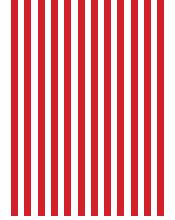


تغییرات حقوق در بازار کار ایران

در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸



این گزارش، براساس تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از سایت ایران‌تلنت و ایران‌سلری تهیه شده و شرکت ایران‌تلنت هیچ گونه مسئولیتی در قبال اعداد و ارقامی که در سایت ایران‌تلنت و ایران‌سلری، توسط شاغلین کشور و کارفرمایان یا خوداظهاری افراد ثبت گردیده، نداشته و تنها نتایج به دست آمده را به همراه تحلیل در این گزارش، منعکس کرده است. حق هر گونه استفاده تجاری و یا انتشار تمام یا بخشی از مطالب به هر صورتی (فتوکپی، پرینت، چاپ، پخش الکترونیکی، برداشت صوتی و تصویری و ...) تنها با رضایت و مجوز کتبی شرکت ایران‌تلنت امکان‌پذیر است.

فهرست

توضیحات گزارش تغییرات حقوق سال ۱۳۹۹

وضعیت صدک‌های مختلف جامعه

تغییرات حقوق در سطوح مختلف سازمان

مقایسه استان‌ها

مقایسه انواع شرکت‌ها

تأثیر مدرک تحصیلی و سوابق کاری

توضیحات گزارش تغییرات حقوق سال ۱۳۹۹

جدا از قوانین کشور که پایه حقوق نیروی کار و افزایش سالانه آن را تعیین می‌کند، قطعاً از عوامل اثر گذار بر حقوق پرداختی سازمان‌ها و عرضه و تقاضای نیروها در مشاغل مختلف است که در دوران‌های مختلف با رشد یا افت یک صنعت در کشور تعادل آن به هم خورده تا رسیدن به نقطه تعادل نوساناتی را در حقوقها مشاهده می‌کنیم و گاهی نگهداشت نیروها مشکل‌تر می‌شود. چرا که شرکت‌ها برای به دست آوردن نیروهای با مهارت، یا خود باید نیروها را آموزش بدهن و یا باید از دیگر شرکت‌های همکار نیروی آموزش دیده را جذب کنند و در چنین شرایطی پیشنهاد حقوق بالاتر از رایج‌ترین روش‌های جذب است و این روال زنجیره‌وار ادامه پیدا می‌کند.

در بسیاری از کشورها، قانونی برای تعیین افزایش حقوق سالانه وجود ندارد و شرکت‌ها متناسب با توافقی که با پرسنل خود می‌کنند می‌توانند حقوق شخص را از سالی به سال دیگر افزایش، کاهش و یا بدون تغییر نگه دارند. آنچه در چنین سیستم‌هایی حرف آخر را می‌زند، قدرت شرکت برای جذب و نگهداشت نیرو و بازار رقابتی صنایع است. در این فرایند، شرکت‌ها سعی می‌کنند حقوق‌های خود را در یک سطح مشخص قرار داده تا هم بتوانند بودجه‌بندی مناسبی داشته باشند و هم نیروهای خود را از دست ندهنند. در این سازمان‌ها به جز حقوق از ابزارهای مختلف انگیزشی برای نگهداشت نیروها استفاده می‌کنند.

در ایران هر ساله، قانون مشخصی از سمت وزارت کار اعلام می‌شود که طبق آن باید شرکت‌ها مطابق رقم و درصد اعلام شده حقوق پرسنل خود را افزایش دهند. این امر از یک سو در سال‌های بحران زده، باعث تغییر بخشی از نیروهایی می‌شود که به راحتی قابل جایگزین کردن هستند. هدف شرکت‌ها از تغییر این نیروها جذب افرادیست که می‌توان به آنها پرداختی کمتری داشت و به این طریق فشار دوران بحران را کنترل می‌کنند. از سوی دیگر، برای نیروهایی که سخت‌تر جذب می‌شوند و کمبود آنها در بازار کار بیشتر مشاهده می‌شود، شرکت‌ها و شاغلین وارد مذاکره شده و تلاش می‌کنند که در یک نقطه با هم به توافق برسند که میزان نهایی مورد توافق لزوماً ارتباطی به میزان افزایش اعلام شده توسط وزارت کار ندارد و گاه بسیار بزرگ‌تر است. در این روش شرکت‌ها و اشخاص سعی می‌کنند نسبت به اعداد موجود در بازار کار آگاهی پیدا کرده و بعد وارد مذاکره با یکدیگر شوند.

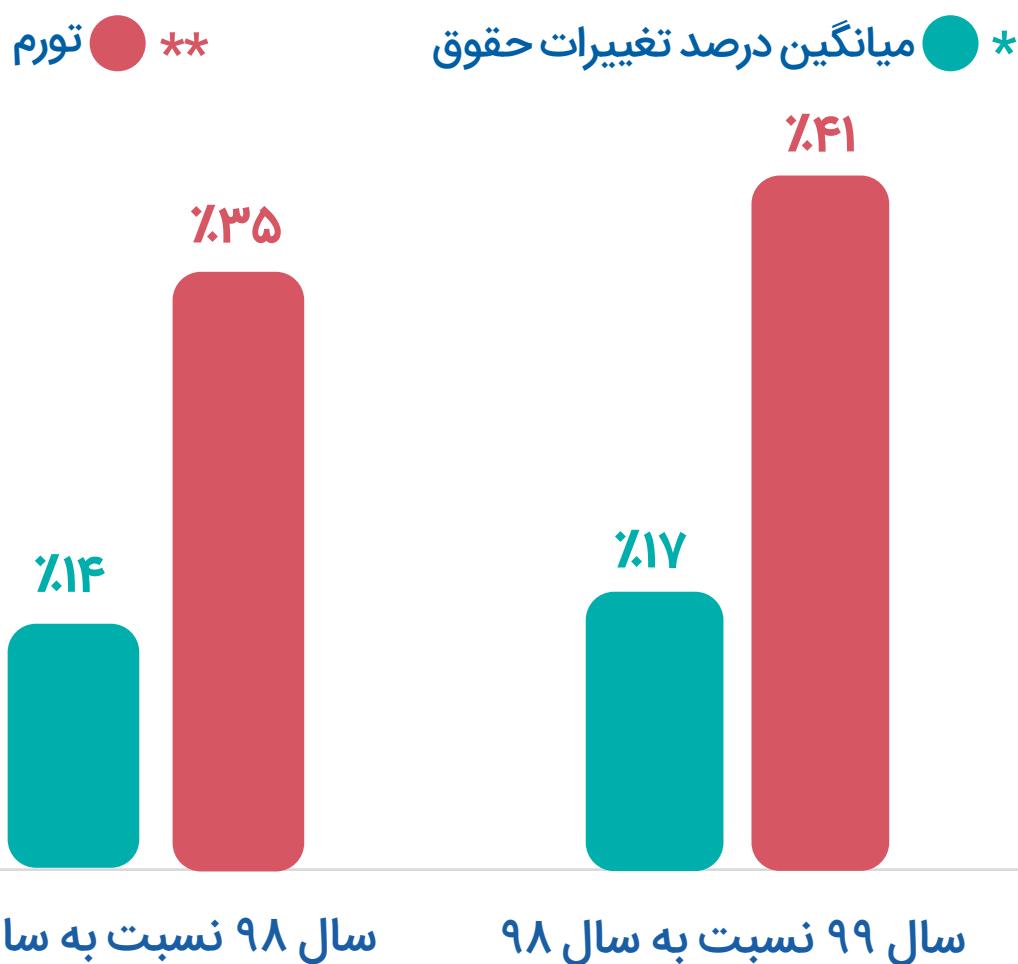
در ادامه از نظر آماری رفتار انواع سازمان‌ها و صنایع در برابر رده‌های مختلف سازمان با هم مقایسه شده است.

به طور میانگین پرداختی در مشاغل مختلف در سال ۹۸ و ۹۹ محاسبه شده است و میزان افزایش یا کاهش آنها نسبت به نوع شرکت، اندازه‌ی شرکت، رده‌های سازمانی و تجربیات مختلف با هم مقایسه و در نهایت مشخص شده که چند درصد مشاغل و به چه میزان افزایش حقوق را تجربه کردند.

میانگین افزایش حقوق و دستمزد در مقایسه با نرخ تورم در سال‌های ۹۸ و ۹۹

تورم، به طور معمول یکی از متغیرهایی است که برای افزایش حقوق در نظر گرفته می‌شود، اما در ایران به دلیل اینکه نرخ تورم بسیار بالا است، نه قانون می‌تواند این اجبار را ایجاد کند که افزایش حقوق بر اساس تورم باشد و نه شرکت‌ها این توان را دارند. این نمودار با در نظر گرفتن مقایسه رشد حقوق افراد نسبت به سال گذشته نشان می‌دهد به طور میانگین در سال ۹۹، حقوق پرداختی افراد ۱۷٪ افزایش یافته‌است، این در حالی است که تورم ۴۱٪ افزایش داشته‌است.

مقایسه درصد افزایش حقوق افراد در مقایسه با درصد تورم



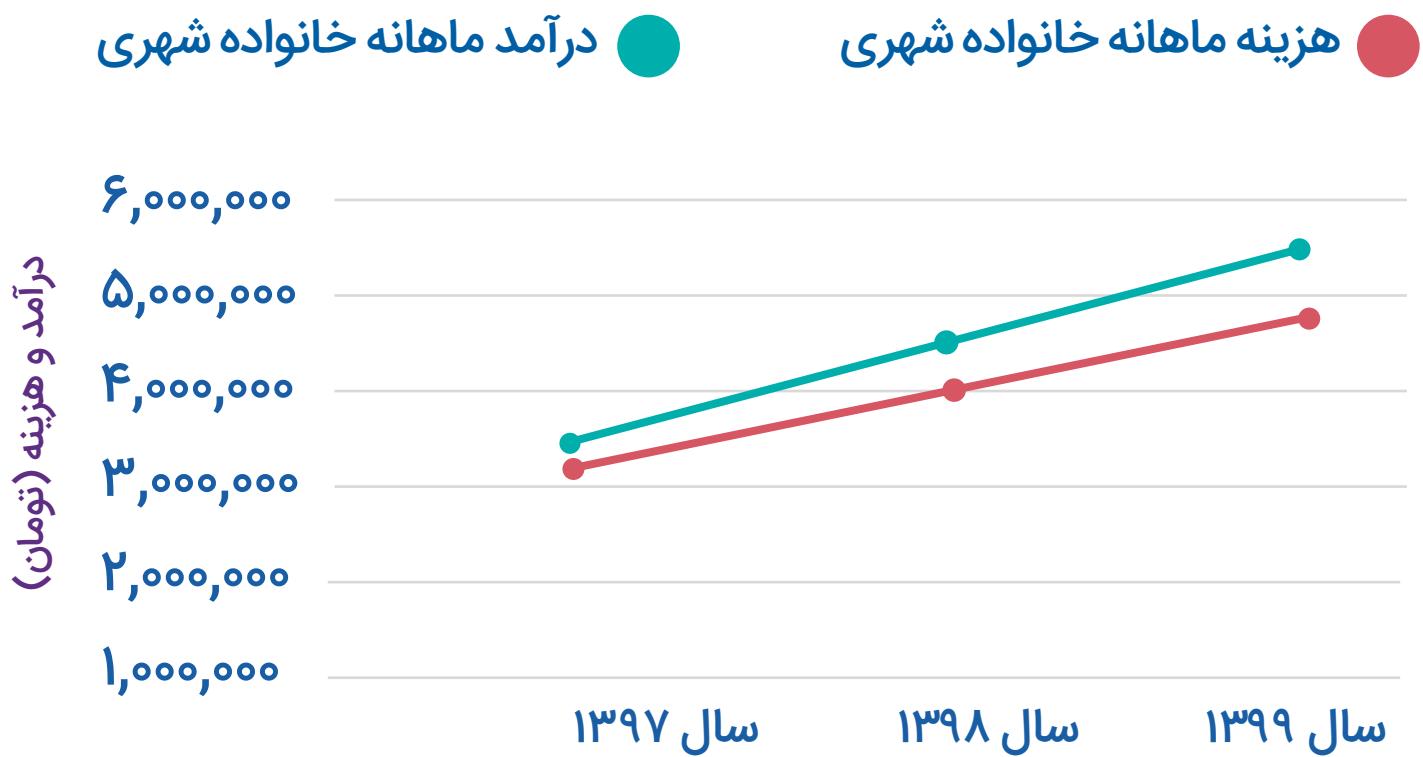
مرکز آمار ایران **
ایرانسلری *

Iran Salary

مقایسه درآمد و هزینه خانواده‌ی شهری

محتوای این نمودار، توسط مرکز آمار ایران تهیه شده و تنها نمودار این گزارش است که وضعیت درآمد و هزینه‌ی هر خانواده را نشان می‌دهد. آمار منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران، وضعیت هزینه‌ی خانواده‌ی شهری را در مقایسه با درآمد در سه سال گذشته، نشان می‌دهد؛ در سال ۱۳۹۹ به طور میانگین درآمد هر خانواده‌ی شهری حدود پنج و نیم میلیون تومان است و در مقابل، هزینه‌ی هر خانواده‌ی شهری در حدود چهار و نیم میلیون تومان است.

درآمد و هزینه خانواده شهری*



*مرکز آمار ایران

 Iran Salary

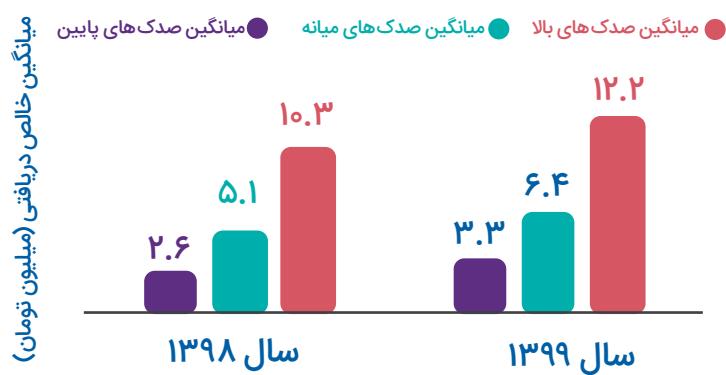
درآمد خانوار عبارت است: از وجوده و ارزش پولی کالاهای خدماتی که در برابر کار انجام شده یا سرمایه به کار افتاده و یا از طریق منابع دیگر (حقوق بازنشستگی، درآمد حاصل از دارایی، دریافتی‌های انتقالی و نظایر آن) به هریک از اعضای خانوار تعلق گرفته باشد. هزینه: ارزش پولی کالا یا خدمت تهیه شده توسط خانوار به منظور مصرف اعضا یا هدیه به دیگران، هزینه نامیده می‌شود.

وضعیت صدک‌های مختلف جامعه

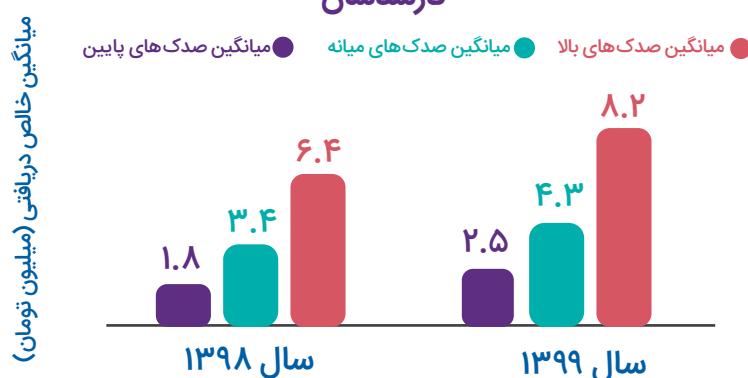
مقایسه خالص دریافتی ماهیانه افراد در صدک‌های مختلف جامعه

در این سه نمودار، به جای بررسی درآمد هر شخص در تهران، کل افراد جامعه‌ی تهران را به سه دسته تقسیم کرده و به بررسی این صدک‌ها می‌پردازیم، افراد کم درآمد، افرادی با درآمد متوسط و افرادی با درآمد بالا؛ به عبارت دیگر در سال ۱۳۹۹ فردی با درآمد ۱۲/۲ میلیون تومان در صدک بالا و در دسته‌ی افراد با درآمد بالا و فردی با درآمدی ۶/۴ در صدک پایین و افراد کم‌درآمد، قرار می‌گیرد. میزان تجربه‌ی فرد و بودجه و درآمد سازمان بر میزان درآمد‌ها اثر دارد. نمودار اول بدون تقسیم بندی شغلی و به صورت کلی نشان می‌دهد که خالص دریافتی عموم افراد در سال ۹۹ در صدک‌های پایین ۳/۳ میلیون تومان، در صدک‌های میانه ۶/۴ میلیون تومان و در صدک‌های بالا ۱۲/۲ میلیون تومان است. این پرداختی‌ها در سال ۹۸ به ترتیب ۹/۸، ۲/۶، ۵/۱ و ۱۰/۳ میلیون تومان است که به طور میانگین ۲۰ درصد نسبت به سال گذشته رشد داشته‌است.

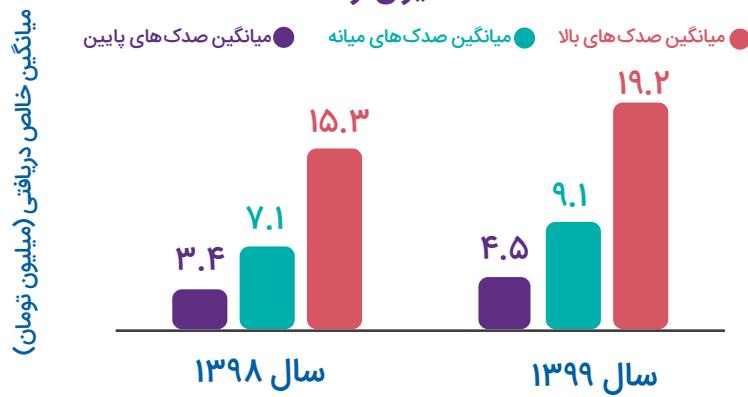
کل جامعه شاغلین



کارشناسان

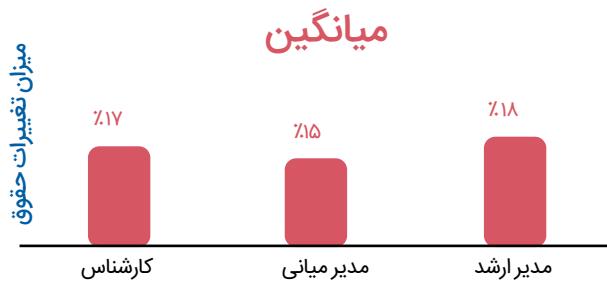


مدیران ارشد



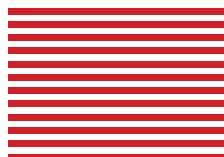
تفاوت حقوق های سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در بین صدک های مختلف جامعه

این نمودارها، بر اساس تقسیم‌بندی‌های معمول آماری، افزایش حقوق تجربه شده در صدک‌های مختلف به تفکیک ردیهای سازمانی را بررسی می‌کند. میانگین تغییرات حقوق پرداختی از سوی شرکت‌ها نسبت به سال گذشته در ارتباط با کارشناسان ۱۷٪، مدیران میانی ۱۵٪، مدیران ارشد ۱۸٪ است.





تغیرات حقوق در سطوح مختلف سازمان



میزان تغییرات حقوق و دستمزد در سطوح مختلف سازمان

در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

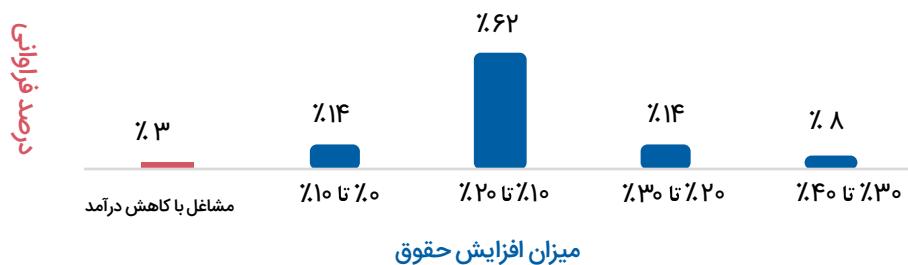
میزان تغییرات حقوق و دستمزد در سطوح مختلف، نشان‌دهنده‌ی این نکته است که شرکت‌های مختلف تا چه میزان حقوق پرداختی مشاغل گوناگون را تغییر داده و یا به عبارت دیگر برای چه مشاغلی بیشتر هزینه کرده‌اند. در برخی موارد شرکت‌هایی حفظ یا استخدام نیروی کار، مجبور می‌شوند تا بیش از میزان مشخص شده در قانون، افزایش حقوق‌های بیشتری را اعمال کنند.

۶۲٪ از افزایش حقوق پرداختی در میان کارشناسان بین ۲۰٪ تا ۴۰٪ در حدود افزایش قانونی است، با این همه مشاغل کارشناسی ۲۲٪ افزایش حقوق بیشتر را تجربه کرده‌اند.

۵۵٪ از افزایش حقوق پرداختی در میان مدیران میانی بین ۱۰٪ تا ۲۰٪ بوده و ۳۰٪ افراد افزایشی بیشتر را تجربه کرده‌اند. شش درصد افراد شاغل در رده مدیران میانی، با کاهش درآمد روبرو شده‌اند.

در رده مدیران ارشد، ۶۰٪ افراد افزایش حقوق در حدود میزان قانونی و ۳۵٪ افراد افزایشی بیش از این میزان را تجربه کرده‌اند. این نمودارها به مانشان می‌دهد که به چه میزان و در چه رده‌هایی، شرکت‌ها مجبور شده‌اند افزایش حقوق‌های بیشتری را اعمال کنند.

مشاغل کارشناسی



مدیران میانی



مدیران ارشد

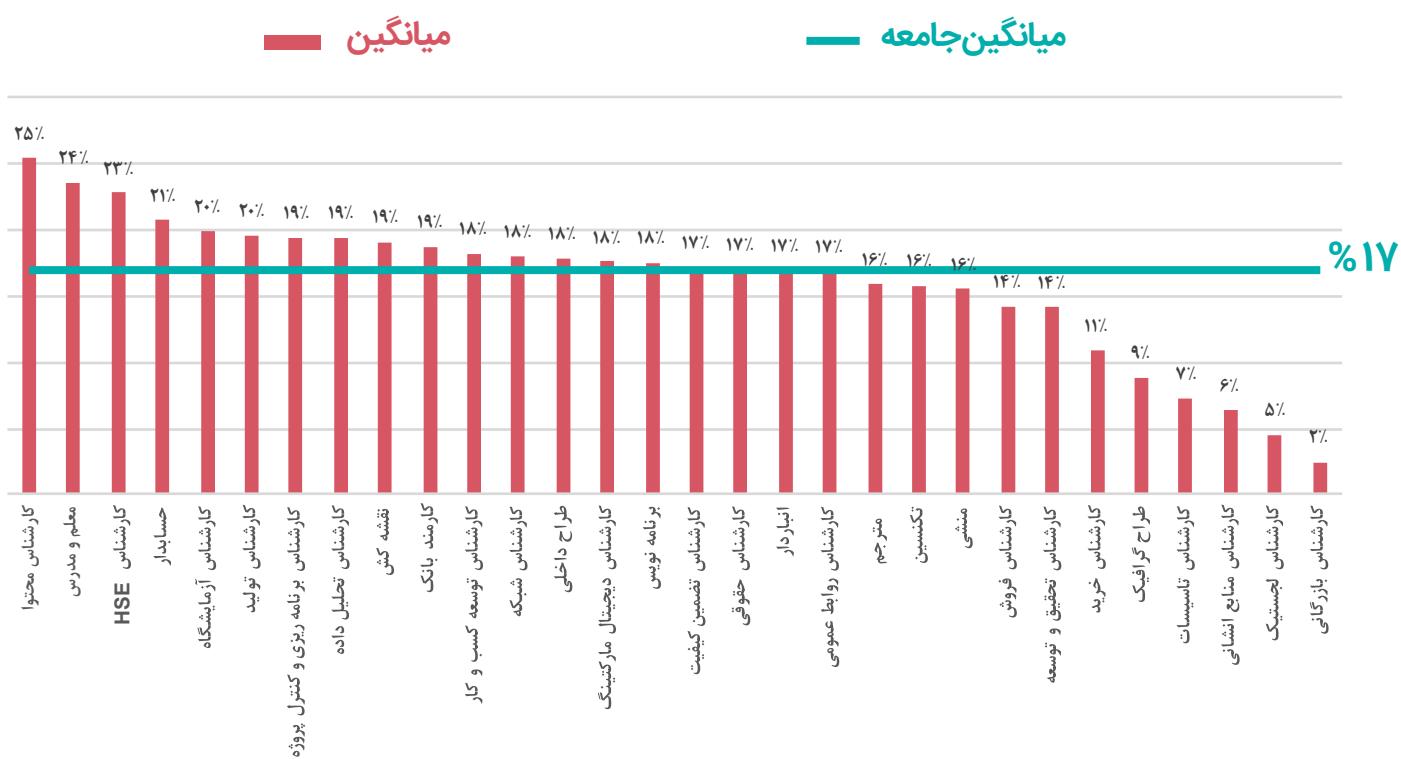


مقایسه میانگین دریافتی مشاغل کارشناسی

سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

در این نمودار و دو نمودار بعدی، میانگین دریافتی در رده‌های مختلف به تفکیک مشاغل بررسی شده است. با توجه به نمودار زیر، حقوق‌های مشاغل کارشناسی به طور میانگین، ۱۷٪ رشد کرده است. بیشترین افزایش درآمد کارشناسان نسبت به میانگین جامعه مربوط به عناوین شغلی خبرنگار، معلم و کارشناس HSE است از سوی دیگر، کمترین درآمد ها نسبت به میانگین به عناوین شغلی کارشناس بازاریابی، کارشناس لجستیک و کارشناس منابع انسانی اختصاص داشته و شرکت‌ها برای این عناوین چندان هزینه نکرده‌اند.

افزایش میانگین پرداختی شرکتها به کارشناسان سازمان (مقایسه سال ۹۹ نسبت به ۹۸)

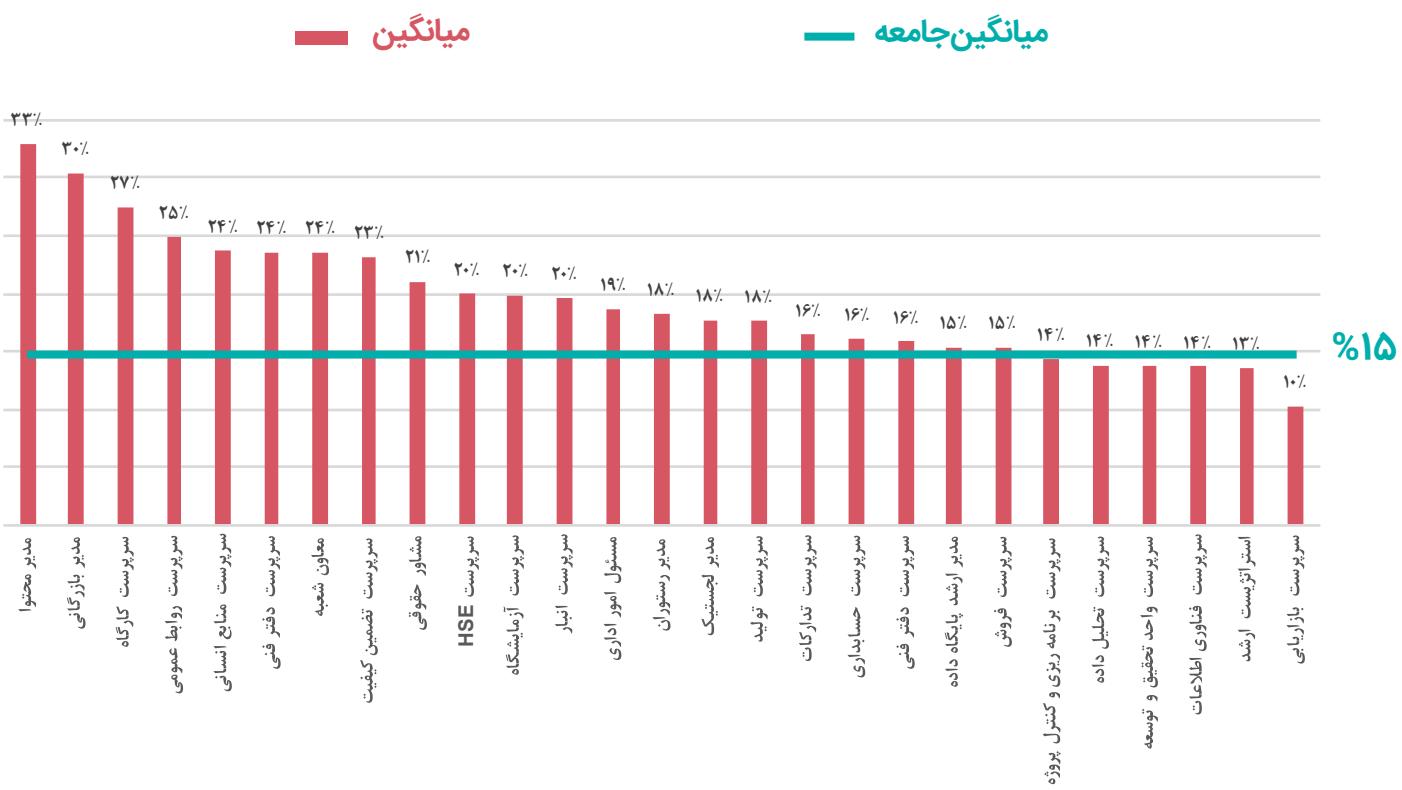


Iran Salary

مقایسه میانگین دریافتی مدیران میانی در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

این نمودار نشان می‌دهد که حقوق دریافتی مدیران میانی به طور میانگین ۱۵٪ افزایش داشته است. بیشترین افزایش درآمد مدیران میانی نسبت به میانگین جامعه مربوط به عناوین شغلی مدیر محتوا، مدیر بازرگانی و سرپرست کارگاه و کمترین درآمدها، نسبت به میانگین جامعه مربوط به عناوین شغلی سرپرست بازاریابی، استراتژیست ارشد و سرپرست فناوری اطلاعات است.

افزایش میانگین پرداختی شرکتها به مدیران میانی سازمان (مقایسه سال ۹۹ نسبت به ۹۸)



IranSalary

مقایسه میانگین دریافتی مدیران ارشد

در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

در سال ۱۳۹۹، حقوق دریافتی مدیران ارشد به طور میانگین ۱۸٪ افزایش یافته است. این نمودار به تفکیک وضعیت میزان دریافتی را در حرفه‌های مختلف این رده نشان می‌دهد. با توجه به نمودار زیر بیشترین افزایش درآمد مدیران ارشد نسبت به میانگین جامعه مربوط به عناوین شغلی مدیر خرید، مدیر فنی و مدیر فروش و کمترین دریافتی‌ها نسبت به میانگین جامعه مربوط به عناوین شغلی داروساز، مدیرعامل و مدیر کنترل کیفیت است. مدیران خرید ۴۰٪ افزایش حقوق و داروسازان تنها چهار درصد افزایش را تجربه کردند.

افزایش میانگین پرداختی شرکتها به مدیران ارشد سازمان (مقایسه سال ۹۹ نسبت به ۹۸)

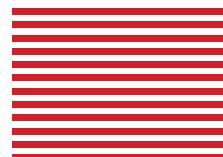
— میانگین — میانگین جامعه —



IranSalary



مقایسه استان ها

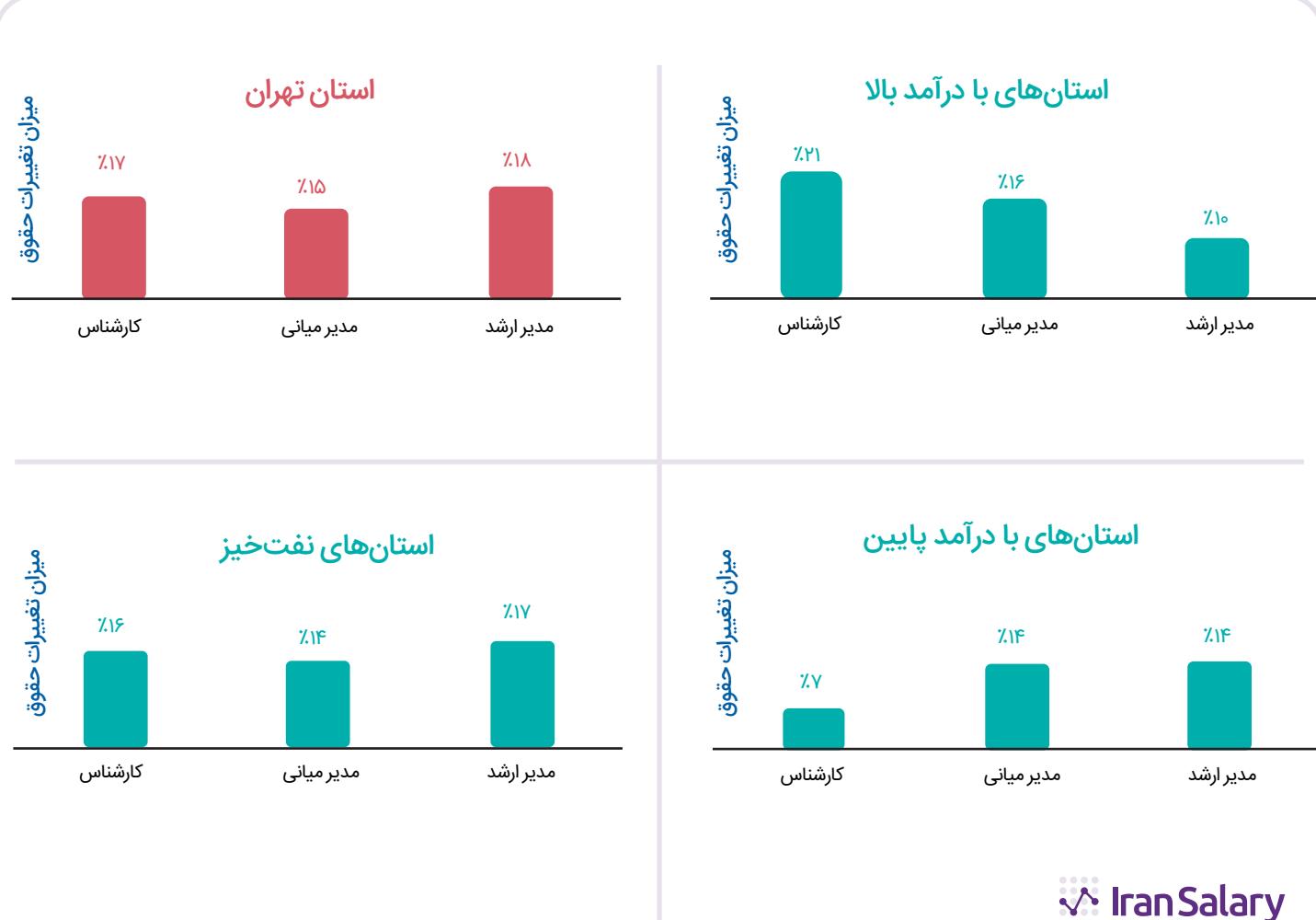


تفاوت میانگین حقوق‌ها در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در استان‌های مختلف

این بخش، به تغییرات حقوق پرداختی در استان‌های مختلف می‌پردازد. در این تقسیم‌بندی، تفاوت میانگین حقوق‌ها در استان تهران، استان‌های نفت خیز، استان‌های با درآمد پایین و استان‌های درآمد بالا بررسی می‌شود. در استان تهران، میانگین حقوق‌ها در رده‌ی کارشناسی، همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، ۱۷٪ افزایش یافته، همین رده در استان‌های نفت‌خیز، ۱۶٪ افزایش را تجربه کرده است؛ بیشترین درصد افزایش حقوق برای مشاغل کارشناسی به استان‌های با درآمد بالا اختصاص داشته و کمترین آن به استان‌هایی با درآمد پایین.

با توجه به این نمودارها، مدیران میانی در استان تهران، استان‌های نفت‌خیز، با درآمد بالا و بادرآمد پایین به ترتیب ۱۵٪، ۱۴٪ و ۱۴٪ افزایش حقوق را تجربه کردند.

بیشترین افزایش حقوق به طور میانگین در رده‌ی مدیران ارشد در استان تهران، تجربه شده است در مقابل مدیران ارشد استان‌های با درآمد بالا، با ۱۵٪ کمترین افزایش را در میان استان‌های مورد بررسی، تجربه کردند.



استان‌های نفت خیز: ایلام، بوشهر، خوزستان، کهکیلویه و بویراحمد، هرمزگان

استان‌های با درآمد بالا: آذربایجان شرقی، اصفهان، البرز، قزوین، کردستان، کرمان، کرمانشاه، لرستان، مرکزی

استان‌های با درآمد پایین: آذربایجان غربی، خراسان رضوی، زنجان، سمنان، قم، گلستان، گیلان، مازندران، همدان، یزد



میزان تغییرات حقوق و دستمزد در استان‌های مختلف

سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

این نمودارها به تفکیک به بررسی افزایش حقوق‌ها در استان‌های مختلف می‌پردازد. ۵۹٪ از افزایش حقوق پرداختی در میان افراد ساکن در استان تهران، بین ۱۰٪ تا ۲۰٪ و تقریباً مطابق با افزایش قانونی است.

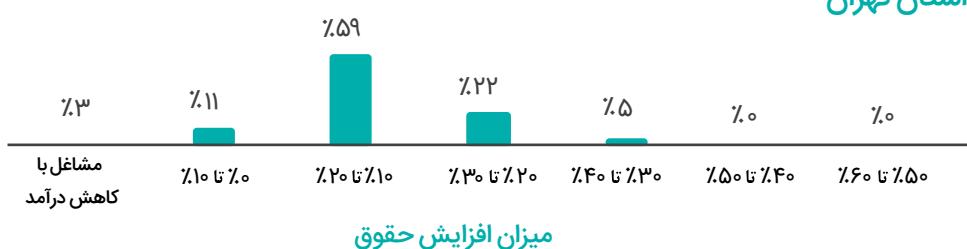
در استان‌های نفتخیز نیز، ۳۵٪ افراد ساکن، بین ۱۰٪ تا ۲۰٪ افزایش حقوق را تجربه کرده‌اند، این در حالی است که ۱۳٪ مشاغل با کاهش درآمد مواجه شده‌اند.

درصد مشاغل در استان‌های با درآمد پایین، کاهش درآمد را تجربه کرده‌اند و ۲۵٪ افراد نیز تا ۱۰٪ حقوقشان افزایش یافته است.

در استان‌های با درآمد بالا در حالی که ۱۱٪ مشاغل با کاهش درآمد مواجه شده‌اند، ۲۸٪ افراد ساکن، افزایش حقوق ۲۰٪ تا ۳۰٪ را تجربه کرده‌اند.

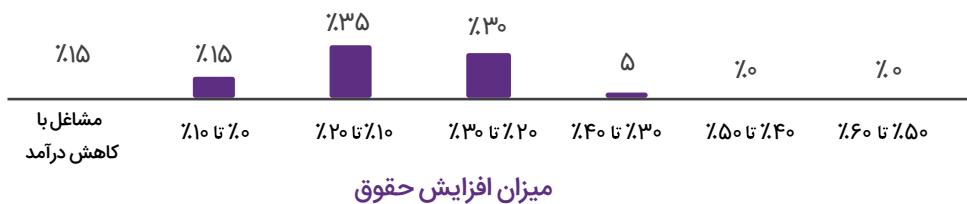
حقوق افزایش

استان تهران



حقوق افزایش

استان‌های نفتخیز



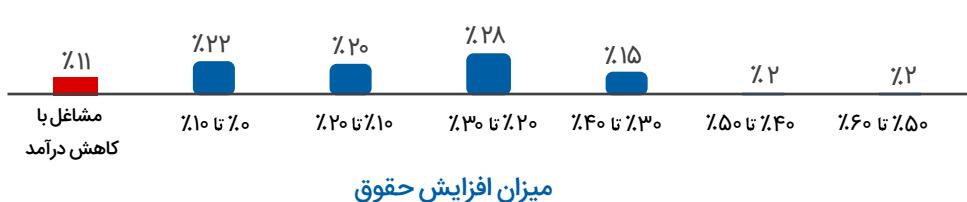
حقوق افزایش

استان‌های با درآمد پایین

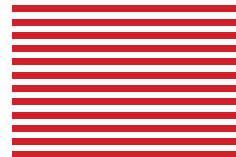


حقوق افزایش

استان‌های با درآمد بالا



مقایسه انواع شرکت‌ها



تفاوت حقوق و دستمزد در سال ۹۸ نسبت به سال ۹۹ در صنایع مختلف

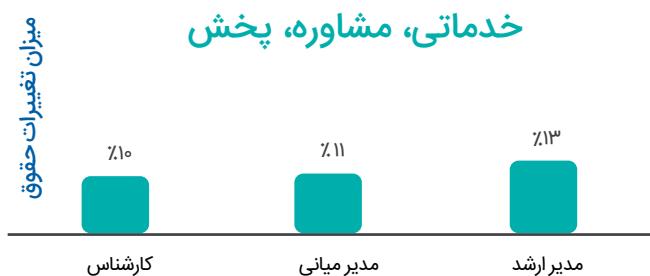
برای بررسی تفاوت دستمزد در صنایع مختلف، شرکت‌ها به پنج دسته تقسیم شده‌است؛ نمودارهای این بخش، وضعیت پرداختی‌ها در رده‌های مختلف را شرح می‌دهد.

بیشترین تغییرات حقوق پرداختی در ارتباط با کارشناسان مربوط به شرکت‌های پیمانکاری با ۱۸٪، مدیران میانی شرکت‌های تولیدی با ۱۸٪ و مدیران ارشد در شرکت‌های کسب و کار آنلاین و تجارت الکترونیک با ۲۸٪ است. به نظر می‌رسد، شرایط ایجاد شده‌ی ناشی از کرونا بر تغییر میزان پرداختی‌هادر صنایع مختلف، موثر بوده است.

بازرگانی (صادرات و واردات)



خدماتی، مشاوره، پخش



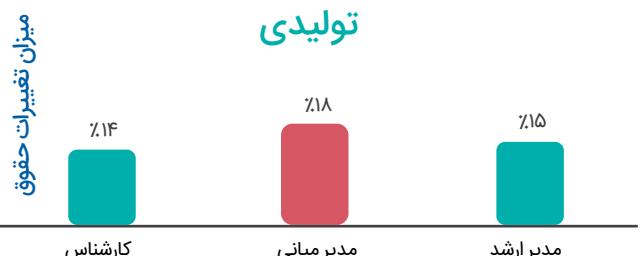
پیمانکاری



کسب و کارهای آنلاین | تجارت الکترونیک



تولیدی



میزان تغییرات حقوق و دستمزد در صنایع مختلف

در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

در این چند نمودار، به تفکیک درصد افزایش حقوق را در صنایع مختلف و در سال ۱۳۹۹ به نسبت سال ۱۳۹۸ را بررسی می‌کنیم.

۶۴٪ از افزایش حقوق پرداختی در شرکت‌های خدماتی، مشاوره‌ای و پخش بین ۰ تا ۲۰٪ است.

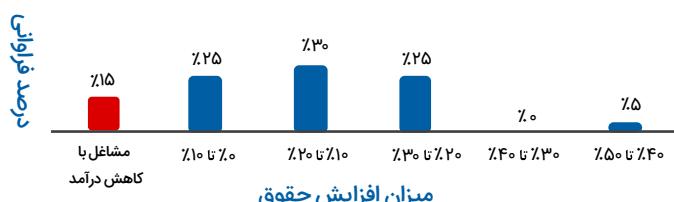
کسب و کارهای آنلاین و تجارت الکترونیک مجبور شده‌اند برای ۳۱٪ از افراد، افزایش حقوق بیشتر از ۲۰٪ را اعمال کنند.

۸۰٪ از افزایش حقوق پرداختی در صنعت بازرگانی (صادرات و واردات) بین ۰ تا ۳۰٪ است.

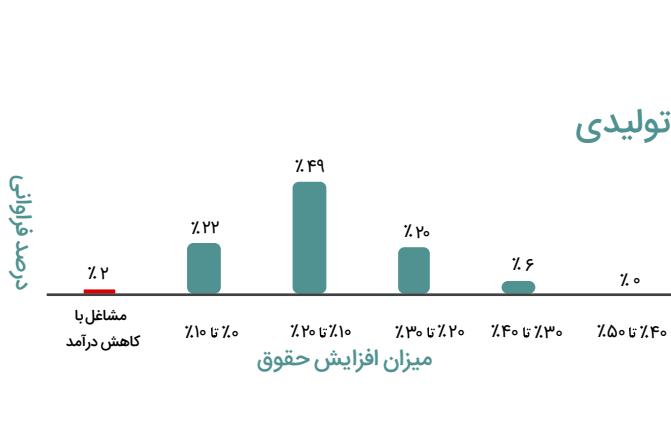
شرکت‌های تولیدی با ۲۰٪ افزایش ۱۵٪ تا ۲۰٪ بیشترین تعییت از قانون را داشته و کمتر مجبور شده‌اند که برای مشاغل موردنیاز خود، بیشتر هزینه کنند.

۴۹٪ از افزایش حقوق پرداختی در میان شرکت‌های تولیدی نیز بین ۰ تا ۲۰٪ است.

بازرگانی (صادرات و واردات)



تولیدی



مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در شرکت‌های بزرگ و کوچک

اندازه‌ی شرکت‌ها یکی از معیارهای مهمی است که به طور غیرمستقیم در تعیین میزان حقوق پرداختی است. این دو نمودار میزان افزایش دستمزد در سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۹۸ را بر اساس اندازه‌ی شرکت‌ها بررسی می‌کند. بیشترین تغییرات حقوق پرداختی در ارتباط با کارشناسان با ۱۶٪ مدیران میانی با ۱۸٪ و مدیران ارشد با ۱۹٪ در شرکت‌های بزرگ صورت گرفته است.

شرکت‌های بزرگ



شرکت‌های کوچک

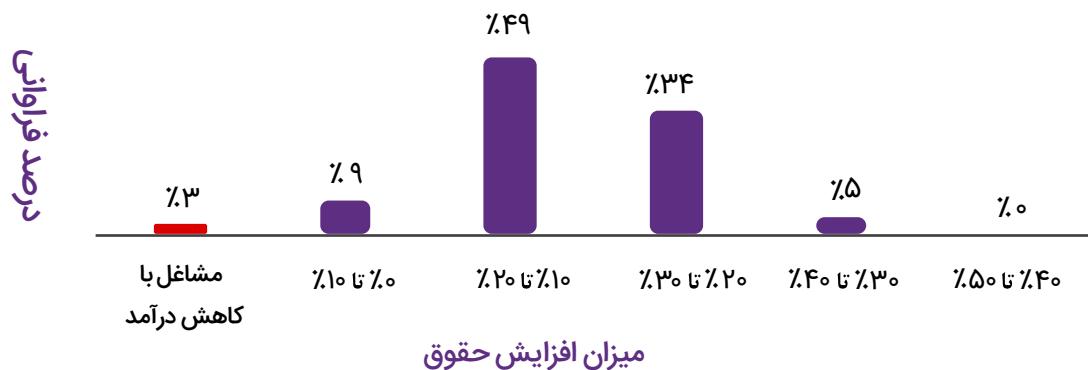


میزان تغییرات حقوق و دستمزد در شرکت‌های بزرگ و کوچک

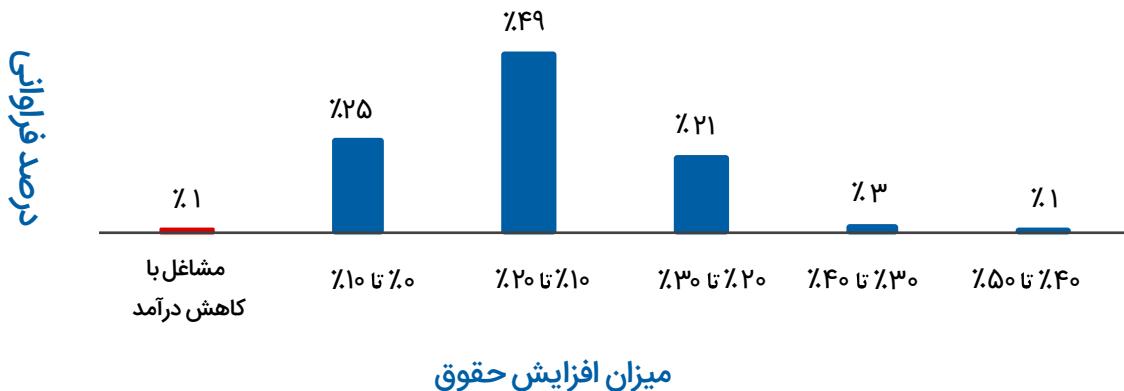
در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

۸۳٪ از افزایش حقوق پرداختی در شرکت‌های بزرگ بین ۱۰٪ تا ۳۰٪ و ۴۹٪ از افزایش حقوق پرداختی در شرکت‌های کوچک بین ۱۰٪ تا ۲۰٪ است.

شرکت‌های بزرگ



شرکت‌های کوچک

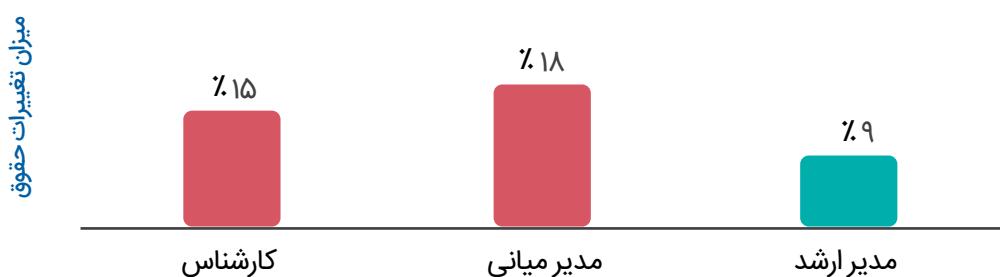


 IranSalary

مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در شرکت‌های مختلف

در این بررسی، شرکت‌ها به سه دسته‌ی بین‌المللی، خصوصی و دولتی تقسیم شده‌اند. بیشترین تغییرات حقوق پرداختی در ارتباط با کارشناسان با ۱۵٪ در شرکت‌های بین‌المللی و دولتی، مدیران میانی با ۱۸٪ در شرکت‌های بین‌المللی و مدیران ارشد با ۱۹٪ در شرکت‌های خصوصی است.

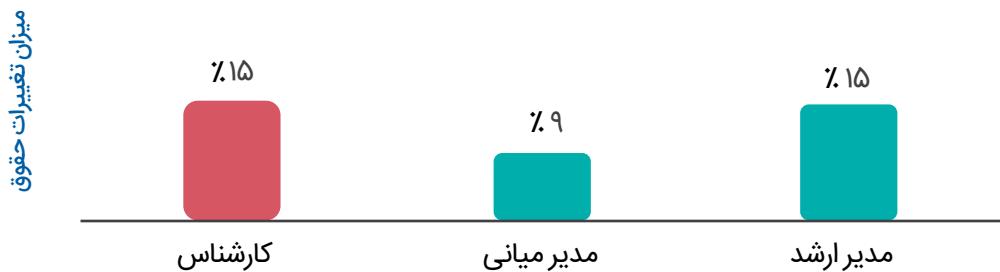
شرکت‌های بین‌المللی



شرکت‌های خصوصی

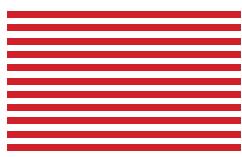


شرکت‌های دولتی





تأثیر مدرک تحصیلی و سوابق کاری

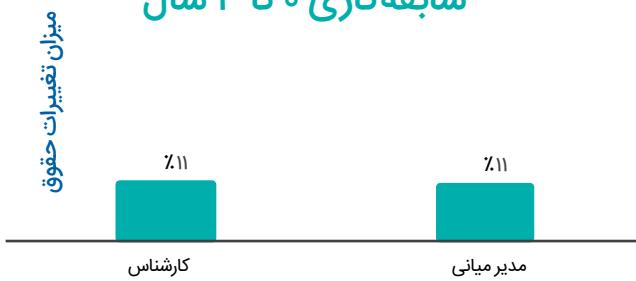


مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ برای سوابق کاری مختلف

این نمودارها نشان می‌دهد، میانگین دریافتی افرادی که زیر سه سال سابقه کاری داشته‌اند، ۱۱٪ افزایش یافت. این افزایش برای افرادی که بین سه تا هفت سال سابقه کار داشته‌اند، حدود ۱۲٪ بوده است. افرادی که هفت تا ۱۵ سال تجربه کاری داشته‌اند نیز حدود ۱۴٪ افزایش حقوق را تجربه کرده‌اند.

بیشترین تغییرات حقوق پرداختی در میان کارشناسان با ۱۵٪ مربوط به سابقه کاری هفت تا ۱۵ سال، مدیران میانی با ۲۱٪ و مدیران ارشد با ۱۴٪ مربوط به سابقه کاری بالای ۱۵ سال است.

سابقه کاری ۰ تا ۳ سال



سابقه کاری ۷ تا ۱۵ سال



سابقه کاری ۳ تا ۷ سال



سابقه کاری بالای ۱۵ سال



مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ برای مدارک تحصیلی مختلف

این نمودارها نشان می‌دهد کارشناسان با مدرک فوق لیسانس، افزایش حقوق بیشتری را نسبت به کارشناسان با مدرک لیسانس تجربه کرده‌اند؛ این در حالی است که میزان پرداختی به مدیران ارشد با مدرک لیسانس، بیشتر از مدیران ارشد با مدرک فوق لیسانس بوده است.

به طور کلی، بیشترین تغییرات حقوق پرداختی در میان کارشناسان با ۱۹٪ در مقطع تحصیلی فوق لیسانس، مدیران میانی با ۱۶٪ در مقطع تحصیلی لیسانس و فوق لیسانس و مدیران ارشد در مقطع دکترا با ۲۲٪ است.

لیسانس



فوق لیسانس



دکترا



مشاهده حقوق و دستمزد رایج در
۳۰ گروه شغلی در صنایع مختلف

www.iransalary.com



ایران تلنت

مرجع راهکارهای استخدامی آنلاین در ایران
تهران، پاسداران، بوستان ششم، پلاک ۱۰۷، طبقه ۳، واحد ۱۲
تلفن: ۰۲۱ ۲۲ ۷۷ ۷۷ | فکس: ۰۲۱ ۲۳ ۷۷ ۷۷

در صورت تمایل نظرات خود را در ارتباط با این گزارش از طریق این ایمیل با ما در میان بگذارید.
research@irantalent.com

کلیه حقوق استفاده تجاری و انتشار این مطالب متعلق به سایت ایران تلنت است.

