نیروهای کار به لحاظ دارا بودن مهارت‌های استاندارد است.

**به نظر می‌رسد زمان گذر از مدرک محوری به مهارت محوری فرارسیده است
و باید مهارت‌سنجی، جهت شایسته‌سالاری و بهره‌وری بیشتر انجام گردد.**

منبع:



۵	درباره گزارش جامع منابع انسانی ۱۴۰۰
۷	تنوع دانشگاه کارجویان
۸	۱۰ رشته دانشگاهی با بیشترین کارجو
۹	۱۰ عنوان شغلی پرطرفدار
۱۰	حوزه علاقه مندی حرفه ای کارجویان
۱۱	تفکیک کارجویان بر مبنای تیپ شخصیتی آزمون MBTI
۱۲	تفکیک کارجویان بر مبنای تیپ شخصیتی آزمون Disc
۱۳	نسبت هوش هیجانی کارجویان
۱۴	میزان حقوق مورد انتظار کارجویان
۱۵	تمایل کارجویان به دورکاری
۱۶	ترکیب تحصیلی کارجویان
۱۷	وضعیت تاهل کارجویان
۱۸	ترکیب سنی کارجویان
۱۹	ترکیب جنسیتی کارجویان
۲۰	توزیع جغرافیایی کارجویان به تفکیک استان
۲۱	میانگین حقوق درخواستی به تفکیک دانشگاه
۲۲	میانگین حقوق درخواستی در گروه های شغلی

۲۳	مقایسه هوش هیجانی به تفکیک گروه‌های شغلی
۲۴	مقایسه هوش هیجانی به تفکیک تحصیلات
۲۵	مقایسه تمایل به دورکاری در سطوح مختلف هوش هیجانی
۲۶	مقایسه میزان تمایل به دورکاری در میان تیپ‌های شخصیتی آزمون MBTI
۲۷	مقایسه تمایل به دورکاری به تفکیک تحصیلات
۲۸	مقایسه تمایل به دورکاری در سنین مختلف
۲۹	مقایسه تمایل به دورکاری با وضعیت تاهل
۳۰	۵ استان اول کشور با بیشترین تمایل به دورکاری
۳۱	مقایسه مقطع تحصیلی کارجویان در ۵ استان پرجمعیت کشور
۳۲	مقایسه حقوق مورد انتظار در استان‌های کشور
۳۳	مقایسه حقوق مورد انتظار کارجویان متاهل و مجرد
۳۴	مقایسه حقوق مورد انتظار در سطوح تحصیلی
۳۵	مقایسه میزان حقوق مورد انتظار در بازه‌های سنی
۳۶	مقایسه میزان حقوق مورد انتظار به تفکیک جنسیت
۳۷	مقایسه بعد درون‌گرایی - برون‌گرایی شخصیت در حوزه‌های فعالیت حرفه‌ای
۳۹	سخن بنیان‌گذار
۴۰	درباره IranHR

Iran.HR نسل جدید راهکارهای منابع انسانی، با همکاری و استفاده از اطلاعات مجموعه‌های پیشرو در حوزه منابع انسانی نظیر بنیاد ملی نخبگان، آزمون استخدام شرکت‌های خصوصی و دانش‌بنیان، مسابقات مهارت‌سنجی فن‌آورد، انجمن ارتباط با صنعت دانشگاه شریف، مرکز نوآوری فناوری‌های اشتغال و اندیشکده کار و اشتغال تصمیم گرفت در راستای عمل به مسئولیت اجتماعی و بهره‌مندسازی کسب‌وکارها و متخصصین کشور از اطلاعات به‌دست آمده، گزارشات جامع آماری از نیروی انسانی کشور و داوطلبان اشتغال را در بخش خصوصی ارائه کند.

یافته‌های گزارش حاضر با تحلیل داده بیش از ۴۶۰ هزار کارجو در مجموعه‌های مذکور تهیه شده است.

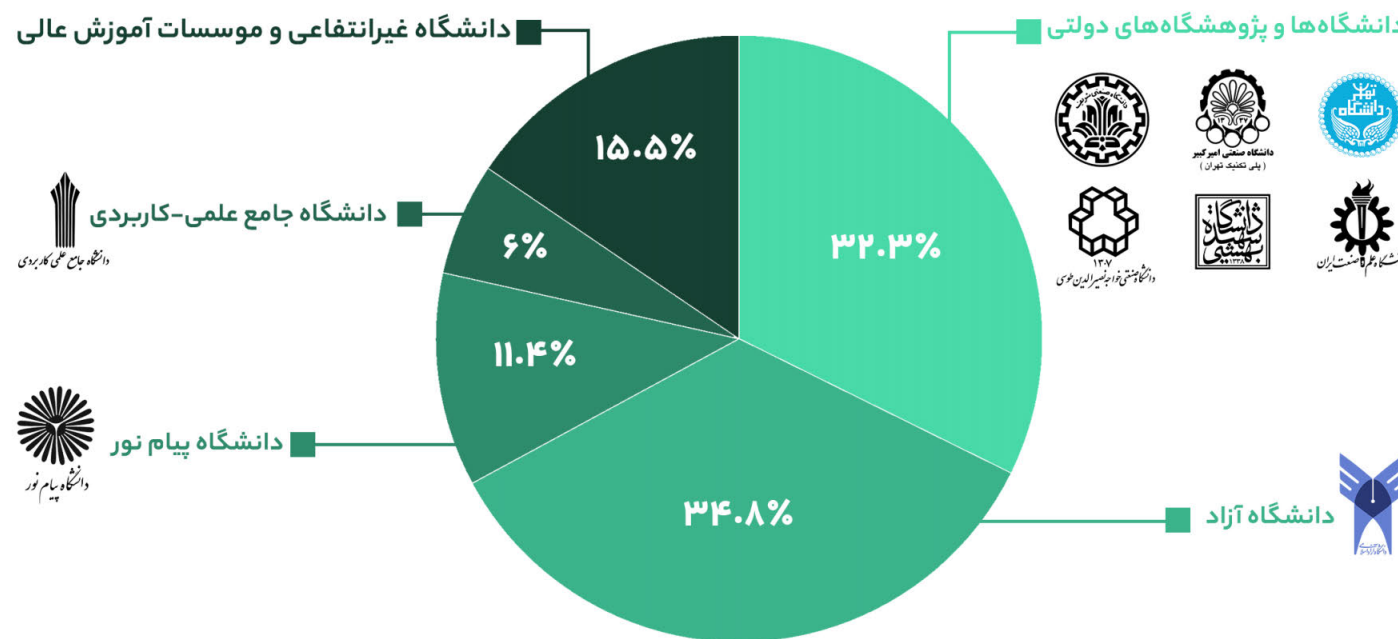
انتشار و استفاده از مطالب و محتوای این گزارش تنها در صورت ذکر منبع، بلامانع است.





دانشگاه جامع علمی-کاربردی، کمترین میزان کارجویان

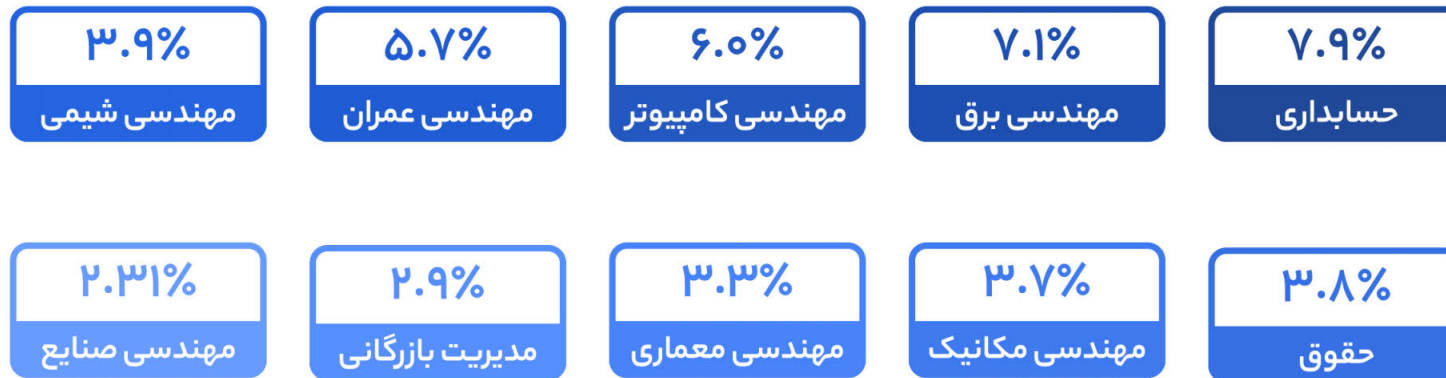
از میان بانک اطلاعاتی ایران اچ آر، بیشترین درصد کارجویان را فارغ التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می دهند. دانشگاه ها و پژوهشگاه های دولتی نیز محل تحصیل ۳۲/۳٪ از شرکت کنندگان آزمون هستند.



* پی نوشت: در نمودار فوق، لوگوها به صورت نمونه انتخاب شده اند.

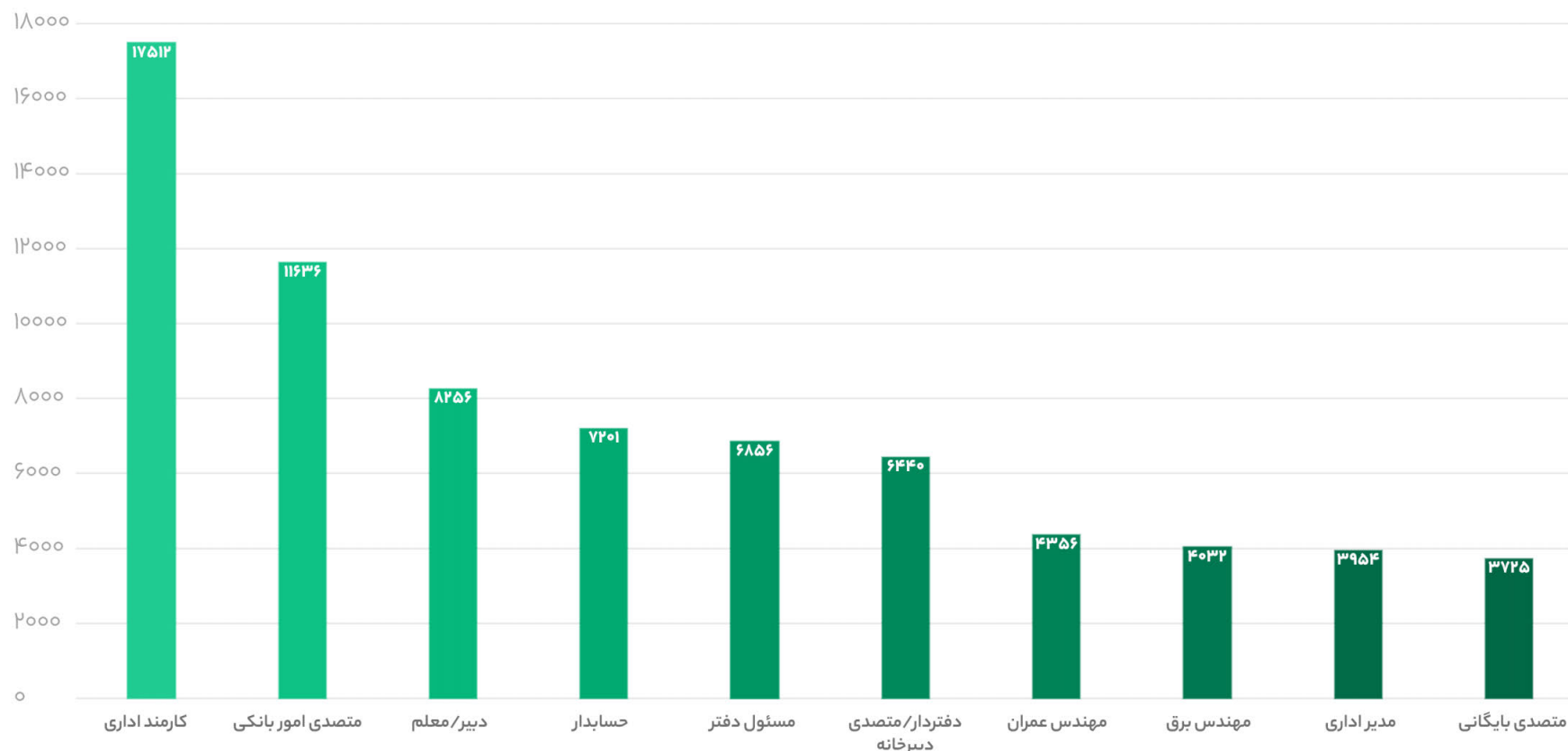
حسابداری، بیشترین تعداد کارجویان

رشته‌های دانشگاهی کارجویان بسیار متنوع هستند. در این میان، رشته حسابداری بیشترین تعداد کارجو را به خود اختصاص داده است. بعد از حسابداری، چندین رشته مهندسی همچون برق، کامپیوتر، عمران و شیمی قرار دارند. تعداد قابل توجهی از متقاضیان نیز در رشته‌های حقوق و مدیریت بازرگانی تحصیل کرده‌اند.



کارمند اداری، پرتर्फدارترین عنوان شغلی در میان کارجویان

اطلاعات گردآوری شده در میان بیش از ۲۶۰ عنوان شغلی نشان داد، کارمند اداری بیشترین درخواست متقاضیان را به خود اختصاص داده است.

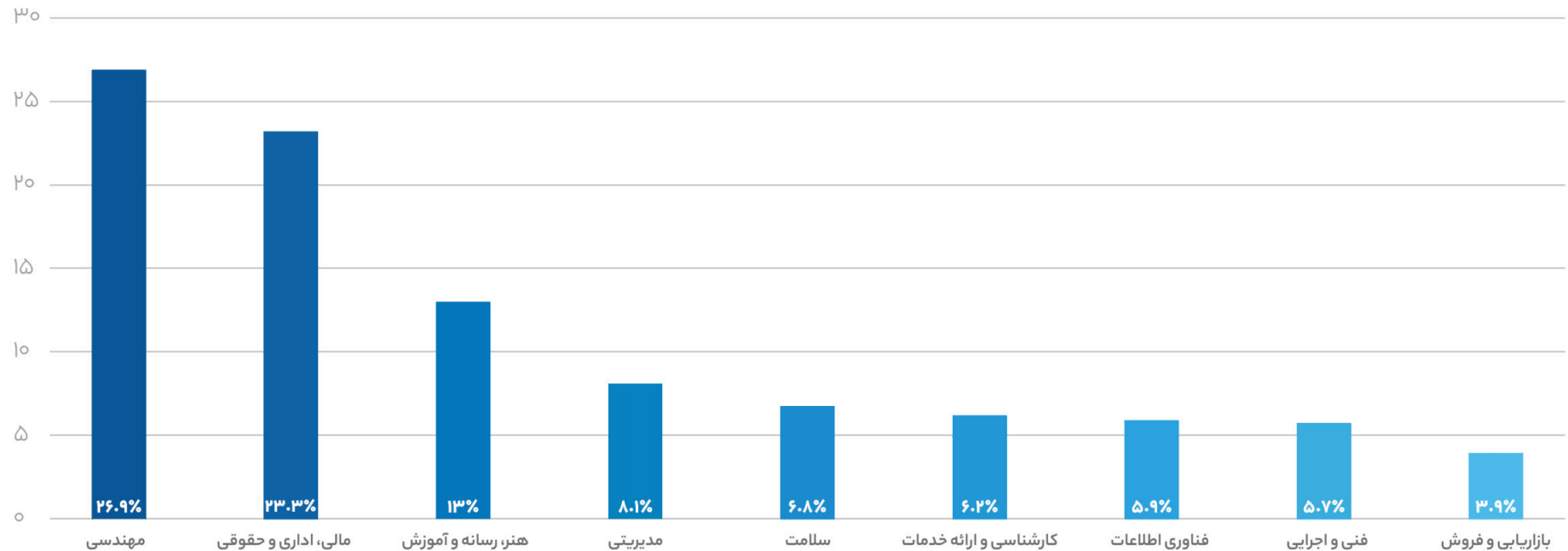




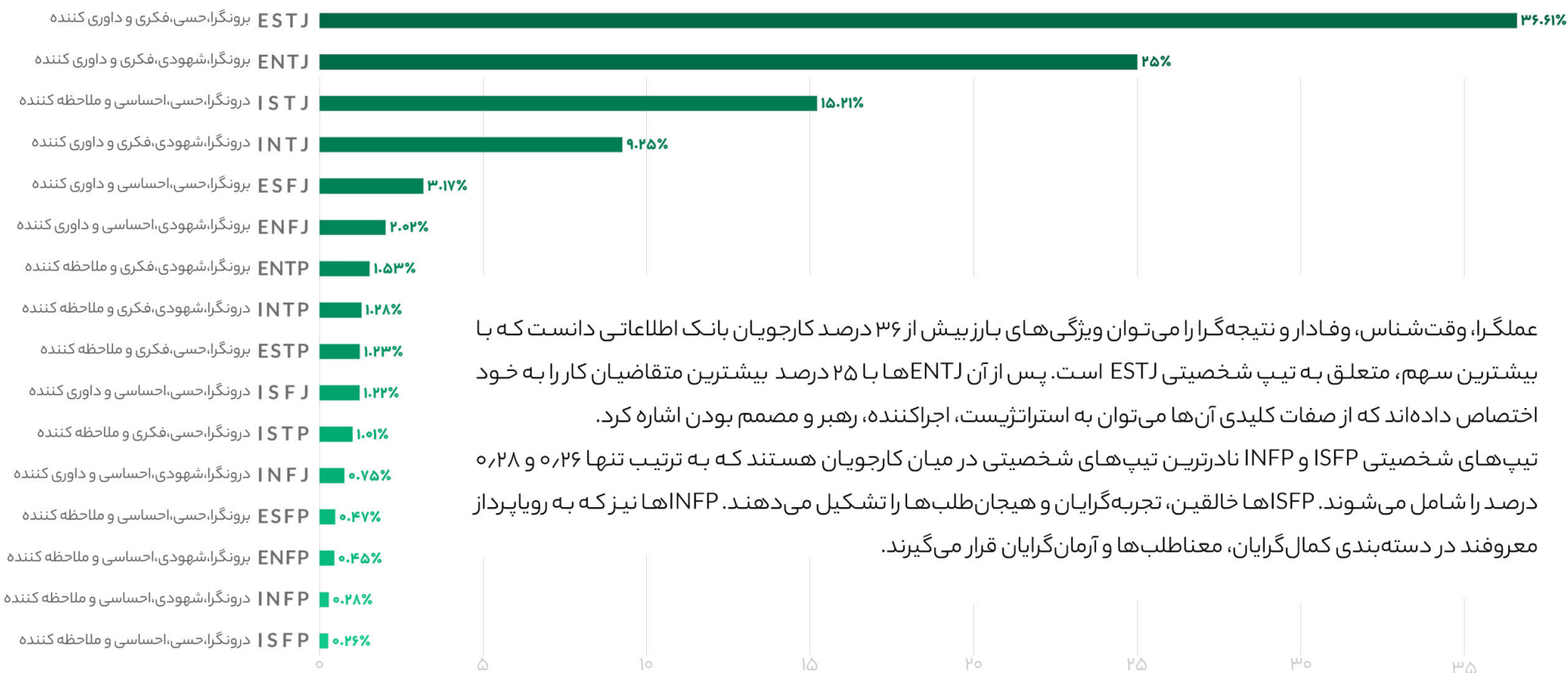
مهندسی، جذاب‌ترین حوزه فعالیت در میان کارجویان



بیشترین علاقه‌مندی به حوزه فعالیت تخصصی با ۲۷٪ از کارجویان، مربوط به دسته شغلی مهندسی است. بعد از مهندسی، بخش مالی، اداری و حقوقی بیشترین کارجویان را به خود اختصاص داده‌اند.

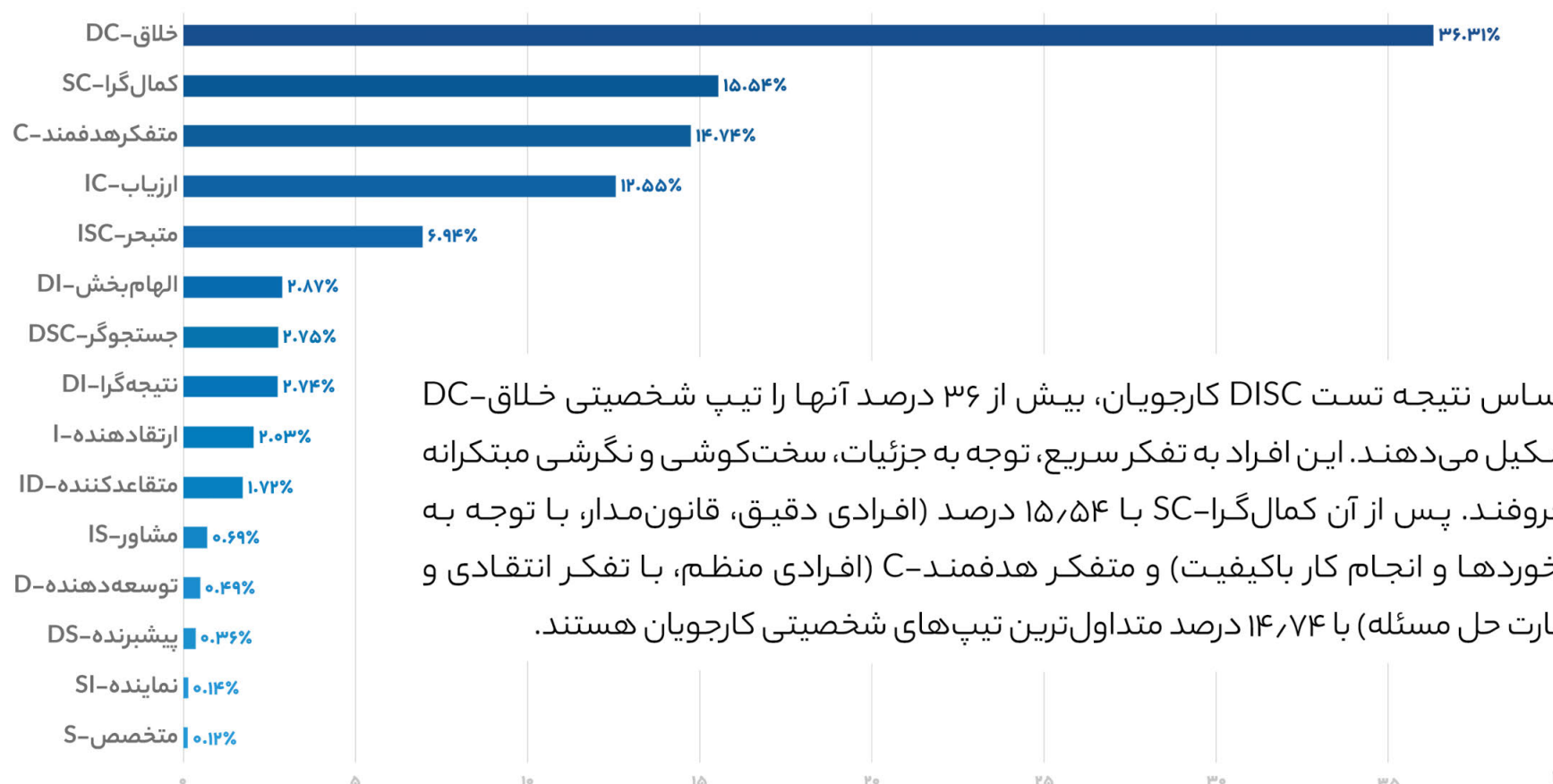


ESTJ، شخصیت غالب کارجویان



عملگرا، وقت شناس، وفادار و نتیجه گرا را می توان ویژگی های بارز بیش از ۳۶ درصد کارجویان بانک اطلاعاتی دانست که با بیشترین سهم، متعلق به تیپ شخصیتی ESTJ است. پس از آن ENTJ ها با ۲۵ درصد بیشترین متقاضیان کار را به خود اختصاص داده اند که از صفات کلیدی آن ها می توان به استراتژیست، اجرا کننده، رهبر و مصمم بودن اشاره کرد. تیپ های شخصیتی ISFP و INFP نادرترین تیپ های شخصیتی در میان کارجویان هستند که به ترتیب تنها ۰/۲۶ و ۰/۲۸ درصد را شامل می شوند. ISFP ها خالقین، تجربه گرایان و هیجان طلب ها را تشکیل می دهند. INFP ها نیز که به رویا پرداز معروفند در دسته بندی کمال گرایان، معناتطلب ها و آرمان گرایان قرار می گیرند.

خلاق-DC، بیشترین تیپ شخصیتی کارجویان



بر اساس نتیجه تست DISC کارجویان، بیش از ۳۶ درصد آنها را تیپ شخصیتی خلاق-DC تشکیل می‌دهند. این افراد به تفکر سریع، توجه به جزئیات، سخت‌کوشی و نگرشی مبتکرانه معروفند. پس از آن کمال‌گرا-SC با ۱۵/۵۴ درصد (افراد دقت‌محور، قانون‌مدار، با توجه به بازخوردها و انجام کار با کیفیت) و متفکر هدفمند-C (افراد منظم، با تفکر انتقادی و مهارت حل مسئله) با ۱۴/۷۴ درصد متداول‌ترین تیپ‌های شخصیتی کارجویان هستند.

۴۴

هوش هیجانی بالا در ۴۵ درصد از کارجویان

۴۴

نتایج بررسی هوش هیجانی کارجویان، نشان می‌دهد که بیش از نیمی از آنها هوش هیجانی نسبتاً مناسبی دارند و تقریباً ۴۵٪ از آنها دارای هوش هیجانی بالایی هستند. همچنین ۳/۲٪ از متقاضیان از نظر هوش هیجانی ضعیف هستند و نیاز به بهبود این نوع از هوش در آنها ضرورت دارد.

■ قابل بهبود

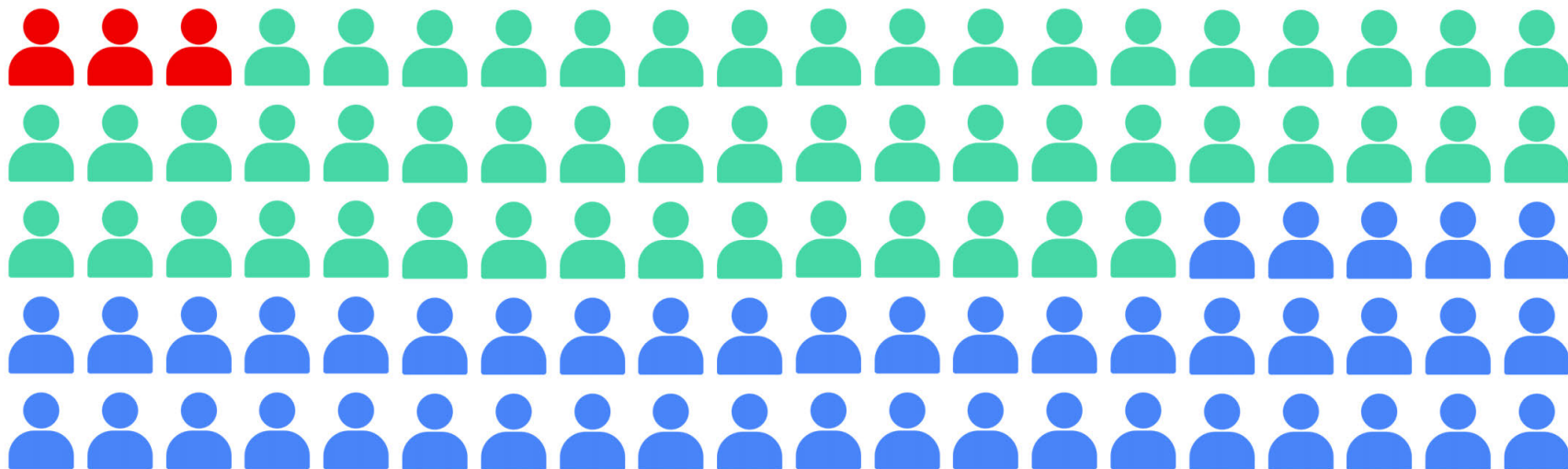
۳٪

■ نسبتاً مناسب

۵۲٪

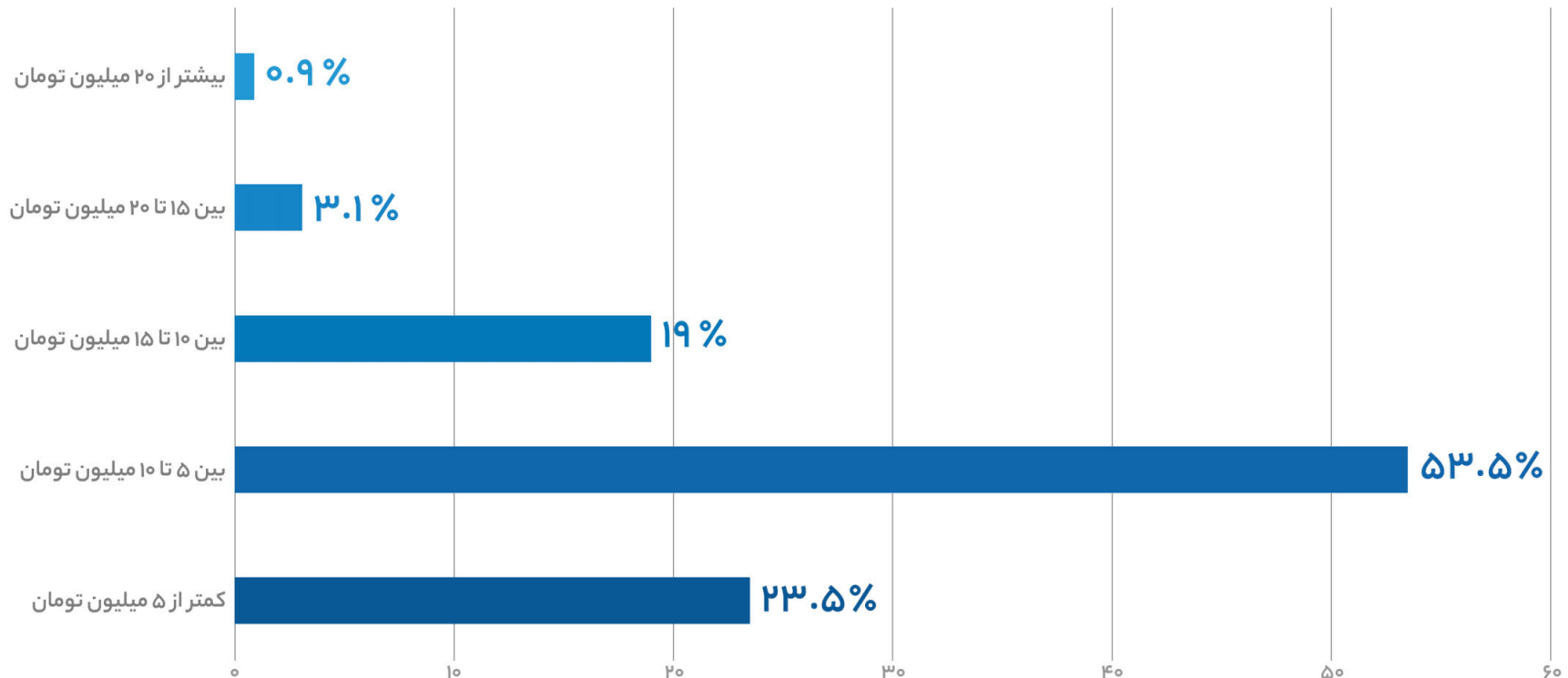
■ بالا

۴۵٪



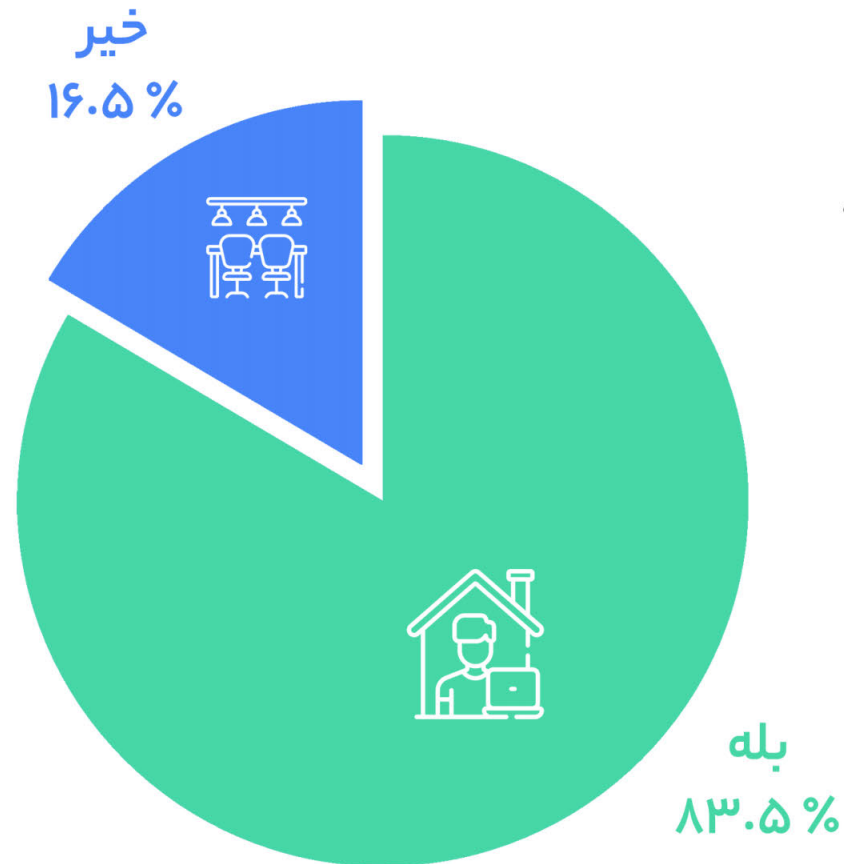
۵ تا ۱۰ میلیون تومان، حقوق درخواستی نیمی از کارجویان

بررسی داده کارجویان بانک اطلاعاتی ایران‌اچ‌آر نشان می‌دهد، حدود ۸۰ درصد از متقاضیان کار انتظار دریافت حقوقی کمتر از ۱۰ میلیون تومان را دارند. از میان ۲۰ درصد باقی‌مانده، تنها کمتر از یک درصد خواستار حقوق بالای ۲۰ میلیون تومان هستند.





تمایل به دورکاری در اکثریت غالب کارجویان



بیش از ۸۳٪ از متقاضیان مایل به دورکاری بوده و تنها ۱۶٫۵٪ درصد از کارجویان علاقه‌ای به این شیوه کار ندارند.

کارشناسی، در صدر سطوح تحصیلی کارجویان

بررسی داده کارجویان بانک اطلاعاتی ایران اچ آر نشان می دهد که بیشتر افراد، تحصیلات دانشگاهی در سطح کارشناسی دارند. کارجویان با تحصیلات کارشناسی ارشد، کاردانی، دیپلم و دکتری به ترتیب در رتبه های بعدی قرار می گیرند. همچنین تنها ۰٫۶۶٪ از آن ها تحصیلاتی پایین تر از دیپلم دارند.



۰٫۶۶٪

زیر دیپلم



۵٫۱۳٪

دیپلم



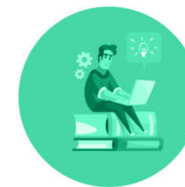
۵۰٫۲۵٪

کاردانی



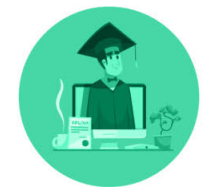
۵۷٫۵۵٪

کارشناسی



۲۸٫۵۳٪

کارشناسی
ارشد



۲٫۸۴٪

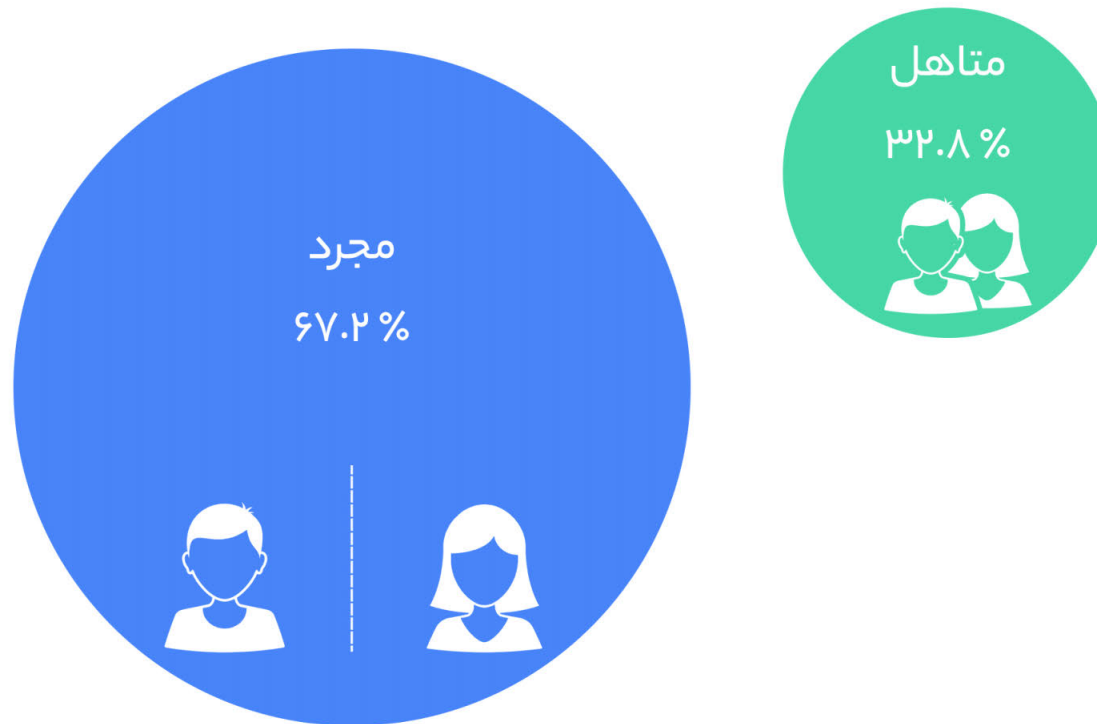
دکتری



کارجویان مجرد دو برابر کارجویان متاهل



بیشتر کارجویان بانک اطلاعاتی ایران اچ آر مجرد هستند. در واقع تعداد متقاضیان مجرد بیش از دو برابر متقاضیان متاهل است.

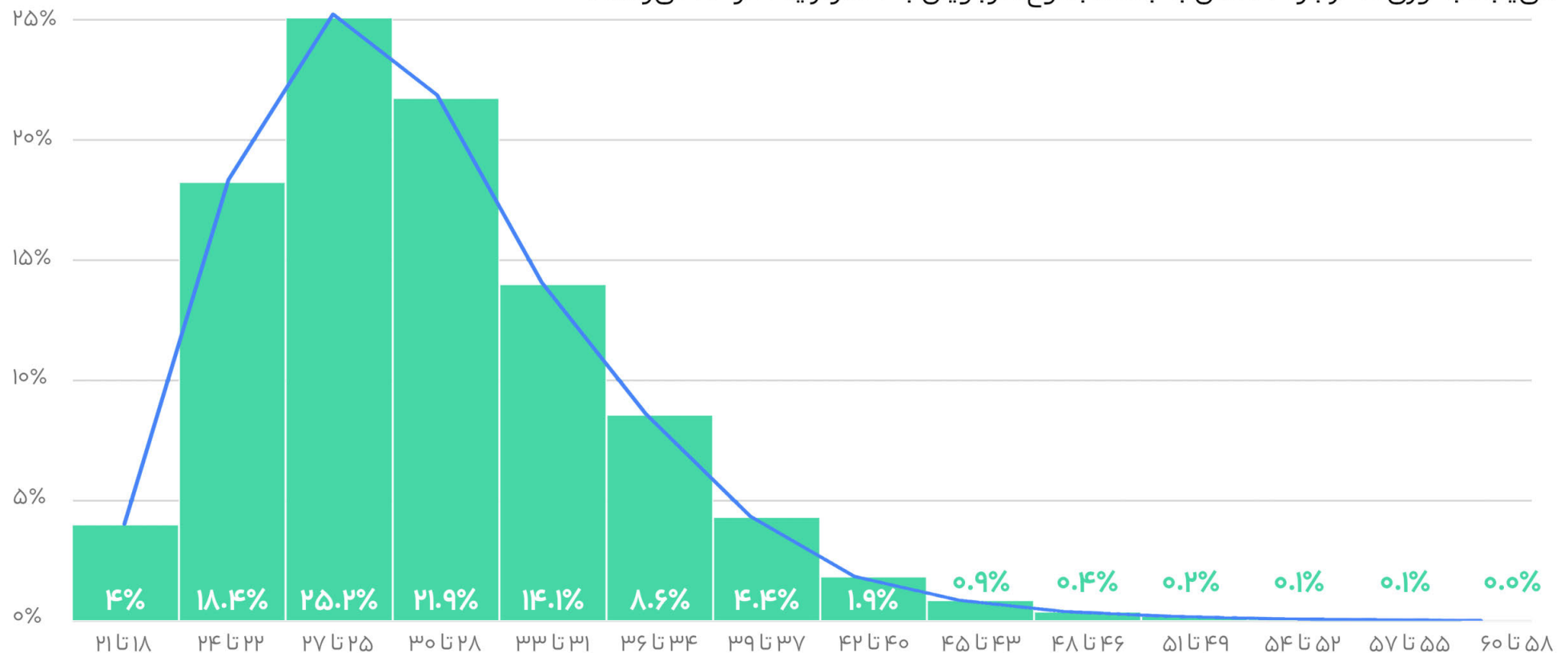




۲۵ تا ۲۷ سال، سن اکثریت کارجویان



براساس نتیجه بررسی بانک اطلاعاتی، بیشتر کارجویان در بازه سنی ۲۵ تا ۲۷ سال قرار دارند و با افزایش سن، تعداد آنها کاهش می‌یابد؛ بطوری که از بازه ۴۶ سال به بعد مجموع کارجویان به کمتر از یک درصد می‌رسند.



مردها، جنسیت غالب کارجویان

بررسی جنسیت کارجویان نشان داد که بیش از نیمی از آنها، مرد بوده و با اختلاف کمی نسبت به زنان، تعداد بالاتری را تشکیل می‌دهند.





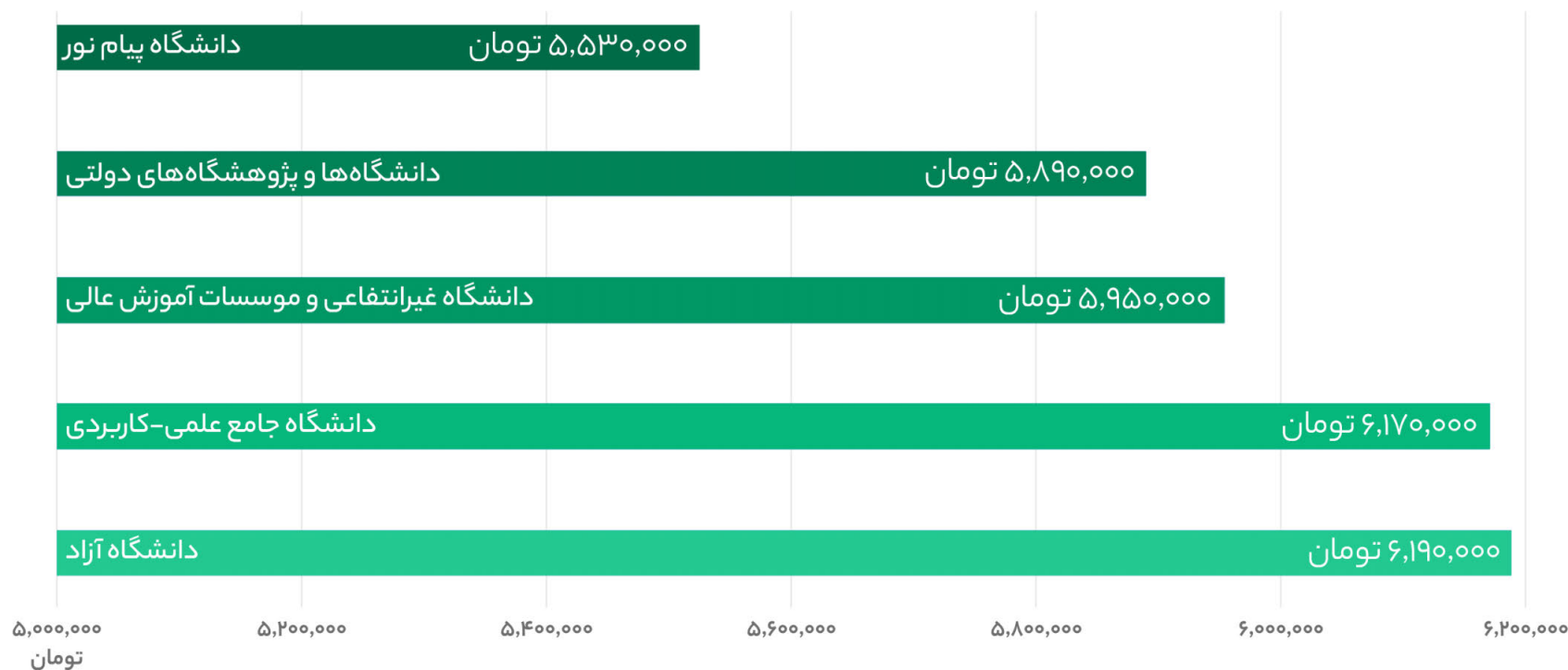
ایران HR نسل جدید راهکارهای منابع انسانی

“

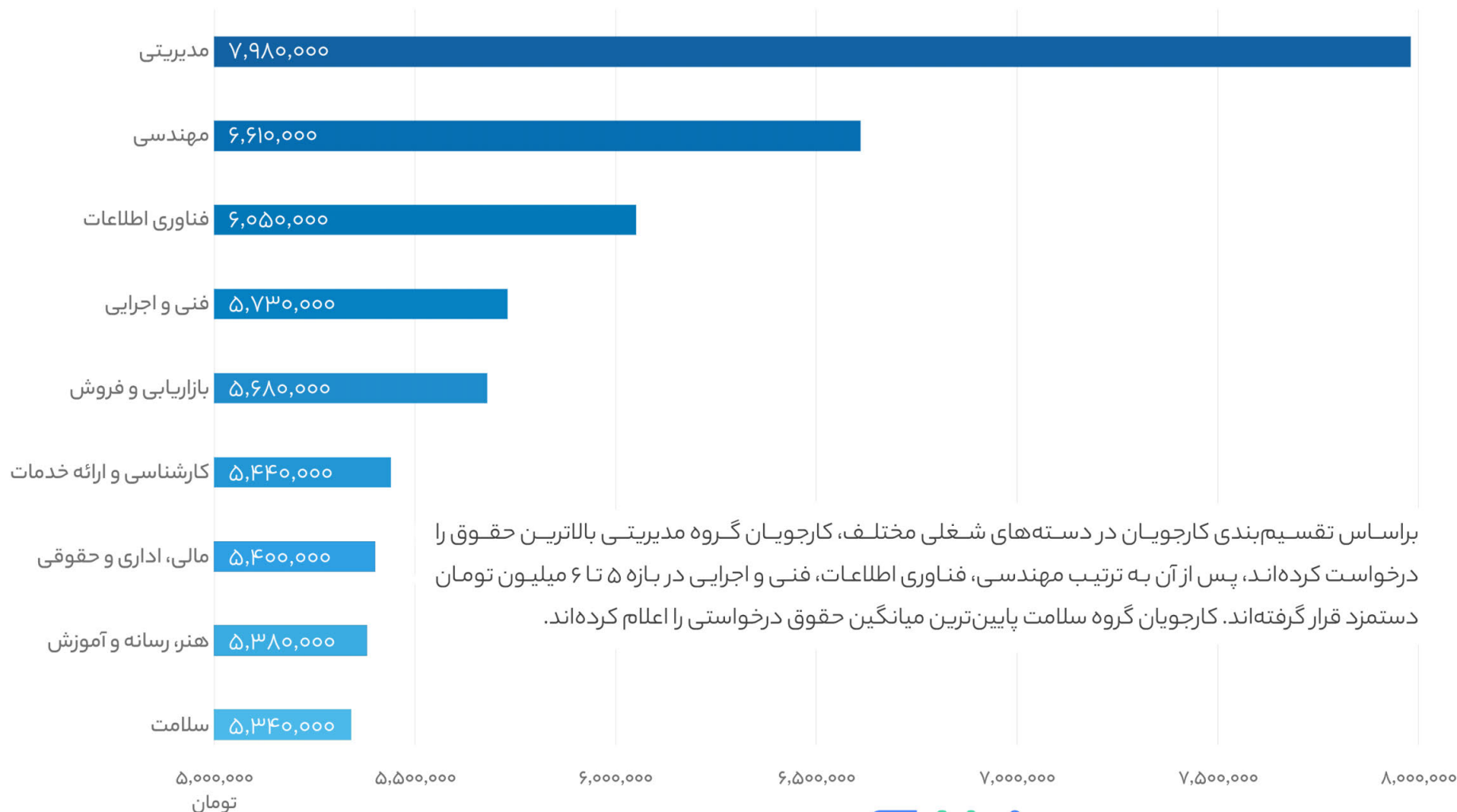
دانشگاه پیام نور، کمترین حقوق مورد انتظار

”

بالاترین میانگین حقوق درخواستی ۶,۱۹۰,۰۰۰ تومان و کمترین آن معادل ۵,۵۳۰,۰۰۰ تومان است که کارجویان بانک اطلاعاتی ایران اچ آر تمایل به دریافت آن دارند. علاوه بر این متقاضیان دانشگاه های آزاد اسلامی و جامع علمی- کاربردی بطور میانگین بالاترین میزان حقوق را در میان کارجویان درخواست کرده اند. به ترتیب فارغ التحصیلان دانشگاه غیرانتفاعی و موسسات آموزش عالی، دانشگاه ها و پژوهشگاه های دولتی و دانشگاه پیام نور در رده های بعدی، دستمزد کمتری را برای شروع به کار اعلام کرده اند.

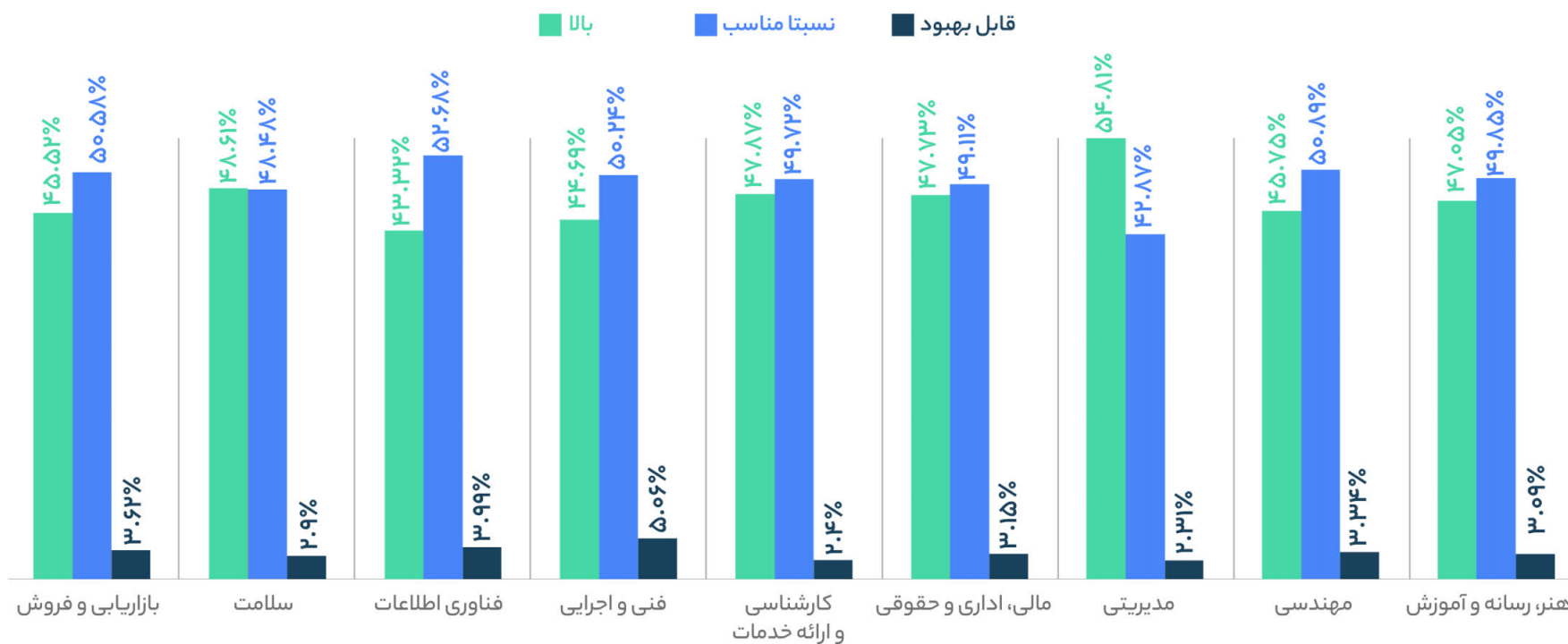


گروه مدیریتی، بالاترین حقوق مورد انتظار



گروه مدیریتی، بالاترین هوش هیجانی

از میان کارجویان گروه مدیریتی ۵۴٫۸۱ درصد آنها هوش هیجانی بالاتری داشتند که در میان سایر مشاغل تعداد بیشتری را در این رده به خود اختصاص دادند. ۴۲٫۸۷ درصد کارجویان مدیریت هوش هیجانی نسبتاً متوسط و ۲٫۳۱ درصد آنها در رده قابل بهبود قرار می‌گرفتند. بعد از متقاضیان گروه مدیریتی، گروه سلامت قرار دارند که ۴۸٫۶۱ درصد آنها از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، ۴۸٫۴۸ درصد آنها در رده نسبتاً مناسب هستند و ۲٫۹ درصد رده قابل بهبود را تشکیل دادند.



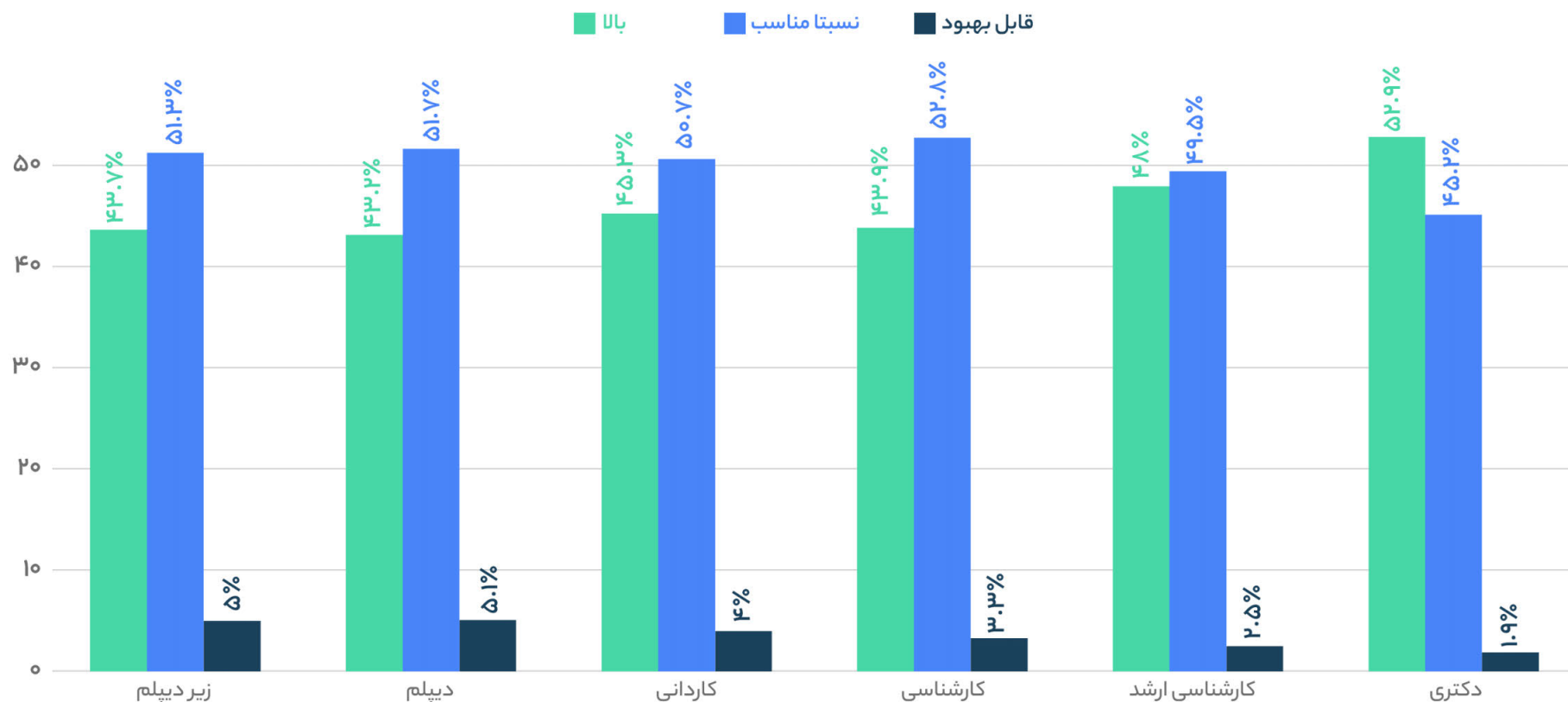


فارغ التحصیلان دکتری، بالاترین هوش هیجانی



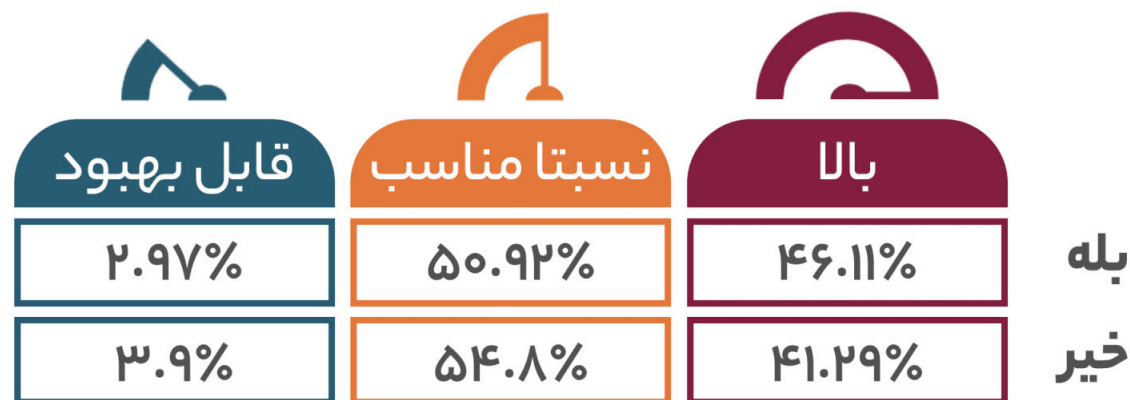
از میان کارجویان دکتری، ۵۲٫۹ درصد آنها هوش هیجانی بالایی داشتند، ۴۵٫۲ درصد در رده نسبتاً مناسب قرار می‌گرفتند و ۱٫۹ درصد آنها را قابل بهبود تشکیل می‌داد.

براساس تحلیل آمارهای هوش هیجانی می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش تحصیلات، درصد افرادی که هوش هیجانی پایین‌تری داشتند، کاهش پیدا کرده است.





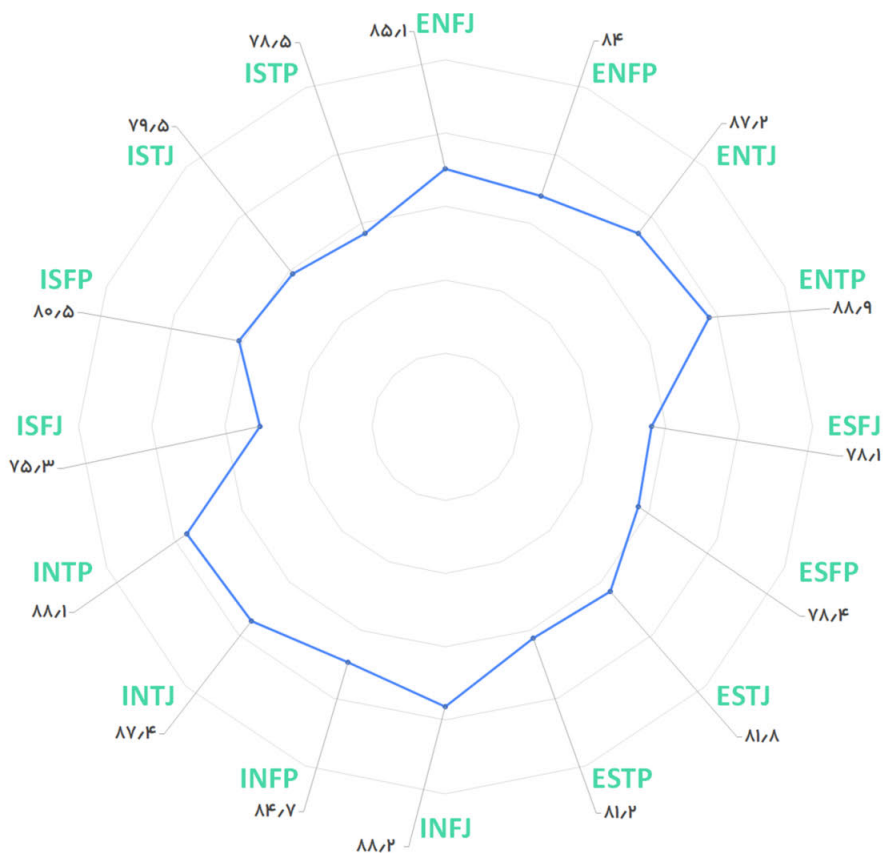
کمترین تمایل به دورکاری، کارجویانی با هوش هیجانی قابل بهبود



۴۶٫۱۱ درصد کارجویان متمایل به دورکاری و ۴۱٫۲۹ درصد کارجویانی که کار حضوری را ترجیح می‌دادند، از هوش هیجانی بالایی برخوردارند.
۵۰٫۹۲ درصد متقاضیان متمایل به دورکاری و ۵۴٫۸ درصد متقاضیانی که کار حضوری را ترجیح می‌دهند، دارای هوش هیجانی نسبتاً مناسبی هستند.
۲٫۹۷ درصد کارجویان متمایل به دورکاری و ۳٫۹ درصد متقاضیانی که کار حضوری را ترجیح می‌دهند، افرادی با هوش هیجانی قابل بهبود هستند.

مقایسه میزان تمایل به دورکاری در میان تیپ‌های شخصیتی MBTI

دورکاری، انتخاب اکثریت تیپ‌های شخصیتی



بطور متوسط ۸۰ درصد تیپ‌های شخصیتی آزمون MBTI تمایل به دورکاری داشتند. از این میان INFJ با ۸۸٫۲ درصد و INTP با ۸۸٫۱ درصد بالاترین میزان تمایل به دورکاری را در این آمار به خود اختصاص دادند. افرادی با تیپ شخصیتی INFJ را کمال‌گرایان، معناتطلب‌ها و آرمان‌گرایان تشکیل می‌دهند، INTP نیز منطق‌گرایان، مفهوم‌پردازان و دانش‌طلبان هستند. بیشترین تمایل به کار حضوری نیز در گروه ISFJ با ۲۴٫۷ درصد و ESFJ با ۲۱٫۹ درصد دیده شد. ISFJ‌ها و ESFJ‌ها به محافظین، امنیت‌طلب‌ها و سنت‌گرایان شناخته می‌شوند. ISFJ مدافع و ESFJ حامی هستند.

“

افزایش تمایل به دورکاری با افزایش سطح تحصیلی

”





۳۶ تا ۴۵ سال، بیشترین بازه سنی علاقه مند به دورکاری

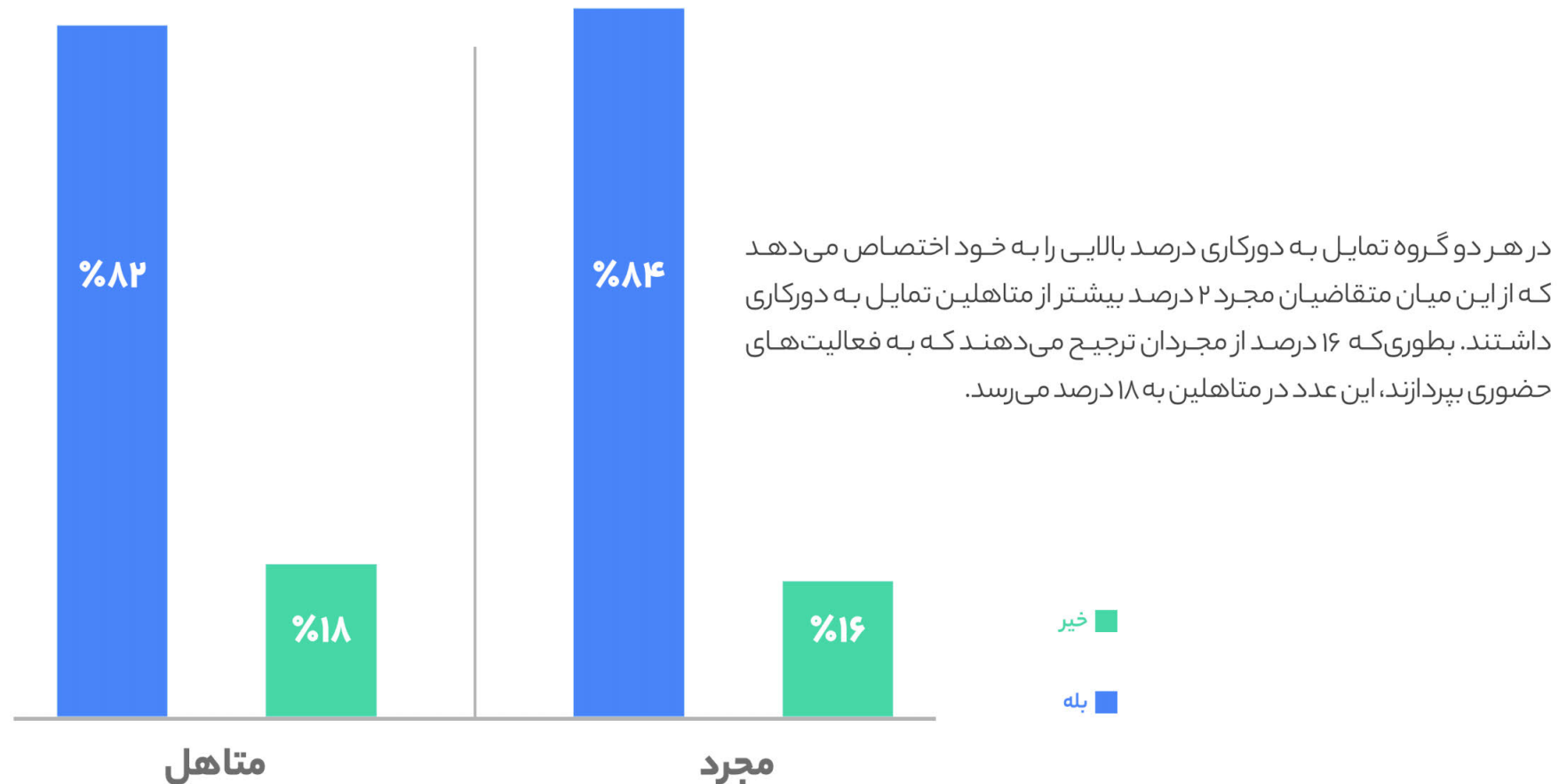


اکثریت قابل توجهی از کارجویان در تمامی بازه‌های سنی تمایل به دورکاری دارند. در این میان متقاضیان بین ۳۶ تا ۴۵ سال با ۸۶ درصد، بیشترین تمایل به دورکاری را ابراز کردند. کمترین میزان نیز متعلق به کارجویان ۱۸ تا ۲۵ سال است که ۲۰ درصد آنها تمایل به همکاری به صورت حضوری را دارند.

بله خیر



عدم تاثیر وضعیت تاهل بر تمایل به دورکاری



تهران، استانی با بیشترین تمایل به دورکاری

همانطور که از آمارها پیداست، براساس معیارهای مختلف بیش از ۸۰ درصد کارجویان تمایل خود به دورکاری را ابراز کرده‌اند. در این میان استان تهران با ۸۷ درصد و استان سمنان با ۸۶ درصد بیشترین میزان تمایل به دورکاری را در میان متقاضیان به خود اختصاص داده‌اند و شرکت‌کنندگان خوزستانی با ۷۸ درصد و استان هرمزگان و سیستان و بلوچستان با ۷۹ درصد کمترین تمایل به دورکاری را در مقایسه با دیگر استان‌ها دارا هستند.

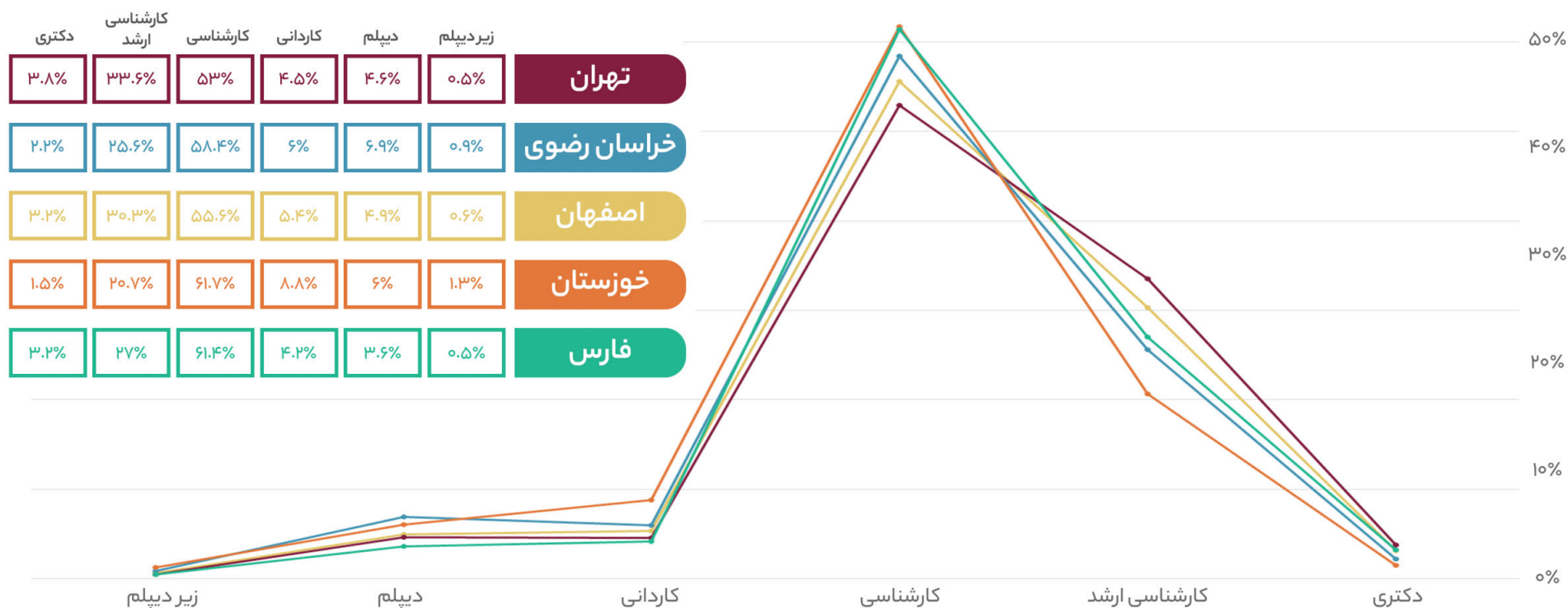


بله	خیر	
۸۷%	۱۳%	تهران
۸۶%	۱۴%	سمنان
۸۵%	۱۵%	چهارمحال و بختیاری
۸۵%	۱۵%	خراسان جنوبی
۸۵%	۱۵%	کهگیلویه و بویراحمد

مقایسه مقطع تحصیلی کارجویان در ۵ استان پرجمعیت کشور

تهران، استانی با بیشترین درصد کارجوی دکتری

در میان مقاطع تحصیلی، مقطع کارشناسی بیشترین درصد متقاضیان را در استان‌های پرجمعیت و همچنین کل کشور به خود اختصاص داده است. بعد از آن مقطع کارشناسی ارشد قرار دارد. اما در میان استان‌های پرجمعیت کشور، تهران بیشترین درصد کارجو با تحصیلات دکتری و کارشناسی ارشد را در اختیار دارد و استان خوزستان بیشترین درصد کارجو با تحصیلات دیپلم و زیردیپلم را شامل می‌شود.



خراسان جنوبی، استانی با کمترین حقوق درخواستی

بیشترین درصد متقاضیان کار که درخواست حقوقی کمتر از ۵ میلیون تومان داشته اند، متعلق به استان خراسان جنوبی است. درواقع حقوق درخواستی ۳۵ درصد از کارجویان استان خراسان جنوبی در این بازه قرار دارد که بیشتر از هر استان دیگری است. کمترین درصد در این بازه متعلق به استان کهگیلویه و بویراحمد است.

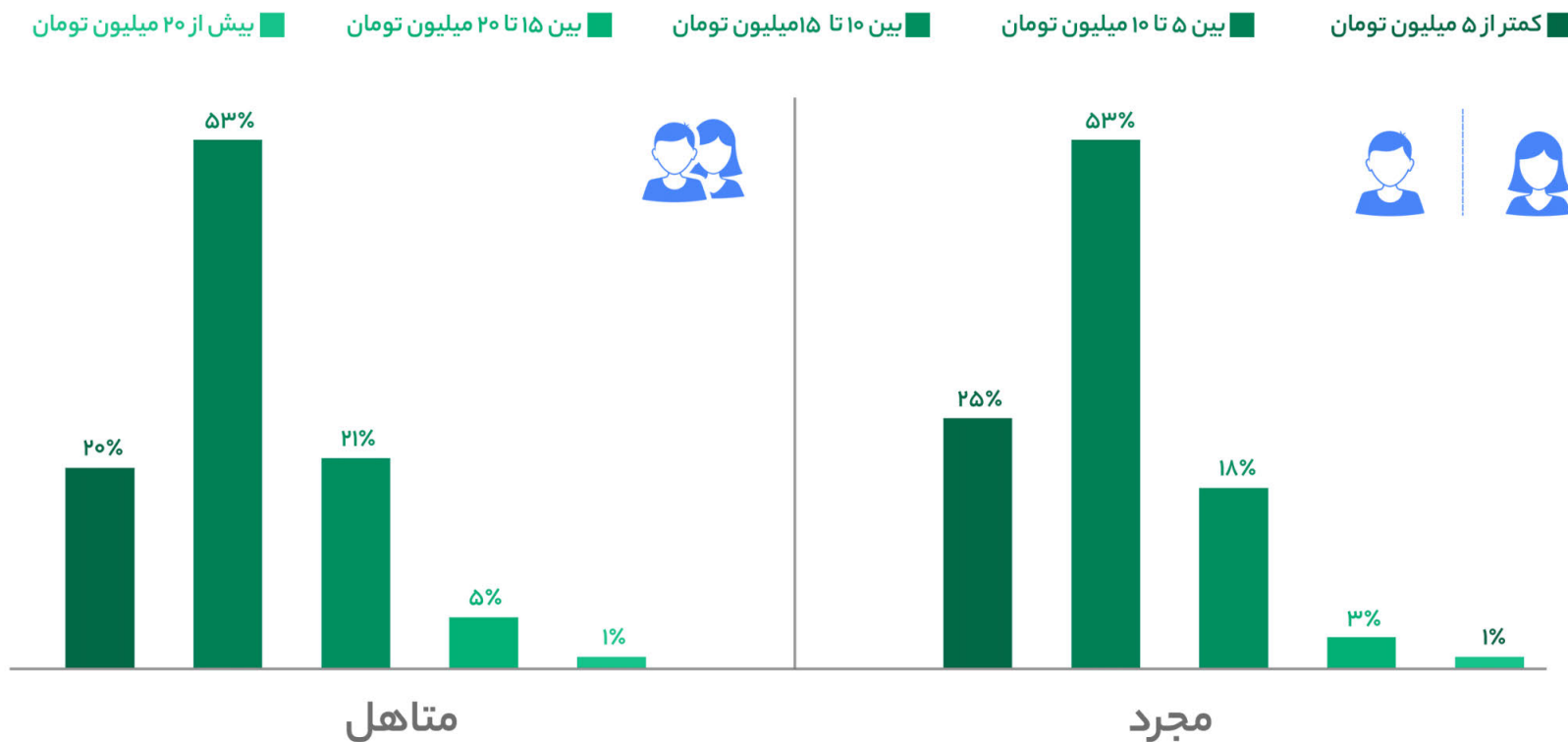
کمتر از ۵ میلیون	بین ۵ تا ۱۰ میلیون	بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون	بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون	بیشتر از ۲۰ میلیون		کمتر از ۵ میلیون	بین ۵ تا ۱۰ میلیون	بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون	بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون	بیشتر از ۲۰ میلیون	
۲۴.۸%	۵۴.۷%	۱۷.۴%	۲.۵%	۰.۷%	آذربایجان شرقی	۲۴.۸%	۵۴.۷%	۱۷.۴%	۲.۵%	۰.۷%	آذربایجان شرقی
۲۱.۳%	۵۳.۳%	۲۱.۲%	۳.۰%	۱.۲%	آذربایجان غربی	۲۱.۳%	۵۳.۳%	۲۱.۲%	۳.۰%	۱.۲%	آذربایجان غربی
۲۹.۱%	۵۱.۰%	۱۷.۶%	۱.۵%	۰.۷%	اردبیل	۲۹.۱%	۵۱.۰%	۱۷.۶%	۱.۵%	۰.۷%	اردبیل
۲۴.۶%	۵۳.۳%	۱۷.۸%	۳.۱%	۱.۱%	اصفهان	۲۴.۶%	۵۳.۳%	۱۷.۸%	۳.۱%	۱.۱%	اصفهان
۲۰.۳%	۵۵.۸%	۱۹.۶%	۳.۶%	۰.۷%	البرز	۲۰.۳%	۵۵.۸%	۱۹.۶%	۳.۶%	۰.۷%	البرز
۱۹.۲%	۵۲.۵%	۲۳.۵%	۳.۶%	۱.۳%	ایلام	۱۹.۲%	۵۲.۵%	۲۳.۵%	۳.۶%	۱.۳%	ایلام
۱۵.۲%	۵۰.۴%	۲۶.۴%	۶.۸%	۱.۳%	بوشهر	۱۵.۲%	۵۰.۴%	۲۶.۴%	۶.۸%	۱.۳%	بوشهر
۲۰.۶%	۵۲.۳%	۲۱.۵%	۴.۵%	۱.۲%	تهران	۲۰.۶%	۵۲.۳%	۲۱.۵%	۴.۵%	۱.۲%	تهران
۲۳.۷%	۵۴.۸%	۱۹.۱%	۲.۱%	۰.۳%	چهارمحال و بختیاری	۲۳.۷%	۵۴.۸%	۱۹.۱%	۲.۱%	۰.۳%	چهارمحال و بختیاری
۳۴.۶%	۴۹.۶%	۱۲.۸%	۲.۲%	۰.۹%	خراسان جنوبی	۳۴.۶%	۴۹.۶%	۱۲.۸%	۲.۲%	۰.۹%	خراسان جنوبی
۲۷.۷%	۵۳.۵%	۱۵.۶%	۲.۳%	۰.۹%	خراسان رضوی	۲۷.۷%	۵۳.۵%	۱۵.۶%	۲.۳%	۰.۹%	خراسان رضوی
۲۵.۱%	۵۵.۰%	۱۶.۸%	۲.۵%	۰.۷%	خراسان شمالی	۲۵.۱%	۵۵.۰%	۱۶.۸%	۲.۵%	۰.۷%	خراسان شمالی
۲۲.۳%	۵۲.۴%	۱۹.۸%	۴.۶%	۰.۹%	خوزستان	۲۲.۳%	۵۲.۴%	۱۹.۸%	۴.۶%	۰.۹%	خوزستان
۲۴.۶%	۵۵.۰%	۱۷.۹%	۱.۷%	۰.۹%	زنجان	۲۴.۶%	۵۵.۰%	۱۷.۹%	۱.۷%	۰.۹%	زنجان
۲۸.۷%	۵۵.۲%	۱۳.۰%	۱.۸%	۱.۲%	سمنان	۲۸.۷%	۵۵.۲%	۱۳.۰%	۱.۸%	۱.۲%	سمنان
۲۶.۷%	۵۰.۵%	۱۸.۹%	۳.۲%	۰.۸%	سیستان و بلوچستان	۲۶.۷%	۵۰.۵%	۱۸.۹%	۳.۲%	۰.۸%	سیستان و بلوچستان
۲۲.۸%	۵۲.۷%	۱۹.۸%	۳.۸%	۱.۰%	فارس	۲۲.۸%	۵۲.۷%	۱۹.۸%	۳.۸%	۱.۰%	فارس
۲۵.۰%	۵۴.۵%	۱۷.۸%	۲.۲%	۰.۶%	قزوین	۲۵.۰%	۵۴.۵%	۱۷.۸%	۲.۲%	۰.۶%	قزوین
۲۵.۶%	۵۲.۳%	۱۷.۶%	۳.۷%	۰.۹%	قم	۲۵.۶%	۵۲.۳%	۱۷.۶%	۳.۷%	۰.۹%	قم
۲۳.۴%	۵۳.۹%	۱۹.۶%	۲.۶%	۰.۵%	کردستان	۲۳.۴%	۵۳.۹%	۱۹.۶%	۲.۶%	۰.۵%	کردستان
۲۴.۹%	۵۳.۳%	۱۷.۸%	۳.۴%	۰.۵%	کرمان	۲۴.۹%	۵۳.۳%	۱۷.۸%	۳.۴%	۰.۵%	کرمان
۲۴.۳%	۵۵.۶%	۱۶.۴%	۲.۸%	۰.۹%	کرمانشاه	۲۴.۳%	۵۵.۶%	۱۶.۴%	۲.۸%	۰.۹%	کرمانشاه
۱۰.۹%	۵۰.۹%	۳۳.۷%	۳.۵%	۱.۱%	کهگیلویه و بویراحمد	۱۰.۹%	۵۰.۹%	۳۳.۷%	۳.۵%	۱.۱%	کهگیلویه و بویراحمد
۲۸.۲%	۵۴.۹%	۱۳.۷%	۲.۵%	۰.۷%	گلستان	۲۸.۲%	۵۴.۹%	۱۳.۷%	۲.۵%	۰.۷%	گلستان
۳۰.۰%	۵۳.۷%	۱۳.۳%	۲.۴%	۰.۶%	گیلان	۳۰.۰%	۵۳.۷%	۱۳.۳%	۲.۴%	۰.۶%	گیلان
۲۱.۰%	۵۶.۱%	۱۹.۸%	۲.۴%	۰.۷%	لرستان	۲۱.۰%	۵۶.۱%	۱۹.۸%	۲.۴%	۰.۷%	لرستان
۲۵.۸%	۵۴.۷%	۱۶.۰%	۲.۴%	۱.۰%	مازندران	۲۵.۸%	۵۴.۷%	۱۶.۰%	۲.۴%	۱.۰%	مازندران
۲۴.۷%	۵۴.۱%	۱۷.۹%	۲.۹%	۰.۵%	مرکزی	۲۴.۷%	۵۴.۱%	۱۷.۹%	۲.۹%	۰.۵%	مرکزی
۲۰.۷%	۵۲.۵%	۲۱.۷%	۴.۰%	۱.۱%	هرمزگان	۲۰.۷%	۵۲.۵%	۲۱.۷%	۴.۰%	۱.۱%	هرمزگان
۲۴.۷%	۵۹.۳%	۱۴.۰%	۱.۵%	۰.۵%	همدان	۲۴.۷%	۵۹.۳%	۱۴.۰%	۱.۵%	۰.۵%	همدان
۲۳.۸%	۵۲.۲%	۱۹.۷%	۲.۹%	۱.۳%	یزد	۲۳.۸%	۵۲.۲%	۱۹.۷%	۲.۹%	۱.۳%	یزد



تمایل بیشتر مجردین به دریافت حقوق کمتر از ۵ میلیون تومان نسبت به متاهلین

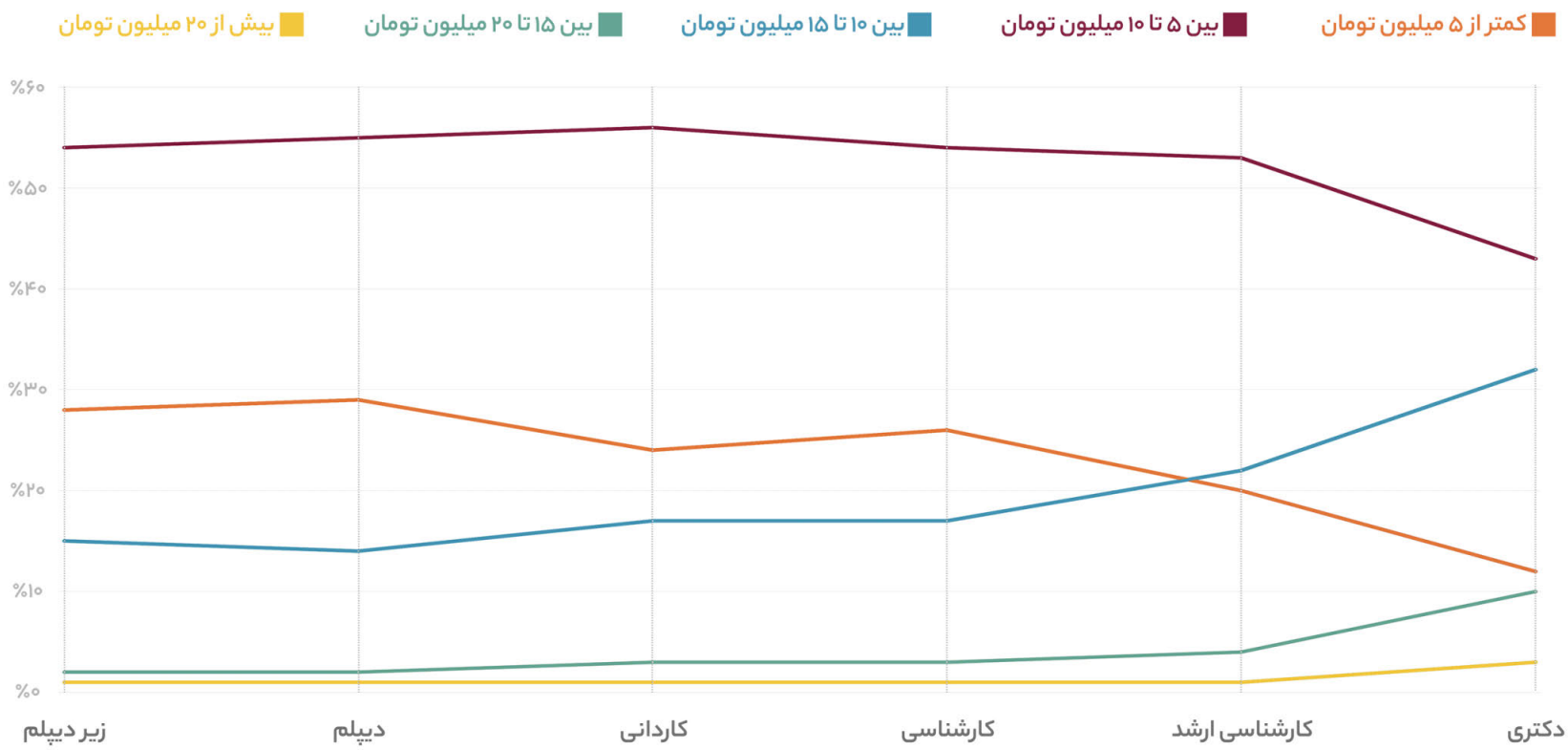


۲۵ درصد از کارجویان مجرد دستمزدی کمتر از ۵ میلیون تومان انتظار دارند؛ درحالی که ۲۰ درصد متاهلین این میزان را درخواست کرده‌اند. بالاترین مبلغ حقوق درخواستی به ۵ تا ۱۰ میلیون تومان می‌رسد که ۵۳ درصد کارجویان هر دو دسته اعلام کرده‌اند. ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان عددی است که متقاضیان کار مجرد و متاهل با اختلافی ۳ درصدی (مجردان ۱۸ درصد و متاهلین ۲۱ درصد) تمایل به دریافت آن دارند.



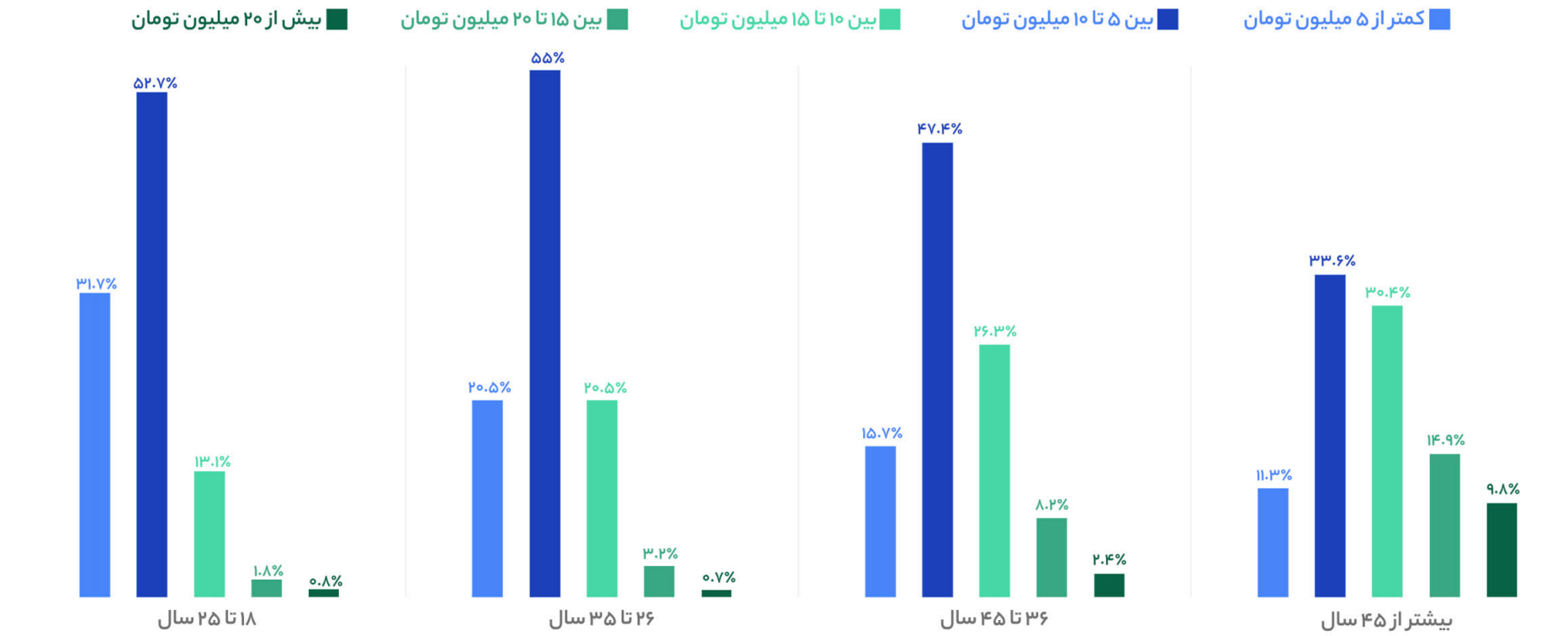
۵ تا ۱۰ میلیون تومان، حقوق درخواستی اکثر کارجویان

براساس این آمار بیشترین میزان حقوق مورد انتظار در کلیه سطوح تحصیلی ۵ تا ۱۰ میلیون است که از این میان کارجویان دکتری کمترین تمایل به دریافت حقوقی کمتر از ۵ میلیون تومان و بیشترین تمایل به حقوقی بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان را دارند. در سایر سطوح تحصیلی تنها یک درصد از کارجویان حقوقی بیش از ۲۰ میلیون را در نظر دارند.



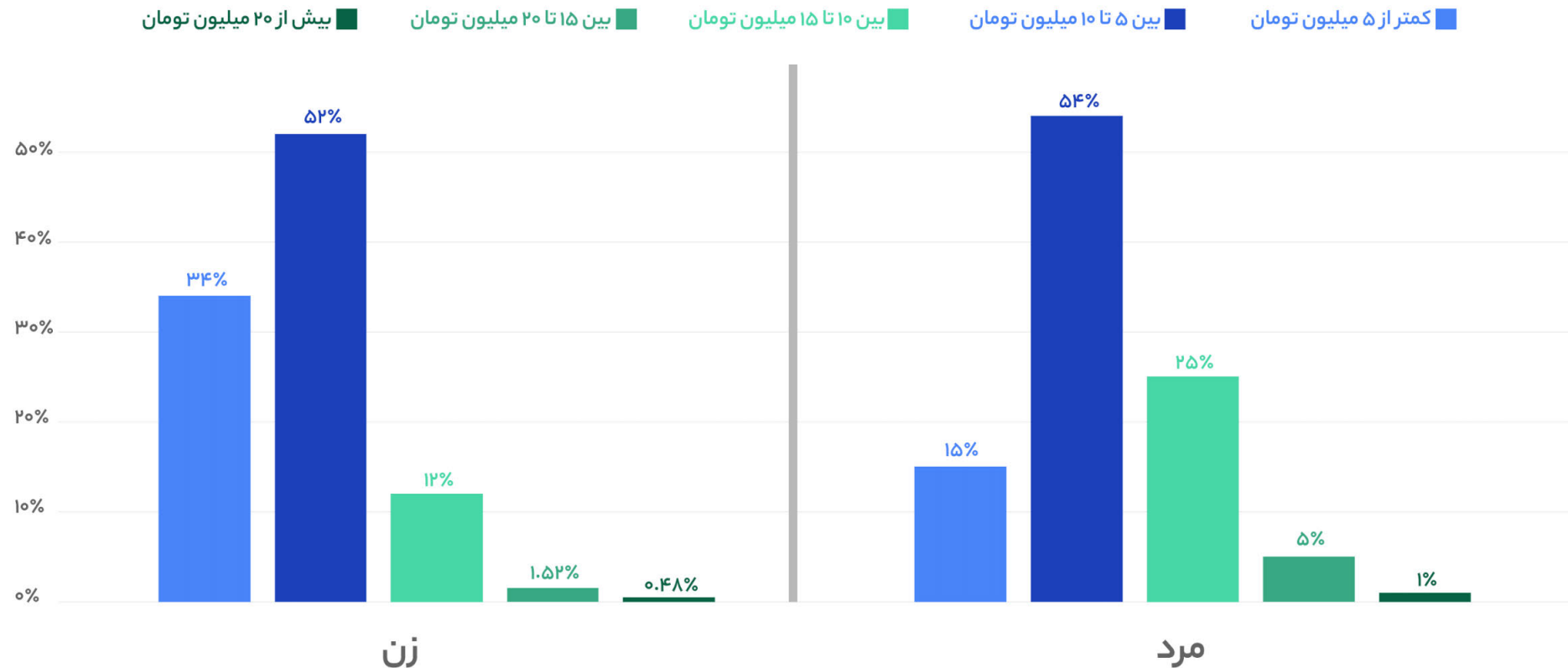
بیشتر از ۴۵ سال، کارجویانی با بالاترین درخواست حقوق

با در نظر گرفتن ۵ تا ۱۰ میلیون تومان به عنوان حقوق میانه، کارجویان بیشتر از ۴۵ سال، با ۳۳٫۶ درصد کمترین درخواست را دارند؛ درحالی‌که افراد ۲۶ تا ۳۵ سال بیشترین تمایل برای دریافت این میزان دستمزد را اعلام کردند. از سوی دیگر کارجویان ۱۸ تا ۲۵ سال با ۳۱٫۷ درصد بیشترین درخواست را برای حقوق کمتر از ۵ میلیون تومان دارند که با افزایش سن این عدد به ۱۱٫۳ درصد کاهش یافته است. درحالی‌که تمایل به دریافت حقوقی معادل ۱۰ تا ۲۰ میلیون تومان با بالا رفتن سن، افزایش می‌یابد.



آقایان، انتظار دستمزد بالاتر

آقایان نسبت به خانم‌ها دستمزد بالاتری را انتظار دارند که از این میان بالاترین میزان حقوق درخواستی با اختلاف ۲ درصدی (آقایان ۵۴ درصد و خانم‌ها ۵۲ درصد) به ۵ تا ۱۰ میلیون تومان اختصاص دارد. ۳۴ درصد کارجویان خانم تمایل به دریافت حقوقی کمتر از ۵ میلیون تومان دارند؛ درحالی که تنها ۱۵ درصد آقایان خواستار چنین حقوقی هستند.



درون‌گرایی، شخصیت غالب کارجویان فناوری اطلاعات

براساس نتیجه تست MBTI، برون‌گرایان درصد بالاتری از کارجویان را به خود اختصاص داده‌اند. بالاترین درصد افراد درون‌گرا متعلق به گروه فناوری اطلاعات و کمترین درصد افراد درون‌گرا متعلق به گروه مدیریت است. همچنین بعد از حوزه مدیریتی، حوزه بازاریابی و فروش بیشترین درصد افراد برون‌گرا را بخود اختصاص داده است.





”یکی از آشنایانِ دوستم را سالی یکبار و در یک مهمانی عمومی می‌دیدم. دختر کوچکی داشت که همیشه بغل پدرش بود. تلفنی سراغش را از دوستم گرفتم که اخیراً کی دوستش را دیده است؟ و او گفت شب گذشته سندی برای آزادیش از بازداشتگاه برده است. دوستِ دوستم پس از اخراج از محل کار اولش، آسیب جبران‌ناپذیری را در زندگی‌اش متحمل شد. پس از ۶ ماه روز و شب گشتن در روزنامه‌ها و سایت‌های کاریابی بالاخره شغلی مناسب پیدا کرد اما از ترس اخراج مجدد، همیشه اولین نفر حاضر در سرکار بود و آخرین نفر از محل کارش خارج می‌شد. او تقریباً هیچ وقت برای شام به موقع به خانه نمی‌رسید. معمولاً صبح‌ها دخترش خواب بود و شب هم وقتی داشت شام سرد شده‌اش را می‌خورد دخترش نیم ساعتی بود به خواب رفته بود. او پس از دو سال و به علت ورشکستگی کارفرمایش، کار دوم خود را نیز از دست داد. فشار ذهنی این اتفاق باعث شد خانواده را ترک کند و زندگی مخفیانه‌ای را برای خودش انتخاب نماید.“

دنیا جای خیلی بهتری می‌شود اگر کسی دغدغه شغل مناسب و درآمد کافی نداشته باشد و همه توجهش را به رشد و شکوفایی توانایی‌های خودش، خانواده‌اش و حتی سازمانش متمرکز کند. من و بیش از ۴۰ همکارم در این مجموعه، بیش از ۷ سال است که برای تحقق این رویا مبارزه می‌کنیم و کلید رسیدن به این رویا را در توجه به "استعداد و مهارت" در افراد پیدا کردیم. همه‌ی ما نیازمند راهنمایی هستیم و اگر راهنمایی‌هایی در طول زندگی‌مان نبود، شاید هر کدام از ما، جای دوستِ دوستم، امروزه نیازمند یک سند برای آزادی بودیم؛ راهنمایی برای جذب و استخدام بر اساس مهارت به شرکت‌ها، راهنمایی بر اساس مهارت‌های بروز و مورد نیاز صنعت به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان جهت طی کردن یک سفر شغلی جذاب. ما در این مجموعه به طور سالانه با رصد بازارکار، مهارت‌های مورد نیاز صنعت را شناسایی کرده و آن‌ها را از طریق سنجش‌های سراسری و ملی به گوش نخبگان، دانشجویان و فارغ‌التحصیلان می‌رسانیم و بر همان اساس با ارزیابی مهارتی آن‌ها را رتبه بندی می‌کنیم تا بتوانیم کارفرمایان را جهت رسیدن به بیشترین تطابق استعداد و علاقه با نیاز شرکتشان راهنمایی کرده و برای افراد کمتر توانمند گام‌های بعدی کسب مهارت و شناخت استعدادشان را مشخص نماییم. امیدوارم روزی دختران و پسران این سرزمین هیچوقت چالش‌های شغلی را شکست تلقی نکرده و گامی در جهت رشد و توسعه خود بدانند تا هیچ دختری شانه پدر خود را کمتر احساس نکند.

محمدحسین قمری

خرداد ۱۴۰۰

کارفرمایان و کارجویان هر دو به دنبال شناسایی بهترین گزینه برای استخدام هستند. با این حال برای بررسی شایستگی و راستی آزمایی گزینه‌ها، مشکلاتی وجود دارند. از یک سو تصمیم‌گیری بر مبنای خوداظهاری کارجویان نمی‌تواند معیار درستی برای انتخاب باشد و از سوی دیگر نبود ابزاری هوشمند برای ارزیابی فرآیند جذب، چالش کسب و کارها و متقاضیان محسوب می‌شد؛ به طوری که هریک از مراحل، تبدیل به روندی زمان‌بر و فاقد کارایی لازم با صرف هزینه‌های گزاف می‌شد.

راهکارهای منابع انسانی ایران با نام تجاری **ایران HR** در پاسخ به این نیازهای دنیای کار امروز و با تکیه بر تحلیل داده‌های کارجویان در اولین اقدام خود دسترسی به رزومه‌ای نوین را فراهم آورده است که کلیه اطلاعات مورد نیاز برای سنجش دانش متقاضیان در آن قرار گرفته‌اند. دانش تخصصی افراد با آزمون‌های مختلف مهارتی، سنجیده شده و در کنار ویژگی‌های شخصیتی به دست آمده از آزمون‌های شخصیت‌شناسی MBTI، NEO، Disc و bar-on به صورت یکپارچه و در قالب رزومه‌ای استاندارد قابل مشاهده است.

سیستم هوشمند تطابق رزومه با شرایط احراز شغل، نیز کارجویان را در دریافت پیشنهاد شغلی مرتبط یاری می‌کند. بنابراین با تمرکز بر توانمندی‌ها و مهارت‌های تخصصی، از آگهی‌های مشابه مطلع خواهند شد.

ایران HR با بکارگیری نسل جدیدی از راهکارهای منابع انسانی به شما در یافتن بهترین‌ها یاری می‌رساند تا با نگاهی نو از میان طیف وسیعی از فرصت‌ها، گزینه درست برای استخدام را براساس موقعیت جغرافیایی مورد نیازتان پیدا کنید.



www.iran.hr



@iranhrsolutions