



گزارش ارزیابی | کار با برند محبوب

# فهرست

---

درباره پرسشنامه برندهای محبوب

جامعه آماری

برندهای محبوب

معیارهای انتخاب محل کار

گزارش و راهکارهای بهبود برندهای کارفرمایی

## درباره پرسشنامه برند محبوب

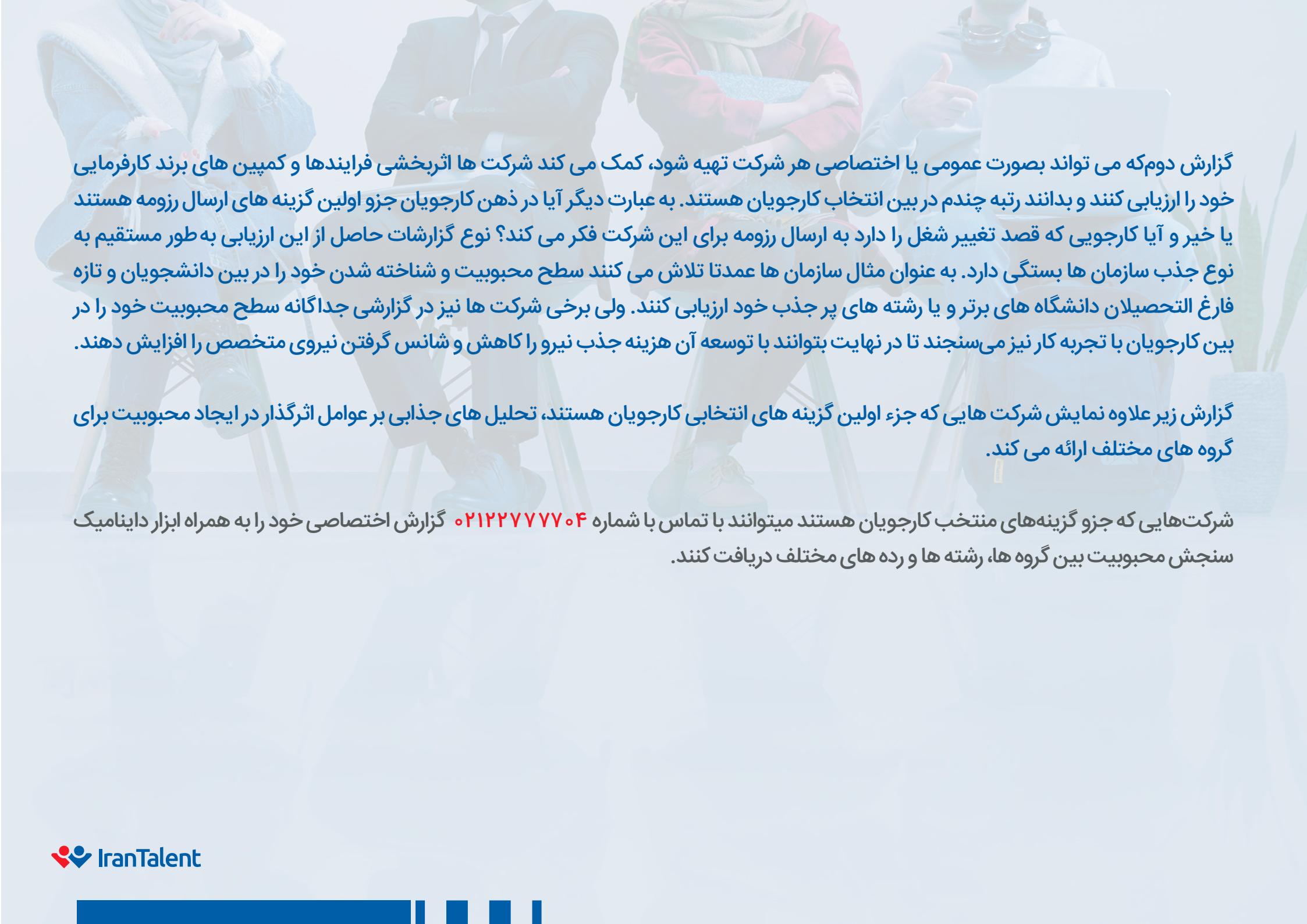
یکی از دغدغه های مدیرانی که به دنبال جذب نیرو هستند، دسترسی به افراد با استعداد، با پتانسیل و حتی با مهارت بالاست و هر چه رزومه هایی از این نوع در بین متقاضیان وجود داشته باشد، شانس استخدام موفق بالا میروند و رضایت از نتیجه جذب بیشتر خواهد بود. مهمترین عاملی که باعث افزایش تعداد و کیفیت رزومه های دریافتی از کارجویان میشود، برند کارفرمایی شرکت هاست.

برند کارفرمایی، شهرت شما به عنوان کارفرما در بین کارجویان و کارکنان است. سرمایه گذاری برای مدیریت این فرایند باعث می شود که به عنوان کارفرمای محبوب شناخته شوید و جزء انتخابهای کارجویان برای ارسال رزومه و جستجوی شغل قرار بگیرید. نوع شهرت شرکت ها متفاوت است. عده ای به فرصت یادگیری و رشد مشهوراند، عده ای به فضای کاری جذاب، عده ای به تعادل کار و زندگی، عده ای صرفا به حقوق بالا و یا خیلی موارد دیگر مشهوراند.

### سالانه شرکت ها شهرت سازمان را در دو نوع شناسایی و ارزیابی می کنند:

- ◆ نوع اول برگرفته از نظرات افرادی که تجربه کار کردن یا تعامل با شرکت را داشته اند، که نظرات کارکنان محسوب میشود. ایران تلت با جمع آوری ۵۰ هزار دیتا از کارکنان شرکتهای مختلف این بخش را در صفحه کارفرمایان فعال کرده است.(کلیک کنید).
- ◆ نوع دوم ارزیابی از نگاه افرادی است که هنوز کار کردن در آن سازمان را تجربه نکرده اند. بسیار مهم است که دیتای این دو ارزیابی با هم ترکیب نشوند چون تحلیل و نتایج صحیحی را ارائه نمی کند.

گزارش حاصل از ارزیابی اول به شناخته شدن وضعیت واقعی سازمان از نگاه کارکنان میپردازد و شرکت ها تلاش می کنند به کمک این گزارش، نقاط قوت خود را شناخته و تقویت کنند و نقاط ضعف را بهبود بخشنند. از خروجی این گزارش معمولاً کمپین هایی برای توسعه برند کارفرمایی طراحی می شود.



گزارش دومکه می تواند بصورت عمومی یا اختصاصی هر شرکت تهیه شود، کمک می کند شرکت ها اثربخشی فرایندها و کمپین های برنده کارفرمایی خود را ارزیابی کنند و بدانند رتبه چندم در بین انتخاب کارجویان هستند. به عبارت دیگر آیا در ذهن کارجویان جزو اولین گزینه های ارسال رزومه هستند یا خیر و آیا کارجویی که قصد تغییر شغل را دارد به ارسال رزومه برای این شرکت فکر می کند؟ نوع گزارشات حاصل از این ارزیابی به طور مستقیم به نوع جذب سازمان ها بستگی دارد. به عنوان مثال سازمان ها عمدتاً تلاش می کنند سطح محبوبیت و شناخته شدن خود را در بین دانشجویان و تازه فارغ التحصیلان دانشگاه های برتر و یا رشته های پر جذب خود ارزیابی کنند. ولی برخی شرکت ها نیز در گزارشی جداگانه سطح محبوبیت خود را در بین کارجویان با تجربه کار نیز می سنجند تا در نهایت بتوانند با توسعه آن هزینه جذب نیرو را کاهش و شанс گرفتن نیروی متخصص را افزایش دهند.

گزارش زیر علاوه نمایش شرکت هایی که جزء اولین گزینه های انتخابی کارجویان هستند، تحلیل های جذابی بر عوامل اثرگذار در ایجاد محبوبیت برای گروه های مختلف ارائه می کند.

شرکت هایی که جزو گزینه های منتخب کارجویان هستند میتوانند با تماس با شماره **۰۲۱۲۲۷۷۷۷۰۴** گزارش اختصاصی خود را به همراه ابزار داینامیک سنجش محبوبیت بین گروه ها، رشته ها و رده های مختلف دریافت کنند.

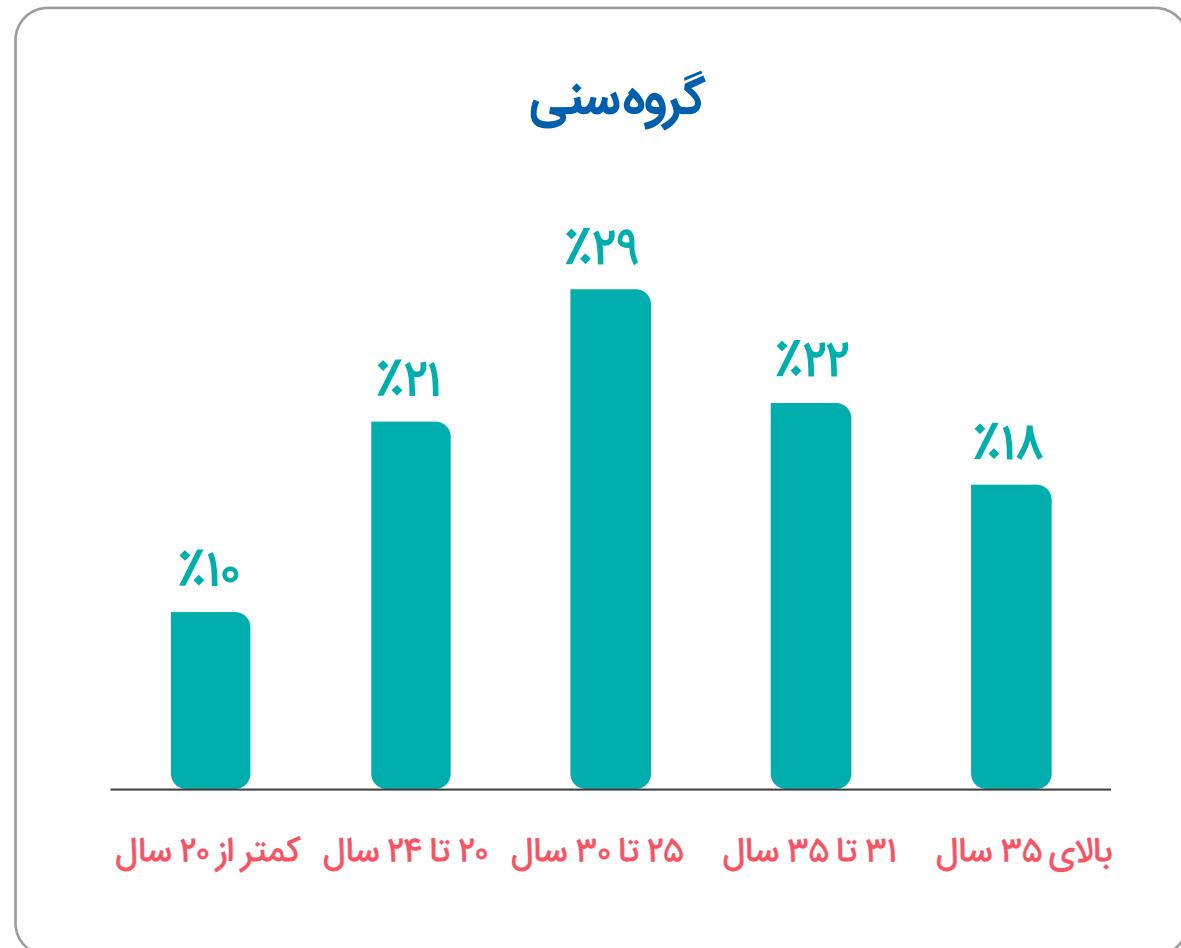
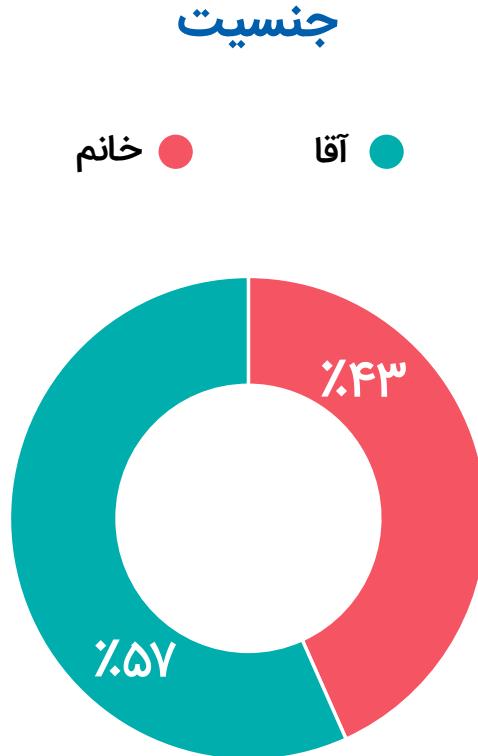
# جامعه آماری



در این گزارش (۳۵۰,۱۸)، نفر مشارکت داشته اند،  
که پس از حذف دیتاهای نامعتبر اطلاعات (۱۳۰,۸۵)  
پاسخ مورد ارزیابی قرار گرفت.

## - - - سن و جنسیت شرکت کنندگان

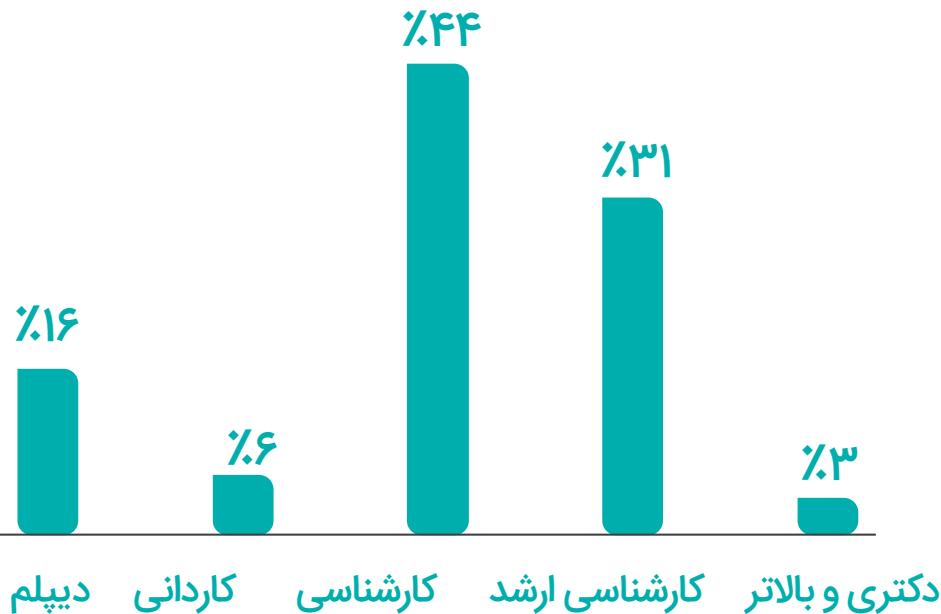
خانم‌ها و آقایان توزیع نرمالی در مشارکت در نظرسنجی داشته‌اند اما مشارکت آقایان بیشتر بوده است.  
۷۲ درصد از شرکت کنندگان افراد بالای ۲۰ سال و زیر ۳۵ سال بوده‌اند



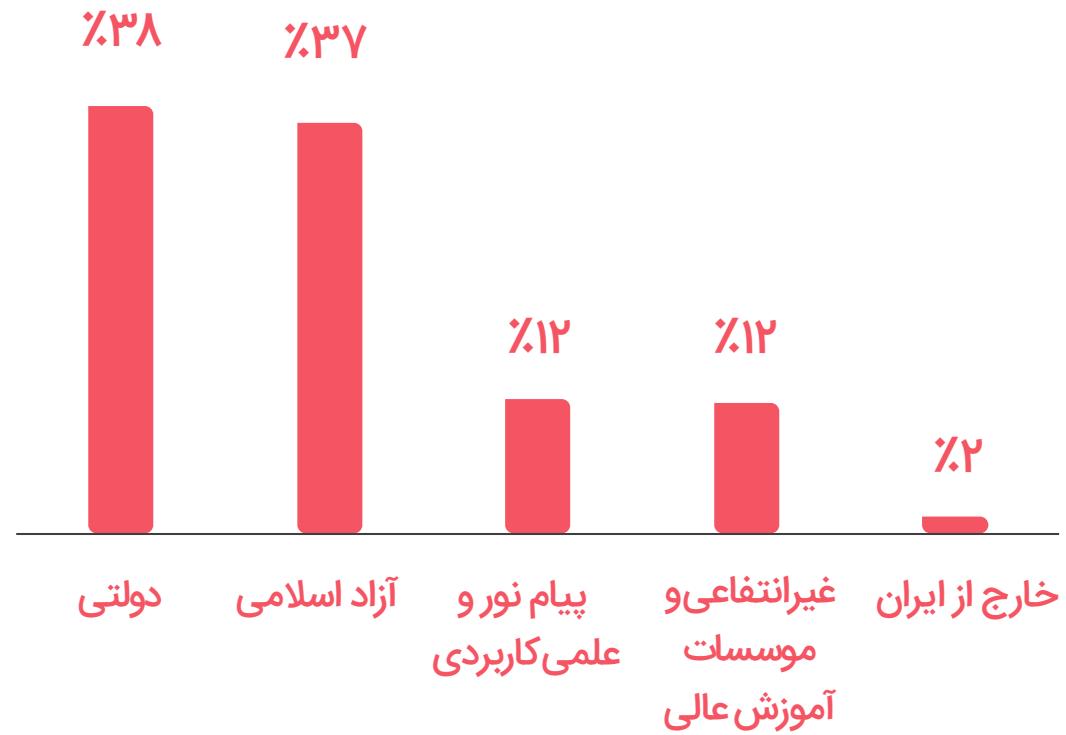
## - - - - - تحصیلات شرکت کنندگان

۷۵ درصد شرکت کنندگان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده اند.  
از ۸۴ درصد شرکت کنندگان که تحصیلات دانشگاهی داشته اند ۳۸ درصد آنها در دانشگاه های دولتی تحصیل کرده اند.

سطح تحصیلات



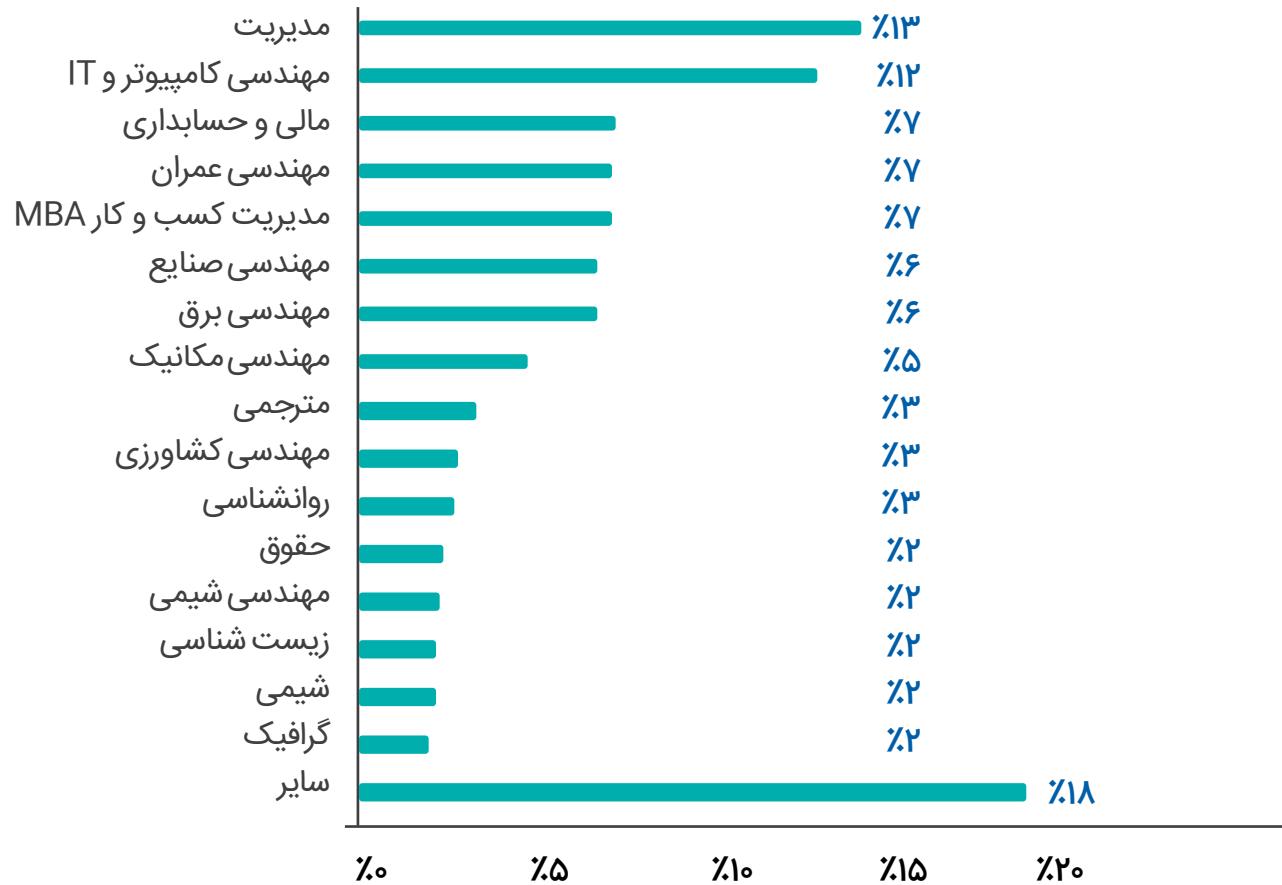
نوع دانشگاه



## - - - رشته تحصیلی شرکت کنندگان

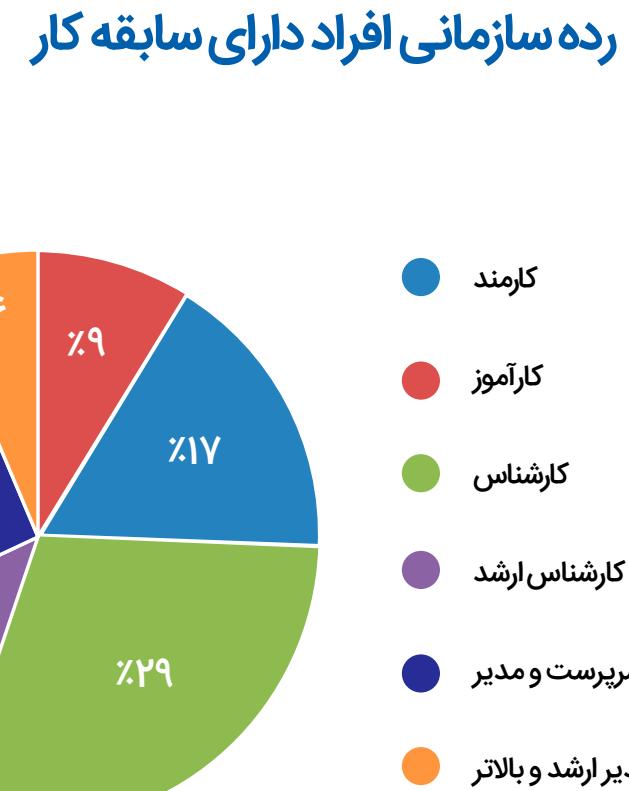
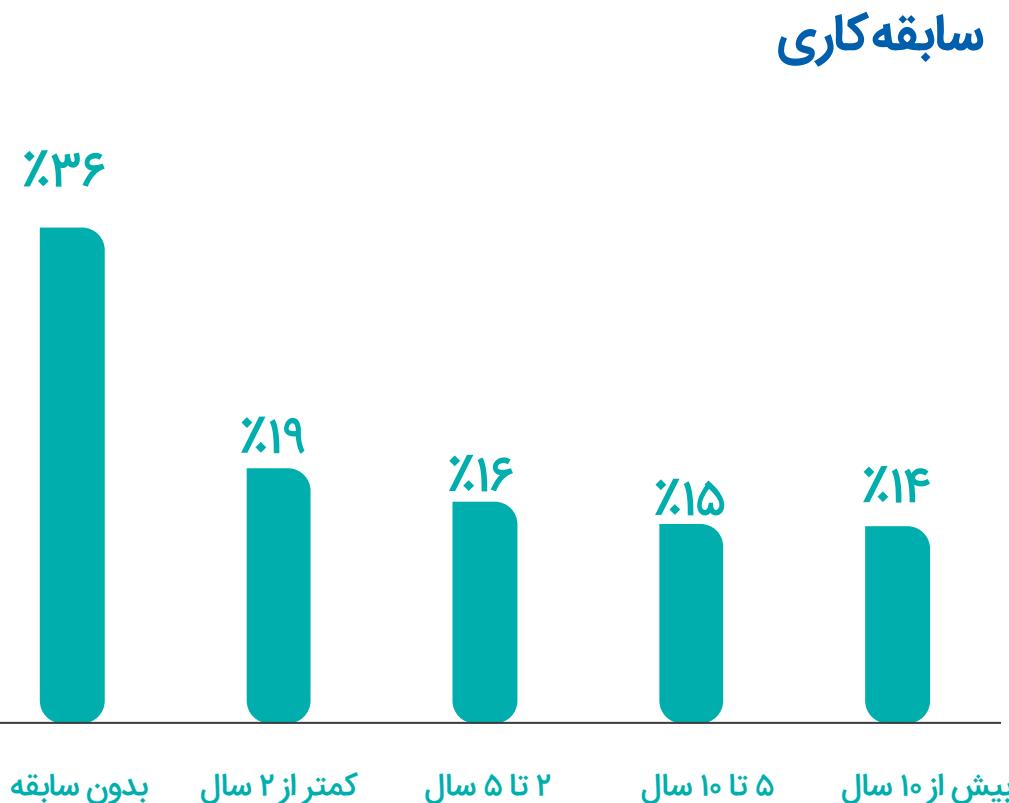
فارغ التحصیلان رشته های مدیریت، مهندسی کامپیوتر و IT، مالی و حسابداری، مهندسی عمران، MBA و مهندسی صنایع بیش از ۵۰ درصد شرکت کنندگان دارای تحصیلات دانشگاهی را تشکیل داده اند.

### رشته تحصیلی



## - - - سوابق کاری و رده سازمانی شرکت کنندگان

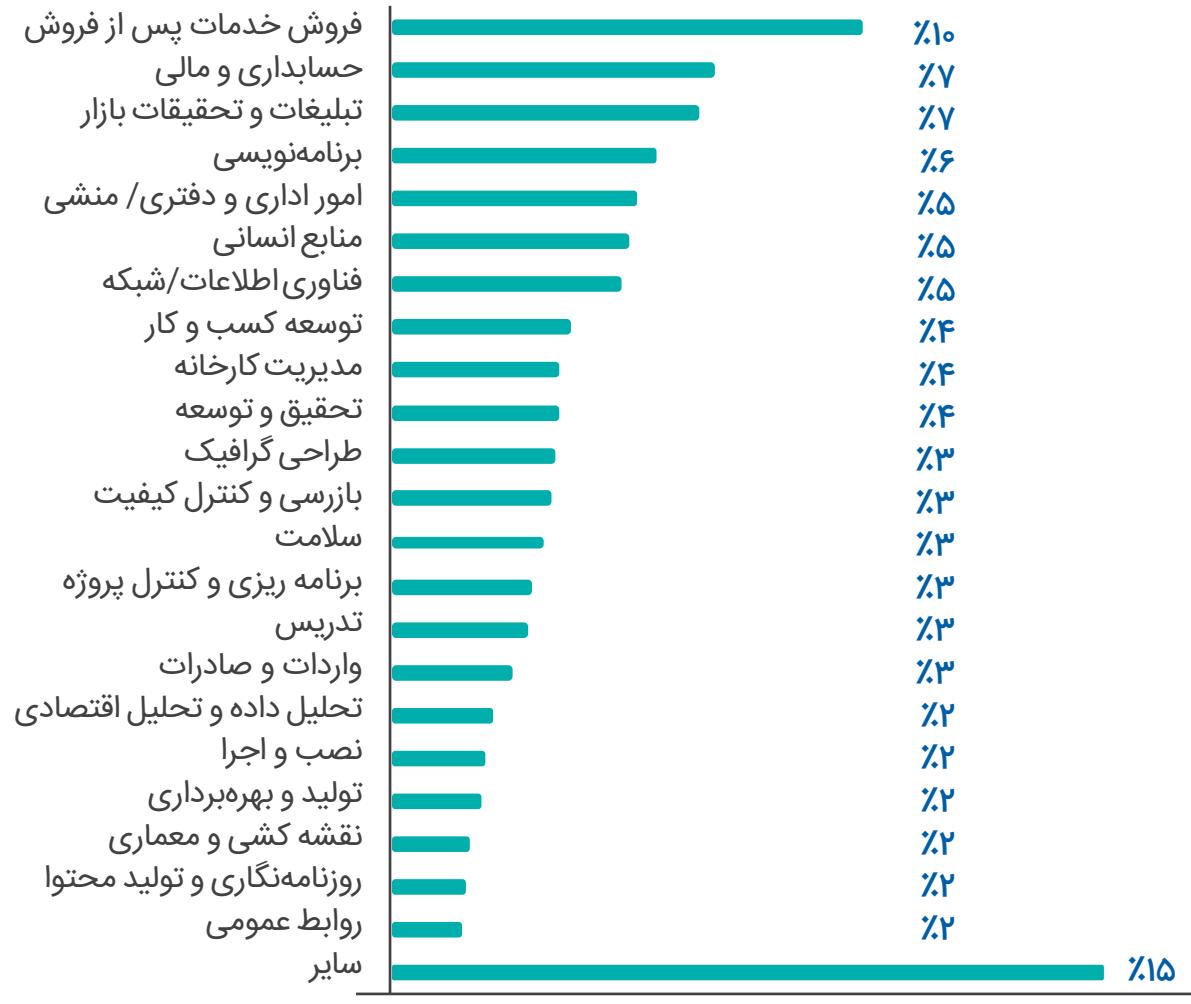
بیش از ۵۰ درصد شرکتکنندگان این پرسشنامه افراد بدون سابقه یا کم سابقه بوده اند که این نشان دهنده انتخاب گروه مخاطب مطابق با استاندارد جهانی پرسشنامه های برنزد کار فرمایی است.



## - - - گروه شغلی شرکت کنندگان دارای سابقه کار

از بین شرکت کنندگان دارای سابقه کار شاغلان گروه های فروش و خدمات پس از فروش، حسابداری و مالی، تبلیغات و مارکتینگ و برنامه نویسی بیشتری مشارکت را داشته اند.

### گروه شغلی



# برندهای محبوب



محبوب ترین  
برندهای کارفرمایی  
(Top of Mind)



بیشتر مخاطبان، یکی از این ۲۰ برند، به عنوان اولین برندی که دوست دارند در آن کار پیدا کنند به ذهن شان رسیده است. این ارزیابی ارتباطی به تجربه کاری کارمندان فعلی این شرکت‌ها ندارد.

دیجیکالا



گروه مپنا



ایرانسل



نستله ایران



سامسونگ



کافه بازار



ایران خودرو



گروه اسنپ



همراه اول



یونیلیور



کاله



اسنوا



گروه عبیدی



بی‌ای‌تی پارس



جی‌تی‌آی



هواوی



گروه گلنگ



مهندسی و ساخت  
برق و کنترل مپنا



سفرهای علی‌بابا



کیسون



برای دریافت گزارش اختصاصی شرکت خود و مشاهده برندهای برتر هر صنعت  
با همکاران ما در ایران تلت تماس بگیرید.



# معیارهای انتخاب محل کار



# - - - - مهم ترین معیارهای انتخاب محل کار



میزان حقوق دریافتی



داشتن  
امنیت شغلی



فرصت ارتقا و  
مسیرشغلی مشخص



مزایای  
علاوه بر حقوق



داشتن فرصت یادگیری و  
توسعه فردی



ساعت کاری  
منعطف



به روز بودن در  
زمینه دانش و  
تکنولوژی



محیط کاری  
جوان و  
پر انرژی



وجود  
امکان  
دور کاری



داشتن رابطه  
خوب با  
مدیر و مری



وجود تعادل  
بین کار و  
زندگی



حمایت شرکت از  
ایده های نو و خلاقانه



تقدیر و قدردانی از  
عملکرد خوب



داشتن روابط  
خوب و موثر با  
همکاران



جذابیت  
محصولات و  
خدمات شرکت



کار با مدیران شناخته شده



رویکرد سازمان در قبال  
مسئولیت اجتماعی



کار با ماهیت چالشی

## - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها برای گروه‌های مختلف شغلی

جدول زیر نشان می‌دهد که کدام گروه‌های شغلی به نسبت سایرین تمایل بیشتر یا کمتر به داشتن هر یک از معیارهای محل کار داشته‌اند. به عنوان مثال: داشتن ساعت کاری منعطف برای افراد شاغل در حوزه برنامه نویسی اهمیت بیشتری دارد و برای افراد حوزه فروش و مدیران کارخانه‌ها اهمیت کمتری دارند. با استفاده از این جدول می‌توانید معیارهای متفاوتی را برای گروه‌های شغلی متفاوت در شرکت خود فراهم کنید. رنگ سبز به معنی اهمیت بالا و رنگ قرمز اهمیت پایین نسبت به سایر دسته‌هاست.

معیارهای انتخاب گروه‌شغلی	داشتن امنیت شغلی	مزایای علاوه بر حقوق	ساعت کاری منعطف	محیط کاری شاد و جوان و پرانرژی	ایده‌های نو و خلاقانه	حتمایت شرکت از دوکاری	وجود امکان و خدمات شرکت	کار با مدیران شناخته شده	رویدرد سازمان درقبل مسئلیت اجتماعی	
	فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	دادن فرصت یادگیری و توسعه فردی	وجود تعادل شخصی	بین کار و زندگی شخصی	به روز بودن شرکت و تکنولوژی	دراستفاده از دانش و تکنولوژی	داشتن رابطه خوب با مدیر همایتگر و مرتب	تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	کار با ماهیت چالشی
فروش	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
حسابداری و مالی	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
تبليغات و تحقیقات بازار	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
برنامه‌نویسی	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
امور اداری و دفتری / منشی	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
منابع انسانی	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
فنانه اطلاعات / شبکه	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
توسعه کسب و کار	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
مدیریت کارخانه	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
تحقيق و توسعه	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
طراحی گرافیک	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
بازرسی و کنترل کیفیت	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
سلامت	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
برنامه ریزی و کنترل پروژه	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
تدربیں	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
واردات و صادرات	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
تحلیل داده و تحلیل اقتصادی	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
نصب و اجرا	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
تولید و بهره‌برداری	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
خدمات پس از فروش	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
نقشه‌کشی و معماری	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

نمودار مقایسه کنید

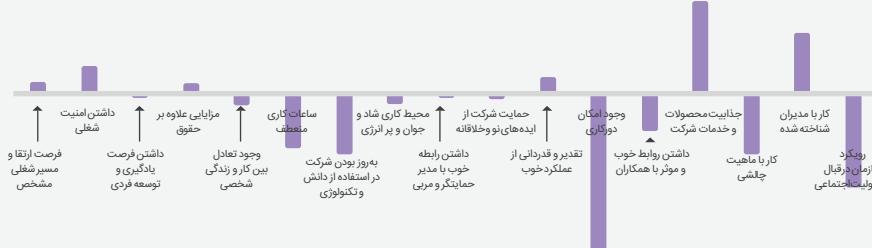
\* از آنجا که میزان حقوق و فرصت ارتقا برای تمامی گروه‌های شغلی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده و هیچ گروهی رفتار کاملاً متفاوتی نشان نداده است از این نمودار حذف شده‌اند.

# - - - میزان محبوبیت هر یک از معیارها در گروه‌های شغلی مختلف

\*باتوجه به اینکه معیار حقوق برای همه گروه‌های شغلی از اهمیت بالایی برخوردار بوده از تحلیل حذف شده است.

\*معیارهایی که ستون‌های بالای محور بوده پراهمیت‌ترین عوامل و ستون‌های پایین محور کم اهمیت‌ترین بوده است.

فروش



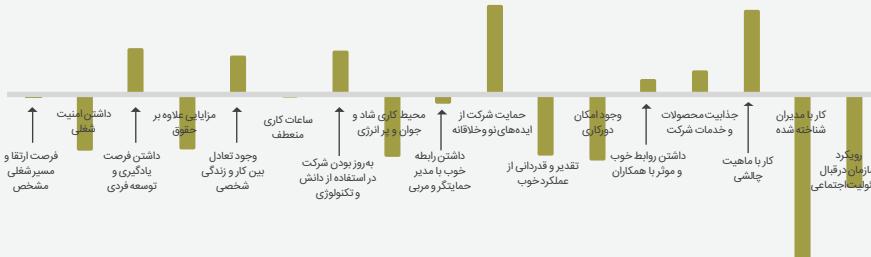
برنامه‌نویسی



فناوری اطلاعات | شبکه



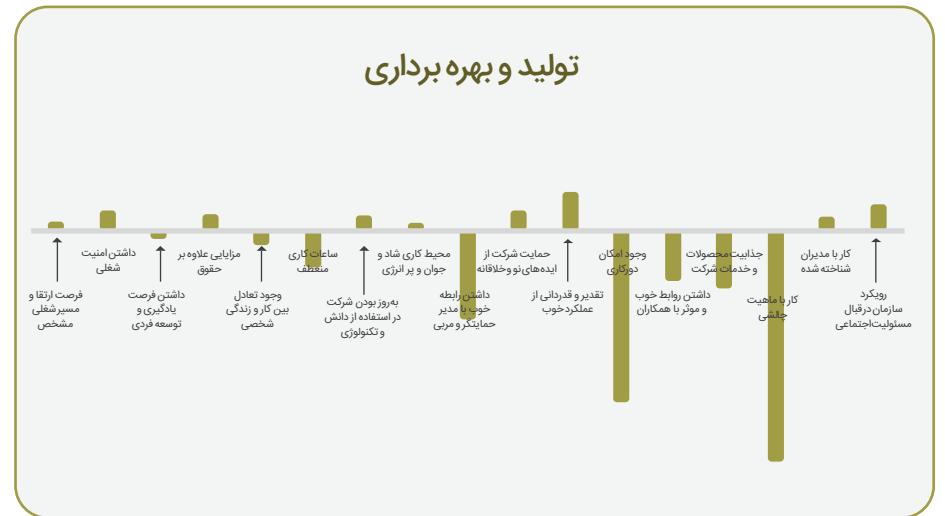
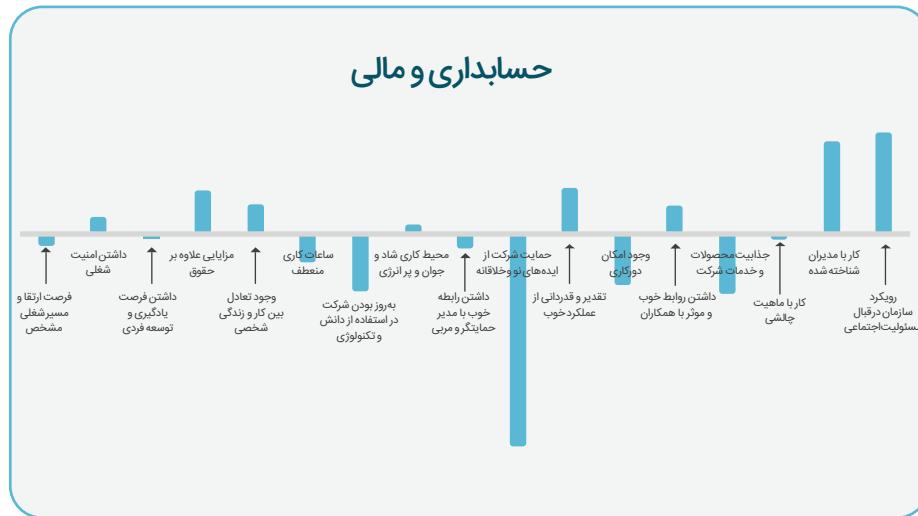
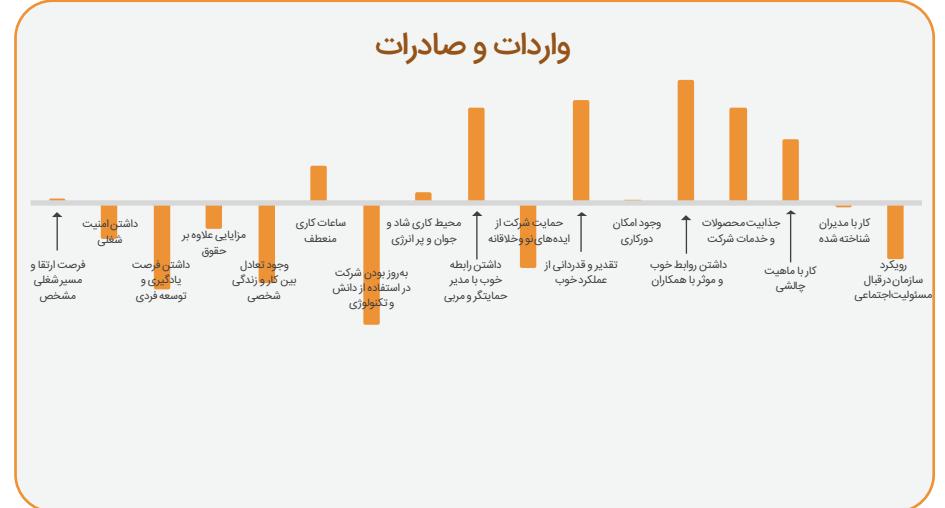
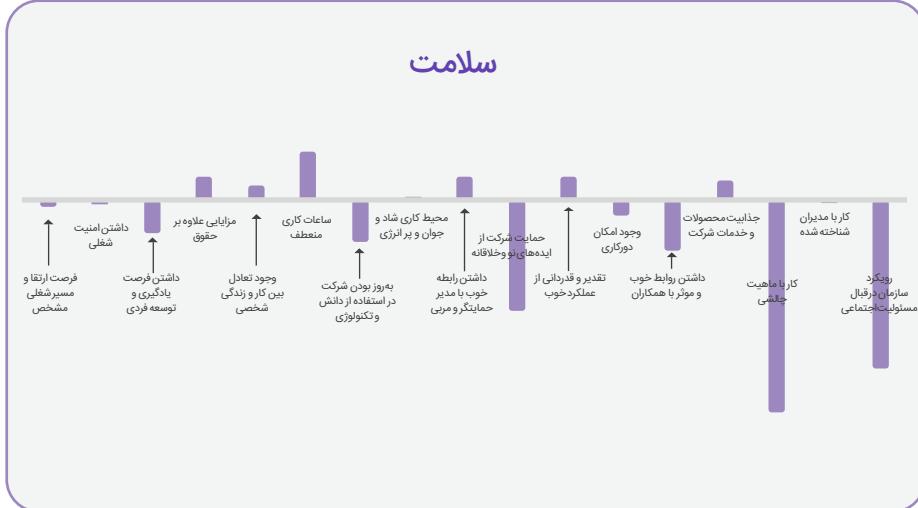
تحقیق و توسعه



# - - - میزان محبوبیت هر یک از معیارها در گروه های شغلی مختلف

\*باتوجه به اینکه معیار حقوق برای همه گروه های شغلی از اهمیت بالایی برخوردار بوده از تحلیل حذف شده است.

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.



# - - - میزان محبوبیت هر یک از معیارها در گروه های شغلی مختلف

\*باتوجه به اینکه معیار حقوق برای همه گروه های شغلی از اهمیت بالایی برخوردار بوده از تحلیل حذف شده است.

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.

## امور اداری و دفتری | منشی



## طراحی گرافیک



## توسعه کسب و کار



## برنامه ریزی و کنترل پروژه

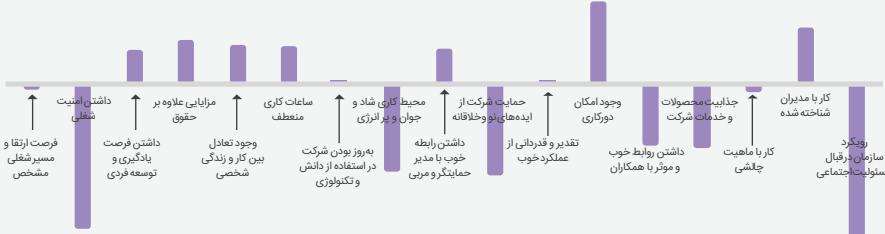


# - - - میزان محبوبیت هر یک از معیارها در گروه های شغلی مختلف

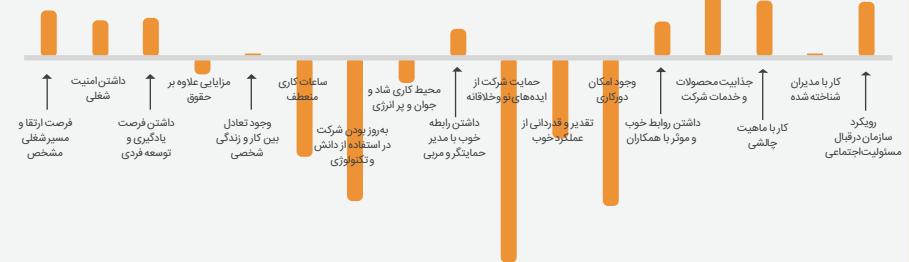
\*باتوجه به اینکه معیار حقوق برای همه گروه های شغلی از اهمیت بالایی برخوردار بوده از تحلیل حذف شده است.

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.

## تحلیل داده | تحلیل اقتصادی



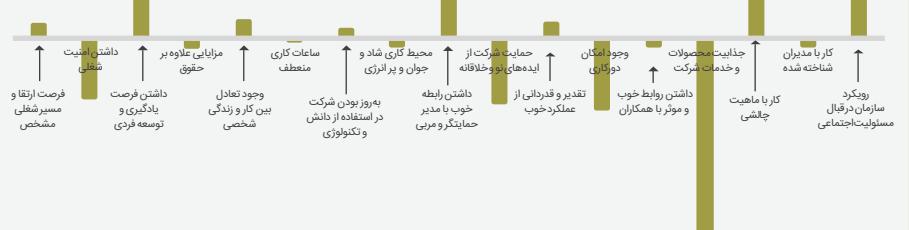
## خدمات پس از فروش



## تبلیغات و تحقیقات بازار



## منابع انسانی

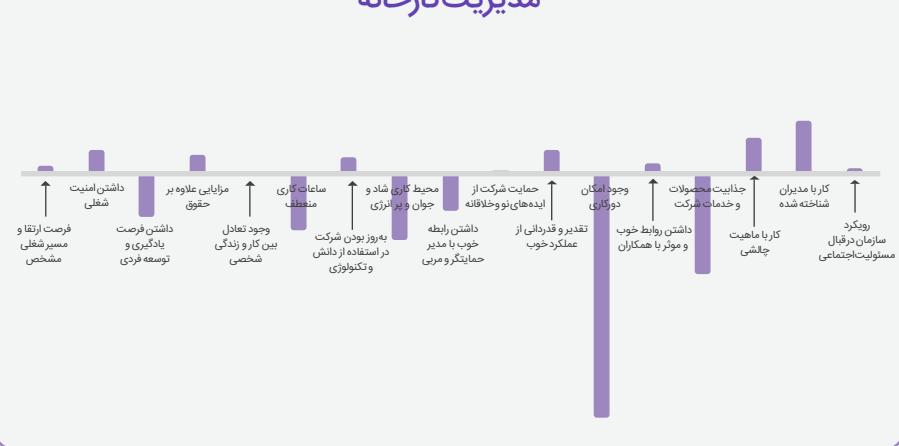


# - - - میزان محبوبیت هر یک از معیارها در گروه‌های شغلی مختلف

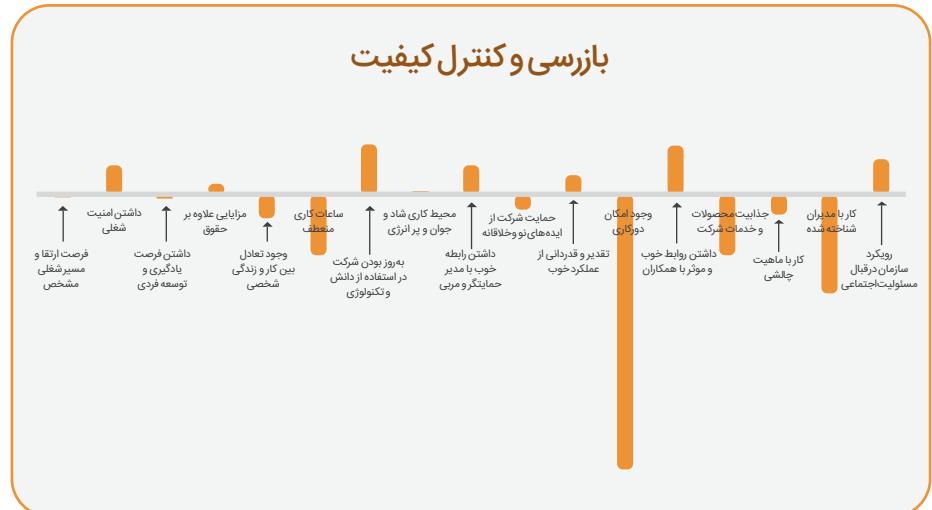
\*باتوجه به اینکه معیار حقوق برای همه گروه‌های شغلی از اهمیت بالایی برخوردار بوده از تحلیل حذف شده است.

\*معیارهایی که ستون‌های بالای محور بوده پراهمیت‌ترین عوامل و ستون‌های پایین محور کم اهمیت‌ترین بوده است.

## مدیریت کارخانه



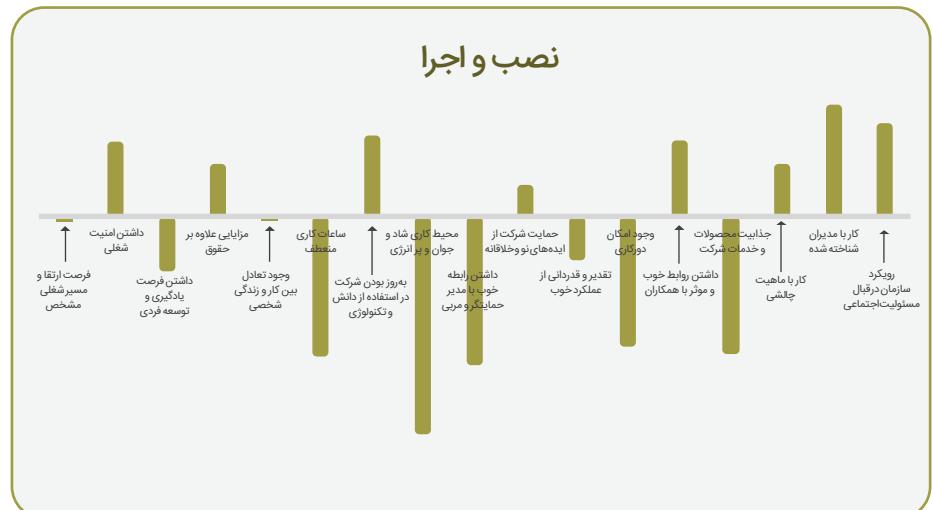
## بازرسی و کنترل کیفیت



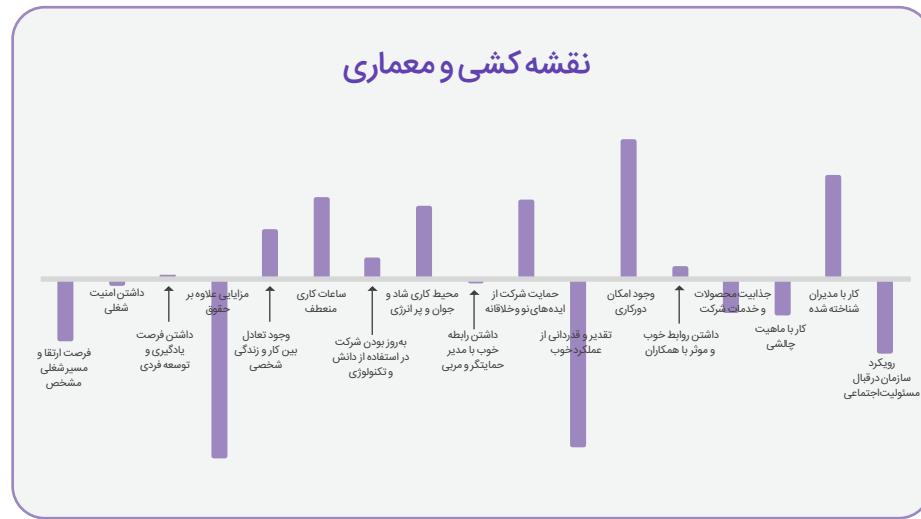
## تمرین



## نصب و اجرا



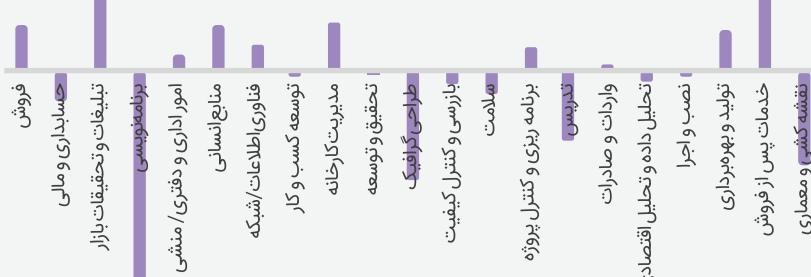
# - - - میزان محبوبیت هر یک از معیارها در گروه‌های شغلی مختلف



## - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها به تفکیک مشاغل

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.

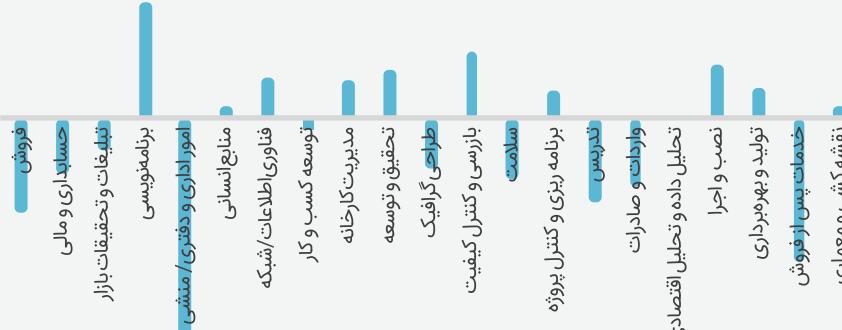
### فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص



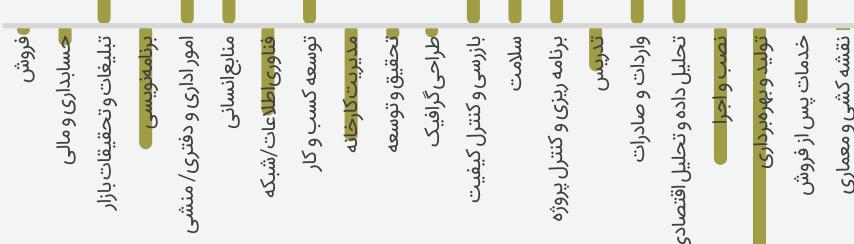
### مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد



### به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی



### داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مری



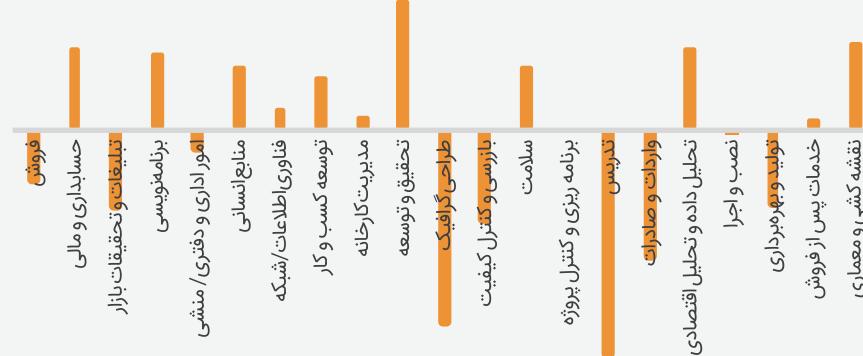
## - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها به تفکیک مشاغل

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.

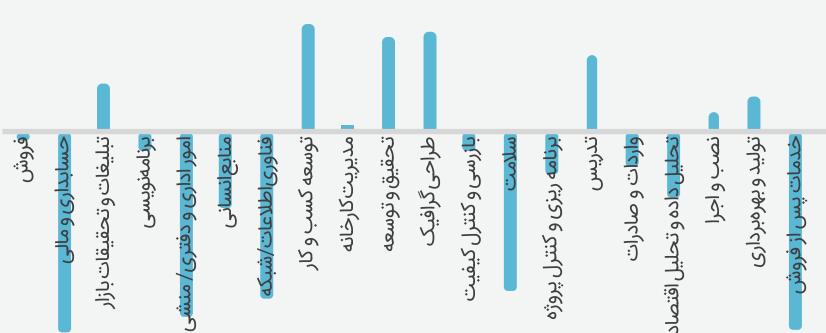
### داشتن امنیت شغلی



### وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی



### حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار



### داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت



# - - - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها به تفکیک مشاغل

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.

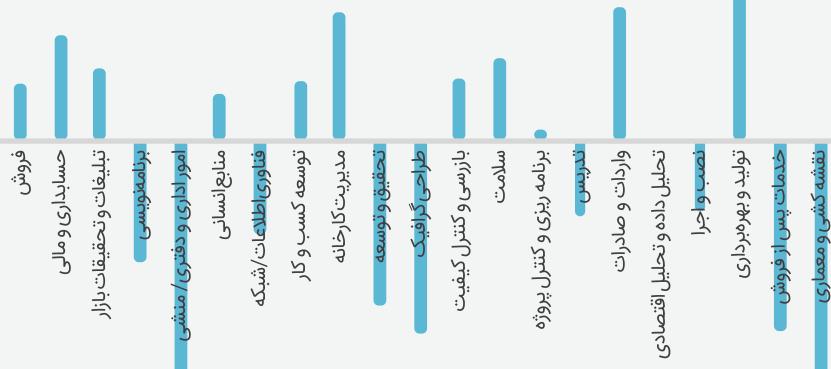
## ساعت کاری منعطف



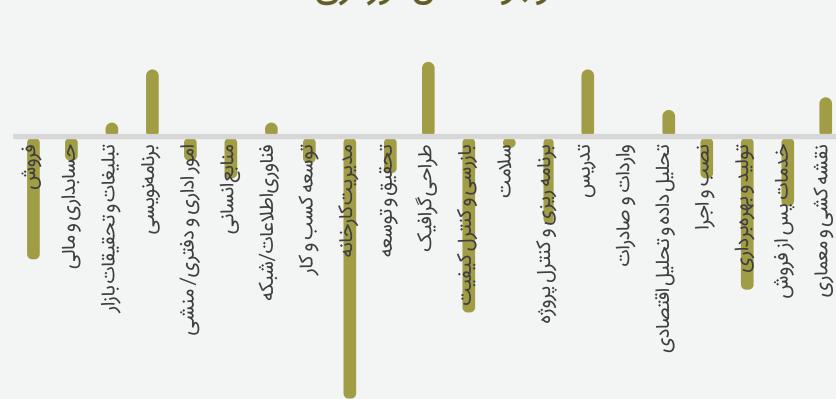
## محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی



## تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب



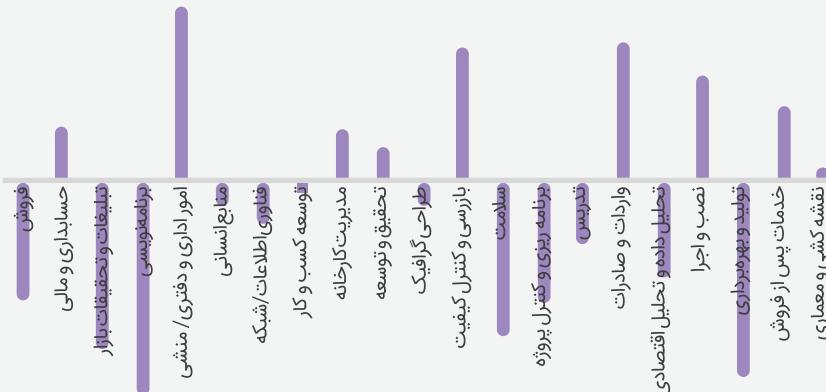
## وجود امکان دورکاری



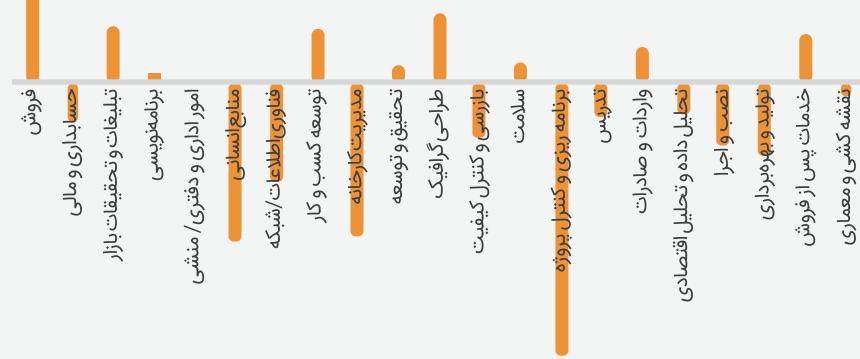
# - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها به تفکیک مشاغل

\*معیارهایی که ستون های بالای محور بوده پراهمیت ترین عوامل و ستون های پایین محور کم اهمیت ترین بوده است.

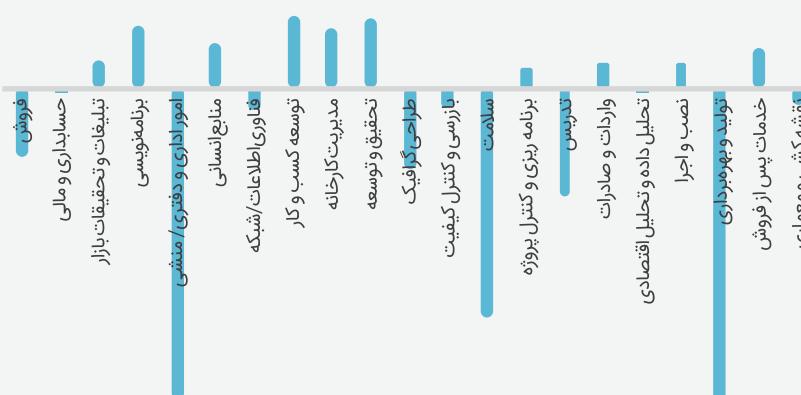
## داشتن روابط خوب و موثر با همکاران



## جذابیت محصولات و خدمات شرکت



## کار با ماهیت چالشی



## کار با مدیران شناخته شده



# مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها به تفکیک مشاغل



## - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها در صنایع مختلف

جدول زیر نشان می دهد که افرادی که شرکت های فعال در هر صنعت را انتخاب کرده اند تمایل بیشتر و یا کمتر به کدام یک از معیارهای محل کار داشته اند.  
رنگ سبز به معنی اهمیت بالا و رنگ قرمز اهمیت پایین نسبت به سایر دسته هاست.

معیارهای انتخاب	معیارهای انتخاب											
	داشتن امنیت شغلی	مزایایی علاوه بر حقوق	ساعت کاری منعطف	محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه	وجود امکان دورگاری	جذابیت محصولات و خدمات شرکت	کار با مدیران شناخته شده	رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	کار با مدیران شناخته شده	رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
صنعت	فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی	وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مری	تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	کار با ماهیت چالشی	کار با مدیران شناخته شده	رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی		
شرکتهای مخابراتی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
فروشگاهها و مراکز خرده فروشی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای کامپیووتری و نرم افزاری	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای نیروگاهی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای کالای مصرفی و خوراکی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای دارویی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای تولیدی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای مسافرتی، هتل داری، توریستی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای ساختمانی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
مراکز خبری و سازمان های غیر دولتی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای نفتی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
رسانه ها و انتشارات	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای حسابداری	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	
شرکتهای حمل و نقل و پشتیبانی	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	سبز	

جهودی مقایسه کنید

## - - - مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها برای افراد با سوابق کاری مختلف

جدول زیر نشان می دهد که میزان سابقه کار چگونه بر تغییر اهمیت معیارهای انتخاب محل کار توسط افراد تاثیر می گذارد.  
رنگ سبز به معنی اهمیت بالا و رنگ قرمز اهمیت پایین نسبت به سایر دسته هاست.

معیارهای انتخاب سابقه کاری	داشتن امنیت شغلی	مزایایی علاوه بر حقوق	ساعت کاری منعطف	محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه	وجود امکان دورکاری	جذابیت محصولات و خدمات شرکت	کار با مدیران شناخته شده
	فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی	وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	داشتن رابطه خوب با مدیر حبابیگر و مریبی	تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	کار با ماهیت چالشی
بدون سابقه								
کمتر از ۲ سال								
۲ تا ۵ سال								
۵ تا ۱۰ سال								
بیش از ۱۰ سال								

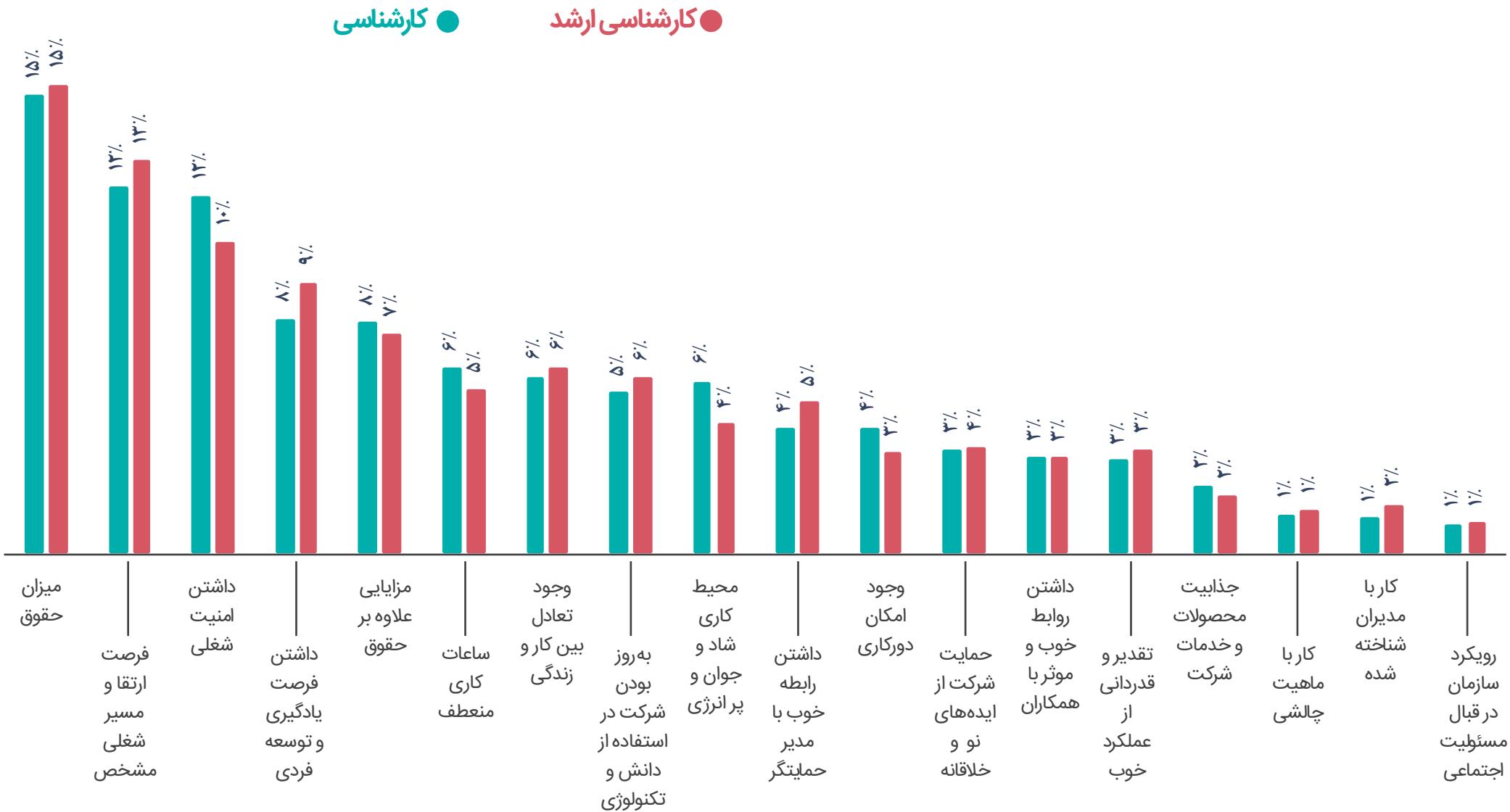
عمدی مقایسه کنید

برای مشاهده تفاوت اهمیت معیارها برای گروه‌های سنی مختلف  
و دریافت گزارش اختصاصی خود با همکاران ما در ایران تلت تماس بگیرید.

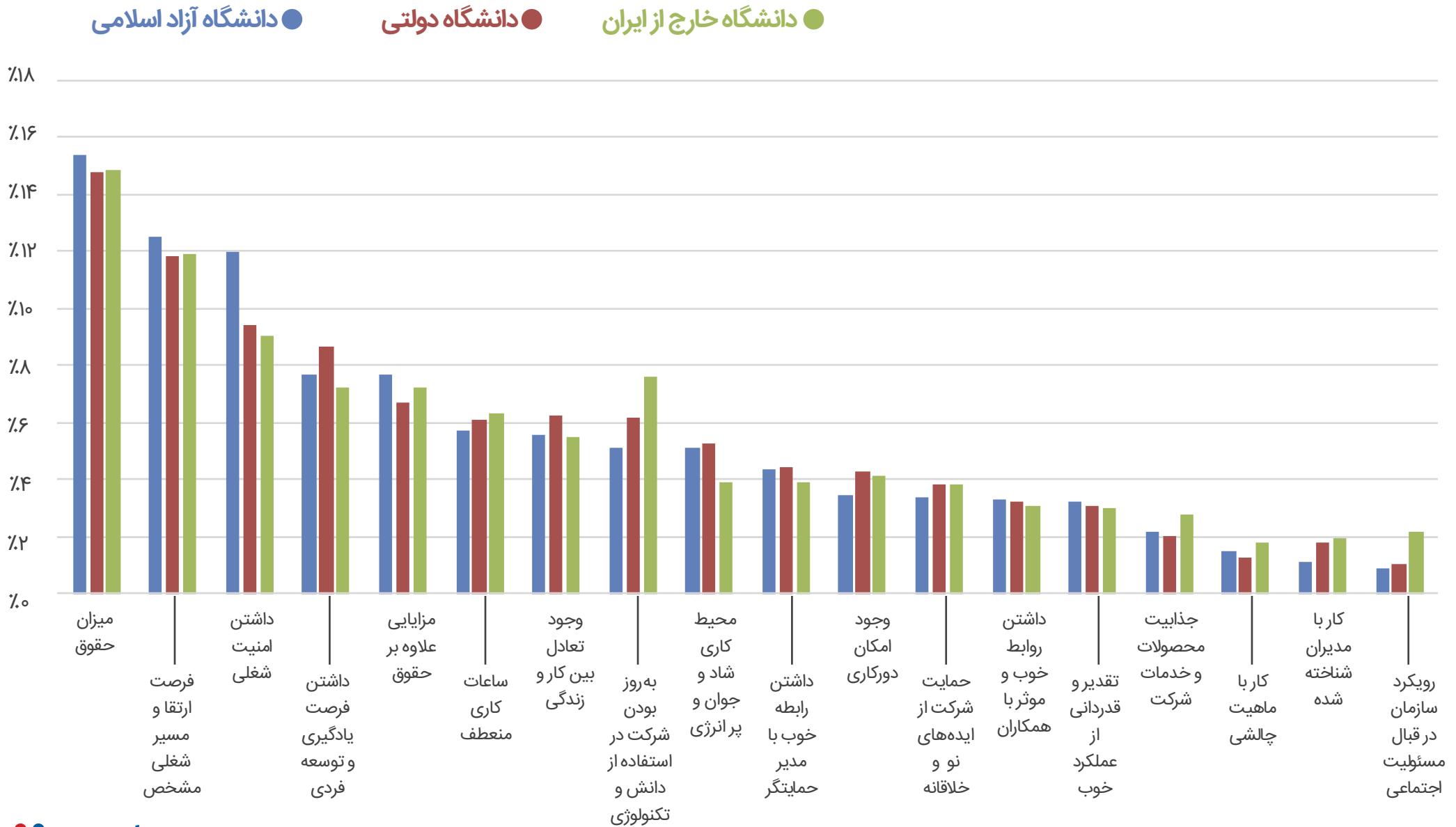


۰۲۱ ۲۲ ۷۷ ۷۷ ۰۴

## --- میزان اهمیت معیارهای محل کار برای افراد با سطح تحصیلات مختلف



# --- - میزان اهمیت معیارهای محل کار برای فارغ التحصیلان دانشگاههای مختلف



# گزارش و راهکارهای بهبود برنده کارفرمایی



## - - - گزارش اختصاصی برنده محبوب

آنچه در گزارش اختصاصی خواهید دید:

دشبورد گزارش ساز ایران تلت به شما این امکان را میدهد تا با انواع فیلترها بر روی تمامی داده های جمع آوری شده در این نظرسنجی بررسی و تحلیل عمیق تری متناسب با نیاز شرکت خود داشته باشید. با این ابزار میتوانید پاسخ سوالات زیر را برای برنده کارفرمایی خود بیابید:

برنده کارفرمایی شما اولین برنده محبوب کدام گروه های مختلف از مخاطبین است؟

برنده کارفرمایی شما توسط کدام گروه از مخاطبین به عنوان برنده محبوب انتخاب شده است؟

اهمیت معیارهای انتخاب محل کار برای گروه های مختلف (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع دانشگاه، سابقه کار،

زمینه کاری، رده سازمانی، صنعت) چگونه است؟

افراد گروه های مختلف معیارهای انتخاب محل کار را چگونه اولویت بندی میکنند؟

جایگاه شما نسبت به رقبا چگونه است؟

برندهای محبوب در هر صنعت

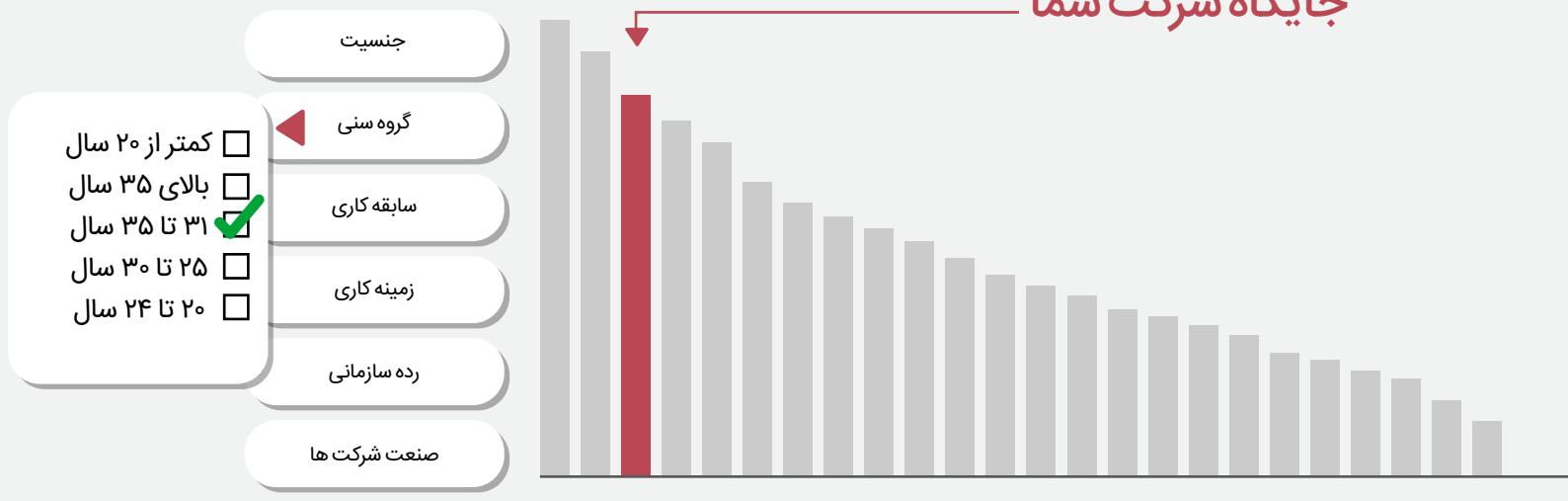
مهترین و کم اهمیت ترین معیارها برای فارغ التحصیلان رشته های مختلف

میزان اهمیت معیارهای محل کار برای خانم ها و آقایان

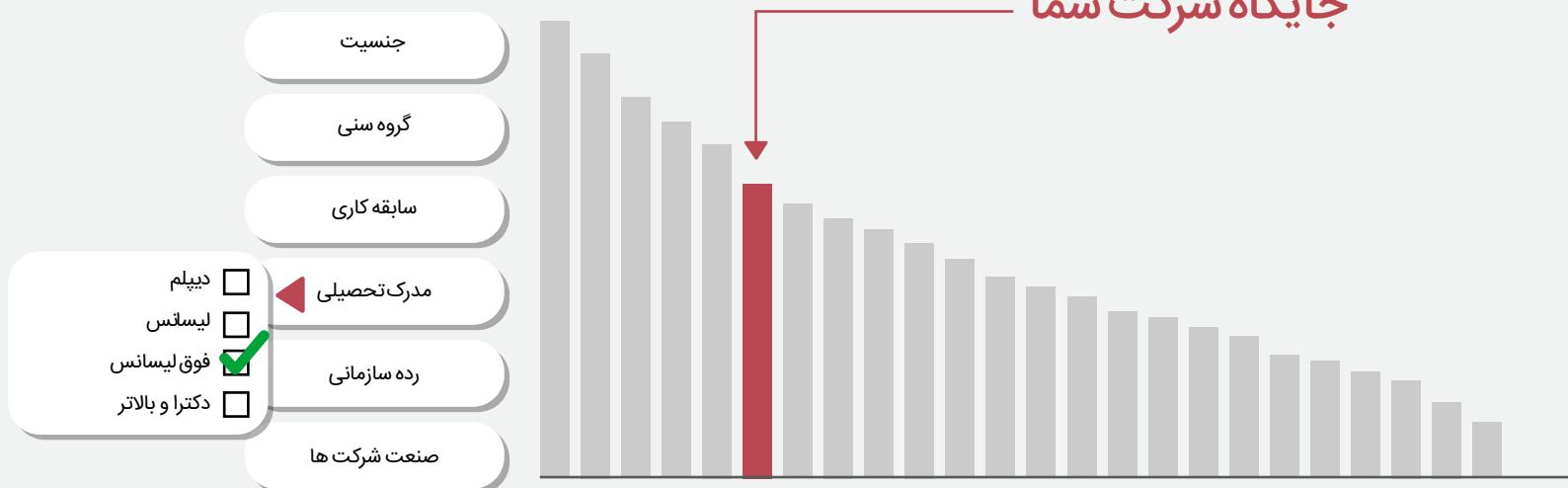
مهترین و کم اهمیت ترین معیارها برای سنین مختلف

# - - - نمایی از ابزار گزارش ساز

جایگاه شرکت شما



جایگاه شرکت شما



## - - - راهکارهای ایرانتلنت برای برنده کارفرمایی شما

گزارش اختصاصی برنده کارفرمایی شما ابزاری برای مشخص کردن استراتژی کارفرمایی بر مبنای کارجویان مخاطب شما

برای تهییه گزارش اختصاصی خود با همکاران ما در ایران تلننت تماس بگیرید. ۰۲۱ ۲۲ ۷۷ ۷۷ ۰۴

صفحه کارفرمایی شما در ایران تلننت بستری برای معرفی شرکت خود به کارجویان.  
صفحه شرکت‌ها در ایران تلننت را اینجا ببینید.

صفحه تجربه کار (Reviews) شرکت شما در ایران تلننت بستری برای اشتراک گذاری تجربه کارمندان از همکاری با شما و کسب امتیاز در رتبه‌بندی شرکت‌ها از نگاه کارمندان.

سرویس اختصاصی برنده کارفرمایی و استخدام به منظور معرفی برنده کارفرمایی شما به دانشجویان و تازه‌فارغ التحصیلان و جذب ایشان

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)