

# گزارش جامع منابع انسانی ۱۴۰۰

انتظارات، ویژگی‌های شخصیتی و جمیعت‌شناختی



"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 ۴۵ 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 حالی است 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 کارمنتهی می‌شود و برای کوتاه‌تر و موثرتر کردن این فرایند، از شاخص‌های استانداردی بهره می‌برند. سایر کارفرمایان باید به فهرست تقاضاهانگاه کنند و مسیرهای قبلی استخدام و عملکرد کارکنان را پایش کنند تا بفهمند کدام منبع مولد بهترین نتیجه است.

دھه‌هاست 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 اتفاق نظر اندازی در این مورد وجود دارد. این موضوع عمده‌ای 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	۱۵ رشته دانشگاهی با بیشترین کارجو
۹	۱۵ عنوان شغلی پر طرفدار
۱۰	حوزه علاقه مندی حرفه‌ای 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 تأهل 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 گروه‌های 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 تا هل
۳۰	۵ استان اول کشور با بیشترین تمایل به دورکاری
۳۱	مقایسه مقطع تحصیلی کارجویان در ۵ استان پر جمعیت کشور
۳۲	مقایسه حقوق موردنظر در استان‌های کشور
۳۳	مقایسه حقوق موردنظر کارجویان متاهل و مجرد
۳۴	مقایسه حقوق موردنظر در سطوح تحصیلی
۳۵	مقایسه میزان حقوق موردنظر در بازه‌های سنی
۳۶	مقایسه میزان حقوق موردنظر 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 مهارت‌سنگی 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 به دست 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.

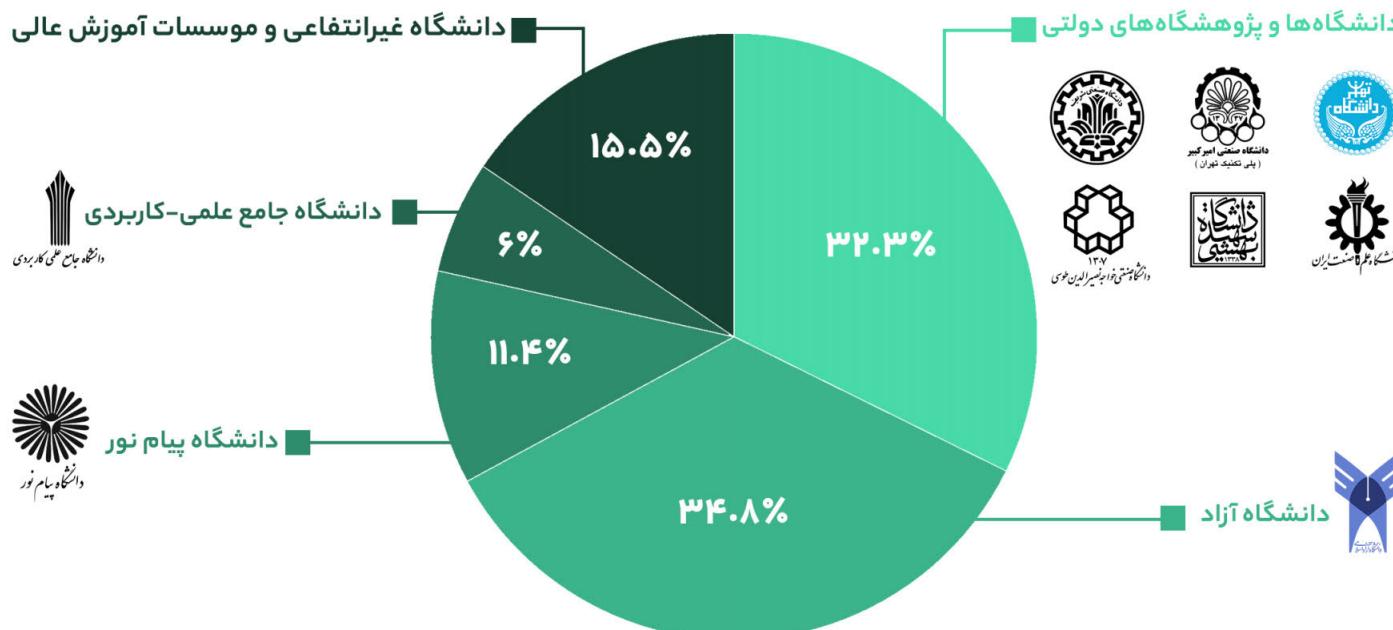
انتشار و استفاده از مطالب و محتواهای این گزارش تنها در صورت ذکر منبع، بلاامانع است.





## ”دانشگاه جامع علمی-کاربردی، کمترین میزان کارجویان“

از میان بانک اطلاعاتی ایران اجآر، بیشترین درصد کارجویان را فارغ‌التحصیلان دانشگاه آزاد اسلامی تشکیل می‌دهند. دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های دولتی نیز محل تحصیل ۳۲,۳٪ از شرکت‌کنندگان آزمون هستند.



\*پی‌نوشت: درنمودار فوق، لوگوها به صورت نمونه انتخاب شده‌اند.

## ۱۰ رشته دانشگاهی با پیشترین کارجو

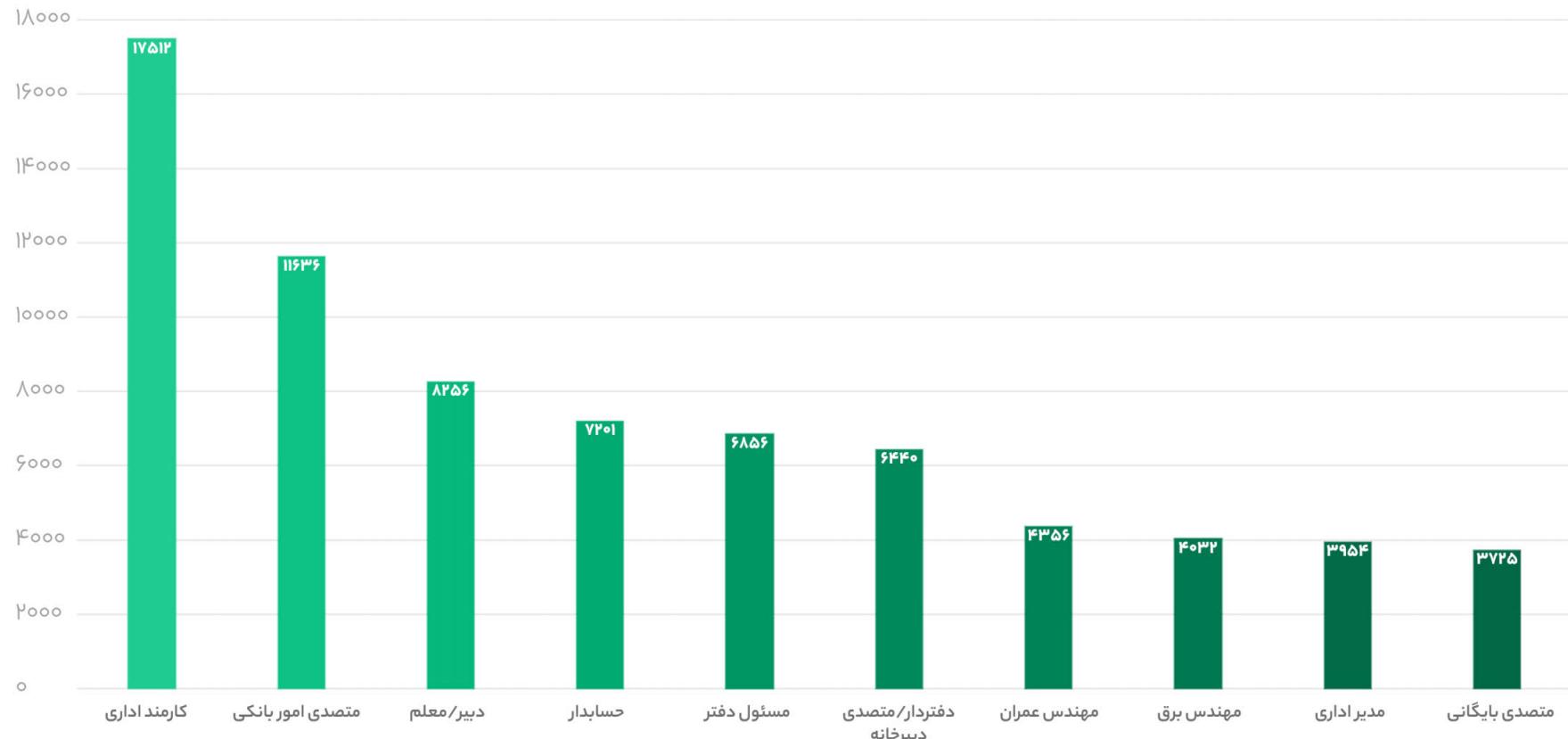
### حسابداری، بیشترین تعداد کارجویان

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.



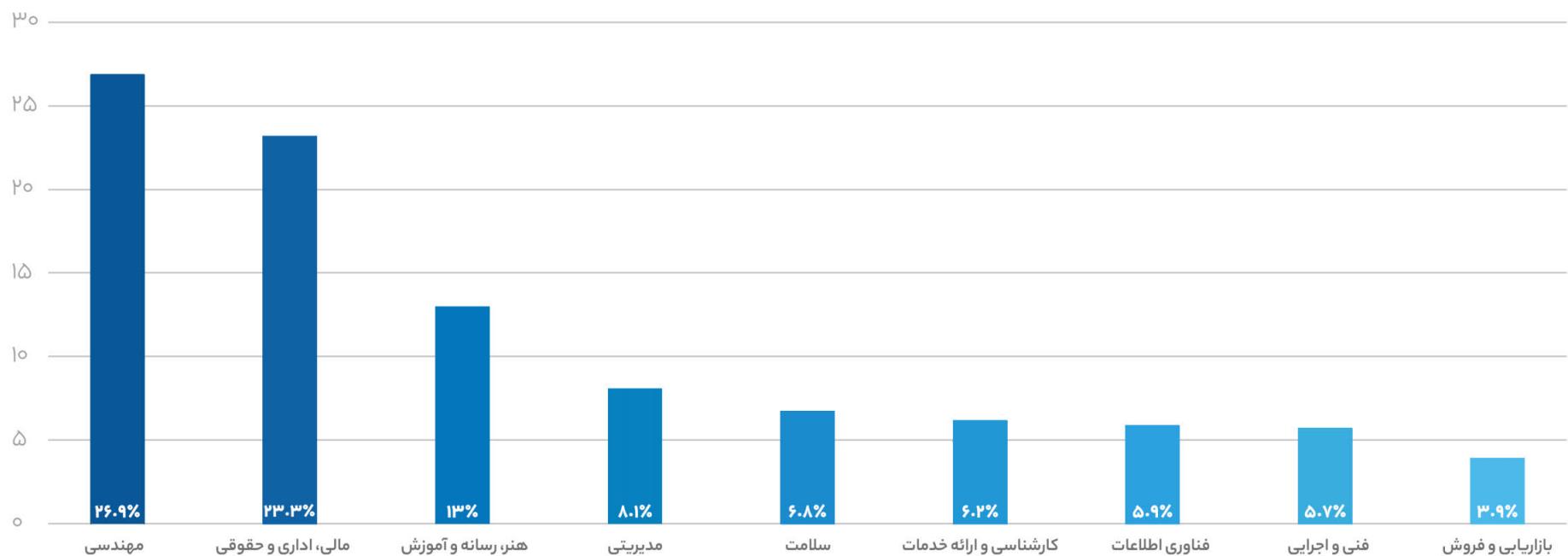
“**کارمند اداری، پرطرفدارترین عنوان شغلی در میان کارجویان**”

اطلاعات گردآوری شده در میان بیش از ۲۶۵ عنوان شغلی نشان داد، کارمند اداری بیشترین درخواست مقاضیان را به خود اختصاص داده است.



## “مهندسي، جذاب‌ترین حوزه فعالیت در میان کارجویان”

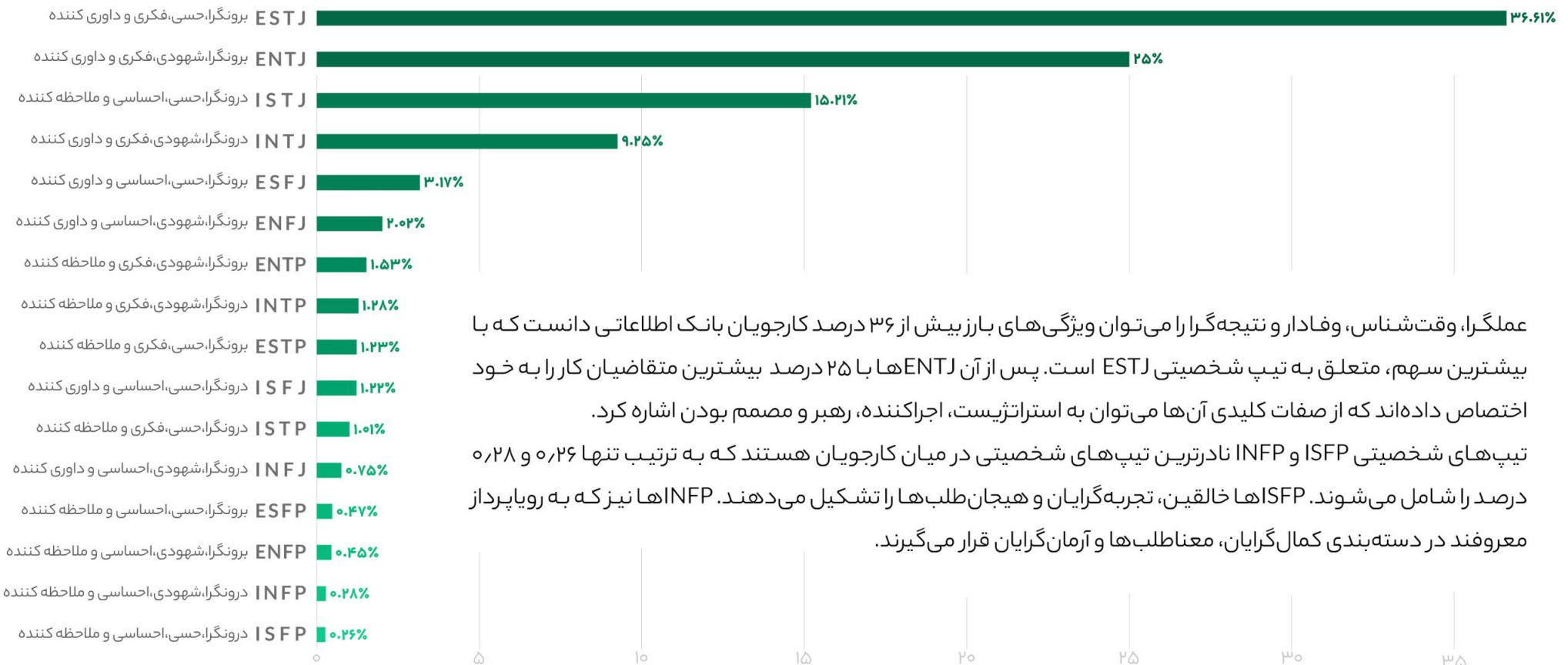
بیشترین علاقهمندی به حوزه فعالیت تخصصی با ۲۷٪ از کارجویان، مربوط به دسته شغلی مهندسی است. بعد از مهندسی، بخش مالی، اداری و حقوقی بیشترین کارجویان را به خود اختصاص داده‌اند.



# تفکیک کارجویان بر مبنای تیپ شخصیتی آزمون MBTI

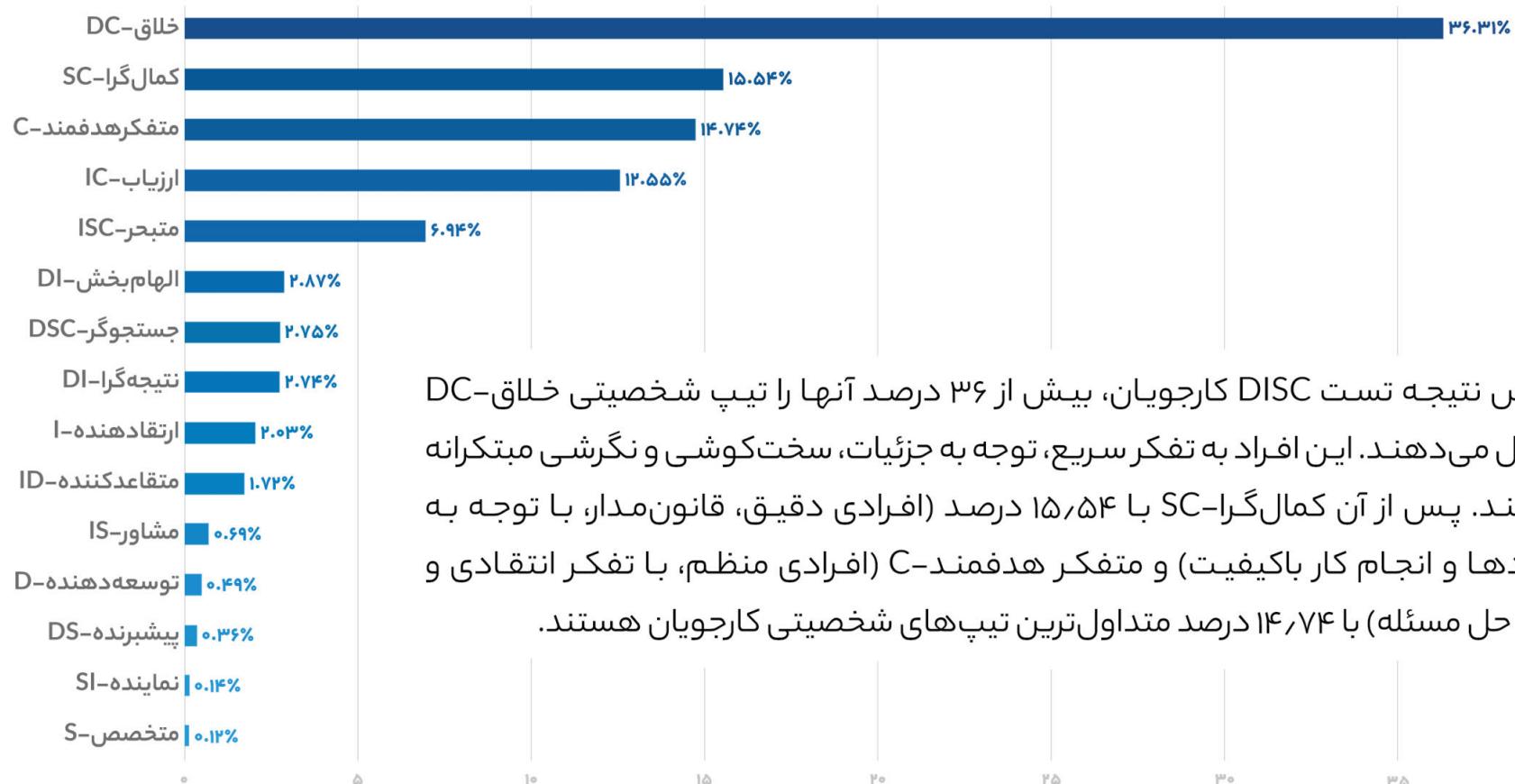
۱۱

## ” ESTJ، شخصیت غالب کارجویان ”



# تفکیک کارجویان بر مبنای تیپ شخصیتی آزمون DISC

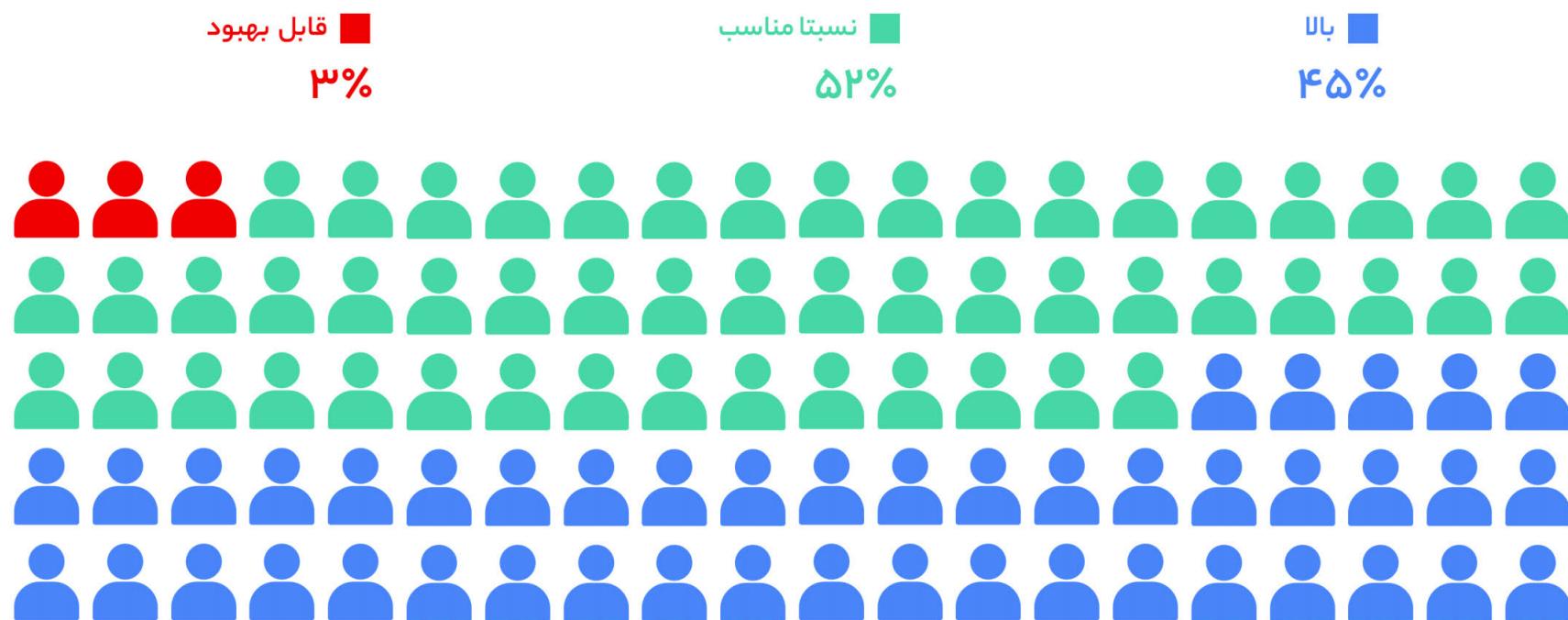
## خلاق-DC، بیشترین تیپ شخصیتی کارجویان



براساس 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 (افرادی دقیق، قانون‌مدار، با توجه به بازخوردها و انجام کار با کیفیت) و متفکر‌هدفمند-C (افرادی منظم، با تفکر انتقادی و مهارت حل مسئله) با ۱۴,۷۴ درصد متداول‌ترین تیپ‌های شخصیتی کارجویان هستند.

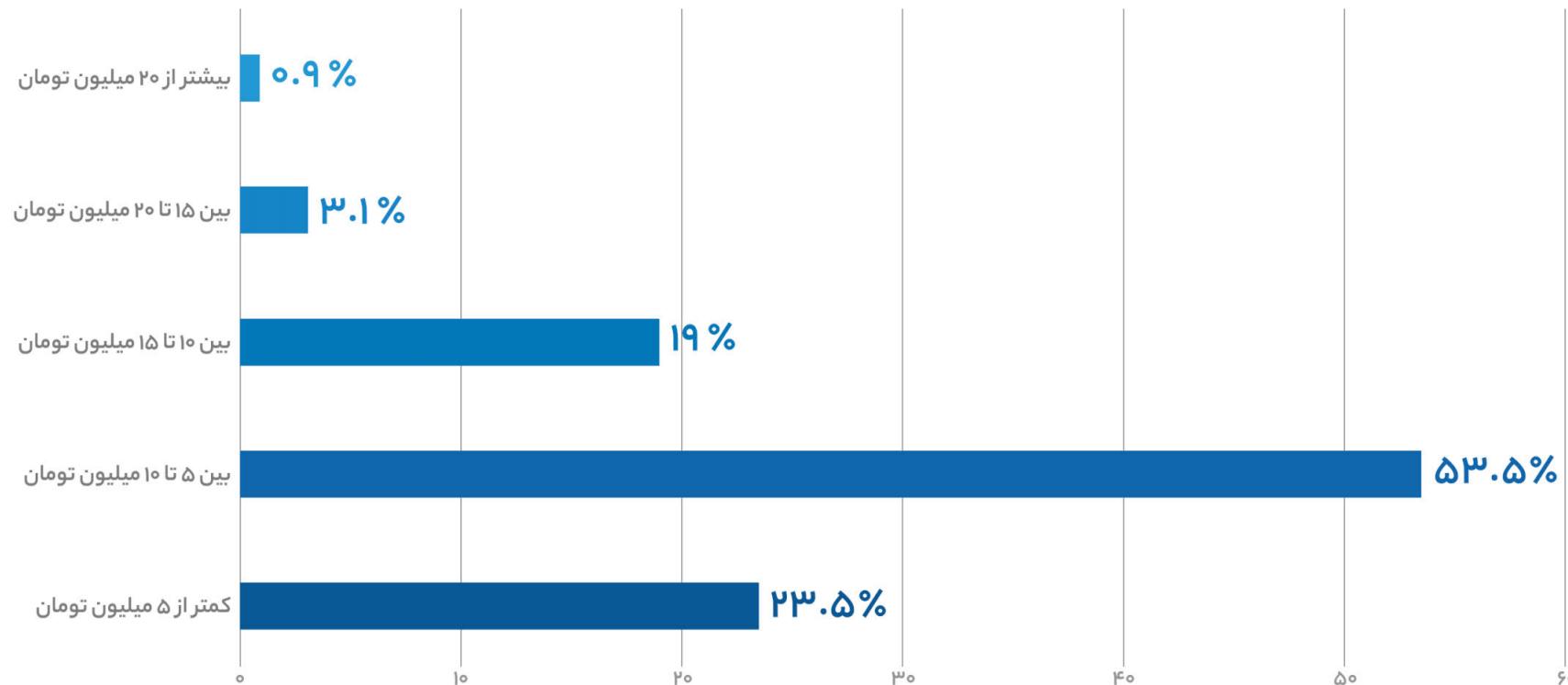
”هوش هیجانی بالا در ۴۵ درصد از کارجویان“

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

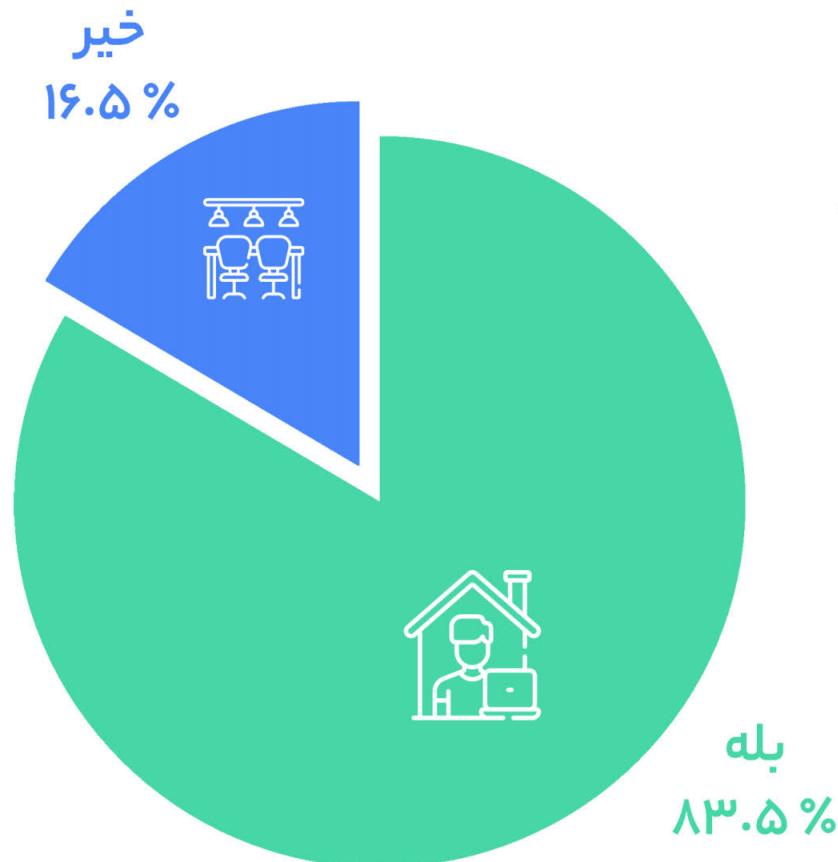


## “ ۵ تا ۱۰ میلیون تومان، حقوق درخواستی نیمی از کارجویان ”

بررسی داده کارجویان بانک اطلاعاتی ایران اچ آر 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 اج آرنشان می‌دهد که بیشتر افراد، تحصیلات دانشگاهی در سطح کارشناسی دارند. کارجویان با تحصیلات کارشناسی ارشد، کاردانی، دیپلم و دکتری به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. همچنین تنها ۶۶٪ از آن‌ها تحصیلاتی پایین‌تر از دیپلم دارند.



۵.۶۶%

زیر دیپلم



۵.۱۳%

دیپلم



۵.۲۵%

کاردانی



۵۷.۵۵%

کارشناسی



۲۸.۵۳%

کارشناسی  
ارشد

۱۰.۸۴%

دکتری

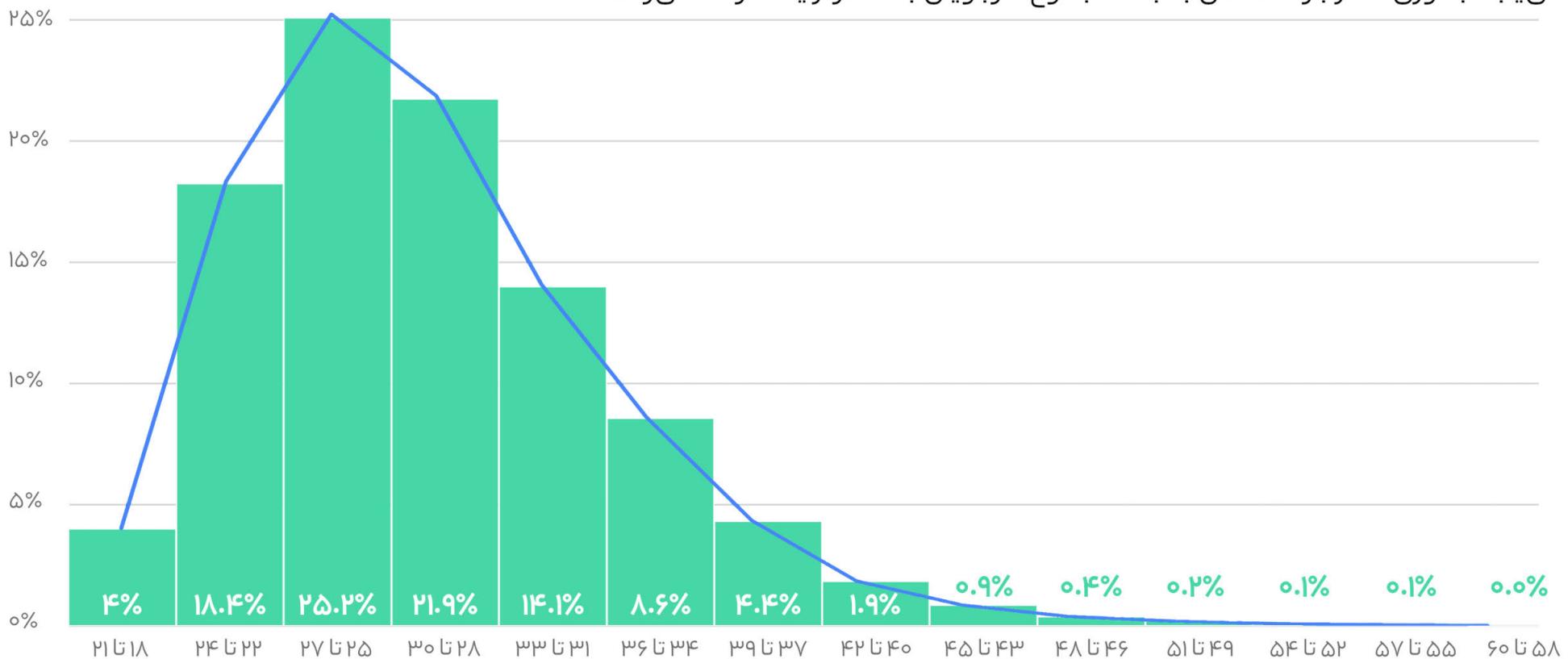
## کارجویان مجرد دو برابر کارجویان متاهل

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.



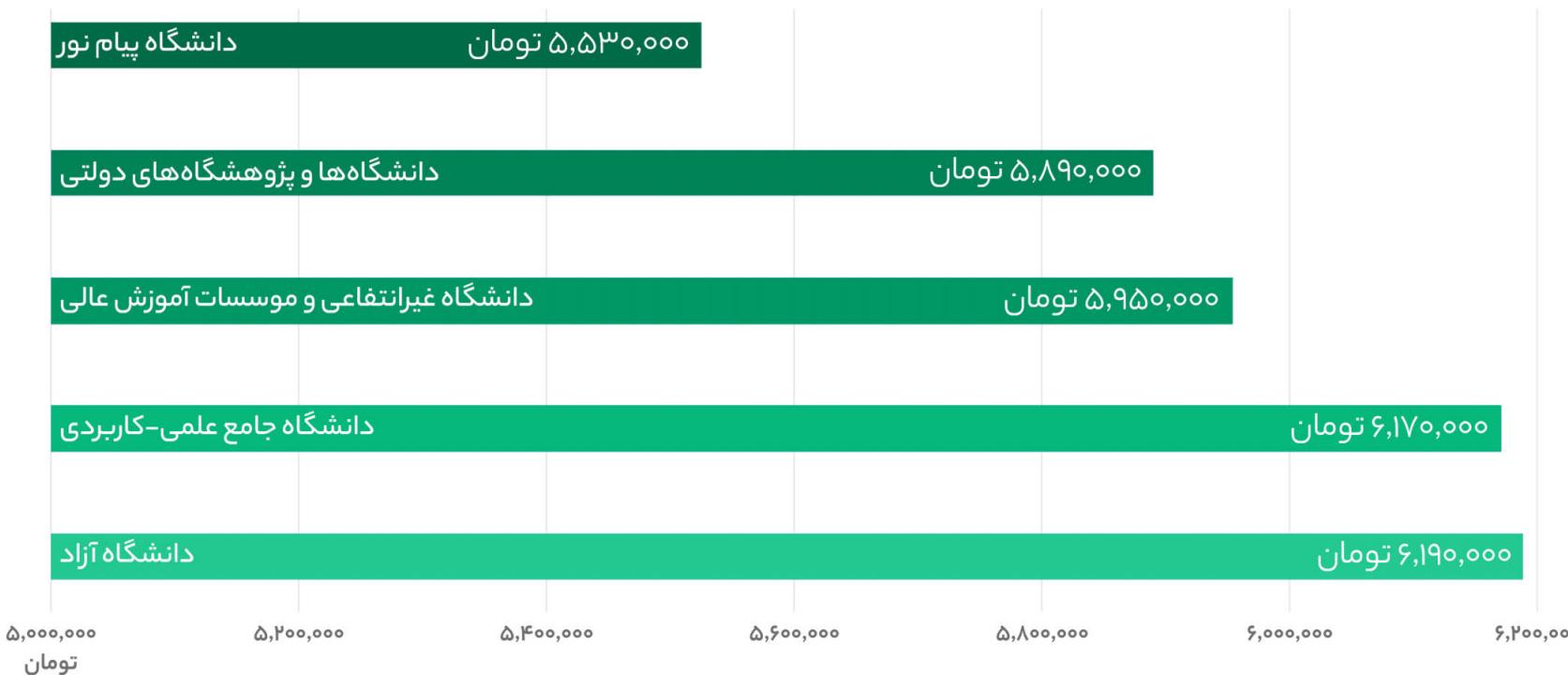
## تهران، استانی با بیشترین تعداد کارجویان

تهرانی‌ها بیشترین تعداد متقارضیان را تشکیل می‌دهند و استان خراسان رضوی و اصفهان به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. علاوه بر این، استان‌های بوشهر و کهگیلویه و بویراحمد کمترین تعداد کارجویان را داشته‌اند.



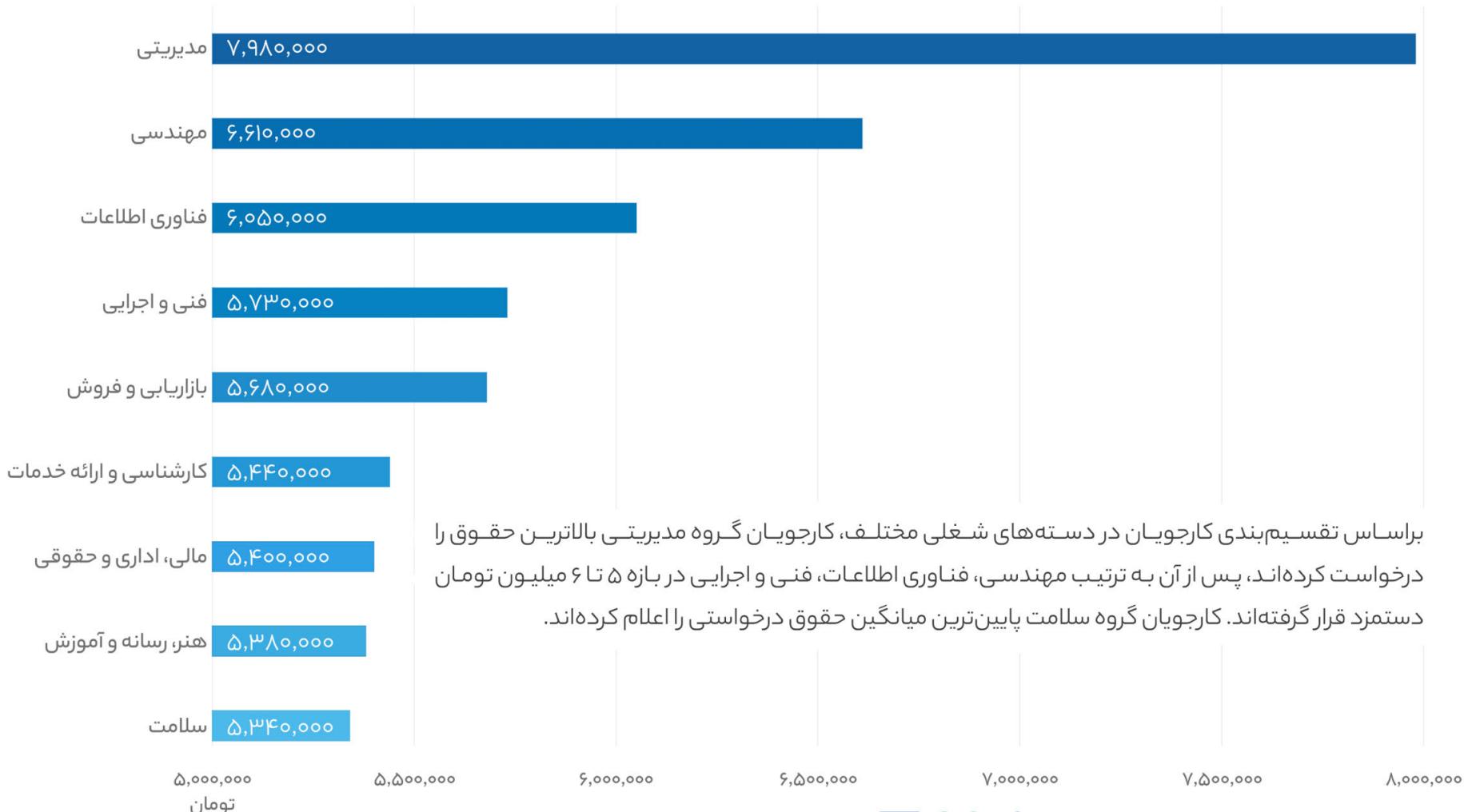
## دانشگاه پیام نور، کمترین حقوق مورد انتظار

بالاترین میانگین حقوق درخواستی ۶,۱۹۵,۰۰۰ تومان و کمترین آن معادل ۵,۵۳۵,۰۰۰ تومان است که کارجویان بانک اطلاعاتی ایران اچ آر تمایل به دریافت آن دارند. علاوه بر این متقارضیان دانشگاه‌های آزاد اسلامی و جامع علمی-کاربردی بطور میانگین بالاترین میزان حقوق را در میان کارجویان درخواست کردند. به ترتیب فارغ‌التحصیلان دانشگاه غیرانتفاعی و موسسات آموزش عالی، دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های دولتی و دانشگاه پیام نور در رد های بعدی، دستمزد کمتری را برای شروع به کار اعلام کردند.



# میانگین حقوق درخواستی در گروه‌های شغلی

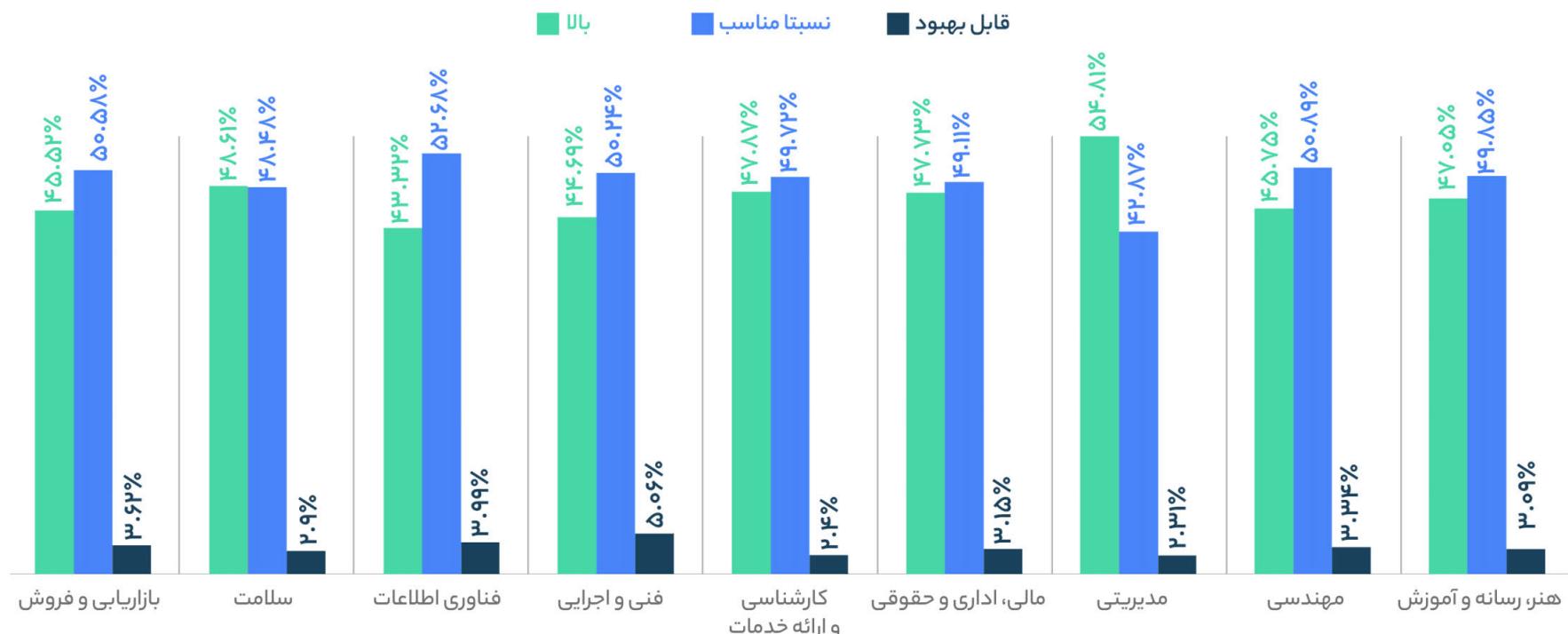
## “ گروه مدیریتی، بالاترین حقوق مورد انتظار ”



# مقایسه هوش هیجانی به تفکیک گروه‌های شغلی

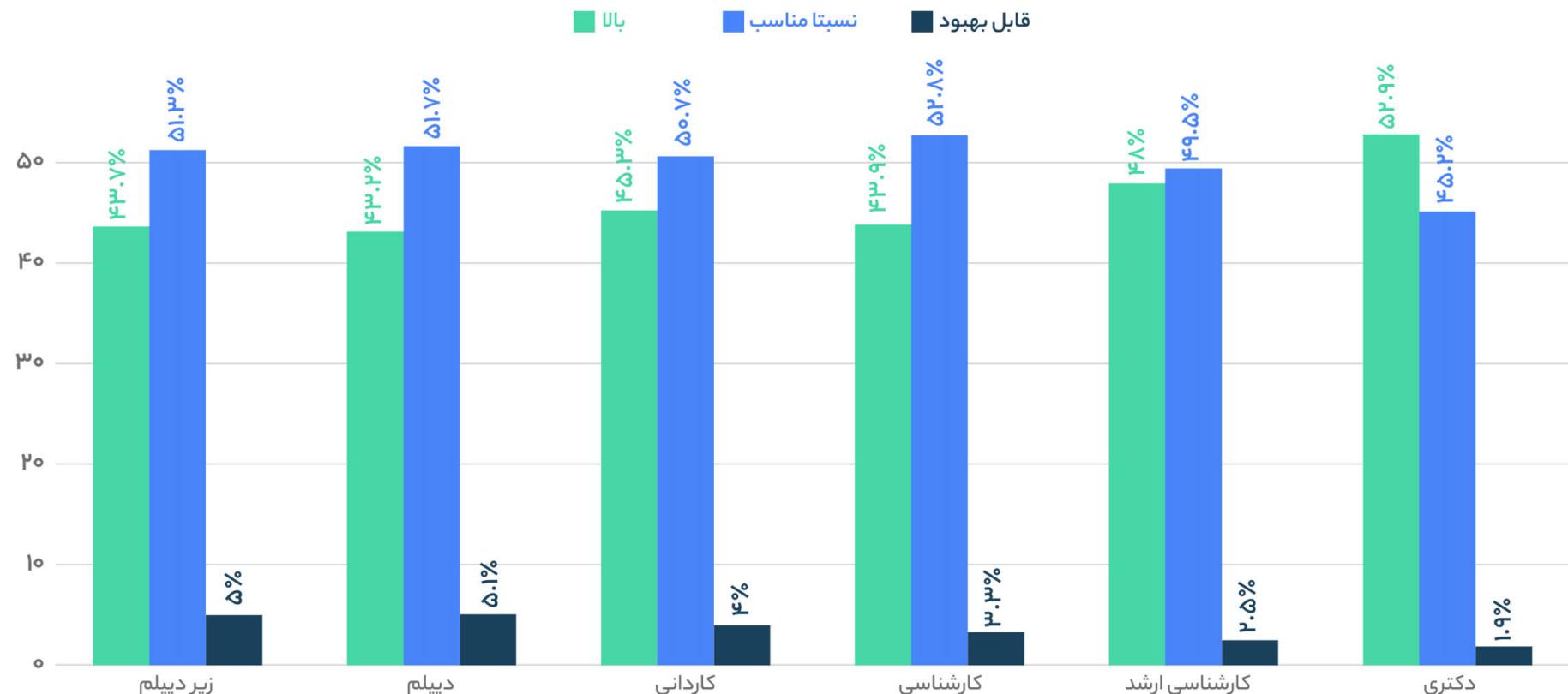
## گروه مدیریتی، بالاترین هوش هیجانی

از میان کارجویان گروه مدیریتی ۱۸,۵۴ درصد آنها هوش هیجانی بالاتری داشتند که در میان سایر مشاغل تعداد بیشتری را در این ردیف خود اختصاص دادند. ۱۷,۸۷ درصد کارجویان مدیریت هوش هیجانی نسبتاً متوسط و ۱۳,۲ درصد آنها در ردیف قابل بهبود قرار می‌گرفتند. بعد از مقاضیان گروه مدیریتی، گروه سلامت قرار دارند که ۱۶,۶۱ درصد آنها از هوش هیجانی بالایی برخوردارند، ۱۴,۴۸ درصد آنها در ردیف نسبتاً مناسب هستند و ۱۲,۹ درصد ردیف قابل بهبود را تشکیل دادند.



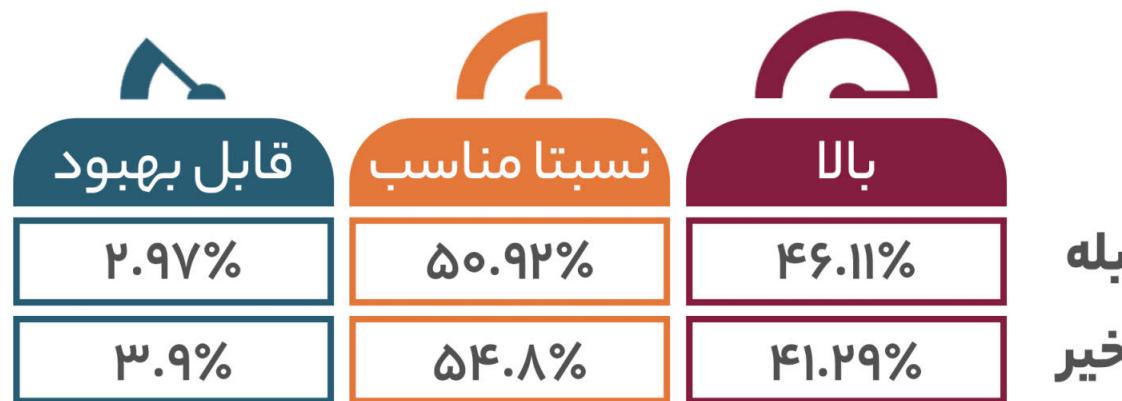
## فارغ التحصیلان دکتری، بالاترین هوش هیجانی

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.



## مقایسه تمایل به دورکاری در سطوح مختلف هوش هیجانی

”**کمترین تمایل به دورکاری، کارجویانی با هوش هیجانی قابل بهبود**“



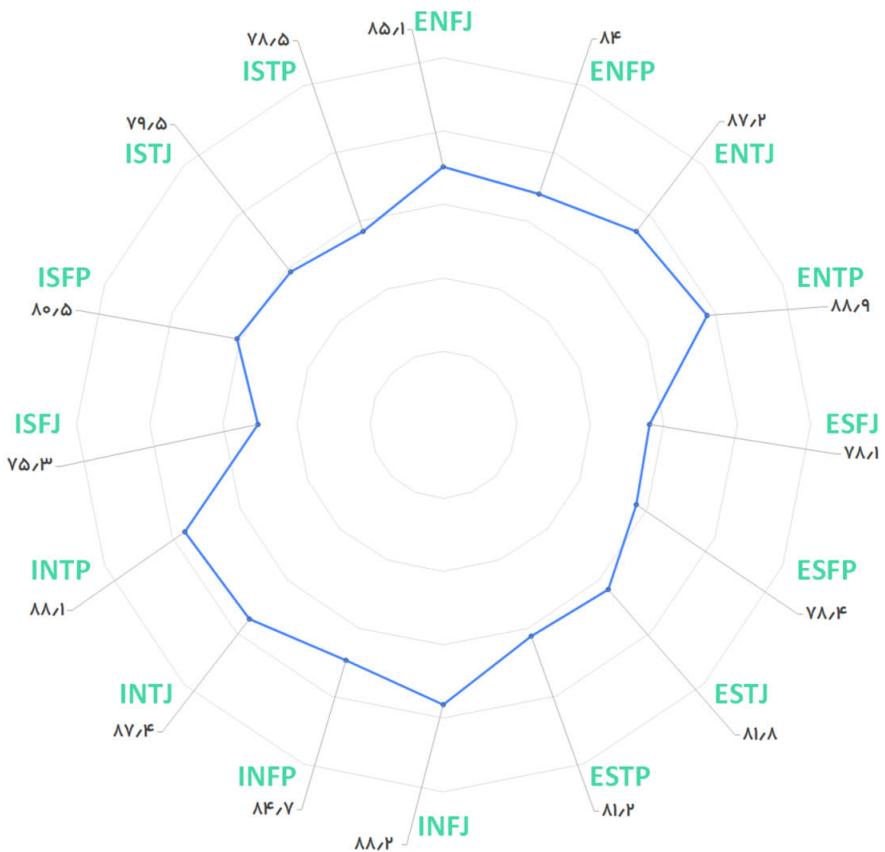
۱۴۶,۱۱ درصد کارجویان متمایل به دورکاری و ۴۱,۲۹ درصد کارجویانی که کار حضوری را ترجیح می‌دادند، از هوش هیجانی بالایی برخوردارند.

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 تمايل به دورکاري در ميان تيپ‌های شخصيتی آزمون MBTI

”دورکاري، انتخاب اکثریت تيپ‌های شخصیتی“



بطور متوسط ۸۵ درصد تيپ‌های شخصيتی آزمون MBTI تمايل به دورکاري داشتند. از اين ميان INFJ با ۸۸.۲ درصد و INTP با ۸۸.۱ درصد بالاترین میزان تمايل به دورکاري را در اين آمار به خود اختصاص دادند. افرادی با تيپ شخصيتی INFJ را کمال‌گرایان، معناطلب‌ها و آهانگ‌گرایان تشکيل مى‌دهند، INTP نيز منطق‌گرایان، مفهوم‌پردازان و دانش‌طلبان هستند. بيشترین تمايل به کار حضوري نيز در گروه ISFJ با ۷۴.۷ درصد و ESFJ با ۲۱.۹ درصد دیده شد. JISFJ‌ها و ESFJ‌ها به محافظین، امنیت‌طلب‌ها و سنت‌گرایان شناخته مى‌شوند. JISFJ مدافع و ESFJ‌ها حامی هستند.

## ”افزایش تمایل به دورکاری با افزایش سطح تحصیلی“

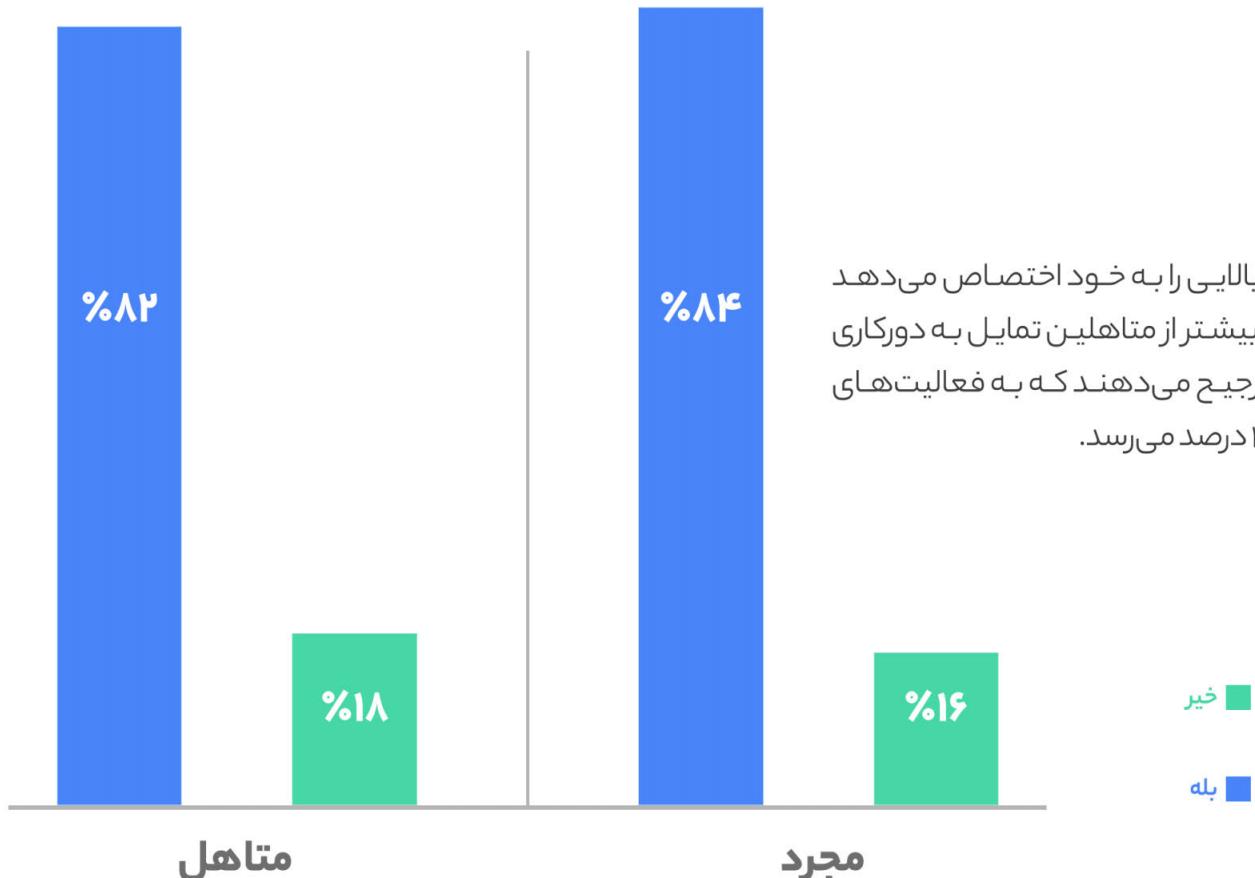


## “۶۳ تا ۴۵ سال، بیشترین بازه سنی علاقهمند به دورکاری”

اکثریت قابل توجهی از کارجویان در تمامی بازه‌های سنی تمایل به دورکاری دارند. در این میان مقاضیان 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.



” عدم تأثیر وضعیت تأهل بر تمایل به دورکاری ”



در هر دو گروه تمایل به دورکاری درصد بالایی را به خود اختصاص می‌دهد که از این میان مقاضیان مجرد ۲ درصد بیشتر از متاهلین تمایل به دورکاری داشتند. بطوری که ۱۶ درصد از مجردان ترجیح می‌دهند که به فعالیت‌های حضوری بپردازند، این عدد در متاهلین به ۱۸ درصد می‌رسد.

## ۵ استان اول کشور با بیشترین 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 متقدیان 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.

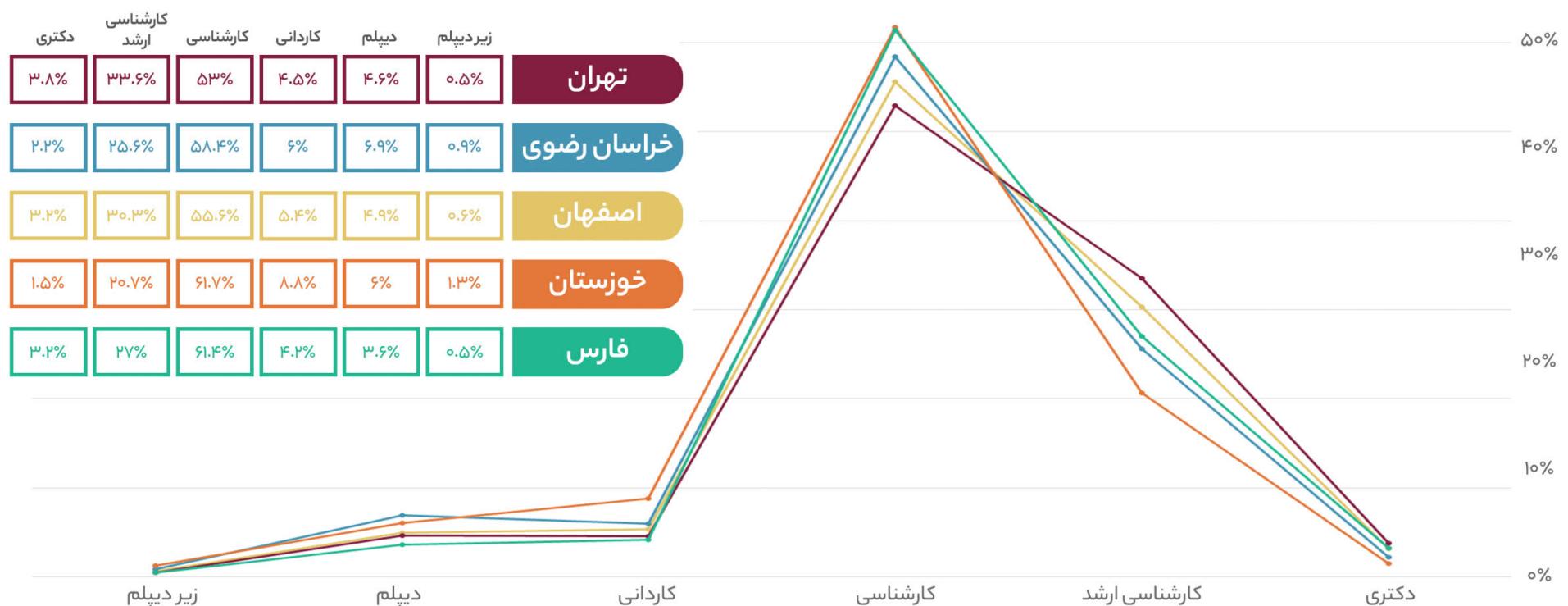


	خیر	بله	
تهران	۱۳%	۸۷%	
سمنان	۱۴%	۸۶%	
چهارمحال و بختیاری	۱۵%	۸۵%	
خراسان جنوبی	۱۵%	۸۵%	
کهگیلویه و بویراحمد	۱۵%	۸۵%	

# مقایسه مقطع تحصیلی کارجویان در ۵ استان پر جمیعت کشور

## تهران، استانی با بیشترین درصد کارجوی دکتری

در میان مقاطع تحصیلی، مقطع کارشناسی بیشترین درصد متقارضیان را در استان‌های پر جمیعت و همچنین کل کشور به خود اختصاص داده است. بعد از آن مقطع کارشناسی ارشد قرار دارد. اما در میان استان‌های پر جمیعت 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 کارکه درخواست حقوقی کمتر از ۵ میلیون تومان داشته‌اند، 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 کهکیلویه و بویراحمد است.

بیشتر از ۲۰ میلیون	بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون	بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون	بین ۵ تا ۱۰ میلیون	کمتر از ۵ میلیون		بیشتر از ۲۰ میلیون	بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون	بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون	بین ۵ تا ۱۰ میلیون	کمتر از ۵ میلیون	
۱.۰%	۳۸%	۱۹.۸%	۵۲.۷%	۲۳.۸%	فارس	۰.۷%	۲.۵%	۱۷.۴%	۵۴.۷%	۳۴.۸%	آذربایجان شرقی
۰.۶%	۲.۲%	۱۷.۸%	۵۴.۵%	۲۵.۰%	قزوین	۱.۲%	۳.۰%	۲۰.۲%	۵۳.۳%	۳۰.۳%	آذربایجان غربی
۰.۹%	۳.۷%	۱۷.۵%	۵۲.۳%	۲۵.۶%	قم	۰.۷%	۱.۵%	۱۷.۶%	۵۱.۰%	۲۹.۱%	اردبیل
۰.۵%	۲.۶%	۱۹.۵%	۵۳.۹%	۳۳.۴%	کردستان	۱.۱%	۳.۱%	۱۷.۸%	۵۳.۳%	۳۴.۶%	اصفهان
۰.۵%	۳.۴%	۱۷.۸%	۵۳.۳%	۲۴.۹%	کرمان	۰.۷%	۳.۶%	۱۹.۶%	۵۵.۸%	۲۰.۳%	البرز
۰.۹%	۲.۸%	۱۶.۴%	۵۵.۶%	۳۴.۳%	کرمانشاه	۱.۳%	۳.۶%	۲۳.۵%	۵۲.۵%	۱۹.۲%	ایلام
۱.۱%	۳.۵%	۳۳.۷%	۵۰.۹%	۱۰.۹%	کهگیلویه و بویراحمد	۱.۳%	۶.۸%	۲۶.۴%	۵۰.۴%	۱۵.۲%	بوشهر
۰.۷%	۲.۵%	۱۳.۷%	۵۴.۹%	۲۸.۲%	گلستان	۱.۲%	۴.۵%	۲۱.۵%	۵۲.۳%	۲۰.۶%	تهران
۰.۶%	۲.۴%	۱۳.۳%	۵۳.۷%	۳۰.۰%	گیلان	۰.۳%	۲.۱%	۱۹.۱%	۵۴.۸%	۲۳.۷%	چهارمحال و بختیاری
۰.۷%	۲.۴%	۱۹.۸%	۵۶.۱%	۲۱.۰%	لرستان	۰.۹%	۲.۳%	۱۲.۸%	۴۹.۶%	۳۴.۶%	خراسان جنوبی
۱.۰%	۲.۴%	۱۶.۰%	۵۴.۷%	۲۵.۸%	مازندران	۰.۹%	۲.۳%	۱۵.۶%	۵۳.۵%	۲۷.۷%	خراسان رضوی
۰.۵%	۲.۹%	۱۷.۹%	۵۴.۱%	۲۴.۷%	مرکزی	۰.۷%	۲.۵%	۱۶.۸%	۵۵.۰%	۲۵.۱%	خراسان شمالی
۱.۱%	۴.۰%	۲۱.۷%	۵۲.۵%	۲۰.۷%	همزگان	۰.۹%	۴.۶%	۱۹.۸%	۵۲.۴%	۲۲.۳%	خوزستان
۰.۵%	۱.۵%	۱۴.۰%	۵۹.۳%	۲۴.۷%	همدان	۰.۹%	۱.۷%	۱۷.۹%	۵۵.۰%	۲۴.۶%	زنجان
۱.۳%	۲.۹%	۱۹.۷%	۵۲.۲%	۲۳.۸%	یزد	۱.۲%	۱.۸%	۱۳.۰%	۵۵.۲%	۲۸.۷%	سمنان

# مقایسه حقوق مورد انتظار کارجویان متاهل و مجرد

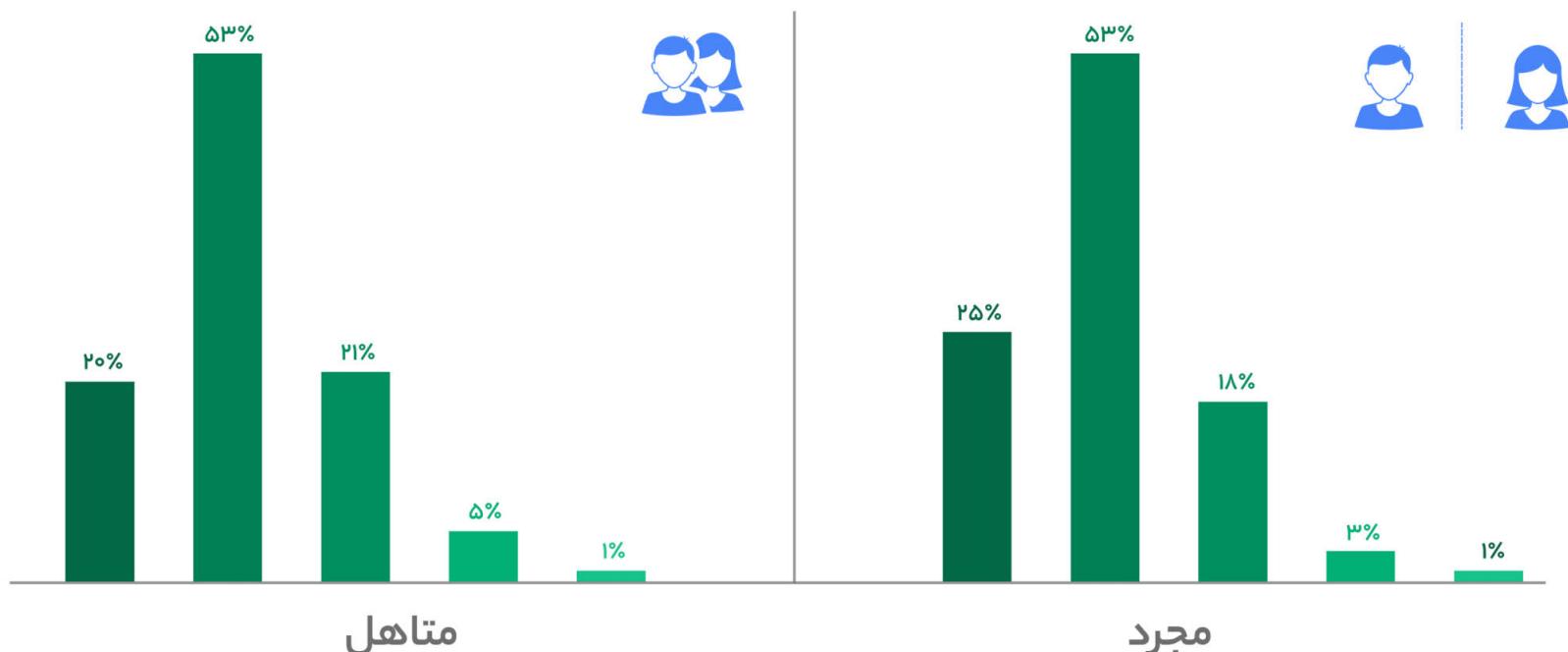
“

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؛ در حالی‌که ۲۰ درصد متاهلین این میزان را درخواست کرده‌اند. بالاترین مبلغ حقوق درخواستی به ۵ تا ۱۰ میلیون تومان می‌رسد که ۵۳ درصد کارجویان هردو 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.

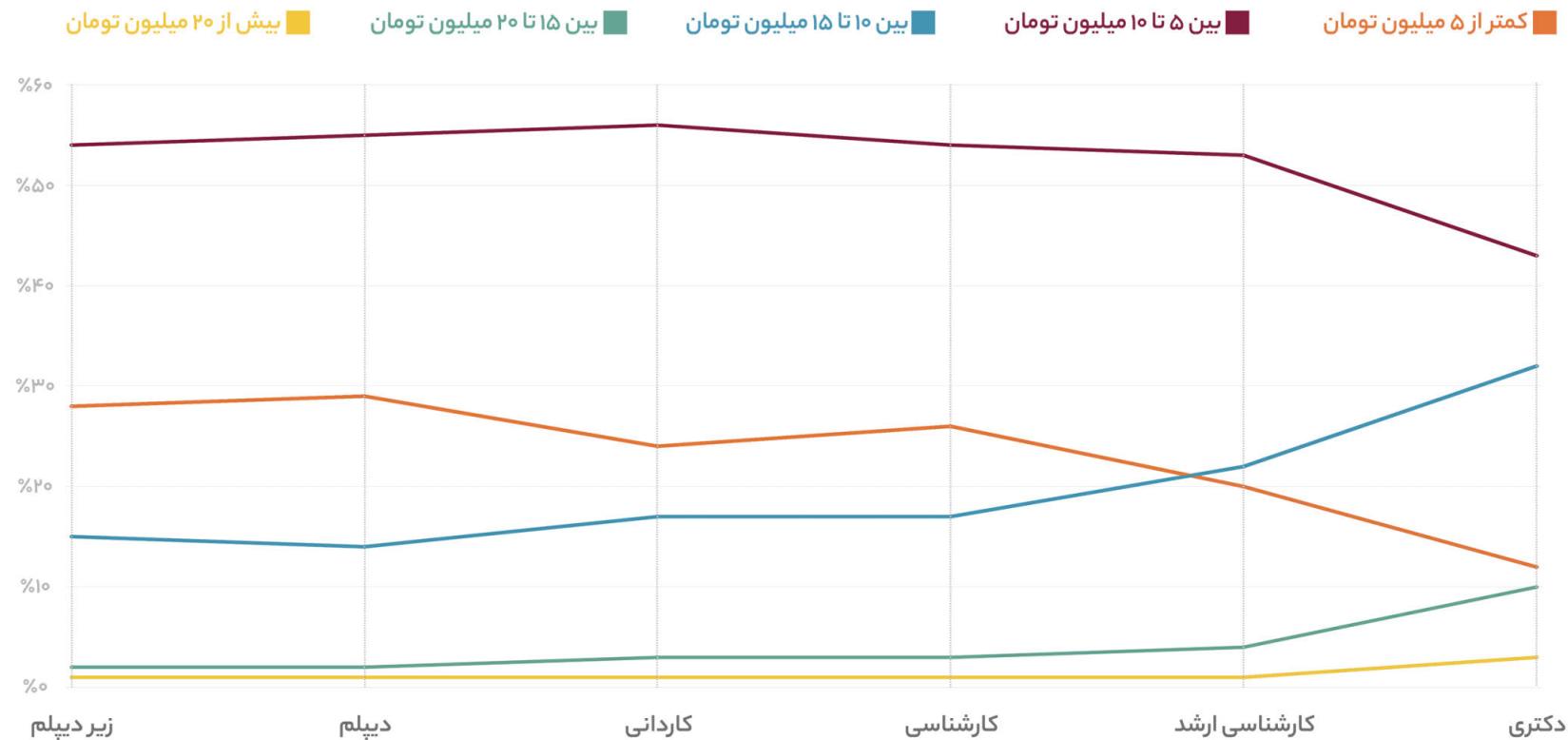
■ کمتر از ۵ میلیون تومان ■ بین ۵ تا ۱۰ میلیون تومان ■ بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان ■ بین ۱۵ تا ۲۰ میلیون تومان ■ بیش از ۲۰ میلیون تومان



# مقایسه حقوق مورد انتظار در سطوح تحصیلی

## “ ۵ تا ۱۰ میلیون تومان، حقوق درخواستی اکثر کارجویان ”

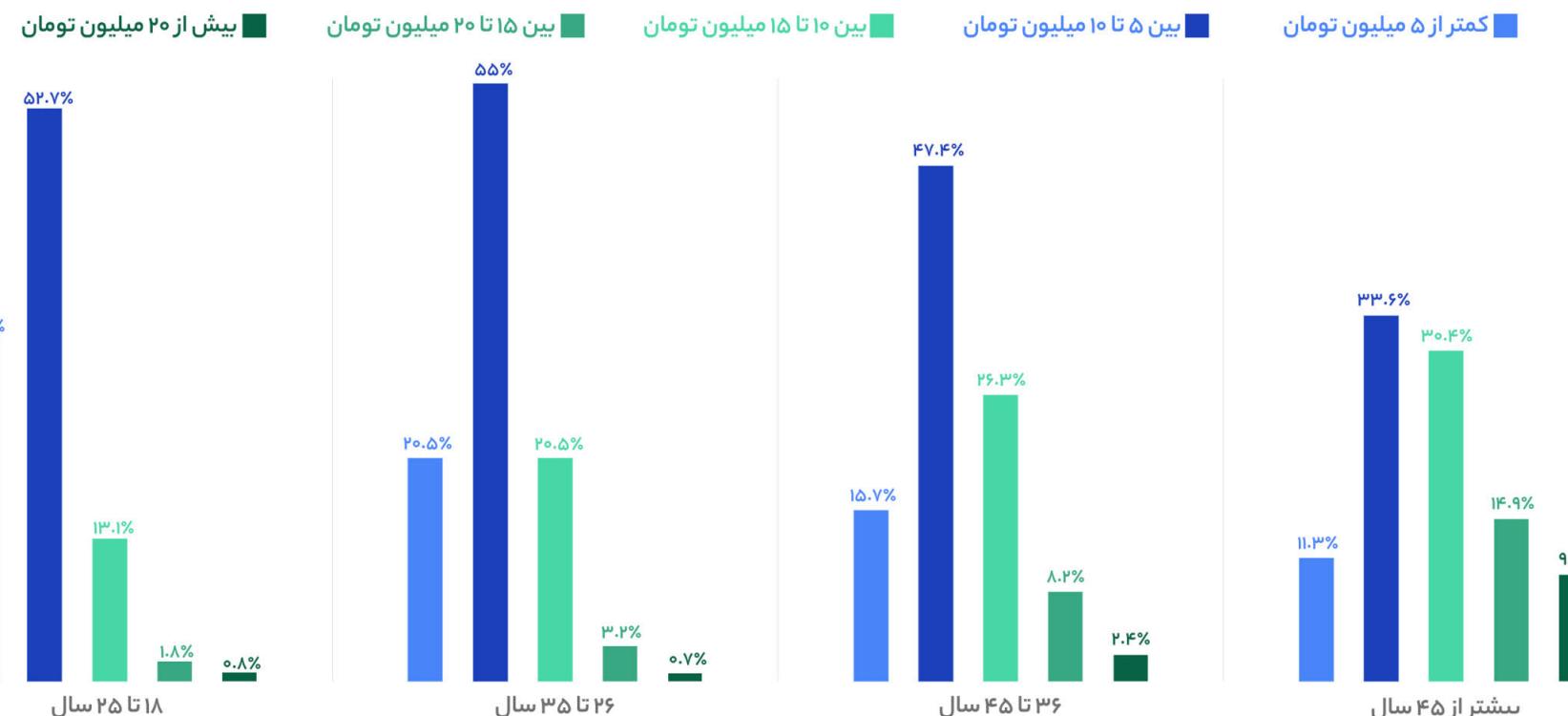
براساس این آمار بیشترین میزان حقوق مورد انتظار در کلیه سطوح تحصیلی ۵ تا ۱۰ میلیون است که از این میان کارجویان دکتری کمترین تمایل به دریافت حقوقی کمتر از ۵ میلیون تومان و بیشترین تمایل به حقوقی بین ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان را دارند. در سایر سطوح تحصیلی تنها یک درصد از کارجویان حقوقی بیش از ۲۰ میلیون را در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



# مقایسه میزان حقوق مورد انتظار در بازه‌های سنی

## بیشتر از ۴۵ سال، کارجویانی با بالاترین درخواست حقوق

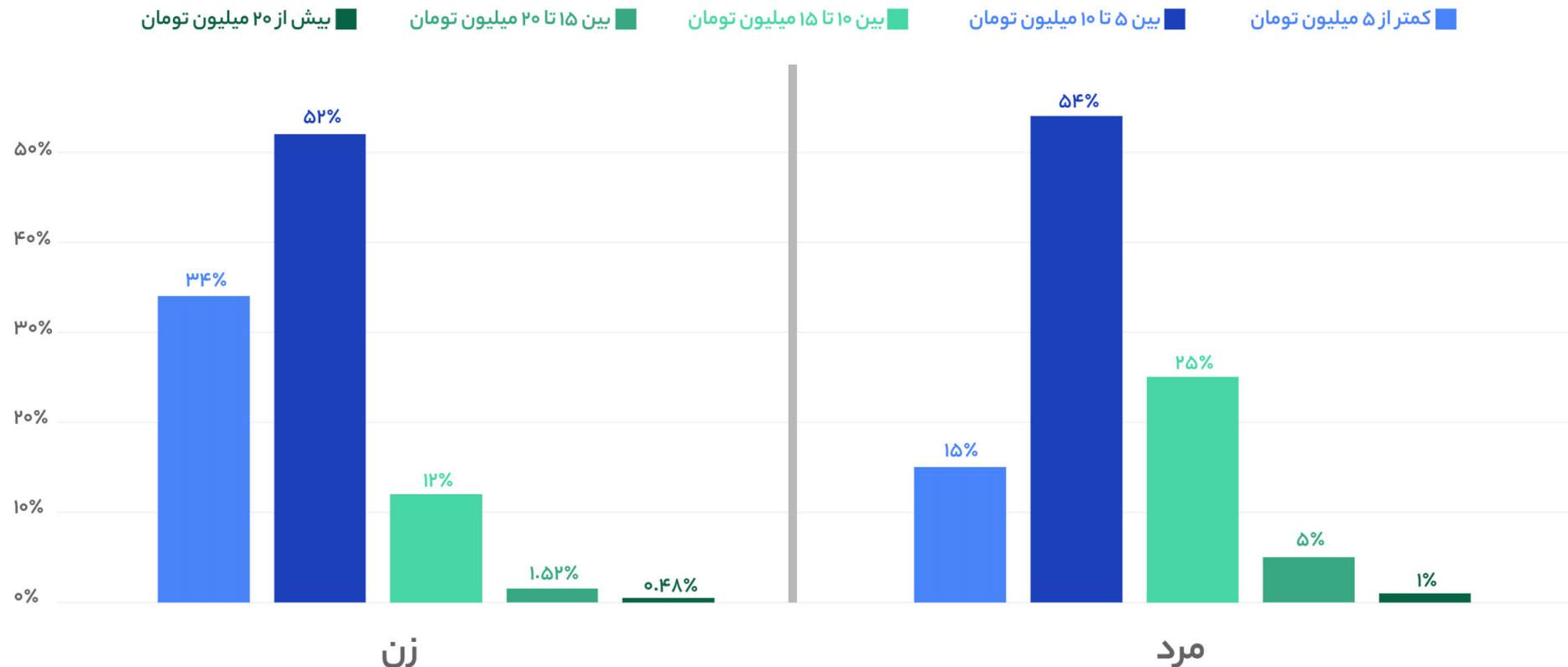
با درنظرگرفتن ۵ تا ۱۵ میلیون تومان به عنوان حقوق میانه، کارجویان بیشتر از ۴۵ سال، بäu, ۳۳ درصد کمترین درخواست را دارند؛ درحالیکه افراد ۲۶ تا ۳۵ سال بیشترین تمایل برای دریافت این میزان دستمزد را اعلام کردند. از سوی دیگر کارجویان ۱۸ تا ۲۵ سال با ۲۰.۵٪ درصد بیشترین درخواست را برای حقوق کمتر از ۵ میلیون تومان دارند که با افزایش سن این عدد به ۱۱٪ درصد کاهش یافته است. درحالیکه تمایل به دریافت حقوقی معادل ۱۵ تا ۲۰ میلیون تومان با بالارفتن سن، افزایش می‌یابد.



# مقایسه میزان حقوق مورد انتظار به تفکیک جنسیت

“ آقایان، انتظار دستمزد بالاتر ”

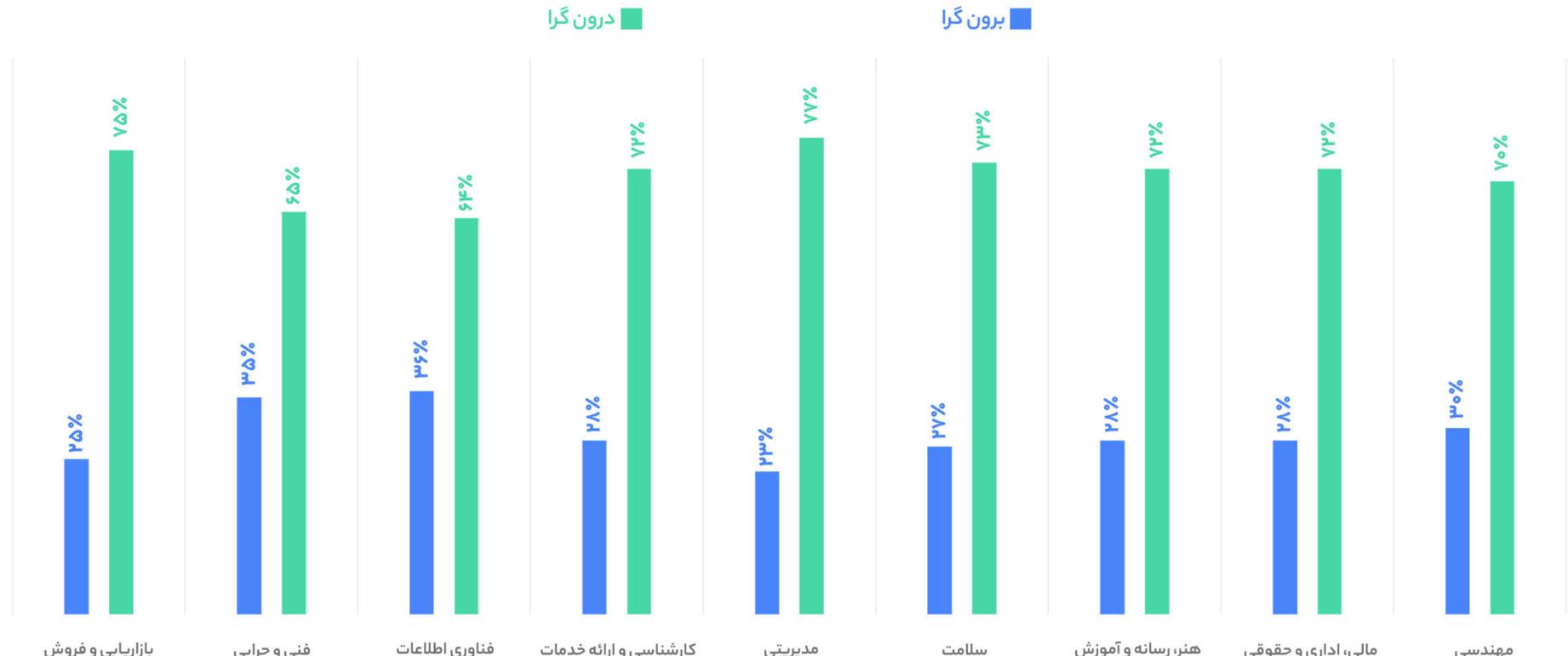
آقایان نسبت به خانم‌ها دستمزد بالاتری را انتظار دارند که از این میان بالاترین میزان حقوق درخواستی با اختلاف ۲ درصدی (آقایان ۵۴ درصد و خانم‌ها ۵۲ درصد) به ۵ تا ۱۰ میلیون تومان اختصاص دارد. ۳۴ درصد کارجویان خانم تمایل به دریافت حقوقی کمتر از ۵ میلیون تومان دارند؛ در حالی که تنها ۱۵ درصد آقایان خواستار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



# مقایسه بعد درون‌گرایی-برون‌گرایی شخصیت در حوزه‌های فعالیت حرفه‌ای

## ”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 به خود اختصاص داده است.





”یکی از آشنایان دوستم را سالی یکبار و در یک مهمانی عمومی می‌دیدم. دختر کوچکی داشت که همیشه بغل پدرش بود. تلفنی سراغش را از دوستم گرفتیم که اخیراً کی دوستش را دیده است؟ واو گفت شب گذشته سندی برای آزادیش از بازداشتگاه برده است. دوستِ دوستم پس از اخراج از محل کار اولش، آسیب جبران ناپذیری را در زندگی اش 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 برمبنای خوداظهاری کارجویان نمی‌تواند معیار درستی برای انتخاب باشد و از سوی دیگر نبود ابزاری هوشمند برای ارزیابی فرآیند جذب، چالش کسب‌وکارها و متقاضیان محسوب می‌شود؛ به طوری که هریک از مراحل، تبدیل به روندی زمان‌بر و فاقد کارآئی لازم با صرف هزینه‌های گزاف می‌شود.

راهکارهای منابع انسانی ایران با نام تجاری **iranHR** 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 تطبیق 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.

**iranHR** 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 موردنیازتان پیدا کنید.



www.iranh.r

