



گزارش جامع بازار کار ایران

 IranTalent

فهرست

۴	کارجویان در سال ۱۴۰۲
۱۳	فرصت‌های شغلی در سال ۱۴۰۲
۲۴	حقوق و دستمزد متخصصان <ul style="list-style-type: none">■ تاثیر عوامل مختلف بر حقوق دریافتی■ تفاوت حقوق شرکت‌های بزرگ و کوچک■ افزایش حقوق‌های سال ۱۴۰۲■ روند ۶ ساله حقوق و دستمزد
۵۰	مشارکت زنان
۵۶	جامعه آماری و روش‌شناسی

سوالاتی که ایران تلنت پاسخ می‌دهد

سرویس اتوماسیون جذب (ATS)

- چطور فرایند جذب را در کل سازمان یکپارچه کنم و اجرای استاندارد آن را رصد کنم؟
- چطور اثربخشی کانال‌های جذب را اندازه بگیرم و هزینه استخدام را کم کنم؟
- چطور یک بانک اطلاعاتی کامل از رزومه‌های دریافتی، تاریخچه ارتباط و ارزیابی کارجویان ایجاد کنم؟

سرویس جذب و استخدام (آگهی شغلی)

- چطور در کوتاه‌ترین زمان، با کیفیت‌ترین رزومه‌ها را دریافت کنم؟
- چطور افراد متخصص را پیدا کنم؟ (حتی اگر برای آگهی شغلی من رزومه نفرستاده باشند)
- یکی از مدیران کلیدی شرکت در حال ترک سازمان است چطور می‌توانم جایگزین مناسبی پیدا کنم؟

سرویس حقوق و دستمزد

- اشل حقوقی سازمان را باید روی چه صدکی ببندم؟
- چکار کنم کارکنان شرکت را بخاطر حقوق ترک نکنند؟
- چطور میزان حقوق‌های پرداختی سازمان را با دیگر شرکت‌ها مقایسه کنم؟

سرویس هدهان‌تینگ (Headhunting)

- استخدام زمان و انرژی زیادی از تیم من می‌گیرد؛ چطور می‌توانم تمام فرایند استخدام را برون‌سپاری کنم؟
- برای پایین آوردن ضریب خطای استخدام چه اقدامی باید انجام بدهم؟
- رزومه‌های دریافتی با واقعیت افراد متفاوت است؛ چطور می‌توان مهارت‌های واقعی افراد را شناسایی کرد؟

سرویس مشاوره منابع انسانی

- نگهداشت نیرو به چالش اساسی تبدیل شده؛ چه راهکارهایی برای نگهداشت نیرو می‌توانم داشته باشم؟
- چطور می‌توانم نقش کلیدی منابع انسانی در توسعه شرکت را به درستی راهبری کنم؟
- چطور یک سیستم ارزیابی عملکرد استاندارد و کارآمد طراحی کنم؟

سرویس برند کارفرمایی

- چرا رزومه به اندازه کافی نمی‌گیرم؟ من رزومه کم می‌گیرم یا همه شرکت‌ها؟ راهکار چیست؟
- چرا بعضی نیروها شرکت را ترک می‌کنند و جذب شرکت رقیب می‌شوند؟ چه راه‌حلی می‌توان داشت؟
- برای سرمایه‌گذاری روی برند کارفرمایی شرکت از کجا باید شروع کنم و چه اقداماتی باید انجام دهم؟

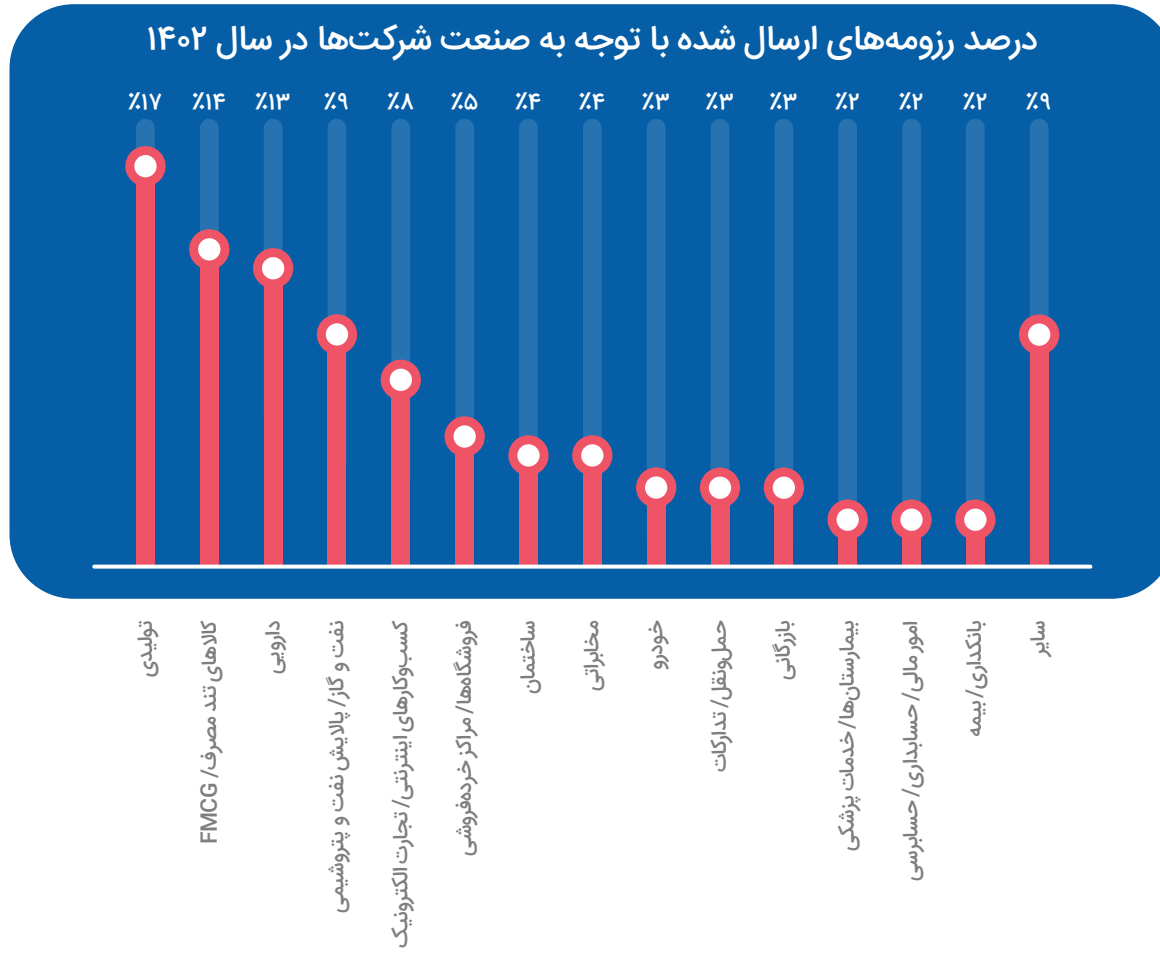
سرویس ارزیابی کارکنان و کوچینگ سازمانی

- چطور بهترین گزینه را از بین نیروها برای ارتقا انتخاب کنم یا نیروهای با عملکرد ضعیف را شناسایی کنم؟
- چطور اثربخشی برنامه‌ها یا بودجه آموزش را به مدیران ثابت کنم؟
- بهره‌وری تیم پایین آمده و نمی‌دانم چه تغییری باید در تیم ایجاد کنم؟

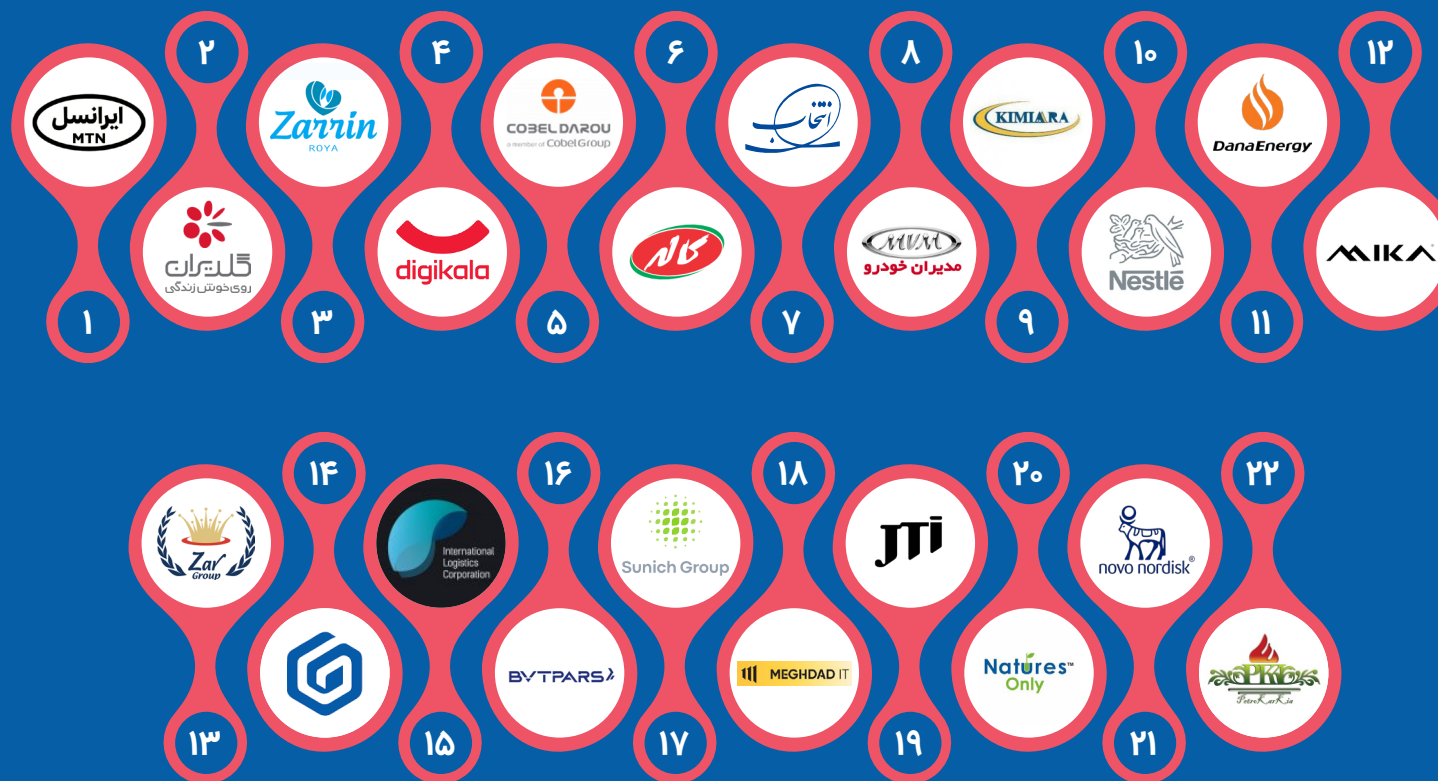
شبکه متخصصان

- می‌خواهم از بین فارغ‌التحصیلان یک دانشگاه خاص استخدام کنم؛ اما نمی‌دانم چطور باید اقدام کنم؟
- برخی از تخصص‌ها در سایت‌های کاریابی نیستند، چطور می‌توانم افراد با تخصص‌های خاص را پیدا کنم؟
- چطور آگهی شغلی که در سایت‌های مختلف منتشر کردم را در شبکه‌های اجتماعی تبلیغ کنم؟

کدام صنایع بیشترین تعداد رزومه را دریافت کرده‌اند؟



کارجویان در سال ۱۴۰۲ برای کدام شرکت‌ها بیشتر رزومه ارسال کرده‌اند؟



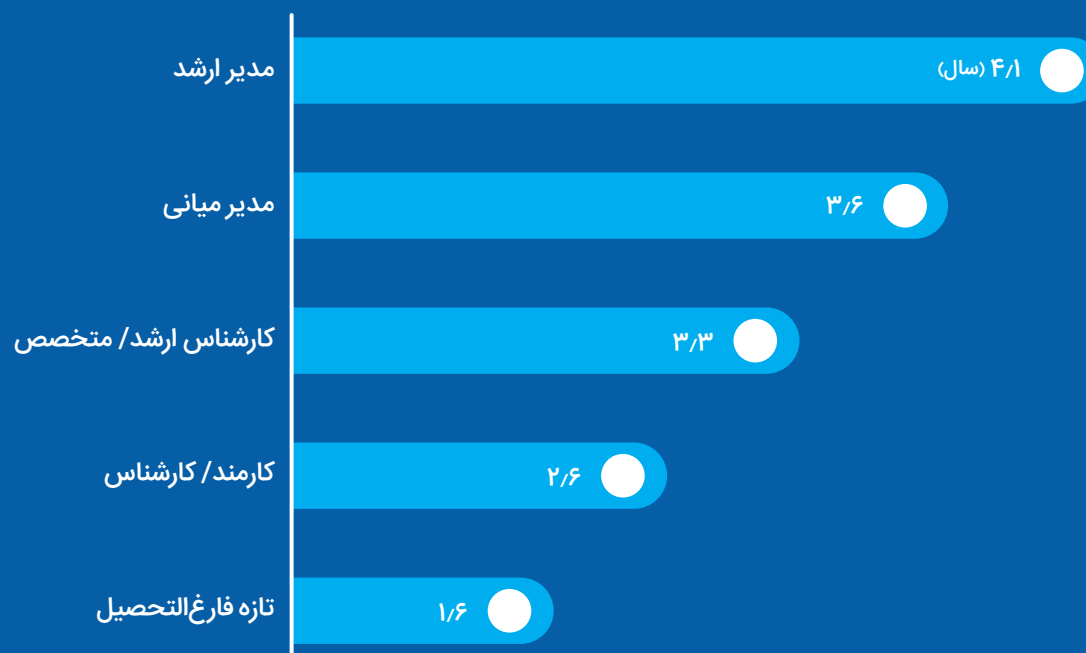
پرطرفدارترین آگهی‌های شغلی ایران تلنت در سال ۱۴۰۲ کدام است؟

(بر اساس تعداد رزومه‌های دریافتی از کارجویان)

تعداد دفعات ارسال رزومه	عنوان شغلی	نام شرکت
۱,۰۷۰	مدیرعامل	کیمیا آرا
۹۳۵	مدیرعامل	سیماب رزین
۸۲۱	مدیر مالی	ویتان فارمد
۸۱۴	مدیرعامل	مقداد آی تی
۷۹۱	مدیرعامل	کلینیک ایران نوین
۷۵۵	مدیرعامل	گروه مهندسی بنا
۷۵۳	مدیرعامل	دایا مد
۷۳۶	مدیرعامل	آرتان پترو
۷۱۸	مدیر مالی	لورچ
۷۰۱	مدیرعامل	باراکا

متخصصان در کدام پست‌ها بیشتر در سازمان می‌مانند؟

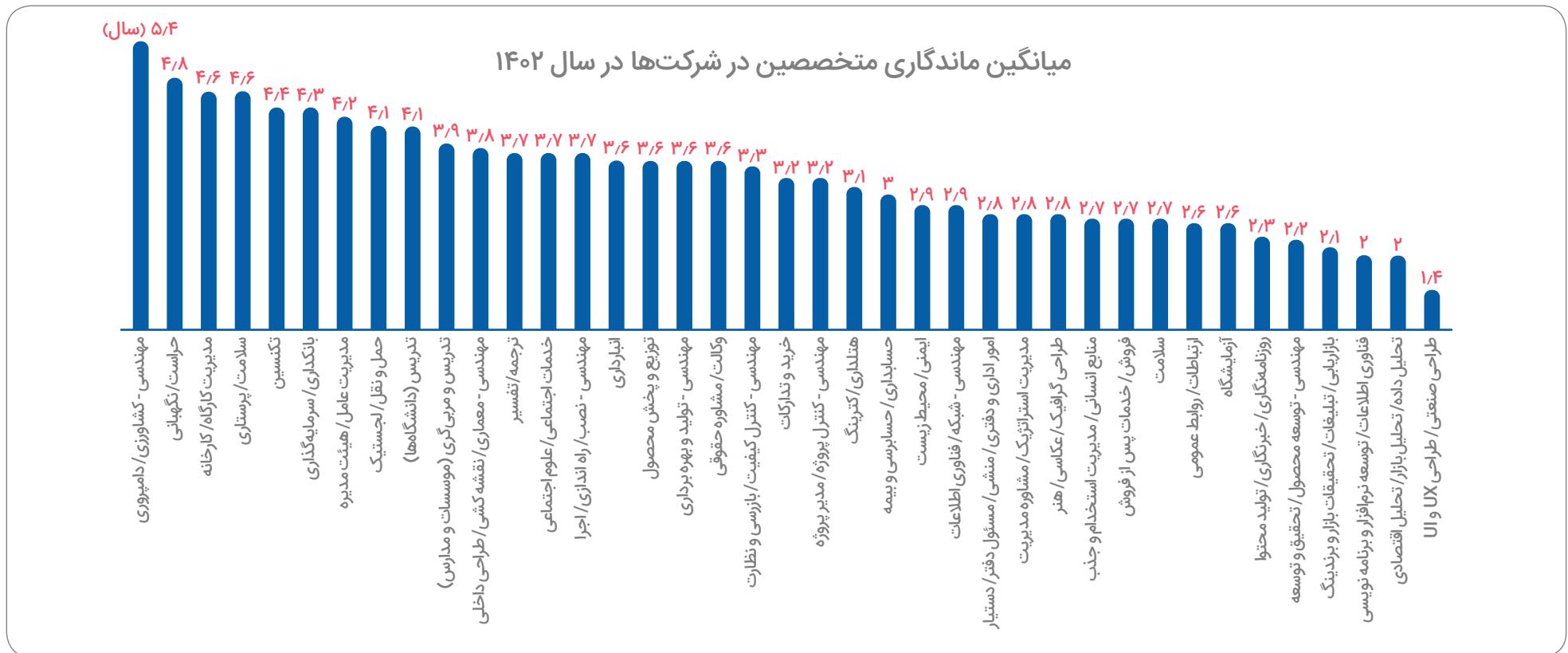
میانگین ماندگاری متخصصین در پست‌های مختلف در سال ۱۴۰۲



در این بخش میانگین ماندگاری نیروها بر مبنای رده سازمانی را بررسی کرده‌ایم که بر اساس این داده‌ها، افراد بدون سابقه کار و کارشناسان کمترین میزان ماندگاری در سازمان‌ها را داشته‌اند و بیشترین جابه‌جایی شغلی را تجربه کرده‌اند.

نکته

متخصصان کدام گروه‌های شغلی در سازمان بیشتر می‌مانند؟



در این بخش میانگین ماندگاری نیروها در سازمان را بر اساس گروه شغلی، بررسی کرده‌ایم. بر این اساس شاغلین در حوزه‌های مهندسی کشاورزی و دامپروری با ۵٫۴ سال، بیشتر از سایر گروه‌های شغلی در شغل خودشان مانده‌اند و متخصصین طراحی صنعتی و UI/UX با ۱٫۴ سال، کمترین میزان ماندگاری در سازمان را داشته‌اند.

نکته

بیشترین‌های ایران تلنت



بیشترین تعداد ریجکت برای یک کاربر



بیشترین تعداد اپلای توسط یک کاربر



بیشترین تعداد ثبت شده زبان‌های خارجی توسط یک کاربر



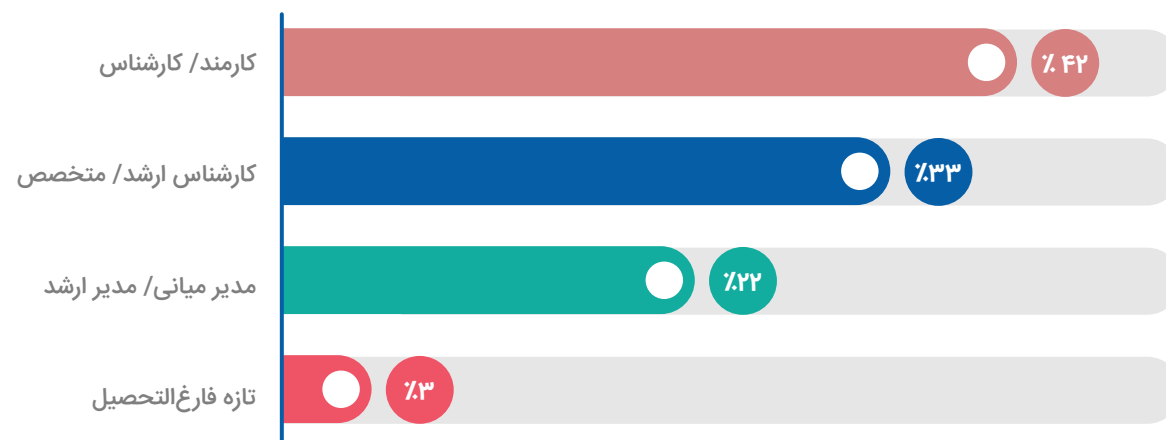
بیشترین تعداد مهارت ثبت شده توسط یک کاربر



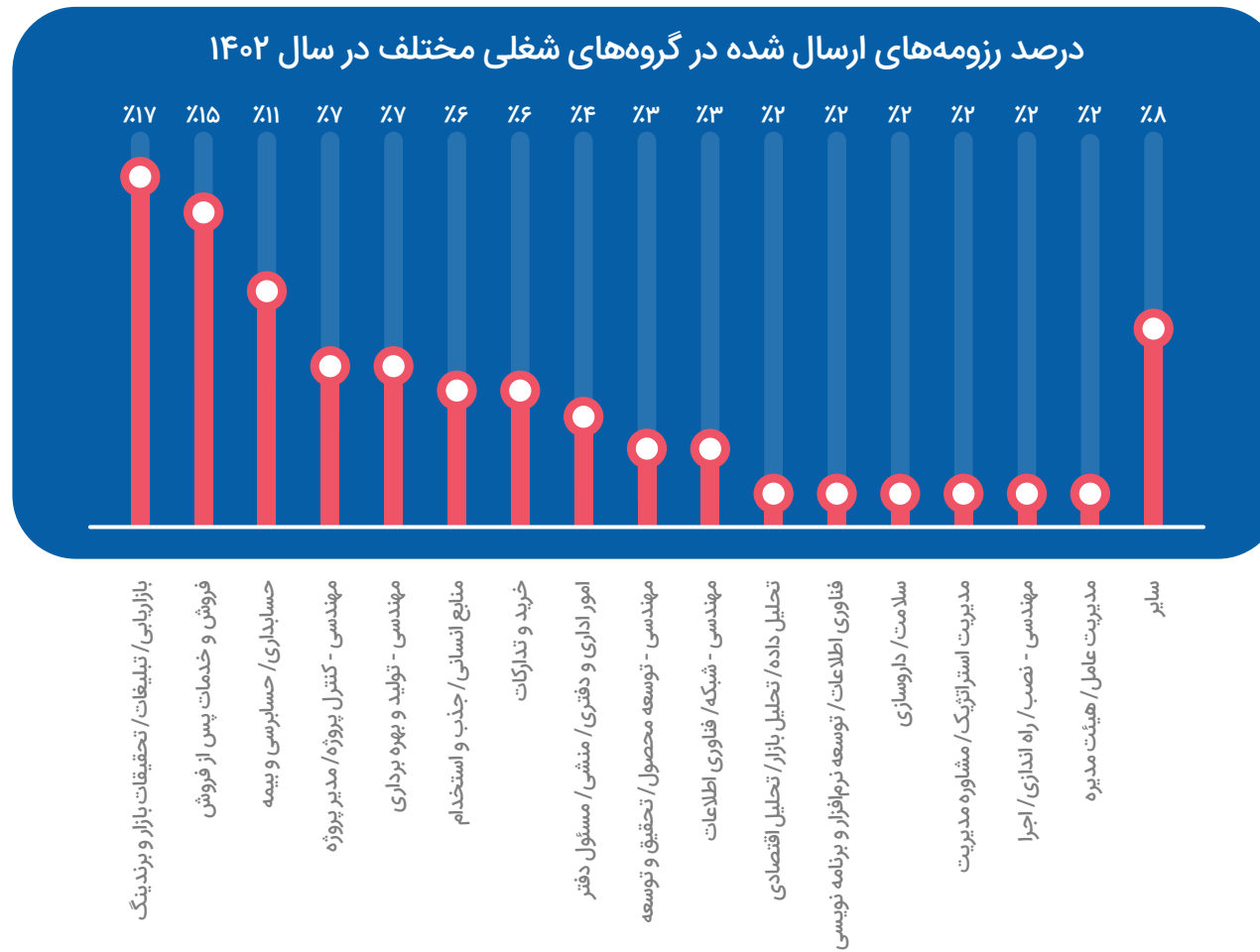
بیشترین‌های ایران تلنت

بیشترین تعداد رزومه‌های ارسال شده برای چه رده‌های سازمانی بوده‌اند؟

درصد رزومه‌های ارسال شده با توجه به رده سازمانی در سال ۱۴۰۲



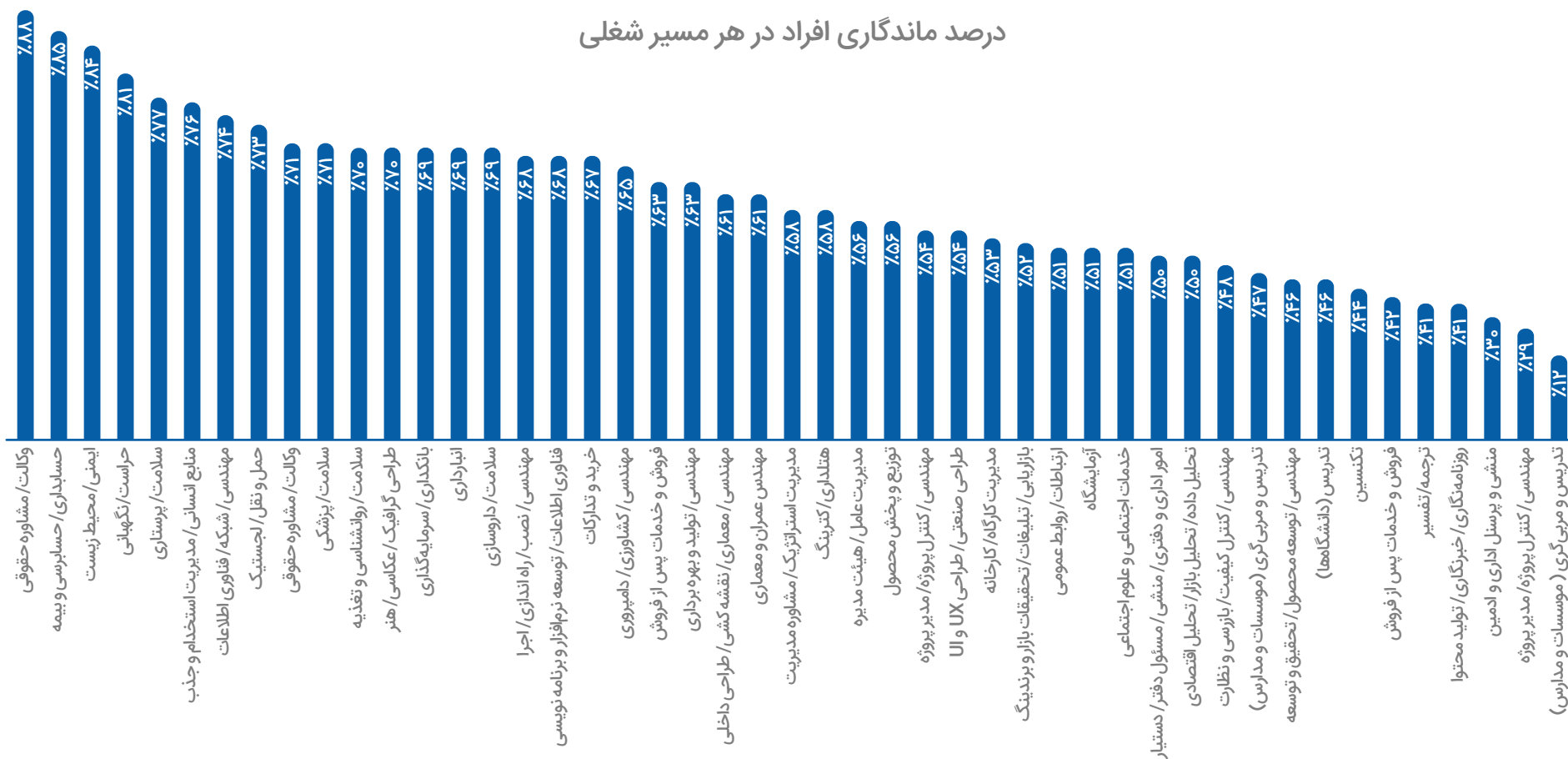
بیشترین تعداد رزومه‌های ارسال شده برای چه گروه‌های شغلی بوده است؟



افراد در کدام گروه‌های شغلی، بیشتر در مسیر شغلی‌شان ماندگارند؟

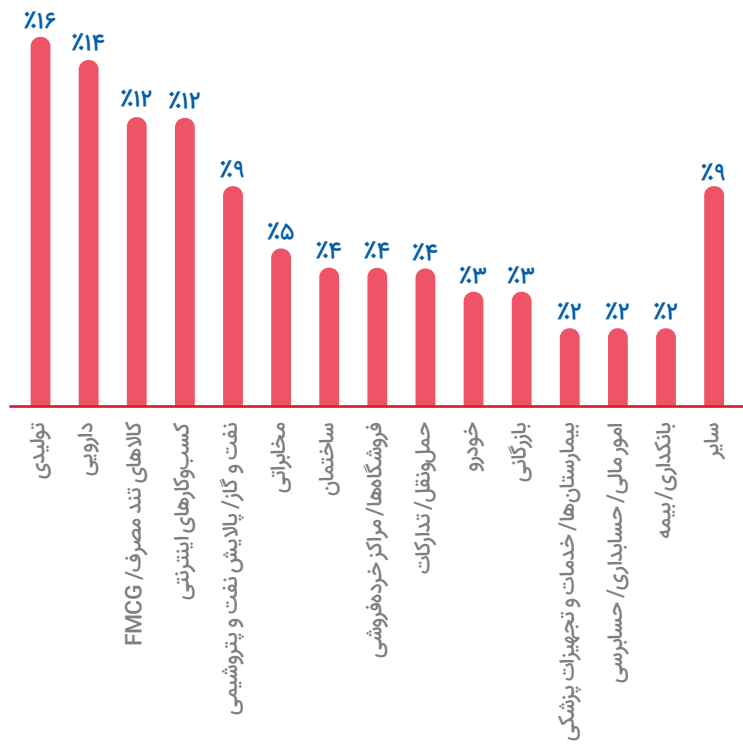
در این بخش تغییر مسیر شغلی افراد در گروه‌های شغلی مختلف را بررسی کرده‌ایم و به دنبال این پاسخ بوده‌ایم که افراد در کدام گروه‌های شغلی، کمتر مسیر شغلی‌شان را عوض کرده‌اند. بر این اساس افراد در گروه شغلی وکالت کمترین میزان تغییر مسیر شغلی را داشته‌اند و ۸۸ درصد از افرادی که در ابتدا شغل وکالت را انتخاب کرده‌اند، هم‌اکنون نیز به کار وکالت ادامه می‌دهند.

درصد ماندگاری افراد در هر مسیر شغلی

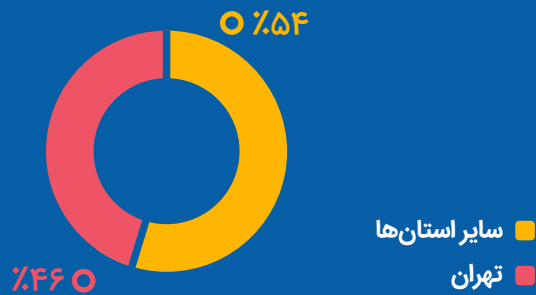


کدام صنایع در سال ۱۴۰۲ بیشترین استخدام را داشته‌اند؟

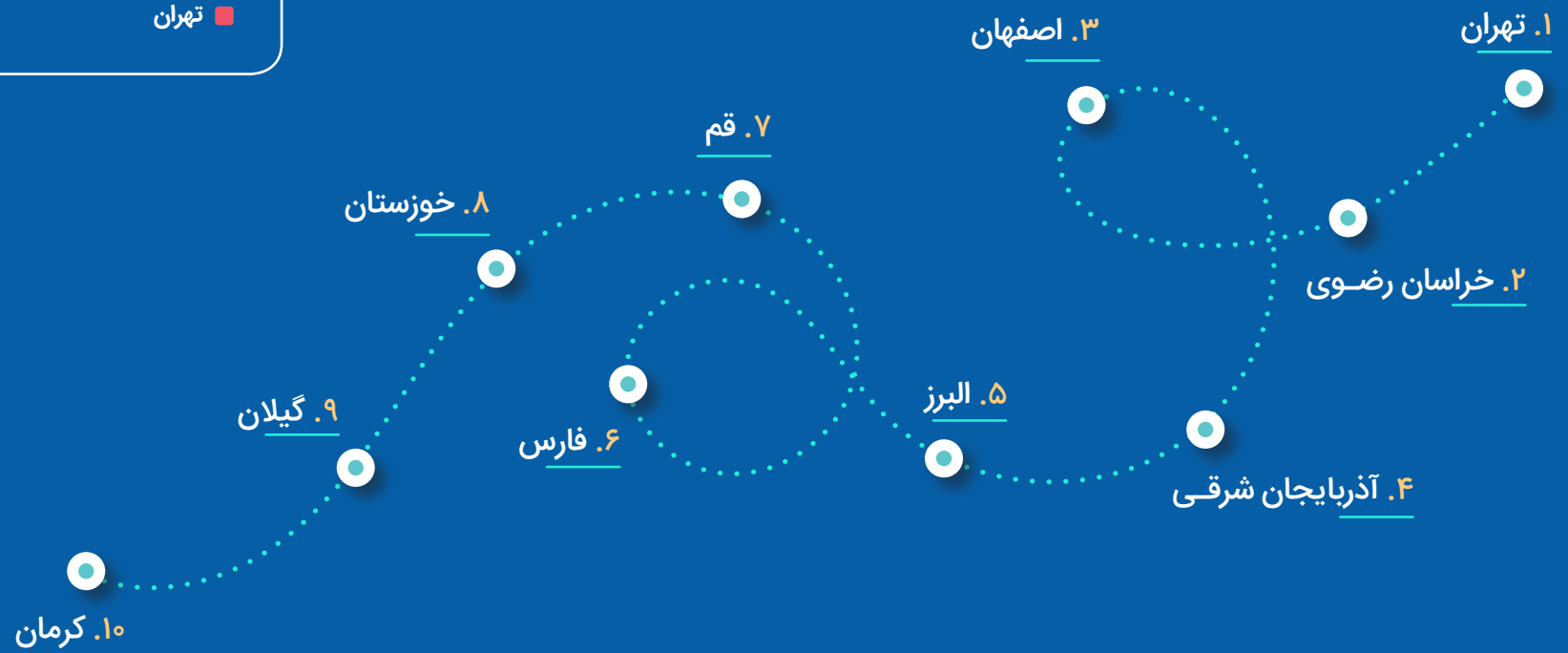
فرصت‌های شغلی در صنایع مختلف در سال ۱۴۰۲



پراکندگی فرصت‌های شغلی در کشور



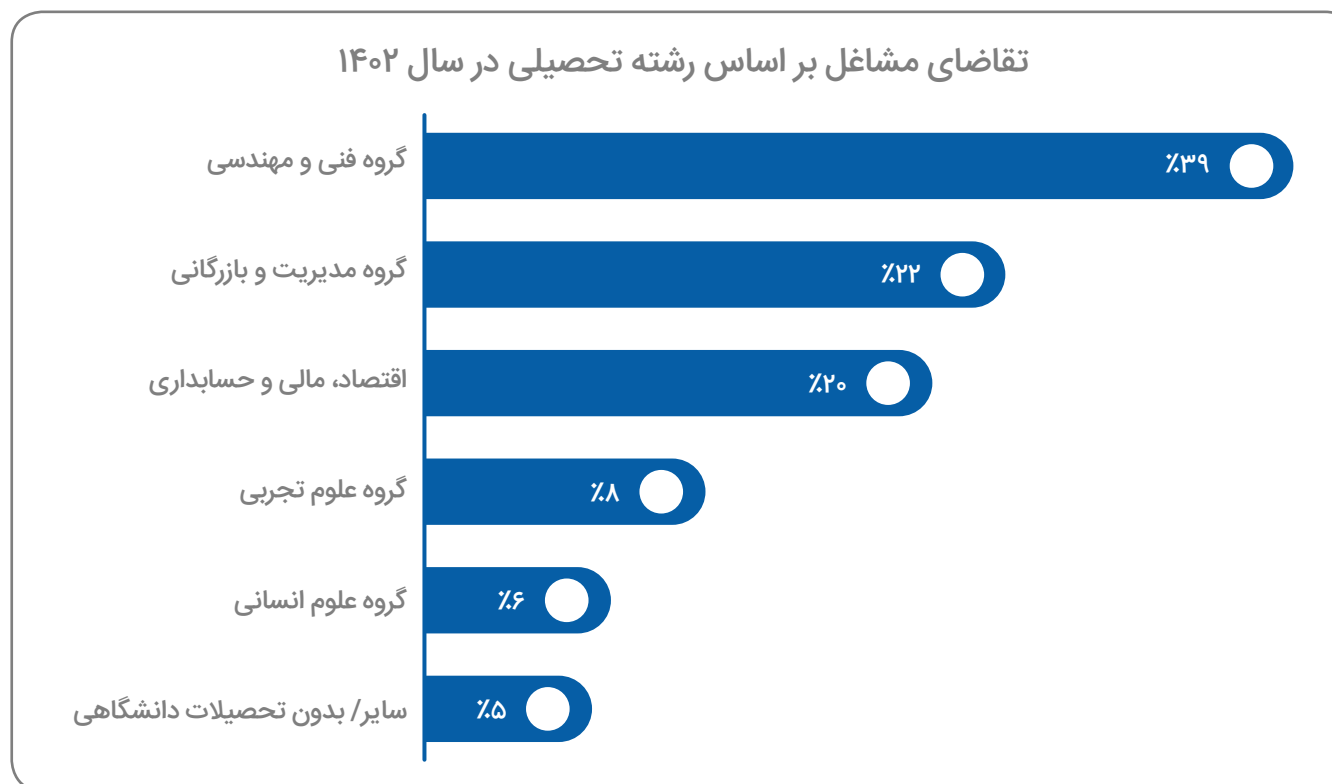
استان‌های ایران با بیشترین میزان استخدام در سال ۱۴۰۲



شرکت‌ها با بیشترین میزان جذب و استخدام در سال ۱۴۰۲



بازار کدام رشته‌های تحصیلی در شرکت‌های خصوصی داغ‌تر است؟



در این بخش بر اساس تعداد آگهی‌های استخدام منتشر شده، مشخص کرده‌ایم که کدام گروه تحصیلی تقاضای شغل بیشتری در بازار کار داشته‌اند که بر این اساس گروه فنی و مهندسی با اختصاص ۳۹ درصد از آگهی‌های شغلی به خود، در صدر قرار گرفته است.

نکته

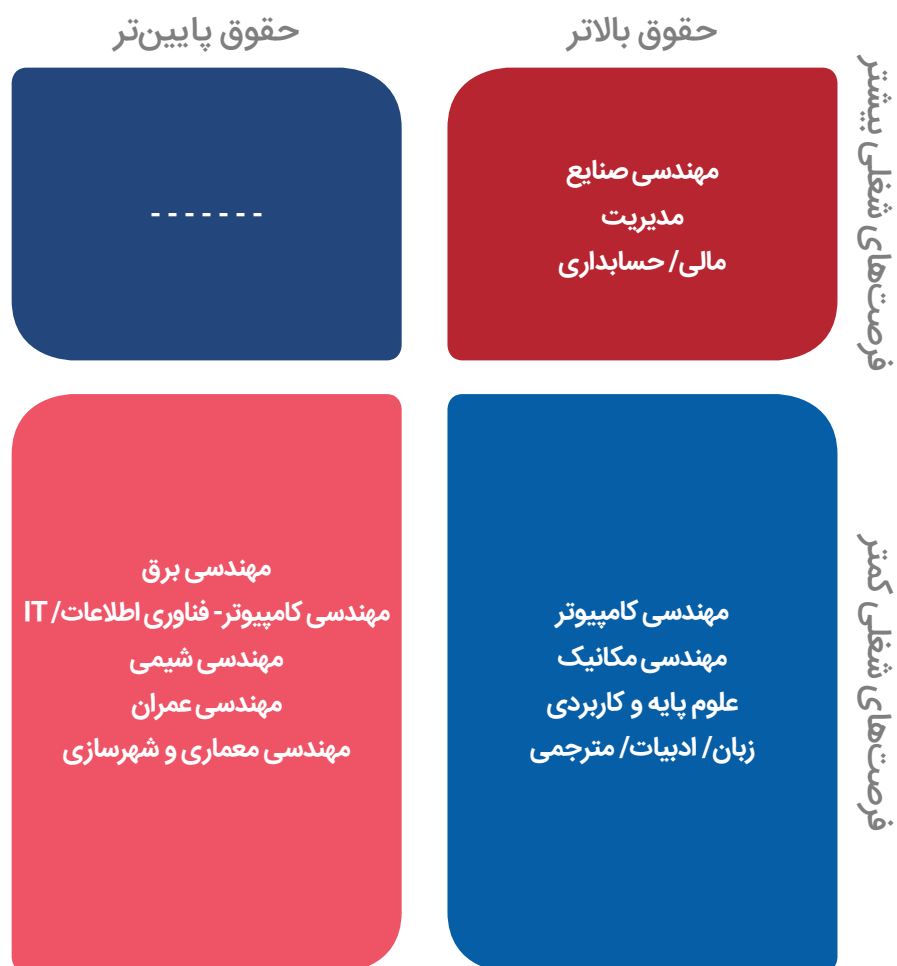
بازار کار رشته‌های مختلف در پست‌های **کارشناسی** در سال ۱۴۰۲

در این بخش بازار کار رشته‌های تحصیلی را با جزئیات بیشتری بررسی کرده‌ایم تا ببینیم در حال حاضر در بازار کار ایران، کدام رشته‌ها تقاضای شغلی بالاتر و همینطور درآمد بالاتری دارند؛ که بر اساس این ماتریس رشته‌های «مهندسی کامپیوتر»، «مهندسی صنایع» و «اقتصاد» هم بازار کار خوبی دارند و هم سطح درآمدی بالایی دارند.



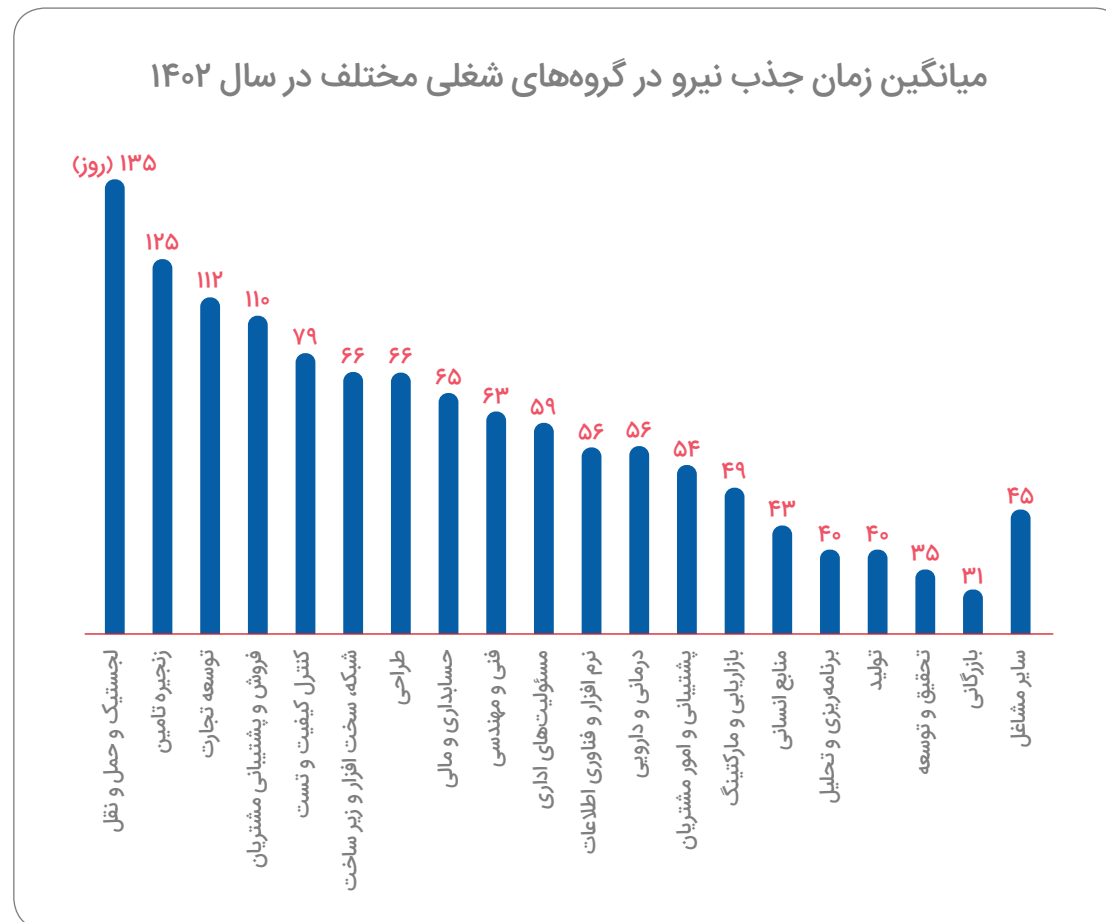
بازار کار رشته‌های مختلف در پست‌های مدیر ارشد در سال ۱۴۰۲

بازار کار رشته‌های مختلف در پست‌های مدیر میانی در سال ۱۴۰۲



مدت زمان جذب نیرو برای هر فرصت شغلی چقدر است؟

براساس آمارهای ما میانگین زمان استخدام به طور کلی ۶۴ روز است؛ نمودار زیر به تفکیک گروه شغلی، میانگین زمان استخدام کردن را نمایش می‌دهد.



چه درصدی از فرصت‌های شغلی در سال ۱۴۰۲ ترجیح جنسیتی داشته‌اند؟

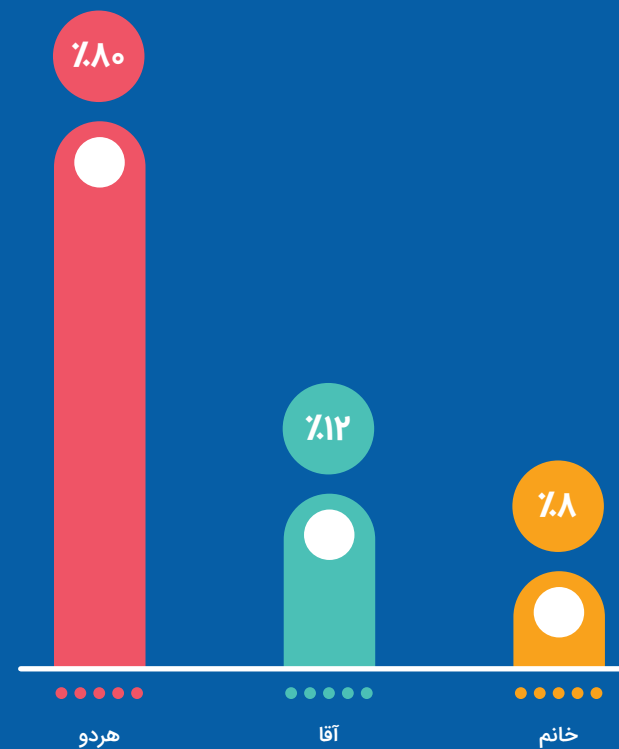
سن استخدام در پست‌های سازمانی

سقف سنی پرتکرار

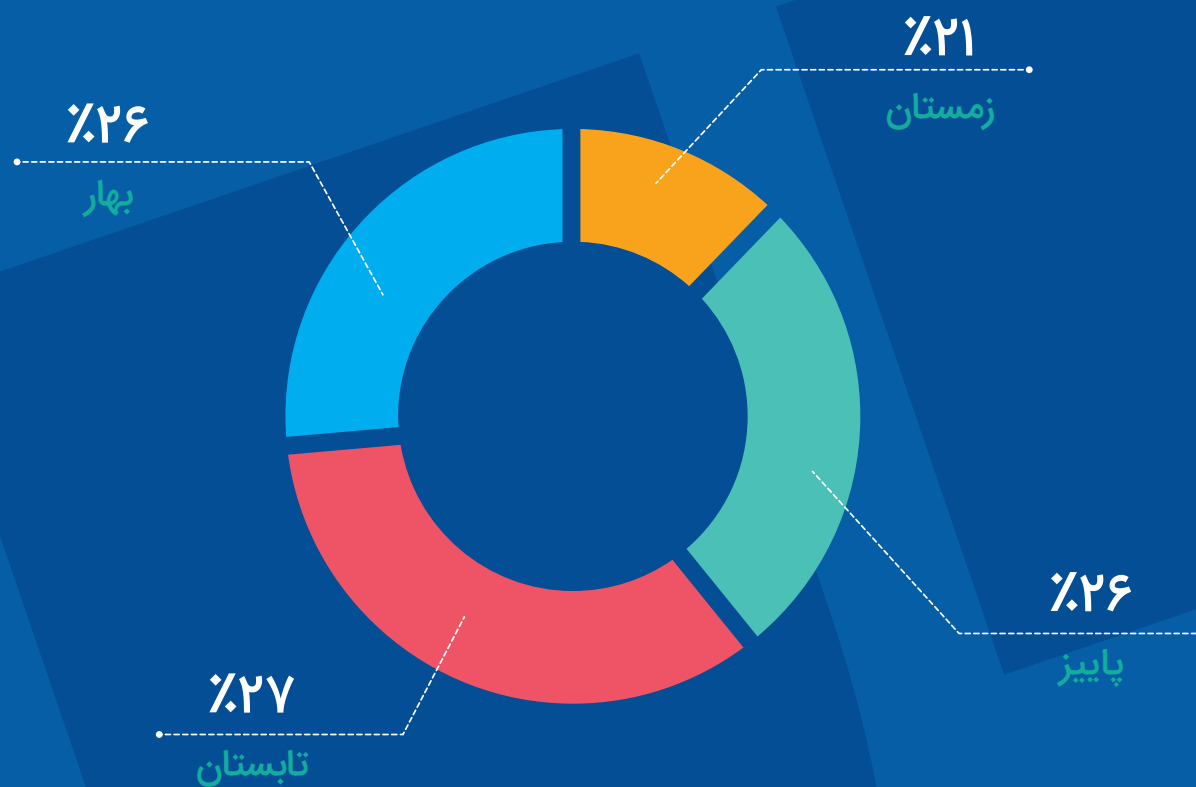
رده سازمانی آگهی شغلی

۳۵	کارشناس
۴۰	کارشناس ارشد
۴۵	مدیر میانی
۵۰	مدیر ارشد

آگهی‌های شغلی با توجه به ترجیح جنسیت



بیشترین استخدام در فصل‌های مختلف



پاسخگوترین شرکت‌ها به رزومه‌های دریافتی در سال ۱۴۰۲

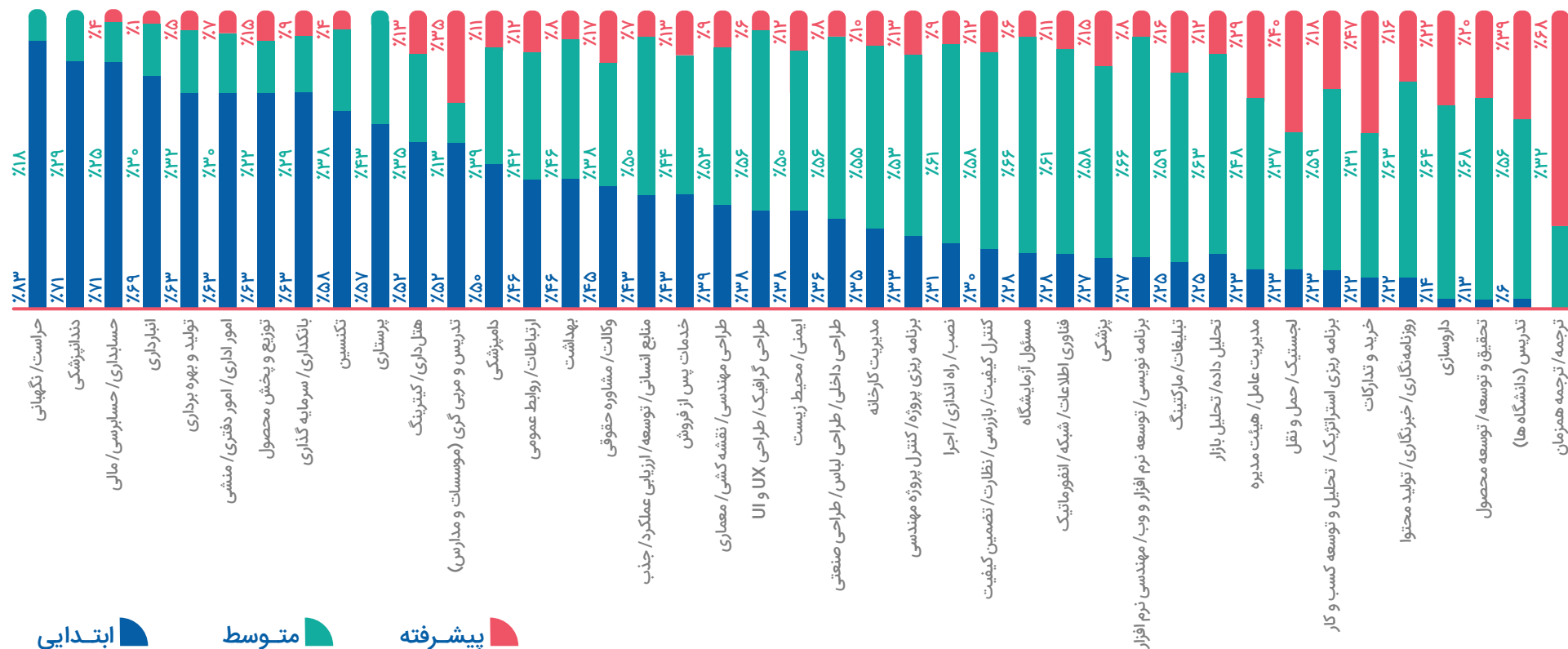


IranTalent

کدام مشاغل نیازمند تسلط بیشتری به زبان انگلیسی بوده‌اند؟

در این بخش میزان نیاز به زبان انگلیسی را در آگهی‌های شغلی بررسی کرده‌ایم؛ به عنوان نمونه در شغل حسابداری تنها ۴ درصد از آگهی‌ها نیازمند تسلط کارجو به زبان انگلیسی بوده است.

میزان نیاز به تسلط بر زبان انگلیسی در گروه‌های شغلی مختلف در سال ۱۴۰۲



ابتدایی

متوسط

پیشرفته

آنچه باید پیش از مطالعه این بخش بدانید...

ایران تلنت در طول سالیان گذشته، شرایطی را فراهم کرده تا افراد و شرکت‌ها همواره از حقوق و دستمزد رایج بازار کار در گروه‌های شغلی مختلف آگاه شوند و دریافتی و پرداختی‌های خود را با دیگر افراد و شرکت‌ها مقایسه کنند.

در سال ۱۴۰۲، ۳۶ هزار نفر در خوداظهاری حقوق و دستمزد مشارکت داشته‌اند و گزارش حقوق و دستمزد برای ۴۲ گروه شغلی، در سه رده سازمانی و در استان‌های مختلف کشور تولید شده است.

گزارش‌های این بخش شامل خالص حقوق دریافتی در صدک‌های مختلف پایین و بالای جامعه است که با متغیرهایی مثل سابقه کار، تحصیلات، نوع شرکت و سایز شرکت به صورت اختصاصی تدوین می‌شوند.

در این تحلیل‌ها صرفاً تاثیر پارامترهای مختلف بر میانگین جامعه آماری مشاهده می‌شود و برای آگاهی از جزئیات حقوق همه گروه‌های شغلی در صدک‌های مختلف لازم است به سایت ایران‌سلری مراجعه شود.

در این گزارش، منظور از خالص دریافتی مبلغی است که هر شخص ماهانه پس از کسر بیمه و مالیات از کارفرما دریافت می‌کند و منظور از میانگین دریافتی، متوسط خالص دریافتی همه افرادی است که در آن گروه مورد نظر قرار می‌گیرند.

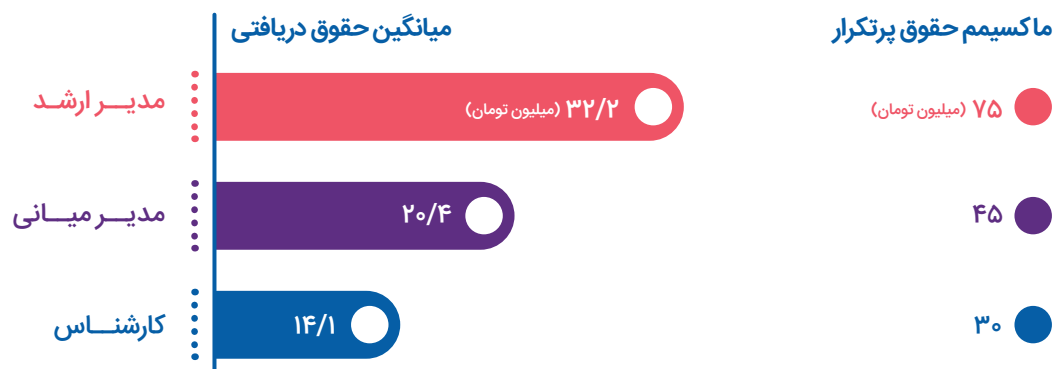
همه مبالغ ذکر شده در این گزارش به میلیون تومان هستند.

توجه داشته باشید که این گزارش آماری صرفاً تاثیر پارامترهای مختلف را بر روی میانگین دریافتی نمایش می‌دهد. جهت آگاهی از بازه حقوق دریافتی متخصصان و مقایسه خود با افراد مشابه در بازار کار می‌توانید به سایت ایران‌سلری مراجعه کنید.

پست سازمانی چقدر بر میزان حقوق تاثیر می‌گذارد؟

در ادامه عوامل مهم و تاثیرگذار بر روی حقوق افراد را بررسی می‌کنیم؛ در ابتدا با تاثیر پست‌های سازمانی بر حقوق شروع می‌کنیم:

میانگین دریافتی ماهانه افراد در پست‌های مختلف در سال ۱۴۰۲



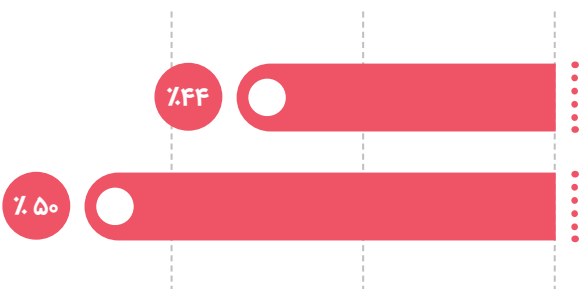
رده سازمانی همیشه یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر روی میزان حقوق بوده است. همان‌طور که مشاهده می‌کنید در سال گذشته نیز مدیران میانی و ارشد نسبت به کارشناسان حقوق بیشتری دریافت کرده‌اند.

تفاوت دریافتی پست‌های مختلف سازمانی در تهران و شهرستان‌ها چقدر است؟

تفاوت دریافتی رده‌های مختلف سازمانی
(مقایسه تهران و سایر استان‌ها در سال ۱۴۰۲)

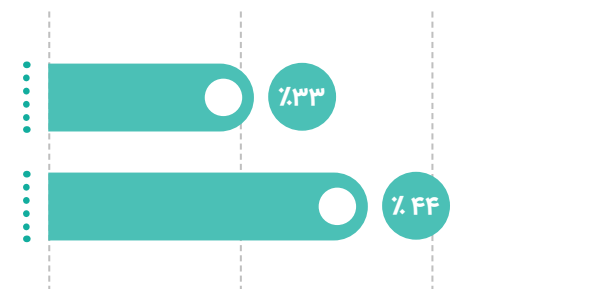
در تهران

در شهرستان‌ها



مدیران میانی چقدر بیشتر از کارشناسان حقوق می‌گیرند؟

مدیران ارشد چقدر بیشتر از مدیر میانی حقوق می‌گیرند؟



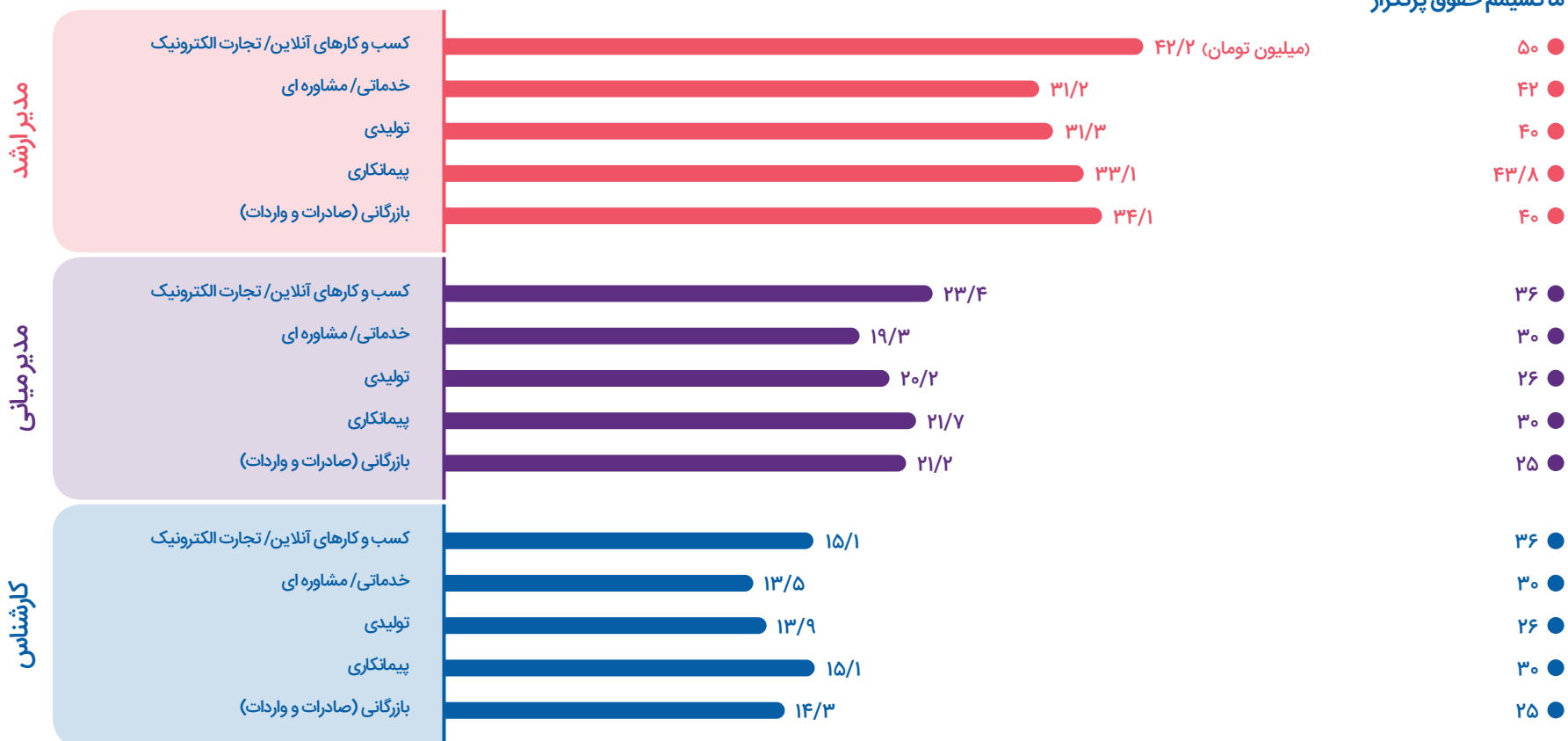
۳۳٪

۴۴٪

صنایع مختلف در سال ۱۴۰۲ چقدر حقوق به هر نفر پرداخت کرده‌اند؟

میانگین پرداختی ماهانه در صنایع مختلف در سال ۱۴۰۲

ماکسیمم حقوق پرتکرار

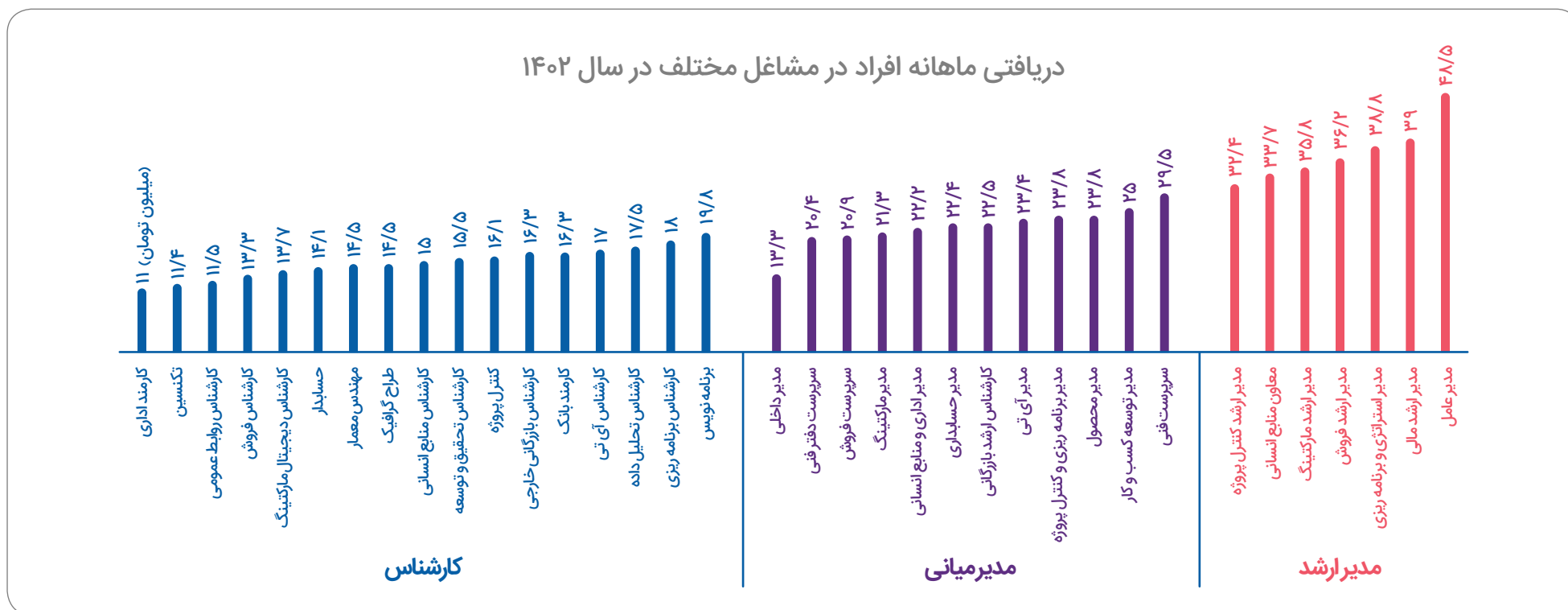


شرکت‌های دولتی، خصوصی و بین‌المللی به هر نفر چقدر حقوق پرداخت می‌کنند؟

میانگین دریافتی ماهانه در شرکت‌های دولتی، خصوصی و بین‌المللی در سال ۱۴۰۲



میانگین درآمد شغل‌های مختلف چقدر است؟

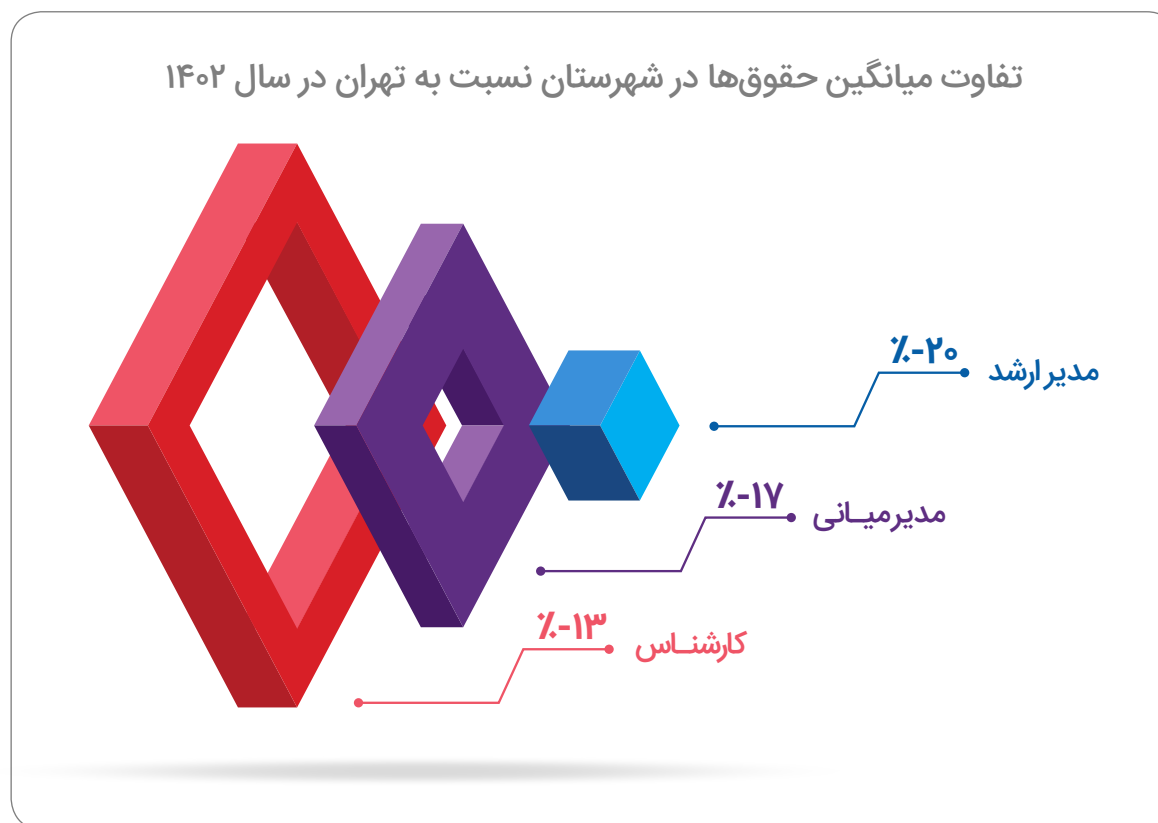


در این بخش به بررسی این موضوع پرداختیم که کدام مشاغل در هر رده سازمانی بیشترین حقوق را در سال ۱۴۰۲ دریافت کرده‌اند. در نمودار این بخش می‌توانید میانگین درآمد شغل‌های پرتکرار را در رده‌های سازمانی کارشناس، مدیر میانی و مدیر ارشد ببینید. توجه داشته باشد که حقوق این عناوین شغلی بر حسب میلیون تومان عنوان شده و متوسط خالص دریافتی همه افرادی است که در آن گروه شغلی قرار می‌گیرند.

نکته

حقوق‌ها در شهرستان‌ها چقدر کمتر از تهران است؟

بر اساس داده‌ها به غیر از استان‌های نفت‌خیز، بقیه استان‌ها درآمد کمتری نسبت به تهران دارند. به‌طور متوسط کارشناسان ۱۳ درصد کمتر، مدیران میانی ۱۷ درصد و مدیران ارشد ۲۰ درصد کمتر نسبت به تهران حقوق دریافت می‌کنند.



افراد با سوابق کاری مختلف چقدر حقوق می‌گیرند؟

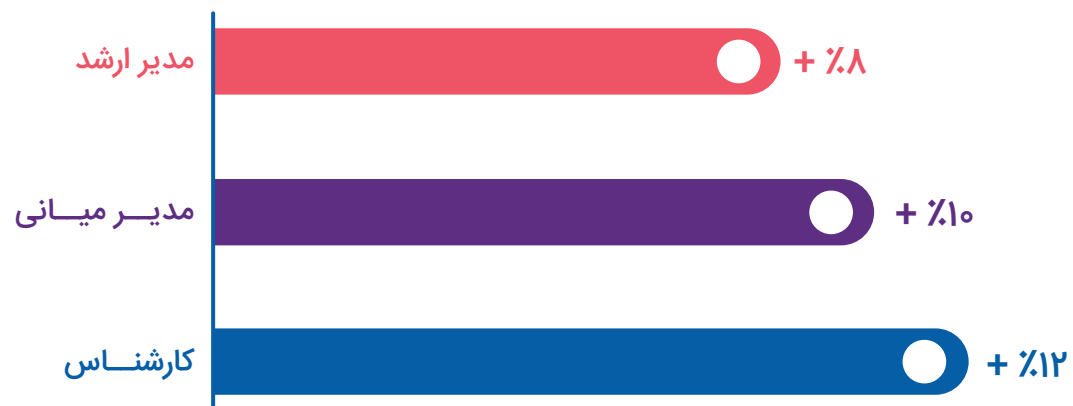
میانگین حقوق ماهانه پست‌های مختلف به تفکیک سابقه کار در سال ۱۴۰۲



افراد در کلیه سطوح سازمانی، بیشترین رشد حقوق خود را در نیمه ابتدایی فعالیت‌های حرفه‌ای‌شان دارند و پس از آن با افزایش سابقه کار در هر سطح، ۱۰ تا ۲۰ درصد افزایش حقوق خواهند داشت.

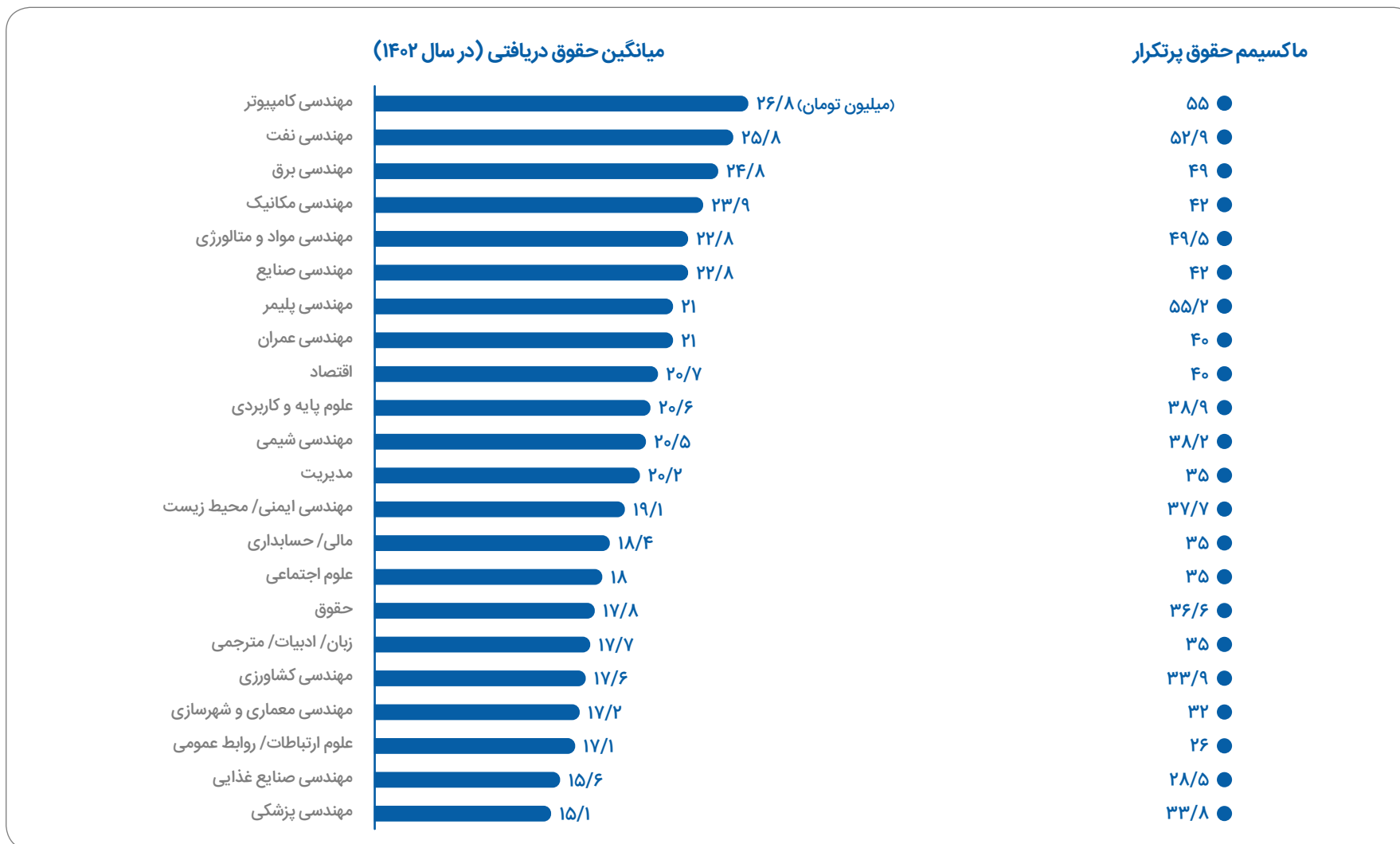
داشتن مدرک کارشناسی ارشد چقدر بر روی حقوق تاثیر می‌گذارد؟

تفاوت دریافتی افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد نسبت به کارشناسی در سال ۱۴۰۲

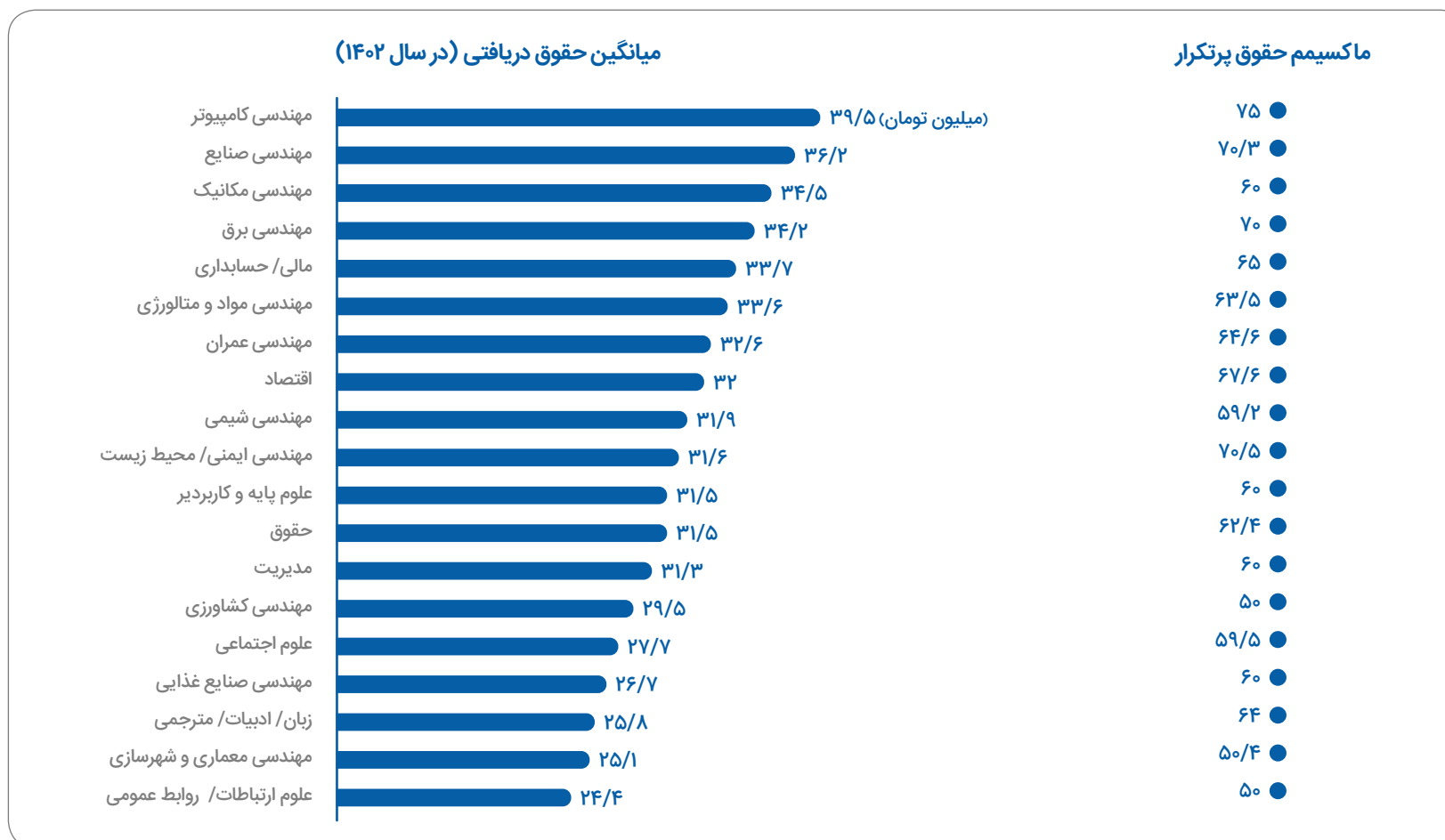


این نمودار نشان می‌دهد مدرک تحصیلی در میزان حقوق افراد تاثیر گذاشته و در سال ۱۴۰۲، در همه رده‌های سازمانی دریافتی افراد با مدرک کارشناسی ارشد بیشتر از افراد دارای مدرک کارشناسی بوده است.

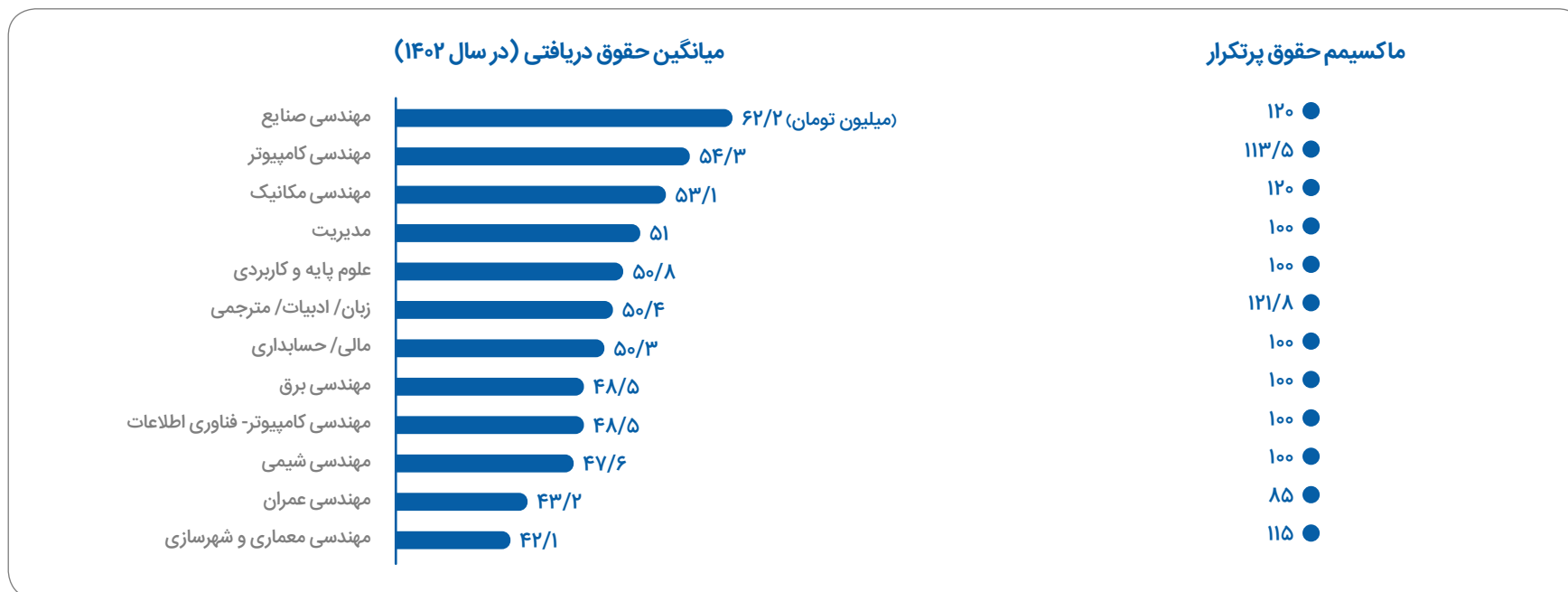
حقوق رشته‌های تحصیلی مختلف در پست‌های کارشناسی



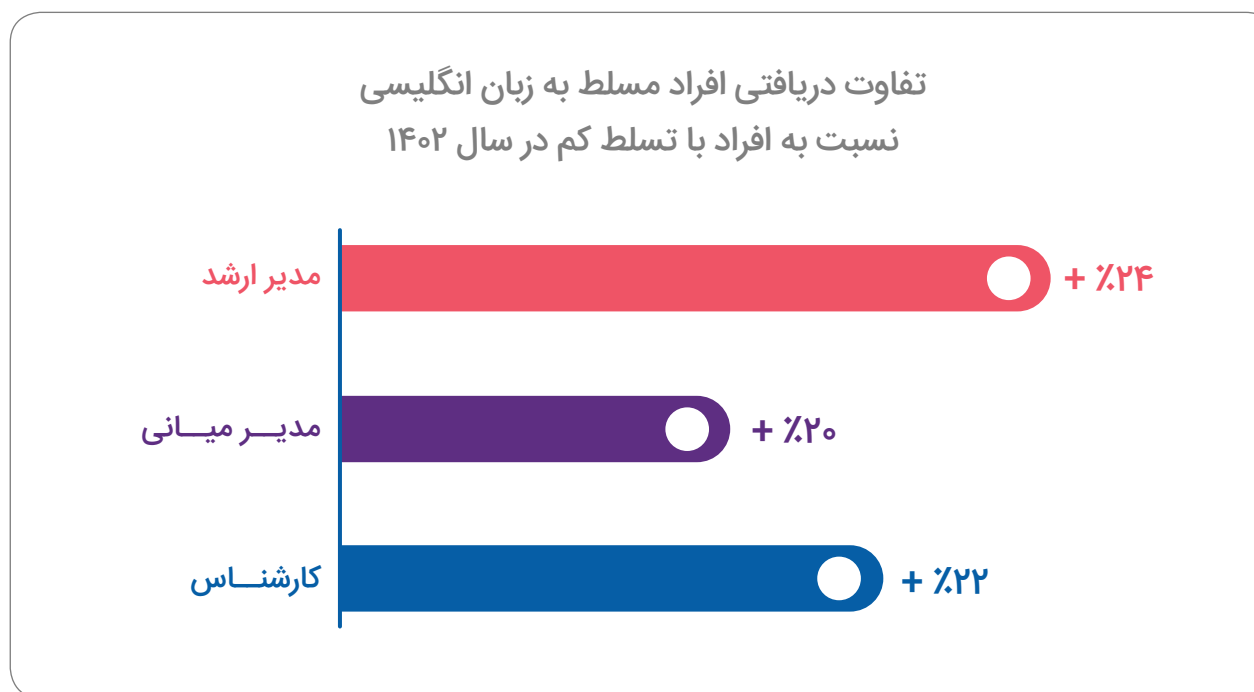
حقوق رشته‌های تحصیلی مختلف در پست‌های مدیر میانی



حقوق رشته‌های تحصیلی مختلف در پست‌های مدیر ارشد

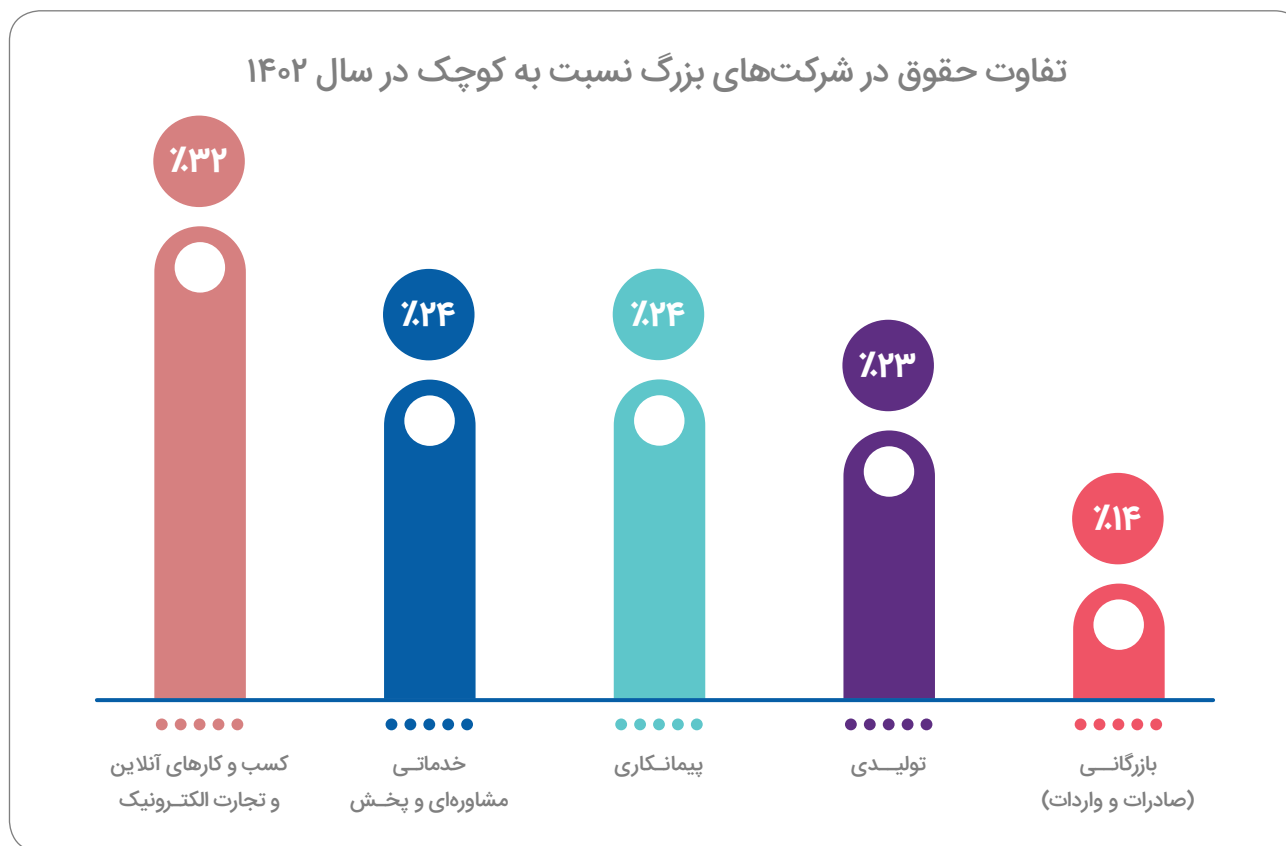


زبان انگلیسی چقدر بر حقوق تاثیر می گذارد؟



مانند همیشه در سال گذشته نیز دریافتی افراد دارای تسلط بالا به زبان انگلیسی بیشتر از افرادی بوده که تسلطی به زبان انگلیسی نداشته‌اند. به طور متوسط شرکت‌ها در مشاغلی که نیاز به زبان انگلیسی دارند، ۲۲ درصد حقوق بیشتری به کارکنان پرداخته‌اند. این اختلاف در رده مدیران ارشد، بیشتر بوده و به ۲۴ درصد می‌رسد.

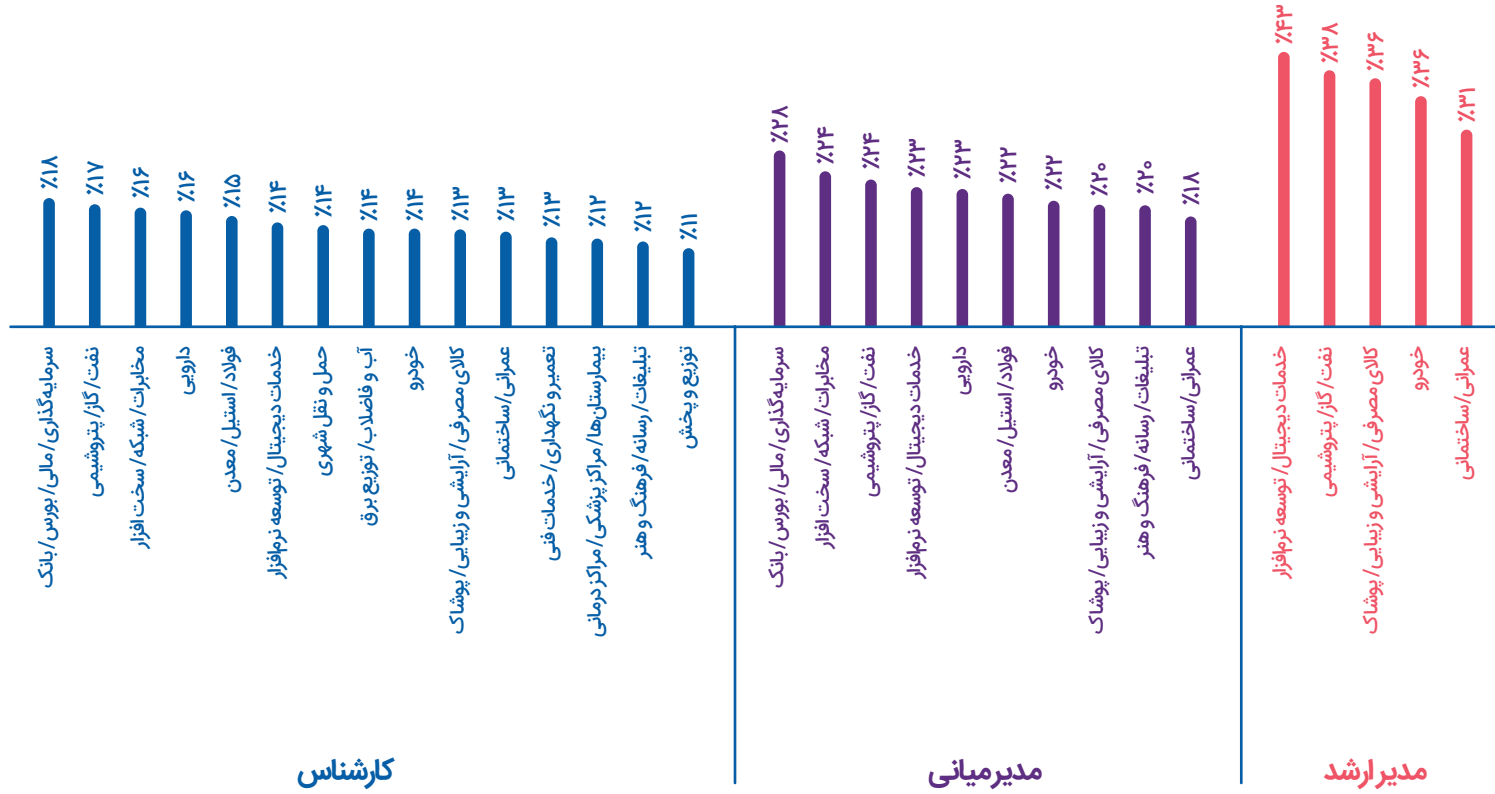
شرکت‌های بزرگ چقدر بیشتر از شرکت‌های کوچک حقوق پرداخت می‌کنند؟



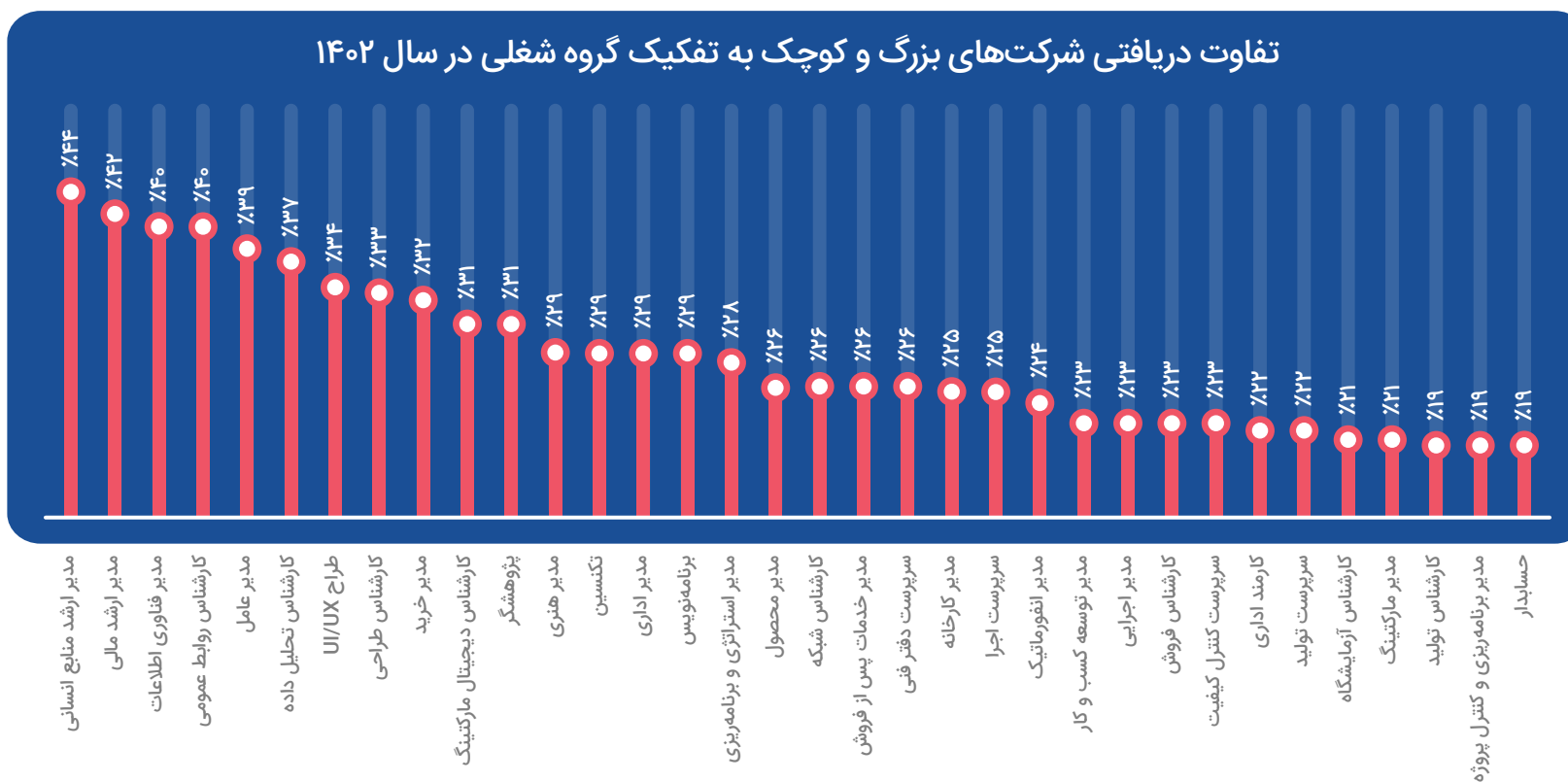
بیشترین تفاوت دریافتی شرکت‌های بزرگ و کوچک فعال صنایع مختلف در سال ۱۴۰۲ در شرکت‌های فعال در زمینه «کسب‌وکارهای آنلاین و تجارت الکترونیک» بوده است. به این معنا که شرکت‌های بزرگ در این صنعت، ۳۲ درصد حقوق بیشتری نسبت به شرکت‌های کوچک پرداخت کرده‌اند.

حقوق‌ها در شرکت‌های بزرگ نسبت به کوچک چقدر متفاوت است؟

تفاوت حقوق‌ها در شرکت‌های بزرگ نسبت به کوچک در سال ۱۴۰۲



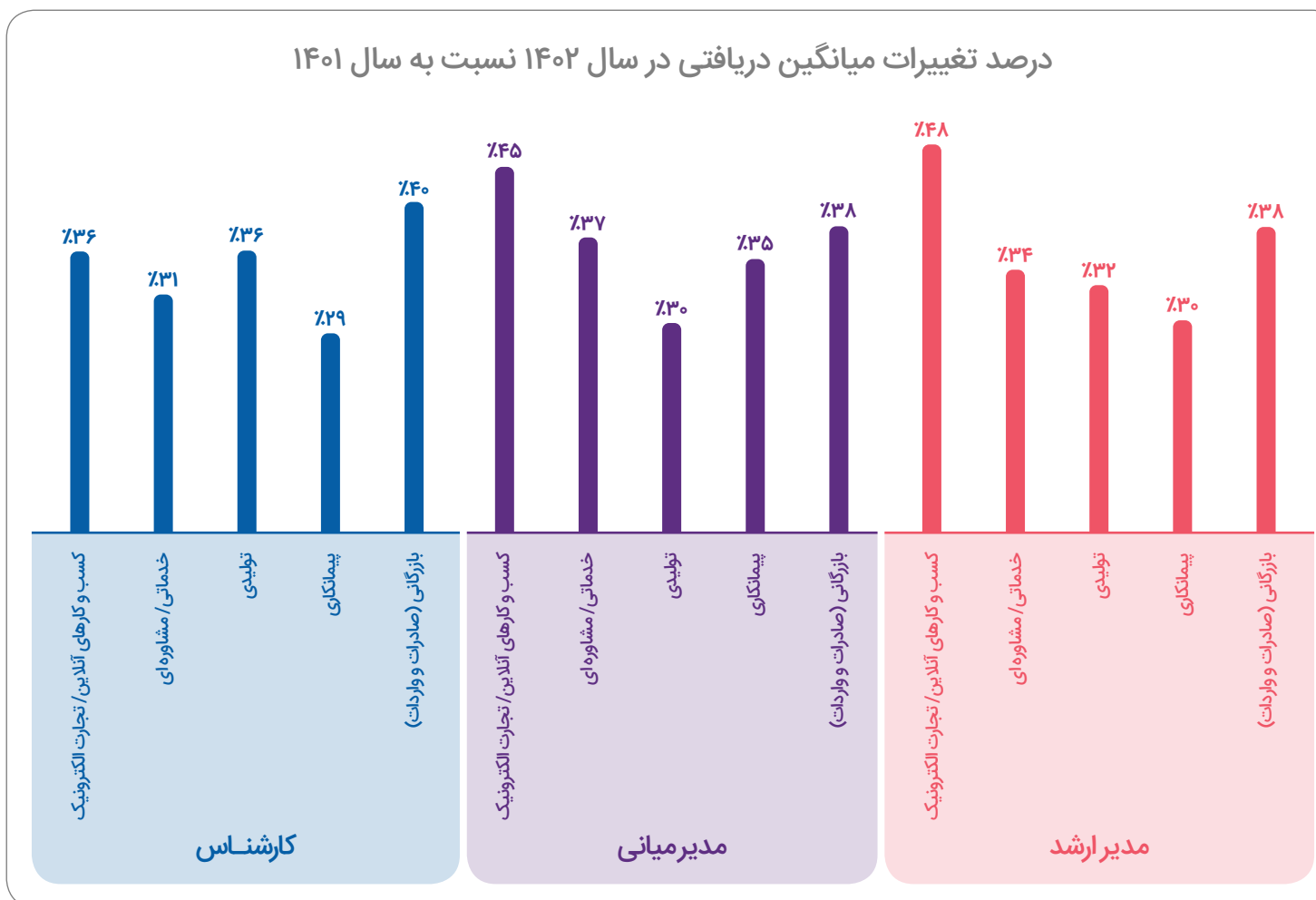
در مشاغل مختلف شرکت‌های بزرگ چقدر بیشتر از شرکت‌های کوچک حقوق داده‌اند؟



در سال ۱۴۰۲ شرکت‌های بزرگ حقوق بیشتری نسبت به شرکت‌های کوچک پرداخت کرده‌اند. حالا سوال پیش می‌آید که تفاوت در همه سمت‌های شغلی سازمان‌ها به یک اندازه بوده است؟ پاسخ این سوال را در نمودار بالا مشاهده می‌کنید.

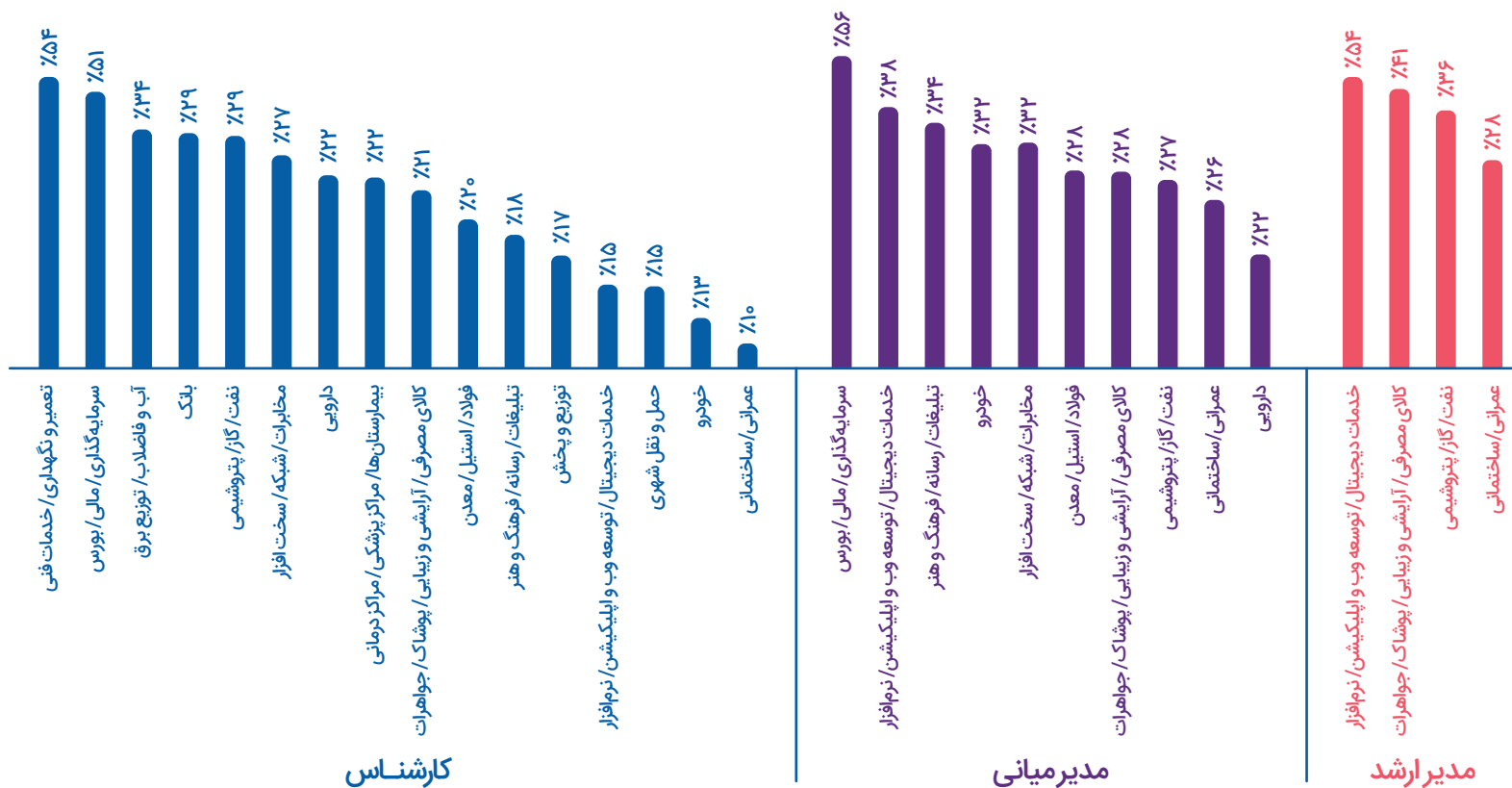
نکته

در سال ۱۴۰۲ کدام صنایع حقوق‌ها را بیشتر افزایش داده‌اند؟



در سال ۱۴۰۲ صنایع مختلف چقدر حقوق‌ها را افزایش داده‌اند؟

میزان افزایش حقوق در صنایع مختلف در سال ۱۴۰۲

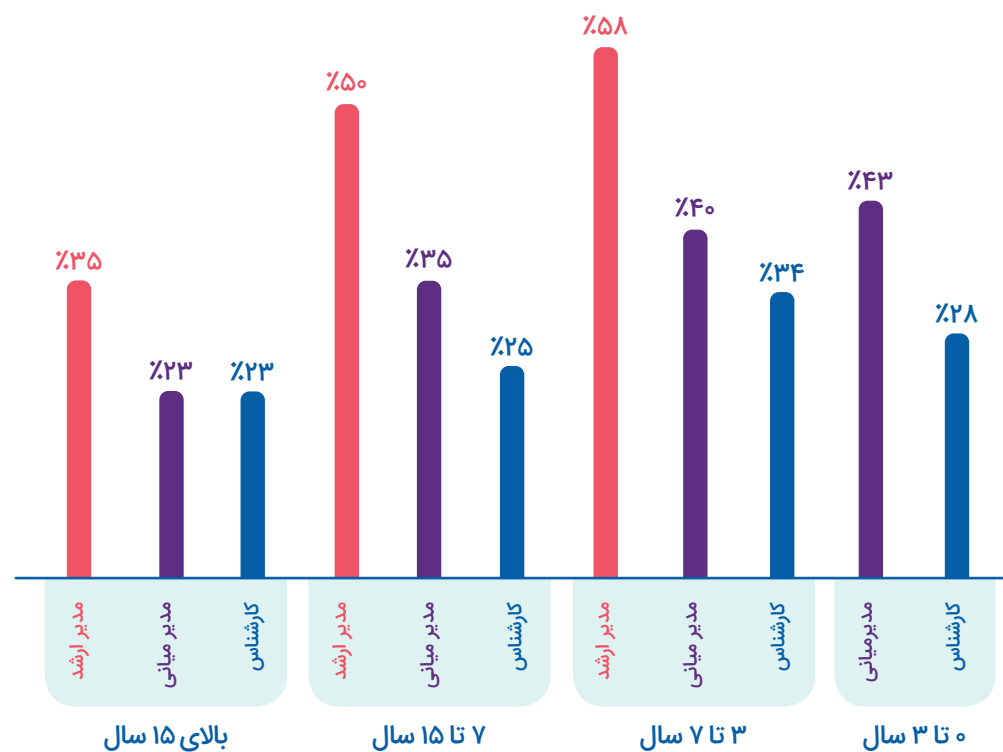


این نمودار نشان می‌دهد که در رده کارشناسان، شرکت‌های فعال در زمینه «تعمیر و نگهداری و خدمات فنی» با ۵۴ درصد افزایش، در رده مدیر میانی، شرکت‌های «سرمایه‌گذاری، مالی و بورس» با افزایش ۵۶ درصد و در رده مدیران ارشد شرکت‌های خدمات دیجیتال با ۵۴ درصد، بیشترین میزان افزایش حقوق را داشته‌اند.

نکته

در سال ۱۴۰۲ پست‌های سازمانی مختلف با توجه به سابقه کاری چند درصد افزایش حقوق داشته‌اند؟

درصد تغییرات میانگین دریافتی با توجه به سابقه کاری (۱۴۰۲ نسبت به ۱۴۰۱)



آنچه باید پیش از مطالعه این بخش بدانید...

پیش از آنکه این بخش از گزارش را مطالعه کنید، لازم است با دو مفهوم دستمزد اسمی و دستمزد حقیقی آشنا شوید:

دستمزد اسمی

میزان پولی است که افراد در ازای خدمت خود در بازه زمانی مشخص از کارفرما دریافت می‌کنند.

دستمزد حقیقی

میزان قدرت خرید افراد با پول دریافتی آن‌ها است. یعنی دستمزد حقیقی به افراد کمک می‌کند تا تغییرات ارزش ریال را با توجه به نرخ تورم ارزیابی کنند و قدرت خرید خود را در قبال آنچه به عنوان دستمزد اسمی دریافت کرده‌اند بسنجند.

دستمزد اسمی از نظر زمانی ناظر بر شرایط کنونی است اما دستمزد حقیقی فاکتور زمان و اتفاقاتی که در طی زمان افتاده و خواهد افتاد را در نظر می‌گیرد. در دستمزد دریافتی امروز شما چندین سال تورم قرار گرفته و انتظارات تورمی آینده نیز در آن لحاظ شده است. برای این امر لازم است دستمزد، حقیقی شود.

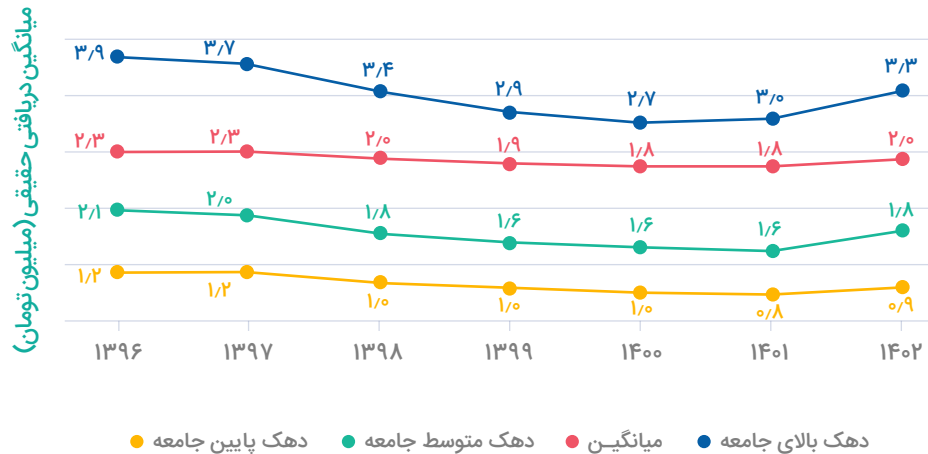
شاید بسیار شنیده و دیده باشید و حتی برایتان کاملاً ملموس باشد که با وجود افزایش میزان درآمد شما از نظر عددی، قدرت خرید کمتری نسبت سال‌های گذشته دارید.

به این معنا که شاید حتی الگوی خرید شما تغییر چندانی نکرده باشد اما پس از تامین نیازهای اولیه شامل خوراک، پوشاک و سرپناه، پس‌انداز کمتری برای شما باقی می‌ماند.

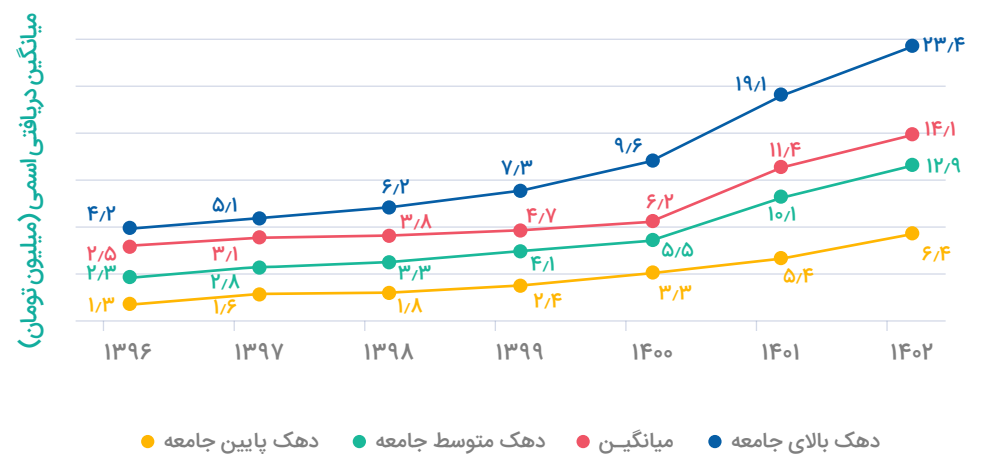
برای در نظر گرفتن این امر در دنیا، مفهومی به نام بهای سبد مصرفی وجود دارد. سبدی را در نظر بگیرید که نیازهای اولیه را برطرف می‌کند. این نیازهای اولیه در طی زمان بیشتر می‌شوند و حتی الگوهای مصرفی نیز تغییر می‌کنند. برای مثال شاید قوت غالب یک کشور در یک سال از نان به برنج تغییر کند؛ پس به اقتضای الگوی مصرفی جامعه در هر چند سال یک بار، تغییراتی هم در سبد مصرفی به وجود می‌آید.

آخرین تعریف سبد مصرفی در ایران در سال ۱۳۹۶ انجام شده است. ما هم در این گزارش برای محاسبه دقیق‌تر، دستمزد را با توجه به قیمت‌های سال پایه ۹۶، تعدیل کرده‌ایم. به این معنا که در حال حاضر بهای سبد مصرفی سال ۹۶ چه قدر است و چه میزان پول باید برای آن پرداخت شود. این ابزار به ما امکان می‌دهد تا متوجه شویم آیا واقعا درآمدمان به نسبت ۶ سال پیش رشد داشته یا تمامی رشد عددی آن در جیب تورم رفته است.

میانگین دریافتی کارشناسان با در نظر گرفتن تورم (دستمزد حقیقی)

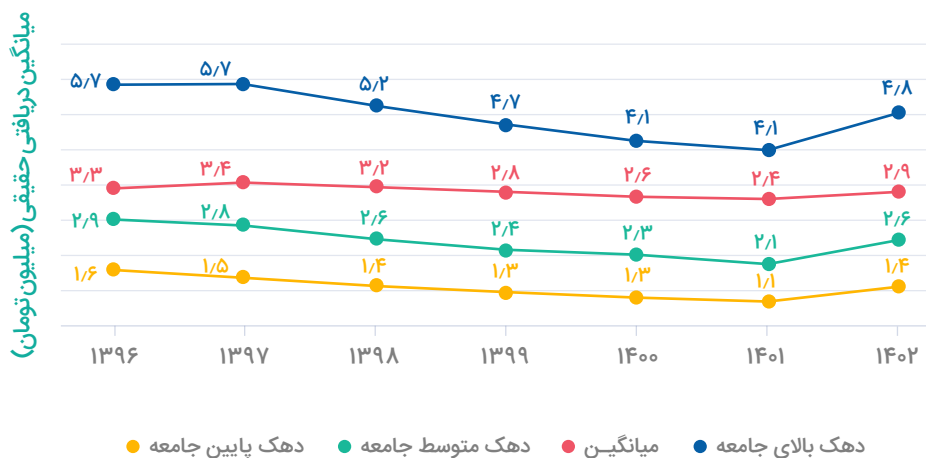


میانگین دریافتی کارشناسان بدون در نظر گرفتن تورم (دستمزد اسمی)

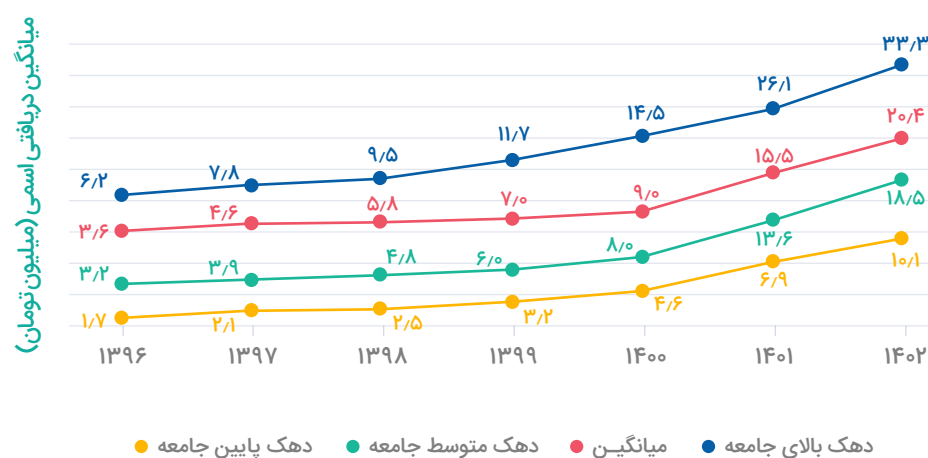


مقایسه نمودار دستمزد اسمی و دستمزد حقیقی به ما نشان می‌دهد افزایش حقوق افراد نه تنها منجر به قدرت خرید بالاتر افراد نشده بلکه شاهد روند کاهشی درآمد واقعی آنها هم بوده‌ایم. به این معنا که افراد در سال ۱۴۰۲ علیرغم افزایش حقوق دریافتی‌شان نسبت به سال ۹۶ نمی‌توانستند کالاها و خدمات بیشتری خریداری کنند و اگر دقیقاً به همان اندازه سال ۹۶ برای کالا و خدمات پول می‌پرداختند، در نهایت پس‌انداز کمتری برای‌شان می‌ماند یا حتی مقروض می‌شدند.

میانگین دریافتی مدیران میانی با در نظر گرفتن تورم (دستمزد حقیقی)

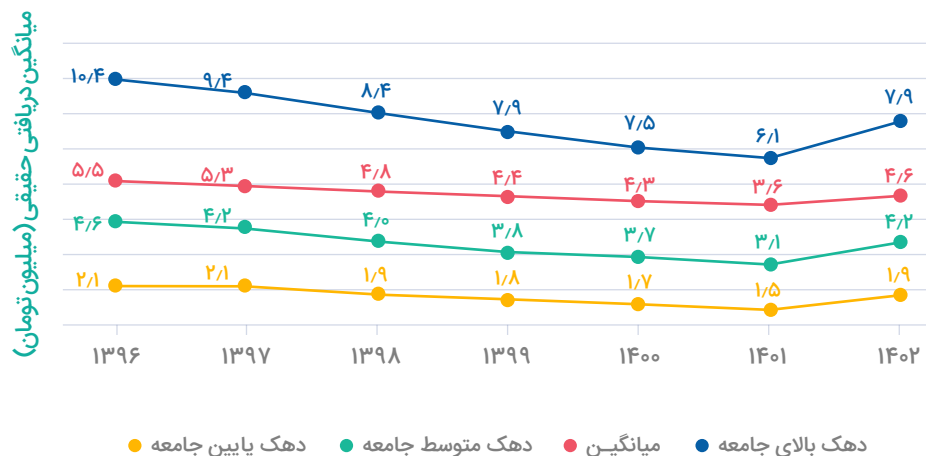


میانگین دریافتی مدیران میانی بدون در نظر گرفتن تورم (دستمزد اسمی)

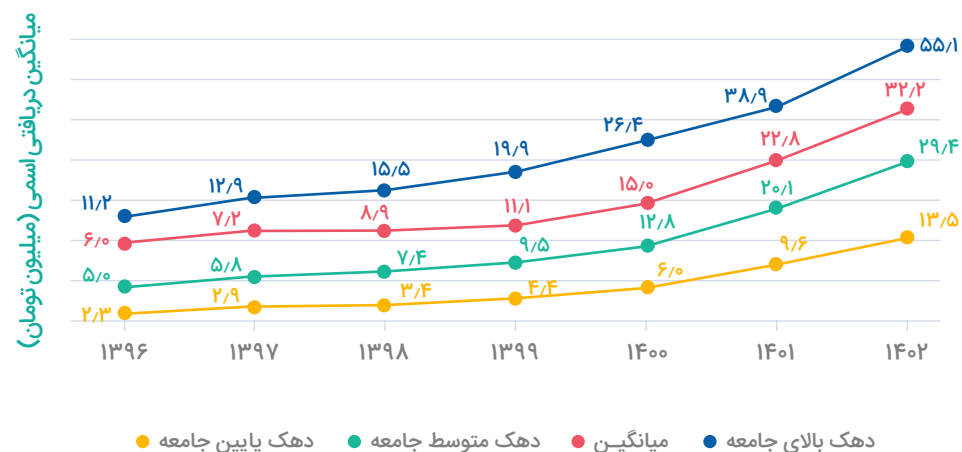


شاغلان در این رده سازمانی هم علی‌رغم افزایش عددی دریافتی‌شان، نمی‌توانستند کالاها و خدمات بیشتری را نسبت به سال ۹۶ خریداری کنند و شاهد سیر نزولی دستمزد حقیقی این افراد طی سال‌های گذشته هستیم.

میانگین دریافتی مدیران ارشد با در نظر گرفتن تورم (دستمزد حقیقی)

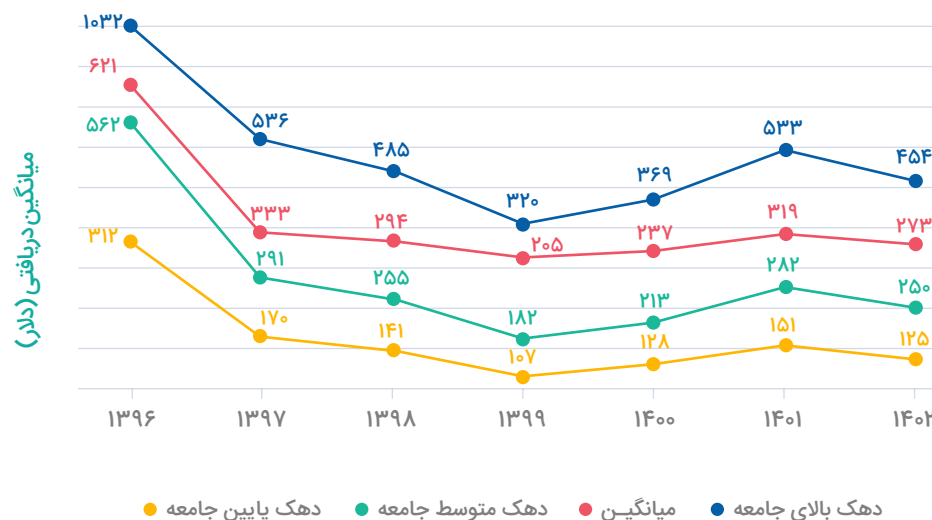


میانگین دریافتی مدیران ارشد بدون در نظر گرفتن تورم (دستمزد اسمی)



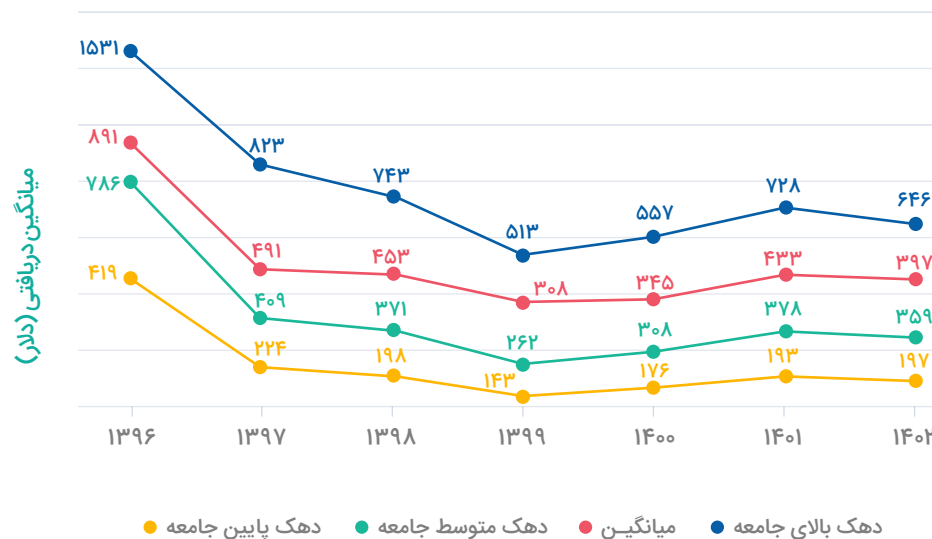
دستمزد اسمی و دستمزد حقیقی مدیران ارشد وضعیتی مشابه کارشناسان و مدیران میانی دارد. مدیران ارشد با وجود افزایش حقوق دریافتی در سال ۱۴۰۲، قادر به خرید کالاها و خدمات بیشتر نسبت به سال ۹۶ نبوده‌اند و دستمزد حقیقی آن‌ها در طی سال‌ها، روند کاهشی داشته است.

میانگین دریافتی کارشناسان با در نظر گرفتن نرخ دلار



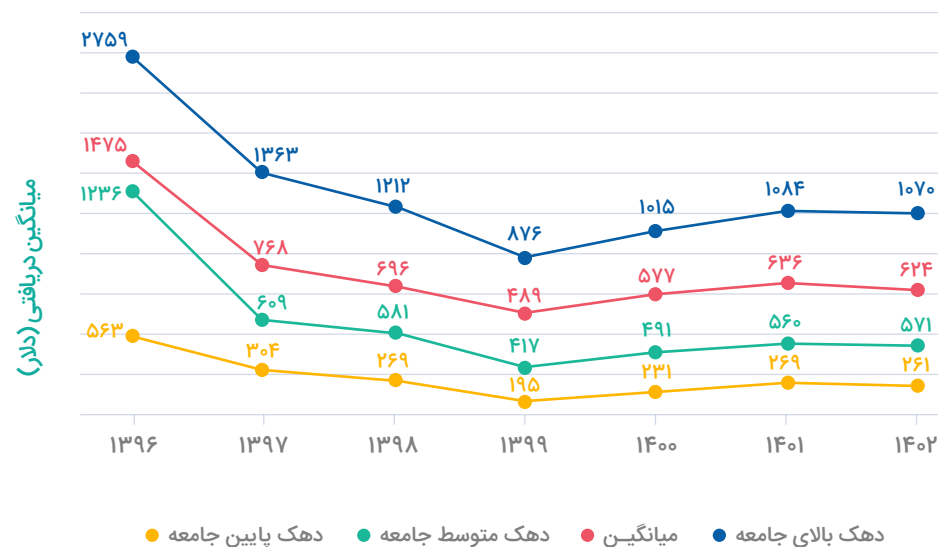
با تبدیل میانگین دریافتی کارشناسان در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ به دلار، می‌توانیم از زاویه‌ای دیگر افزایش حقوق‌ها و قدرت خرید مردم را بررسی کنیم. نمودار میانگین دریافتی کارشناسان با در نظر گرفتن نرخ دلار به ما نشان می‌دهد دریافتی افراد در این رده سازمانی، از ۶۲۱ دلار در سال ۱۳۹۶ به ۲۷۳ دلار در سال ۱۴۰۲ رسیده است.

میانگین دریافتی مدیران میانی با در نظر گرفتن نرخ دلار



تبدیل دریافتی مدیران میانی طی سال‌های گذشته به دلار، باز هم روند کاهشی درآمد را تایید می‌کند و نمودار آن نشان می‌دهد میانگین دریافتی مدیران میانی در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ از ۸۹۱ دلار به ۳۹۷ دلار کاهش یافته است.

میانگین دریافتی مدیران ارشد با در نظر گرفتن نرخ دلار



ارزش درآمد مدیران ارشد به دلار در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۲ هم روند کاهشی داشته و از ۱۴۷۵ به ۶۲۴ دلار رسیده است.

نکته

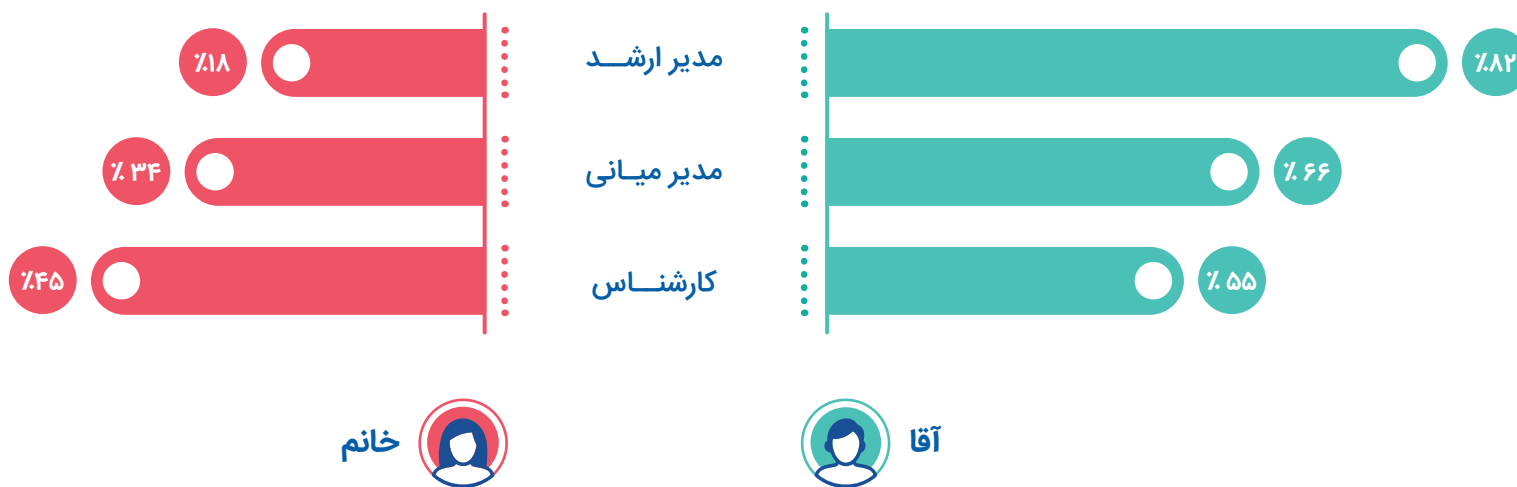
نرخ مشارکت خانمها و آقایان در شرکتهای مختلف تهران چقدر است؟

درصد اشتغال خانمها و آقایان در شرکتهای مختلف در سال ۱۴۰۲

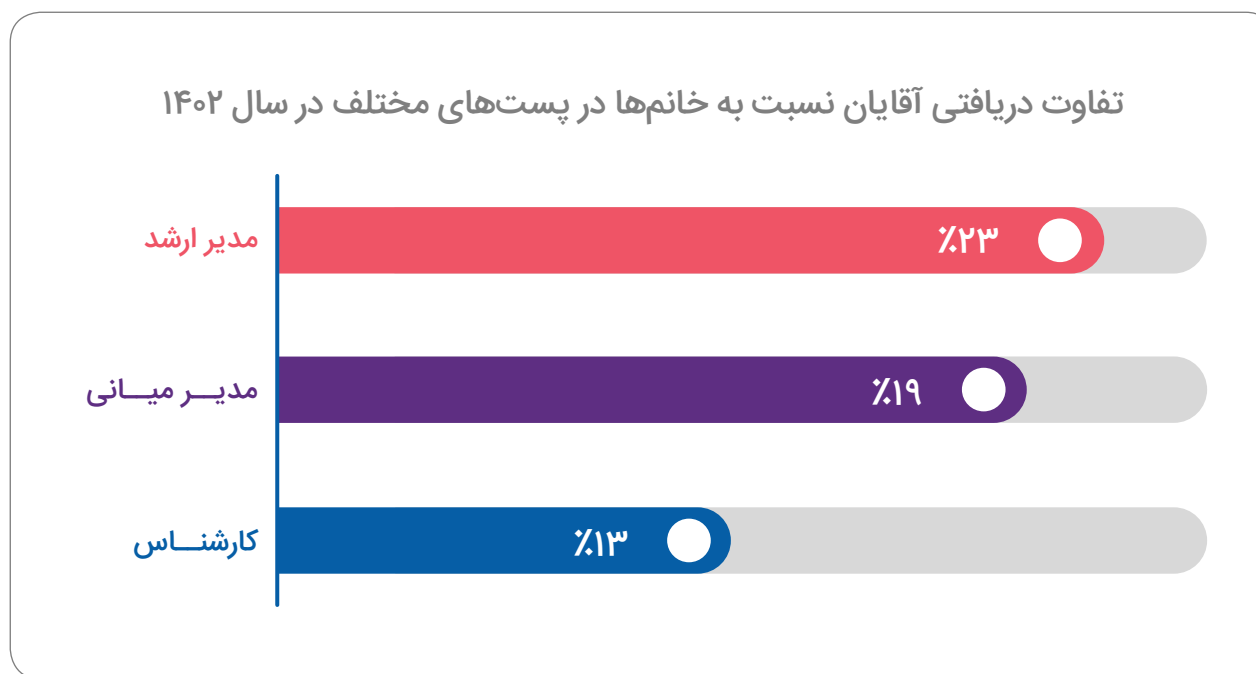


نرخ مشارکت خانم‌ها و آقایان در پست‌های مختلف سازمانی چقدر است؟

درصد اشتغال خانم‌ها و آقایان در پست‌های مختلف در سال ۱۴۰۲



آقایان نسبت به خانمها در پست‌های مختلف چقدر بیشتر حقوق می‌گیرند؟

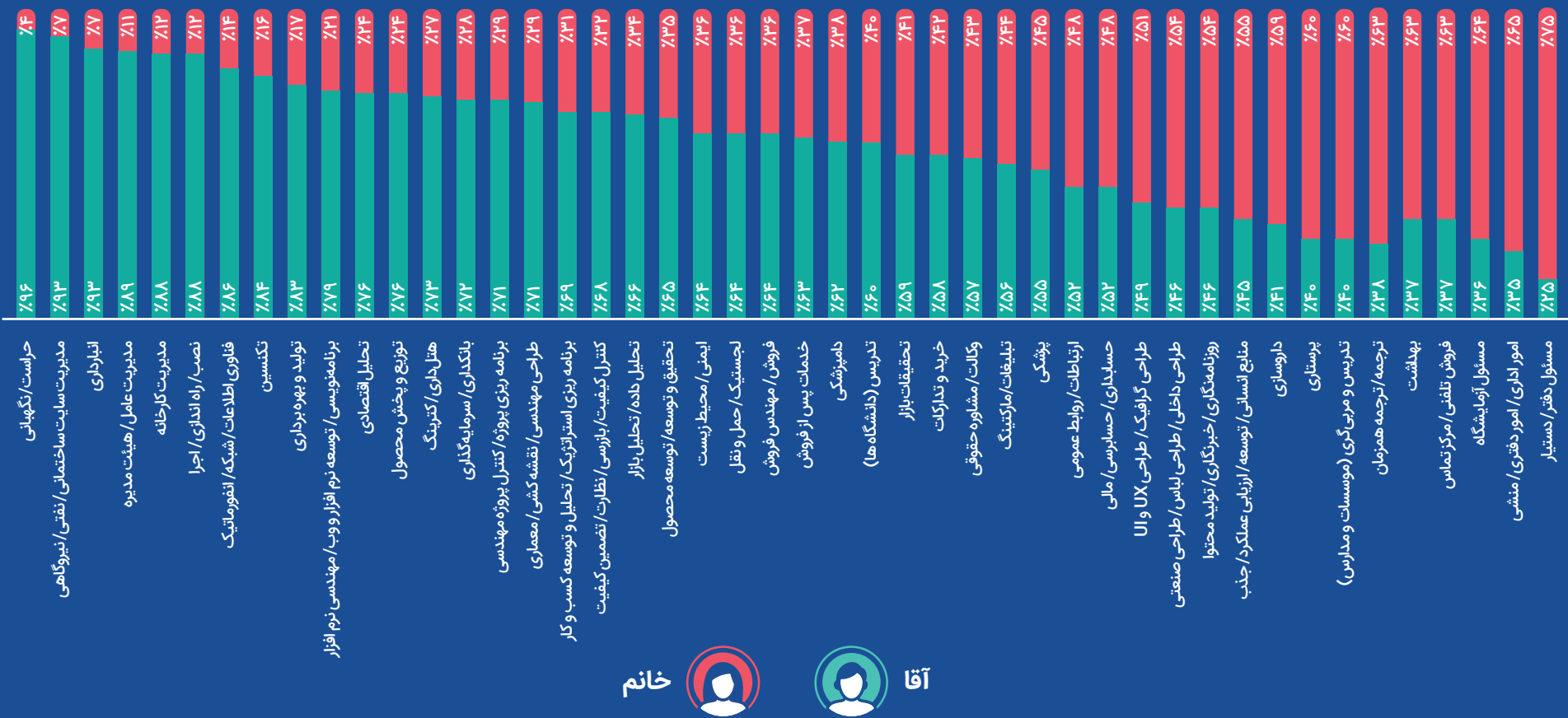


به طور کلی در سال ۱۴۰۲ در همه سطوح سازمانی، آقایان نسبت به خانمها حقوق بیشتری دریافت کرده‌اند. این تفاوت در بین کارشناسان ۱۳ درصد، در رده مدیران میانی ۱۹ درصد و در رده مدیران ارشد ۲۳ درصد بوده است.

نکته

نرخ مشارکت خانمها و آقایان در مشاغل مختلف چقدر است؟

درصد شاغلین خانم و آقا در گروه‌های شغلی مختلف در سال ۱۴۰۲



خانم

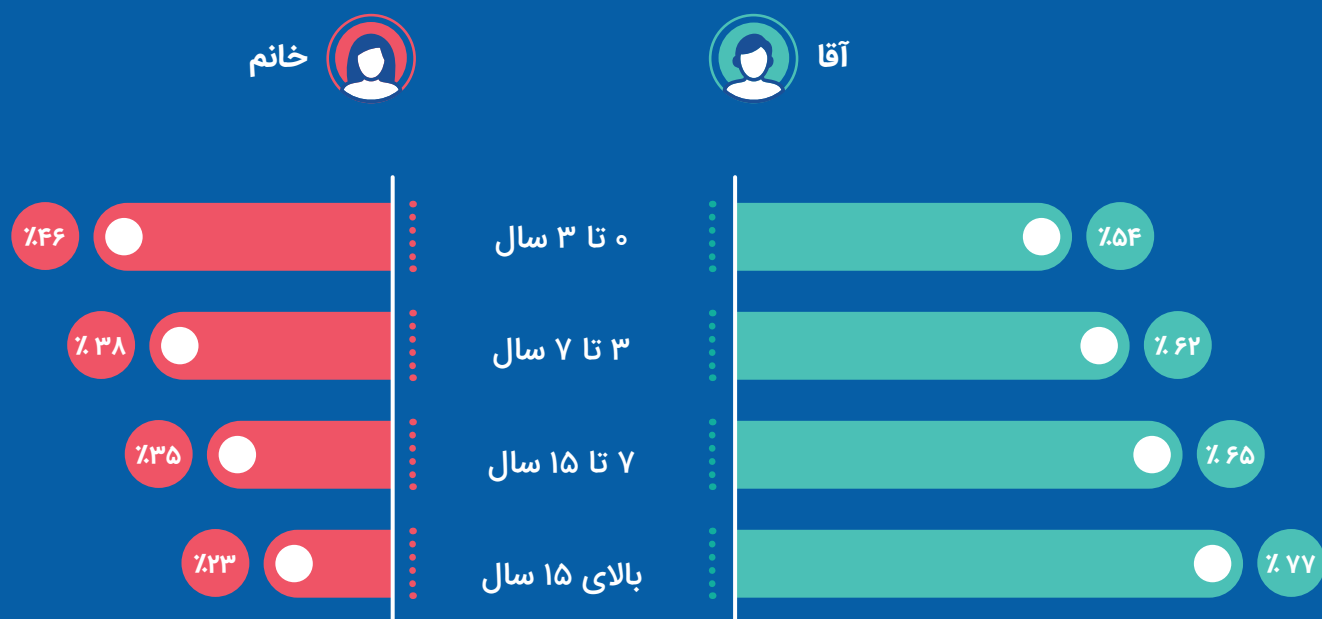


آقا



نرخ مشارکت خانمها و آقایان به تفکیک سابقه کار چقدر است؟

درصد اشتغال خانمها و آقایان با سوابق مختلف در سال ۱۴۰۲



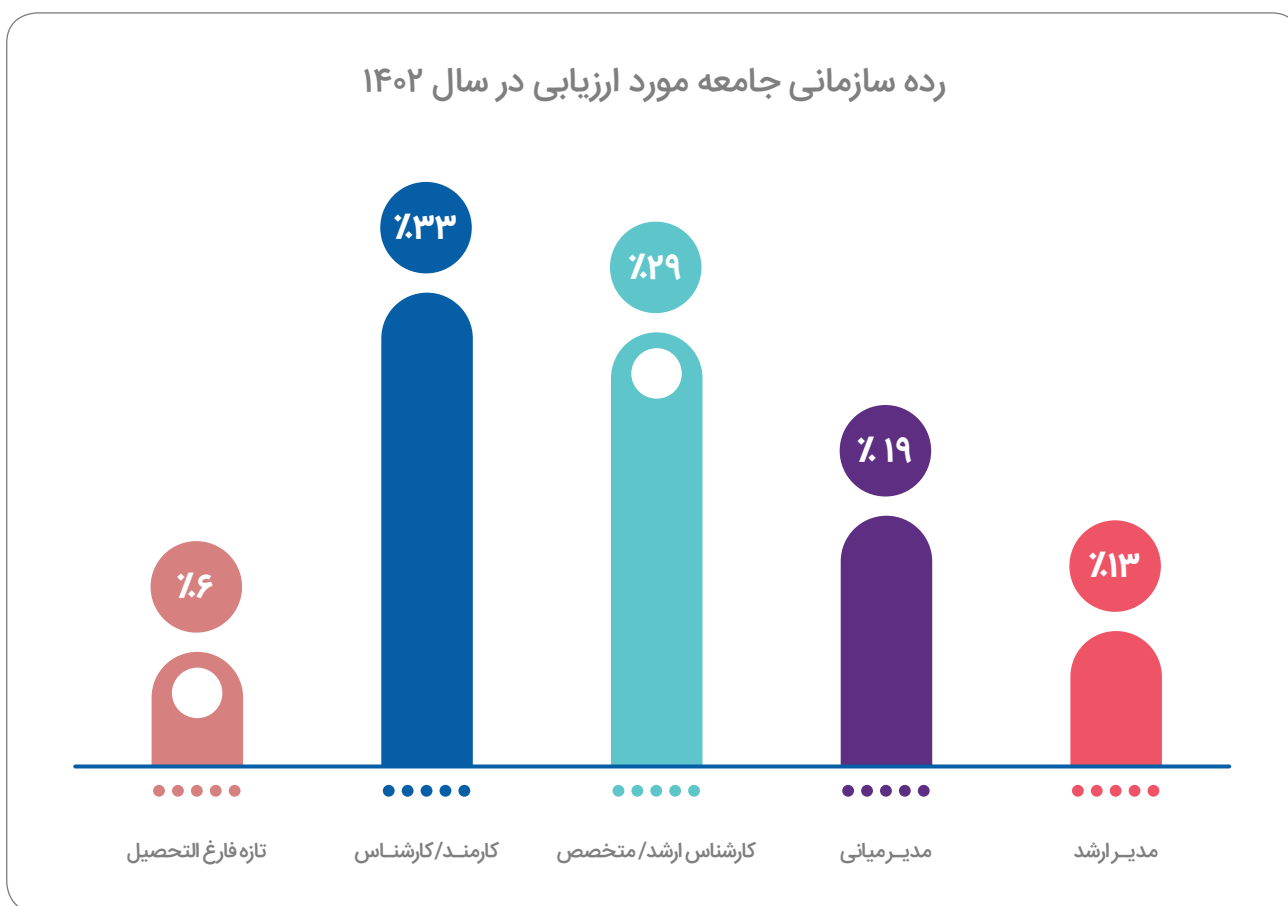
نرخ مشارکت خانمها و آقایان در سطوح و سوابق مختلف چقدر است؟

درصد اشتغال خانمها و آقایان با سوابق مختلف با توجه به رده سازمانی در سال ۱۴۰۲

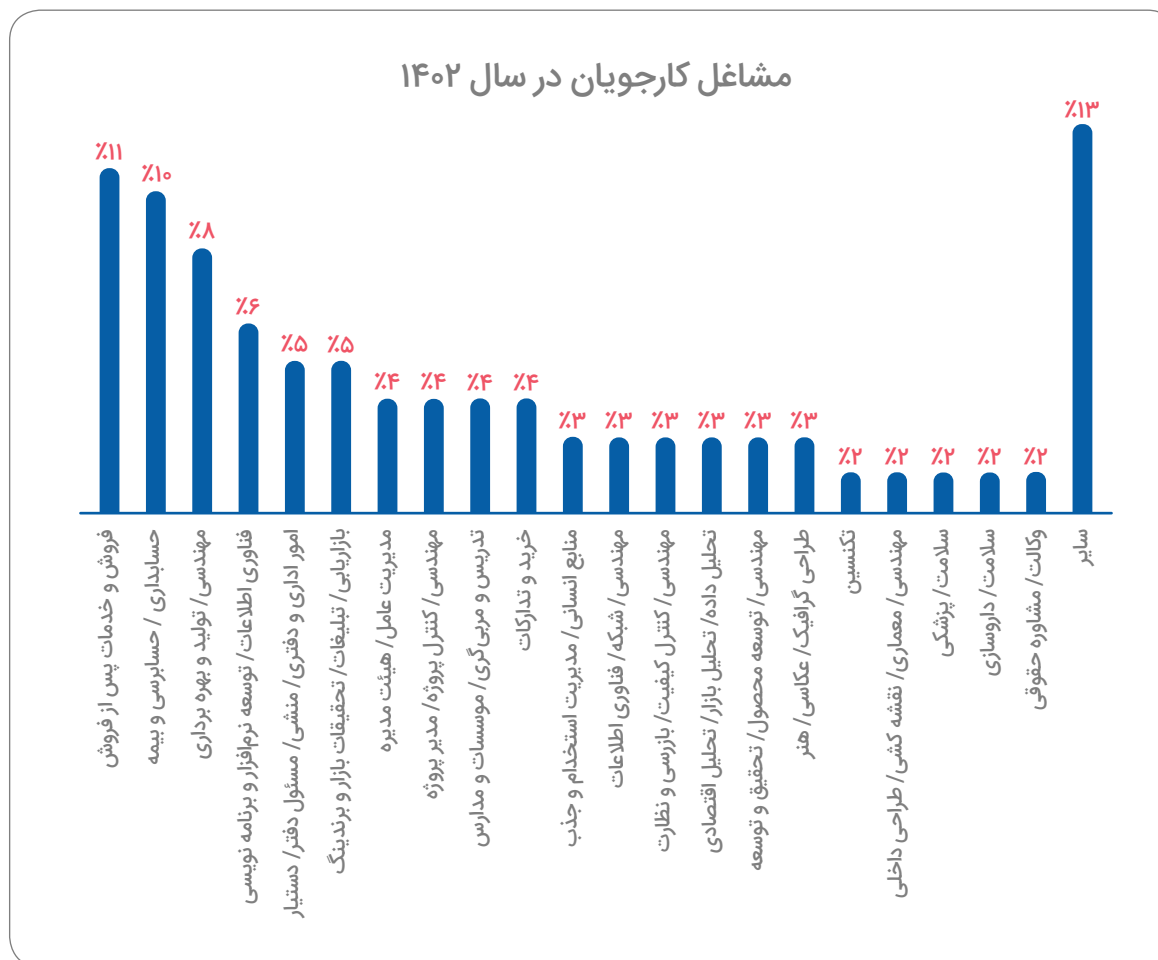


جامعه آماری گزارش

تعداد ۳۵۸,۸۹۱ نفر از متخصصان جویای کار در سال ۱۴۰۲

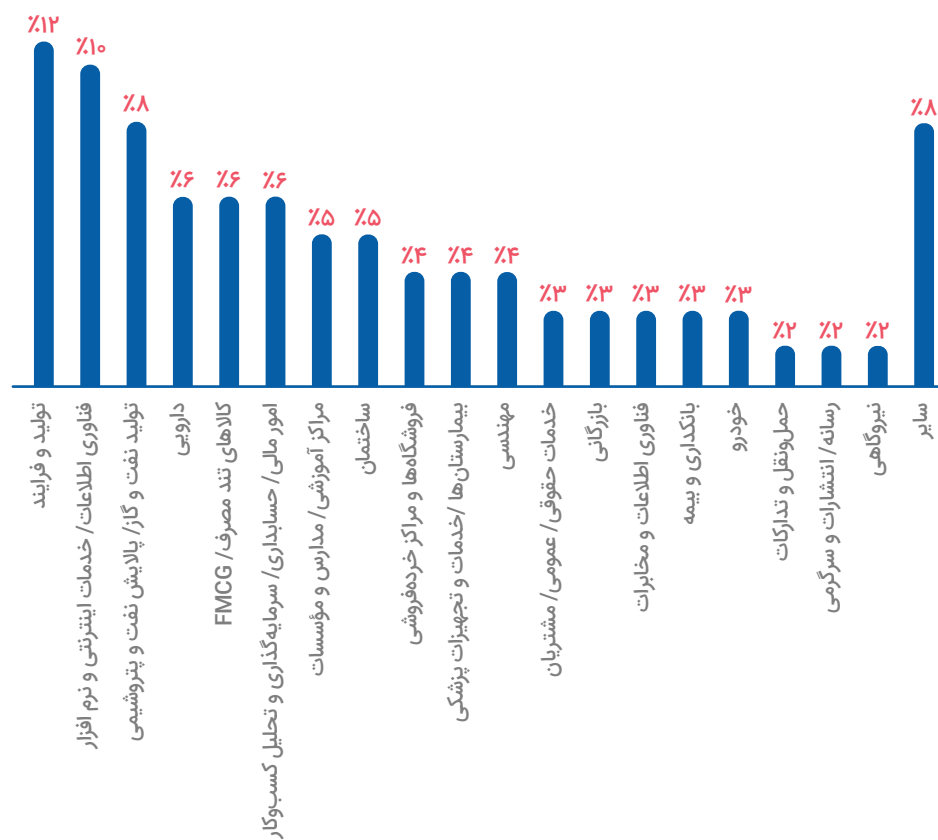


کارجویان مورد ارزیابی در چه مشاغلی هستند؟

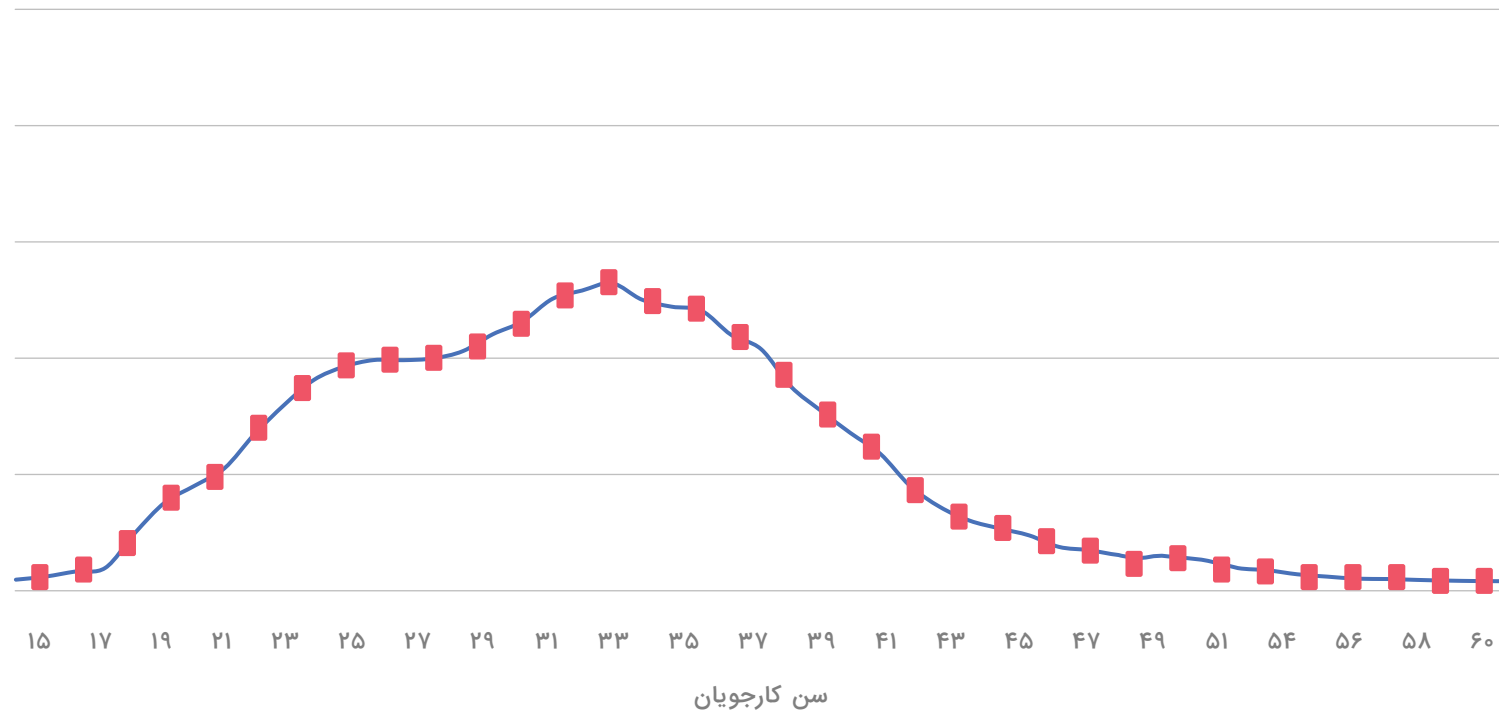


کارجویان در کدام صنایع کار کرده‌اند؟

انواع شرکت‌هایی که متخصصان در آن مشغول به کار هستند در سال ۱۴۰۲



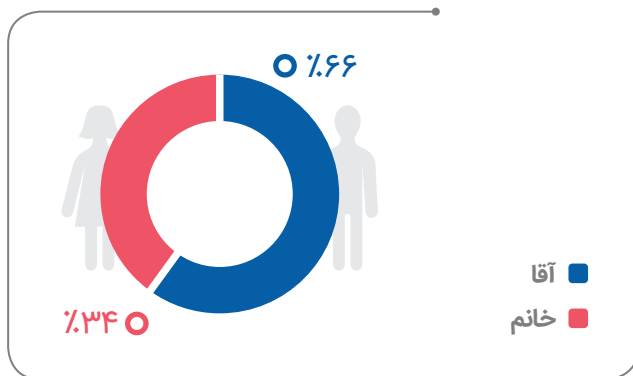
گروه سنی افراد مورد ارزیابی



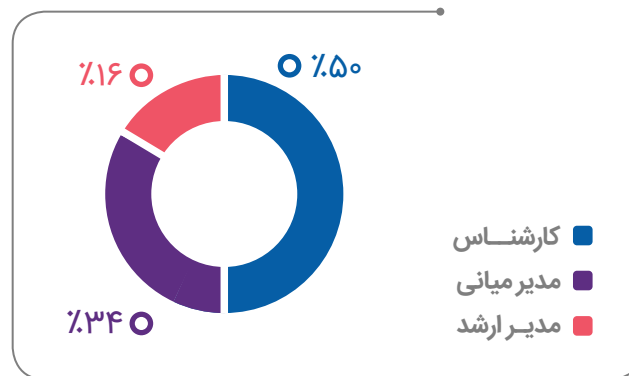
جامعه آماری بخش حقوق و دستمزد در سال ۱۴۰۲

(۳۶ هزار نفر از شاغلین)

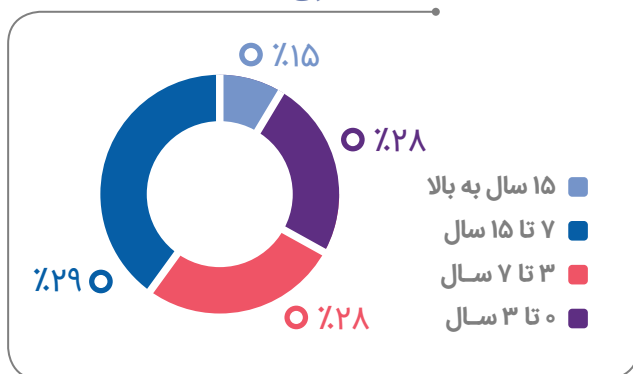
جنسیت



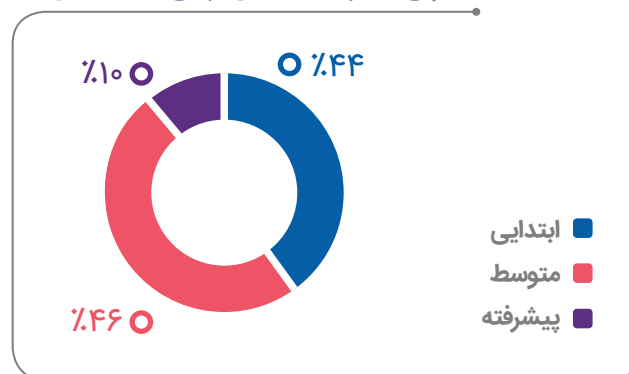
رده سازمانی



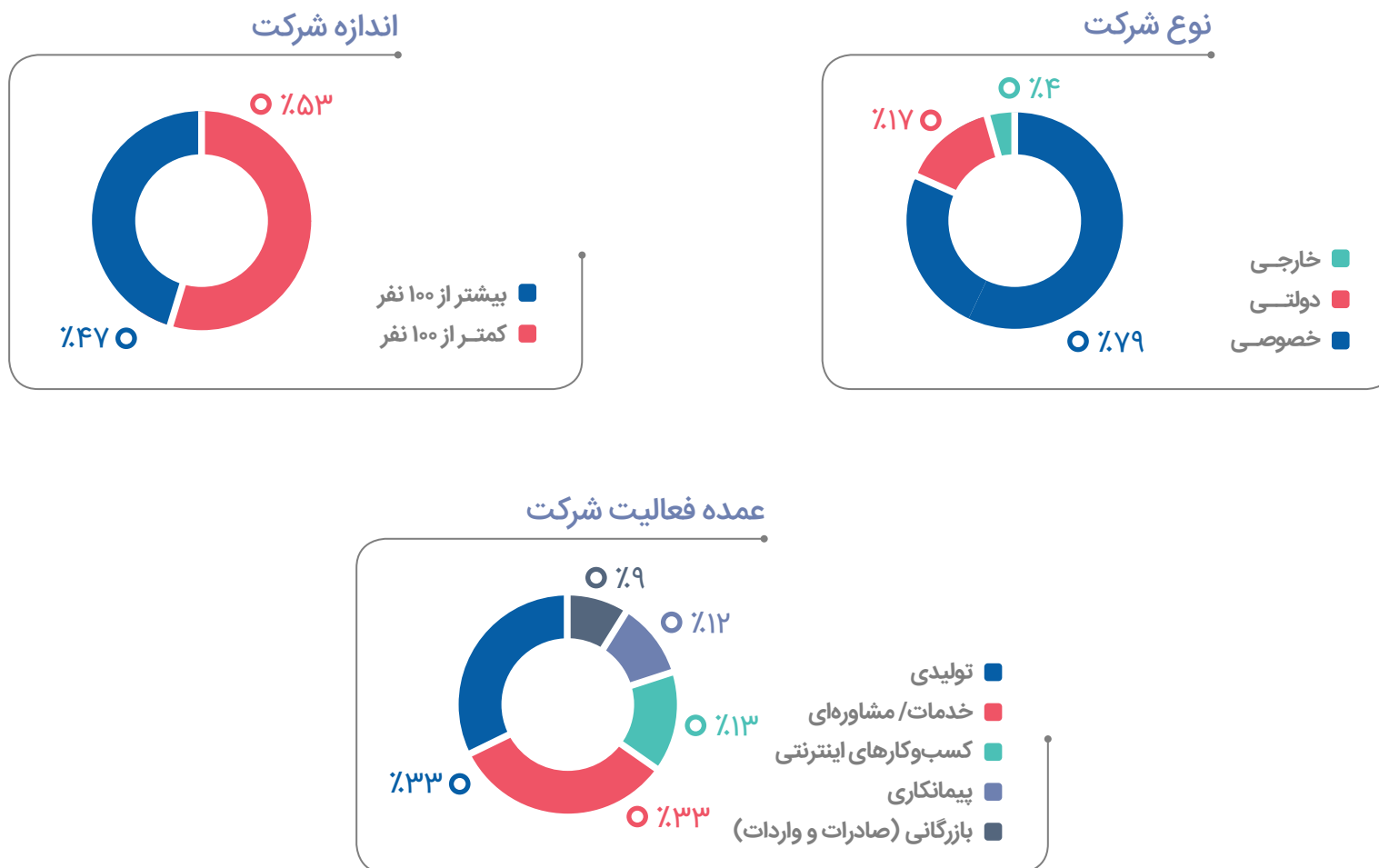
سابقه کاری



میزان نیاز به دانش زبان انگلیسی



افراد مورد ارزیابی در بخش حقوق و دستمزد در سال ۱۴۰۲ در چه شرکت‌هایی کار می‌کرده‌اند؟



روش‌شناسی بخش کارجویان گزارش

میانگین ماندگاری متخصصین

برای ارائه گزارش میزان ماندگاری کارجویان در سال ۱۴۰۲، اطلاعات مربوط به گروه شغلی و رده سازمانی متخصصینی که بر اساس به روز رسانی رزومه خود در سایت ایران‌تلنت، در سال ۱۴۰۲ سازمان خود را ترک کرده‌اند، استخراج شده است.

با انجام تحلیل‌های آماری بر روی داده‌های استخراج شده، سعی کردیم به ۲ پرسش زیر پاسخ دهیم:

۱. میانگین ماندگاری متخصصین گروه‌های شغلی مختلف در سازمان در سال ۱۴۰۲ چقدر بوده است؟
۲. میانگین ماندگاری متخصصین در پست‌های مختلف در سال ۱۴۰۲ چقدر بوده است؟

میانگین زمان استخدام متخصصین

برای ارائه این گزارش، بخشی از اطلاعات مربوط به تاریخ انتشار آگهی شغلی، گروه شغلی آگهی استخدام و تاریخ مشخص شدن کاندیدای استخدام هر آگهی از بانک اطلاعاتی فرصت‌های شغلی و رزومه‌های دریافتی گروه ایران‌تلنت که مربوط به سال ۱۴۰۲ می‌باشد استخراج شده است. در ادامه، فاصله زمانی میان تاریخ انتشار آگهی و تاریخ مشخص

شدن کاندیدای استخدام هر آگهی، به عنوان زمان استخدام آن آگهی محاسبه شده است. پس از آن، با انجام تحلیل‌های آماری، میانگین زمان استخدام هر گروهی شغلی محاسبه شده تا به این پرسش پاسخ دهیم که به طور متوسط، سازمان‌ها برای استخدام هر یک از متخصصین خود چه مدت تلاش می‌کنند؟

مسیر شغلی متخصصین

برای تهیه این گزارش، رزومه بخشی از کارجویانی که در سایت ایران‌تلنت رزومه خود را تکمیل کرده‌اند و بیش از ۵ سال سابقه کاری دارند، مورد بررسی قرار گرفته است. اطلاعات استخراج شده از این کارجویان شامل اولین و آخرین گروه شغلی ثبت شده در رزومه است. بر پایه اطلاعات استخراج شده، به دنبال پاسخ این سوال بوده‌ایم، که تغییر مسیر شغلی در متخصصان چگونه است و چند درصد از متخصصین هر گروه شغلی، هم‌اکنون در همان گروه شغلی‌ای که با آن وارد بازار کار شده‌اند مشغول به کار هستند؟

رزومه‌های ارسالی کارجویان

اطلاعاتی که در این بخش از گزارش آمده بر اساس رزومه‌هایی است که کارجویان ایران‌تلنت در سال ۱۴۰۲، برای فرصت‌های شغلی منتشر شده در سایت ارسال کرده‌اند.

روش‌شناسی بخش کارفرمایان گزارش

تحلیل‌های آماری

برای تهیه گزارشات این بخش، اطلاعات عنوان و گروه شغلی آگهی، شهر، رشته‌های تحصیلی مرتبط، صنعت، جنسیت، سن، نام شرکت و وضعیت رزومه‌های دریافتی استخراج شده‌اند. تحلیل‌های آماری انجام شده بر روی اطلاعات استخراج شده، به سوالات زیر پاسخ می‌دهد:

- ۱- بازار استخدام و فرصت‌های شغلی در کدام صنایع داغ‌تر است؟
- ۲- بیشترین فرصت‌های شغلی مربوط به کدام حوزه تخصصی است؟
- ۳- فارغ‌التحصیلان کدام رشته‌های تحصیلی تقاضای بیشتری در بازار کار دارند؟
- ۴- توزیع فرصت‌های شغلی که به صورت آنلاین منتشر شده‌اند در استان‌های کشور چگونه است؟

- ۵- تعادل جنسیتی در بازار کار چگونه است؟
- ۶- کدام شرکت‌ها بیشترین فرصت‌های شغلی را در سال ۱۴۰۲ ایجاد نموده‌اند؟
- ۷- کدام شرکت‌ها در قبال رزومه‌های دریافتی از متقاضیان مسئولانه‌تر عمل کرده‌اند؟

منبع گزارش کارفرمایان

در این بخش، آمارها از ۲ منبع زیر بدست آمده‌اند:

- ۱- آگهی‌های شغلی منتشر شده در سایت ایران‌تلنت در سال ۱۴۰۲
- ۲- آمارگیری از آگهی‌های شغلی آنلاین منتشر شده در سایر پلتفرم‌های کاریابی در سال ۱۴۰۲



IranTalent.com

همه حقوق چاپ و نشر این گزارش
محفوظ است.

راههای ارتباطی و تبادل نظر:

research@irantalent.com

۰۴ ۷۷ ۷۷ ۲۲ - ۲۱

