

۱۳۹۹

گزارش عمومی برندهای کارفرمایی  
تحلیل معیارهای انتخاب کارفرما  
+ نگاهی به برندهای کارفرمایی محبوب

Karboom.io

---

# کارفرم

۲۶

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

۲۱

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

۱۴

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما (EVP)  
ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما

۱۱

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

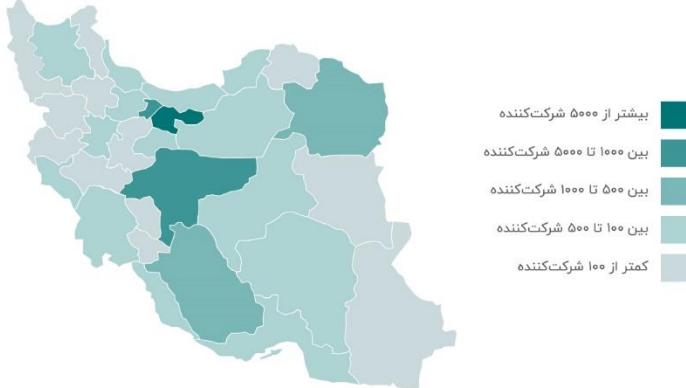
۱

دسترسی

# ۳۰ کار

## مدل تحقیق و جمعیت‌شناسی

## توزيع جغرافیایی پرسشنامه



+ ۲۶۰

شهر

۳۱

استان

+ ۱۷۰۰۰

پرسشنامه

## روش تحقیق و سؤالات پرسشنامه

### پرسشنامه

- در ایران، کدام سازمان را برای کار کردن انتخاب می‌کنید؟ (برند کارفرمایی ملکه‌ی ذهن)
- چرا این سازمان را انتخاب می‌کنید؟
- اتاھ سازمان را که تمایل دارد در آنها کار کنید، انتخاب کنید. (برندۀای کارفرمایی محبوب)
- سه معیار کلیدی که باعث می‌شود یک سازمان را برای کار انتخاب کنید، چیست؟

### جنسیت

- سن
  - شهر
  - تحصیلات
- آخرین رشته تحصیلی
- آخرین دانشگاه
  - وضعیت اشتغال
  - سابقه کاری
  - صنعت
  - آخرین عنوان شغلی

### مطالعه

بررسی و مطالعه ادبیات موضوع در زمینه برندهای کارفرمایی که منجر به شکل‌گیری چارچوب اصلی پرسشنامه شامل شناسایی جذابترین سازمان‌ها برای کار در ایران و مهم‌ترین معیارهای افراد برای انتخاب این سازمان‌ها شد.

### طراحی و توزیع پرسشنامه

در ادامه با هدف جمع‌آوری اطلاعات برای شناسایی جذابترین سازمان‌ها برای کار در ایران و مهم‌ترین معیارهای افراد برای انتخاب این سازمان‌ها، به توزیع یک پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال در ۲ بخش پرداختیم.

### جمع‌بندی و تحلیل

اطلاعات جمع‌آوری شده، با استفاده از تکنیک‌های مختلف آماری و داده‌کاوی، تحلیل شد.

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

نتایج آرای برندهای کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی و مفاهیم آن

معیارهای کلیدی انتخاب کارفرما

ارزش‌های پیشنهادی کارفرما (EVP)

“

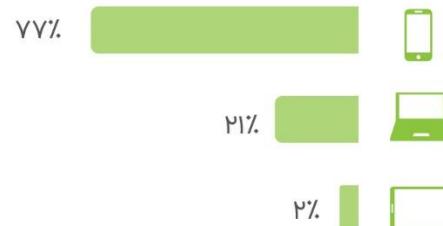
برای قابل اتکا بودن نتایج تحلیل با اعمال  
معیارهای سختگیرانه بیش از ۷۰ درصد  
از آرای جمعآوری شده در پیمایش،  
مورد تأیید قرار گرفته است.

”

## کانال‌های انتشار پرسشنامه و تعداد پاسخ‌دهندگان



## دستگاه‌های مورداستفاده در تکمیل پرسشنامه



## درصد کانال‌های ورودی به پرسشنامه



پرسشنامه توسط بیش از ۱۶۰ هزار نفر مشاهده شده است.

پرسشنامه در بیش از ۲۰۰ صفحه اینستاگرام نمایش داده شده است.

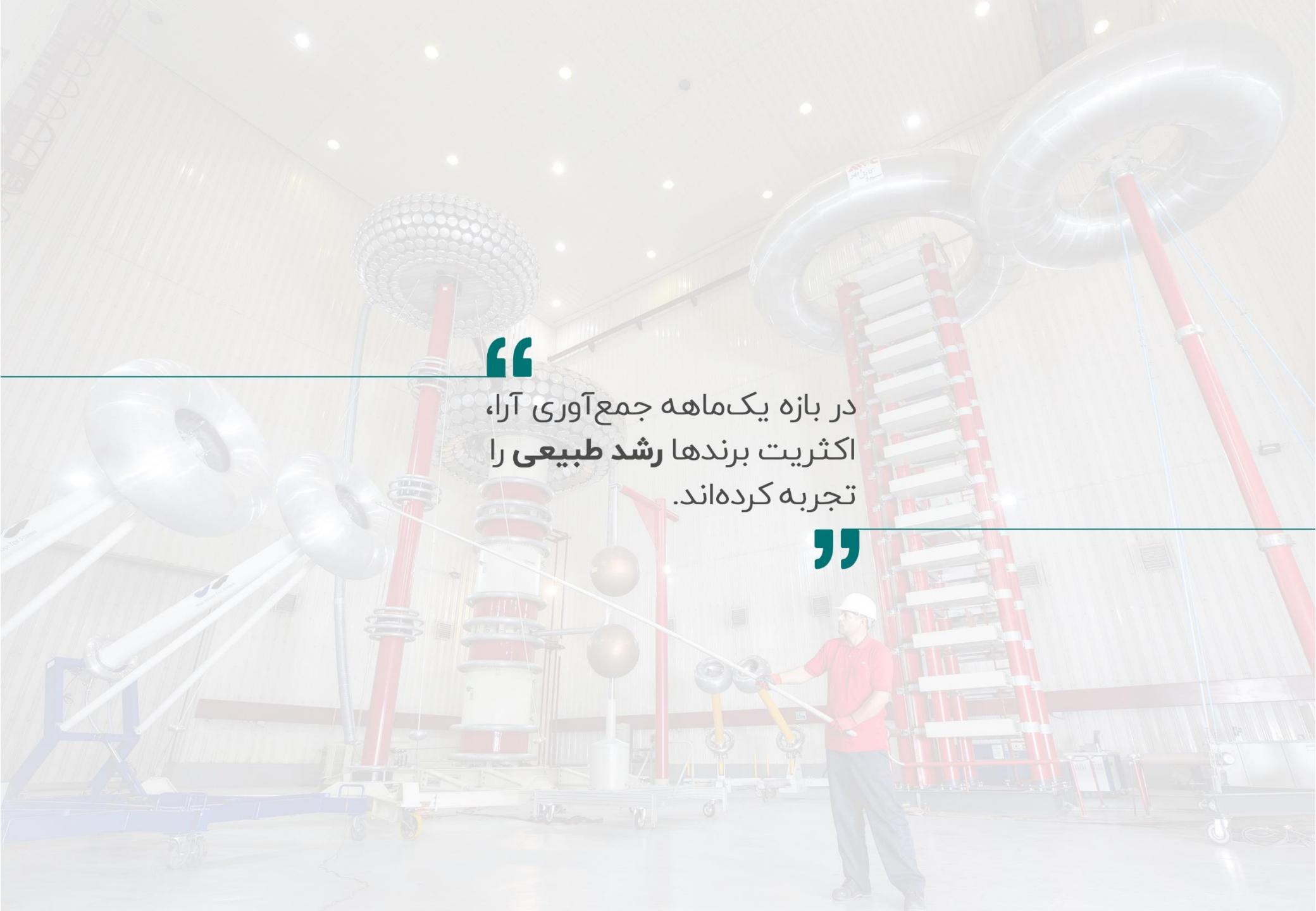
دلیل استفاده از کانال‌های متنوع، هدف قرار دادن تمام اقسام جامعه در سطوح مختلف به منظور افزایش نظرات، دقت نظرسنجی و تحلیل‌های مورد ارائه است.

در بیش از ۱۰ سایت به مخاطبان اطلاع‌رسانی شده است.

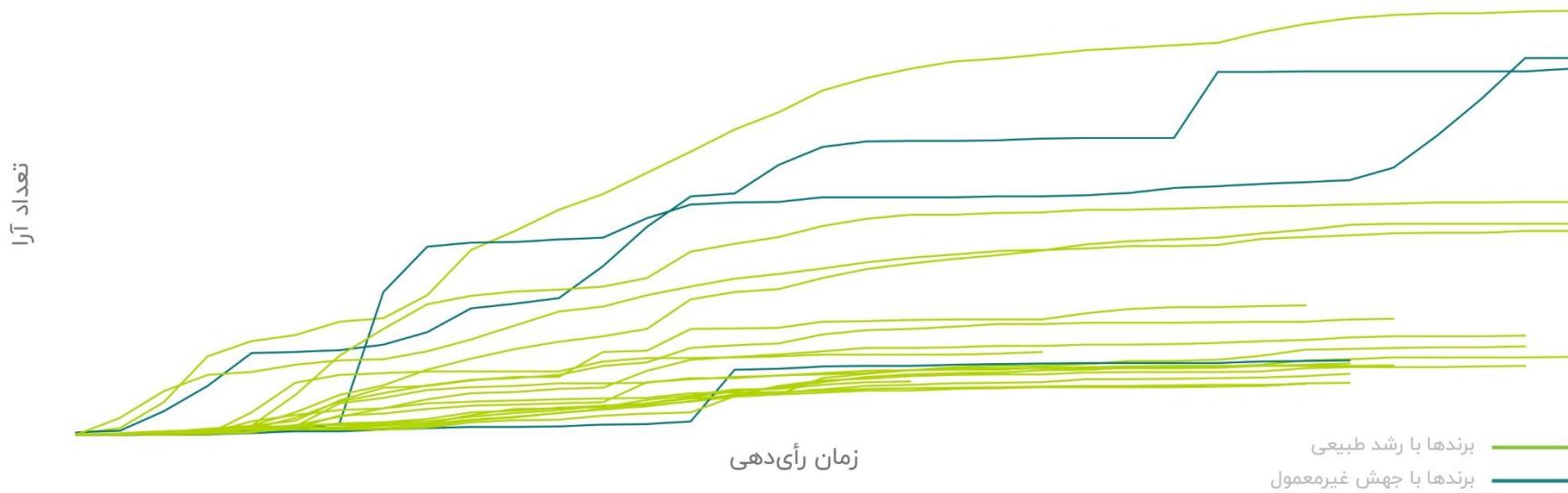
“

در بازه یکماهه جمعآوری آرا،  
اکثریت برندها رشد طبیعی را  
تجربه کرده‌اند.

”



## وضعیت رشد تجمعی آرا ۲۰ برنده اول ملکه ذهن در بازه یک ماهه



بررسی آماری ۲۰ برنده اول نشان می‌دهد که تنها ۳ شرکت  
دارای رشد و جهش‌های غیرمعمول\* بودند.  
مجموع آرای غیرمعمول این ۳ شرکت حدود ۲/۵ درصد از کل آرا  
می‌باشد.

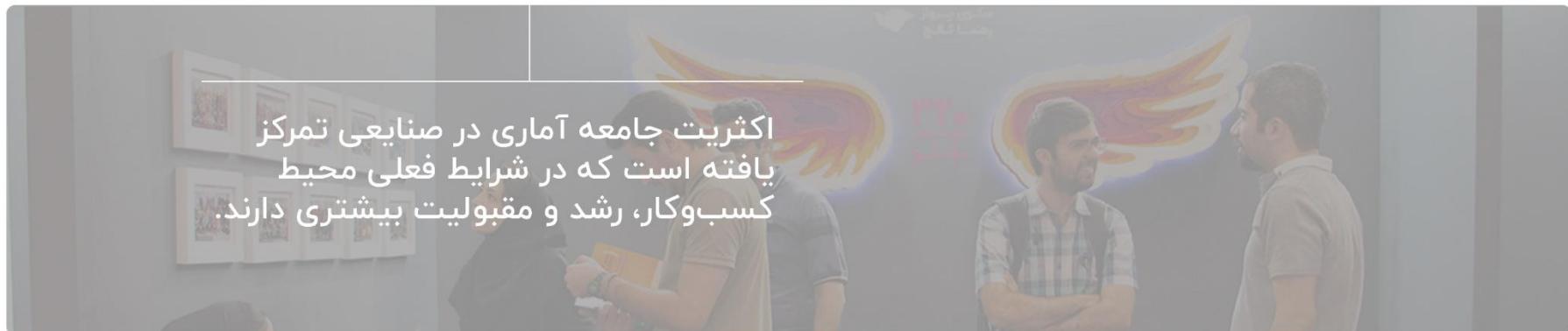
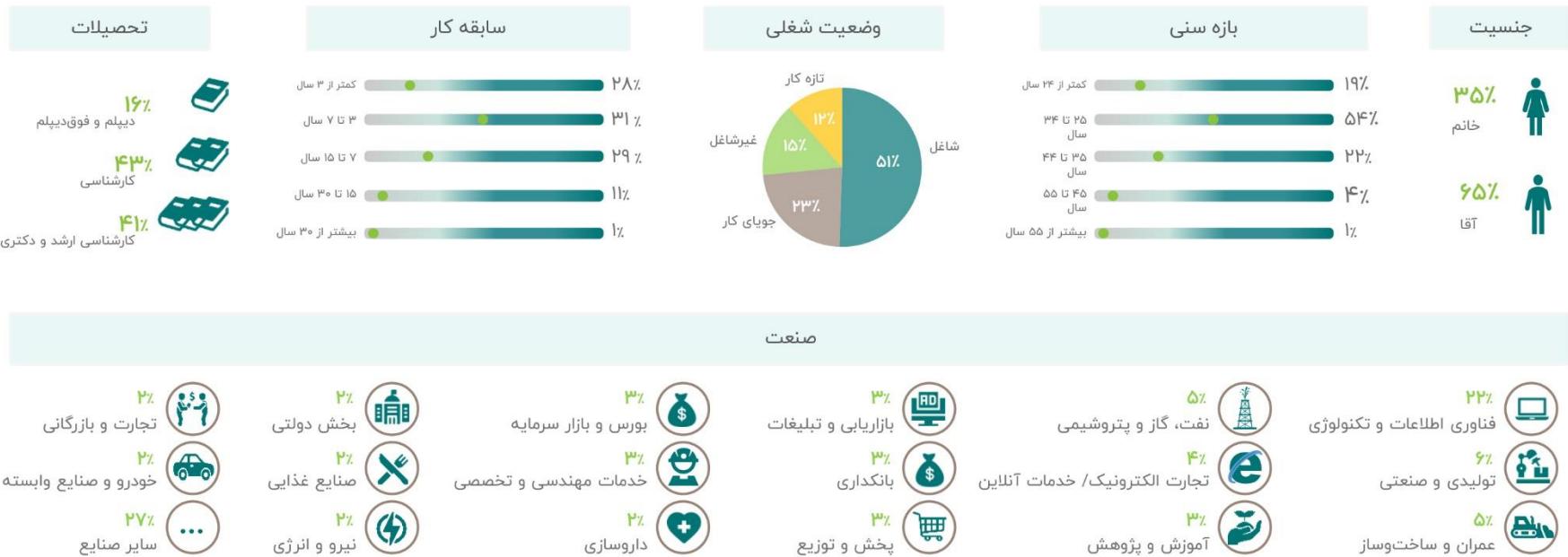
\*آرای غیرمعمول: آرایی هستند که در یک بازه زمانی کوتاه تعداد آنها به شکل معناداری افزایش پیدا کرده است.



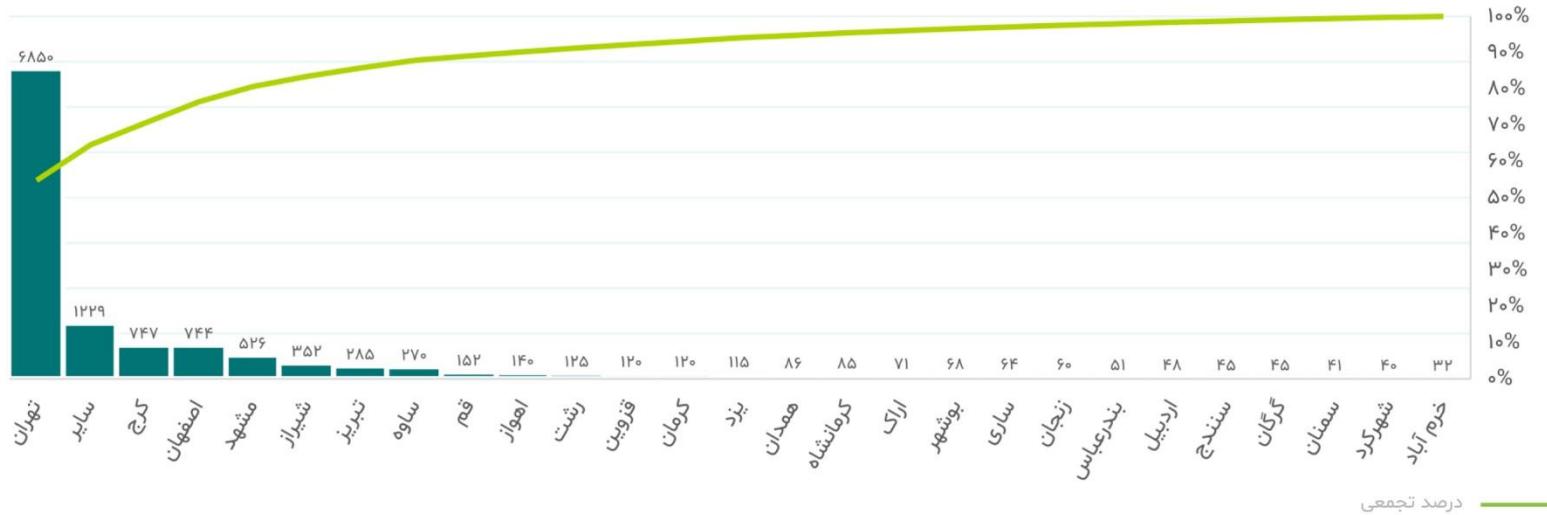
اطلاعات توصیفی مرتبط با جامعه آماری تحقیق

Karboom.io



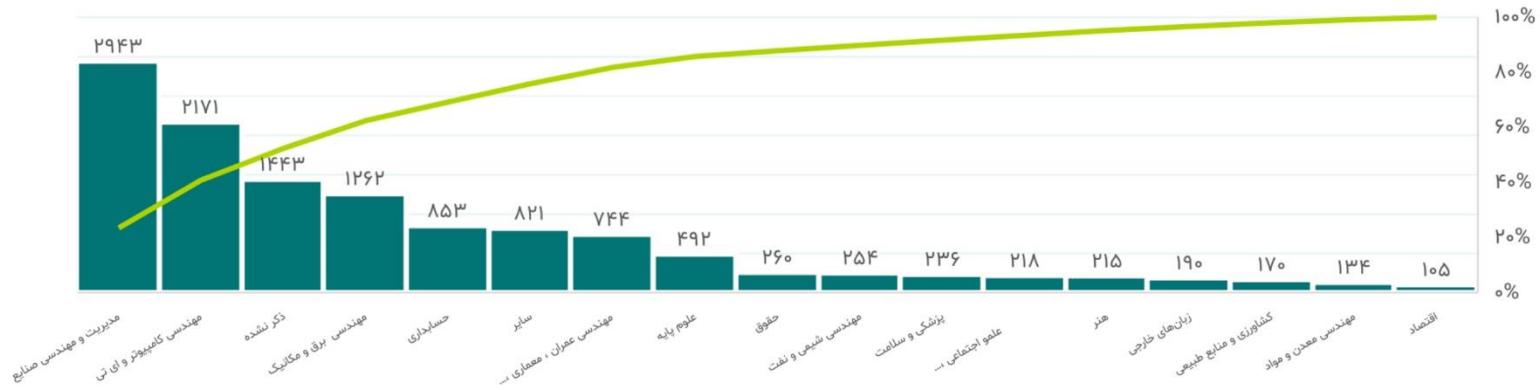


### وضعیت شهر سکونت



بیش از ۵۴٪ شرکت‌کنندگان، ساکن شهر  
تهران هستند

### وضعیت رشته‌های تحصیلی و دانشگاه شرکت‌کنندگان



حدود ۱۷٪ شرکت‌کنندگان از دانشگاه‌های  
شریف، تهران، امیرکبیر، علامه، بهشتی،  
علم و صنعت و خواجه‌نصیر هستند



درصد تجمعی

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

پیشنهادی کارفرما (EVP)

انتخاب کارفرما

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر





اگر در یک جمله بخواهیم ارزش‌های پیشنهادی کارفرما را به فردی معرفی کنیم، می‌گوییم:

«**ارزش‌های پیشنهادی کارفرما، مجموعه‌ای از پیشنهادها و ارزش‌هایی است که به طور مثبت، روی متقاضیان دلخواه، تأثیر می‌گذارد.**».

ارزش‌های پیشنهادی کارفرما یا بهطور خلاصه EVP، تعادلی بین پاداش‌ها و سودهایی است که توسط کارکنان، در عوض فعالیت و عملکردشان در محیط کار، دریافت می‌شود. سازمان‌ها معمولاً طرح ارزش‌های پیشنهادی کارکنان را توسعه می‌دهند تا سکویی استوار برای برندینگ کارفرما و مدیریت تجربه خود داشته باشند. ارزش‌های پیشنهادی کارفرما، آهن‌ربایی است که استعدادها و متقاضیان شغلی را جذب می‌کند. بهطور خلاصه، ارزش‌های پیشنهادی کارکنان، دلیل تمایل کارکنان و متقاضیان شغل به کارکردن برای شما است.

ارزش‌های پیشنهادی کارفرما، روشی کارمندمحور است که با استراتژی‌های نیروی کاری ادغامشده موجود در سازمان، هم‌راستا است؛ زیرا از کارمندان فعلی سازمان و مخاطبان هدف خارجی، الهام گرفته شده است.

اگر بخواهید که ارزش‌های پیشنهادی کارفرما، شما به عنوان محركی کلیدی جهت جذب استعدادها و مشارکت حداکثری باشد و به بقای سازمانتان کمک کند، باید ارزشی منحصر به فرد، معقولانه، مناسب و متقاعدکننده ارائه دهید.

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

انتخاب کارفرما  
معیارهای کلیدی

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

# چه عواملی روی ارزش‌های پیشنهادی کارفرما تأثیر می‌گذارند؟

تبیین یک ارزش پیشنهادی مناسب باید نشان‌دهنده ذات و ماهیت شرکت شما باشد. چه چیزی شرکتتان را خاص می‌کند و اهداف و ارزش‌هاییش چه هستند؟ ارزش پیشنهادی شما باید تمام دلایل اصلی که افراد به خاطر کار در شرکتتان به آنها افتخار می‌کنند یا انگیزه می‌گیرند را شامل شود. مثلاً محیط کار مفرح یا فرهنگ تمایز شرکت.

یک ارزش‌گذاری پیشنهادی قوی، کلید سازمان شما برای حفظ کارمندان خوب و جذب بهترین استعدادها به صورت همزمان است. ارزش‌گذاری پیشنهادی کارکنان یک مفهوم گسترده است اما آن را می‌توان به پنج بخش اصلی تقسیم کرد:



فرهنگ



محیط کار



ضمن کار



مزایا



پاداش

- درک اهداف و برنامه‌های شرکت
- ارتباط خوب با همکاران
- ارتباط خوب با مدیران و رهبران
- پشتیبانی همکاری و روحیه تیمی
- مسئولیت اجتماعی
- اعتقاد متقابل

- شناخت و بهرساختن
- استقلال و خودمختاری
- دستاوردهای شخصی
- تعادل بین زندگی و کار
- چالش‌ها
- درک نقش خود و قبول
- مسئولیت

- توانایی و فرصت پیشرفت و پرورش ثبات
- کارآموزی و آموزش در محیط کار
- پرورش و توسعه شغلی آموزش
- مشورت و همفکری ارزیابی و بازخورد

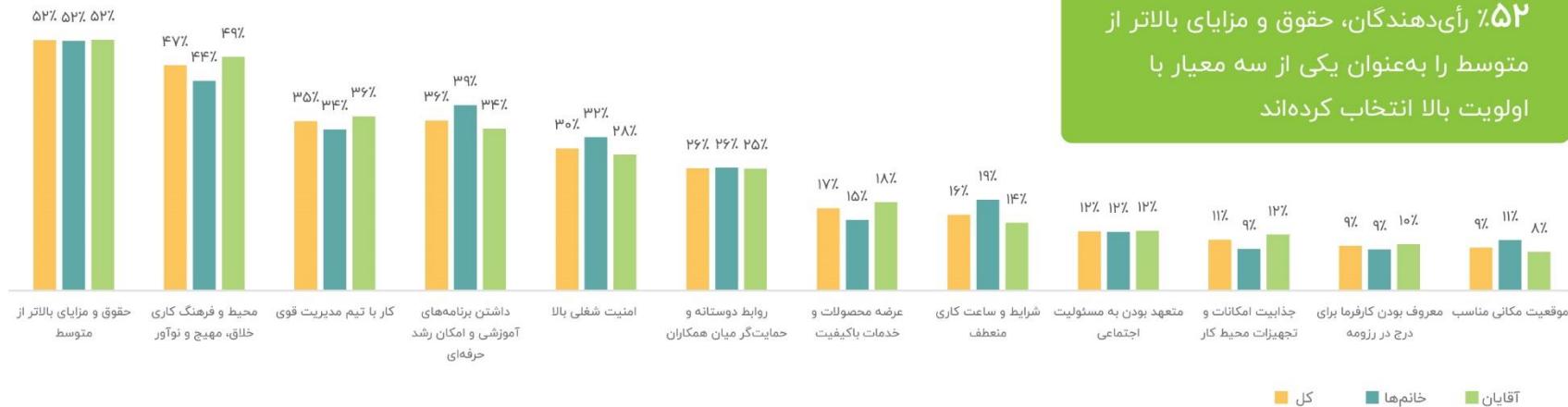
- زمان مرخصی و استراحت تعطیلات
- بیمه رضایت از نظام و سیستم کاری بازنشستگی آموزش و تحصیل انعطاف‌پذیری خانواده

- رضایت از دستمزد
- رضایت از سیستم پاداش
- افزایش حقوق و ترفعیع
- رتبه محدود نبودن به زمان و تأثیرگذاری دائم
- عادلانه بودن سیستم ارزیابی دقیق

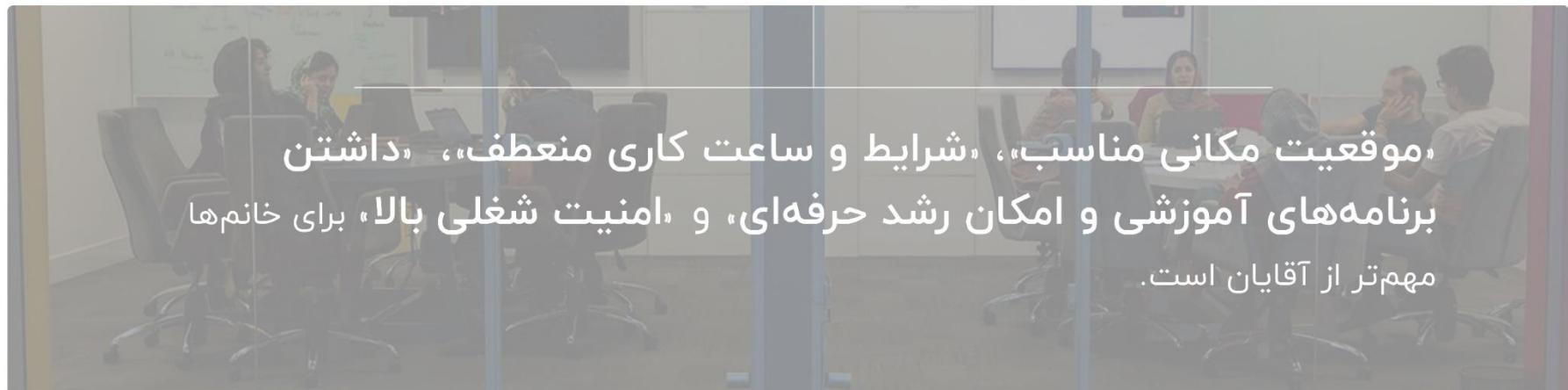
اگر می‌خواهید درباره ارزش پیشنهادی کارفرما بیشتر بدانید، [کلیک کنید](#).

# معیارهای کلیدی انتخاب کارفرما

## معیارهای افراد برای انتخاب کارفرما به تفکیک جنسیت



**۵۲٪** رأی‌دهندگان، حقوق و مزایای بالاتر از متوسط را به عنوان یکی از سه معیار با اولویت بالا انتخاب کرده‌اند



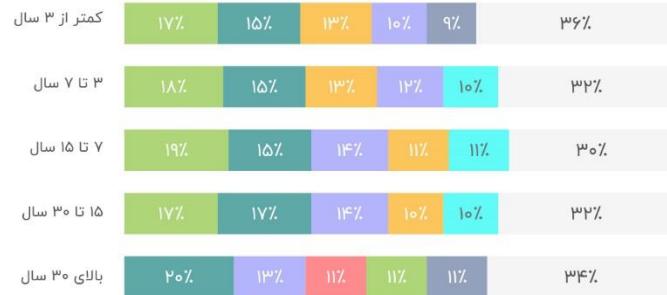
معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

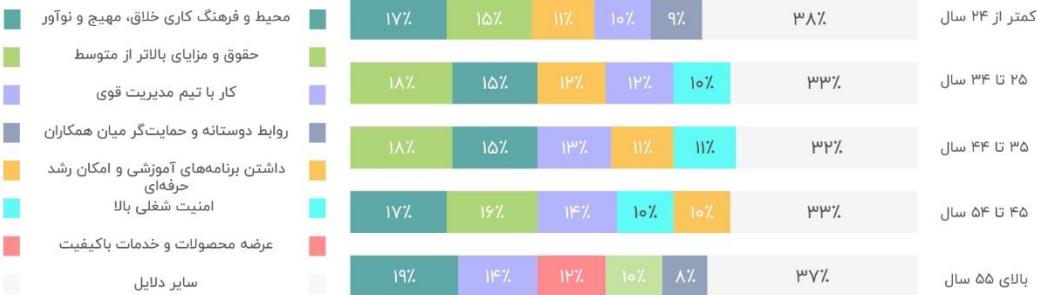
برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)  
مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

معیارهای افراد برای انتخاب کارفرمایی به تفکیک سن بر اساس اهمیت اساس اهمیت نسبی بین معیارها



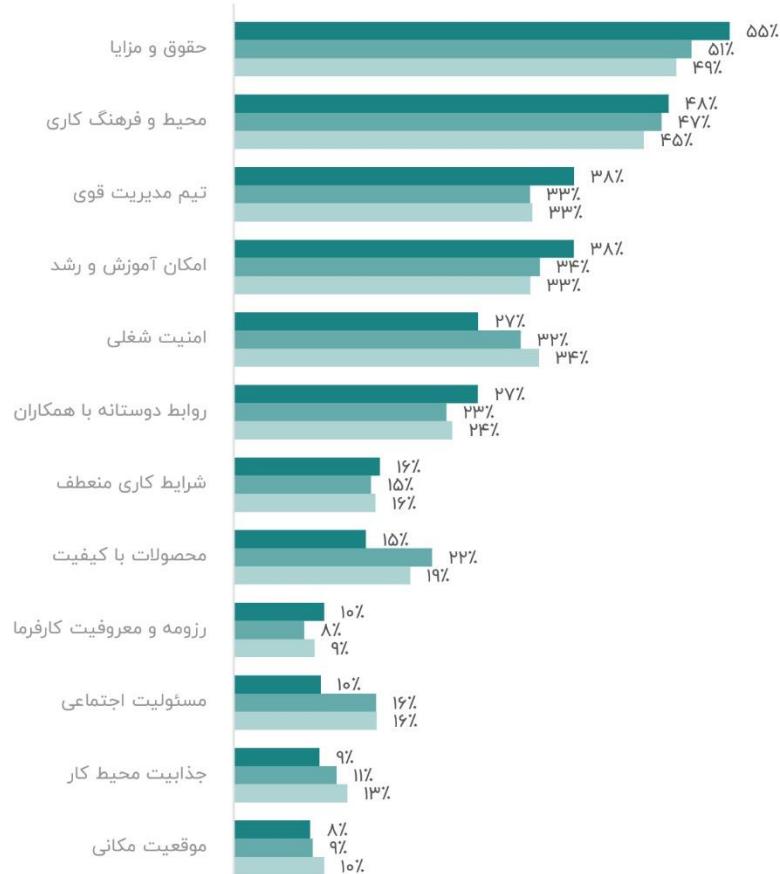
معیارهای افراد برای انتخاب کارفرمایی به تفکیک سن بر اساس اهمیت نسبی بین معیارها



«عرضه محصولات و خدمات باکیفیت» تنها برای گروه افراد با سابقه کار بالای ۳۰ سال جزو اولویت‌های کلیدی به شمار می‌آید.

برای افراد در سنین کمتر از ۴۵ سال و بالای ۴۵ سال، «حقوق و مزایای بالاتر از متوسط» از اهمیت کمتری نسبت به سایر سنین برخوردار است.

## معیارهای افراد برای انتخاب کارفرما به تفکیک منطقه جغرافیایی (درصد افرادی که معیار را جز ۳ اولویت اول انتخاب کرده‌اند)



«حقوق و مزایای بالاتر از متوسط»، «داشتن برنامه‌های آموزشی و امکان رشد حرفه‌ای»، «کار با تیم مدیریت قوی» و «روابط دوستانه و حمایت‌گر میان همکاران» در میان **تهرانی‌ها** پررنگ‌تر از بقیه شهرهای است.

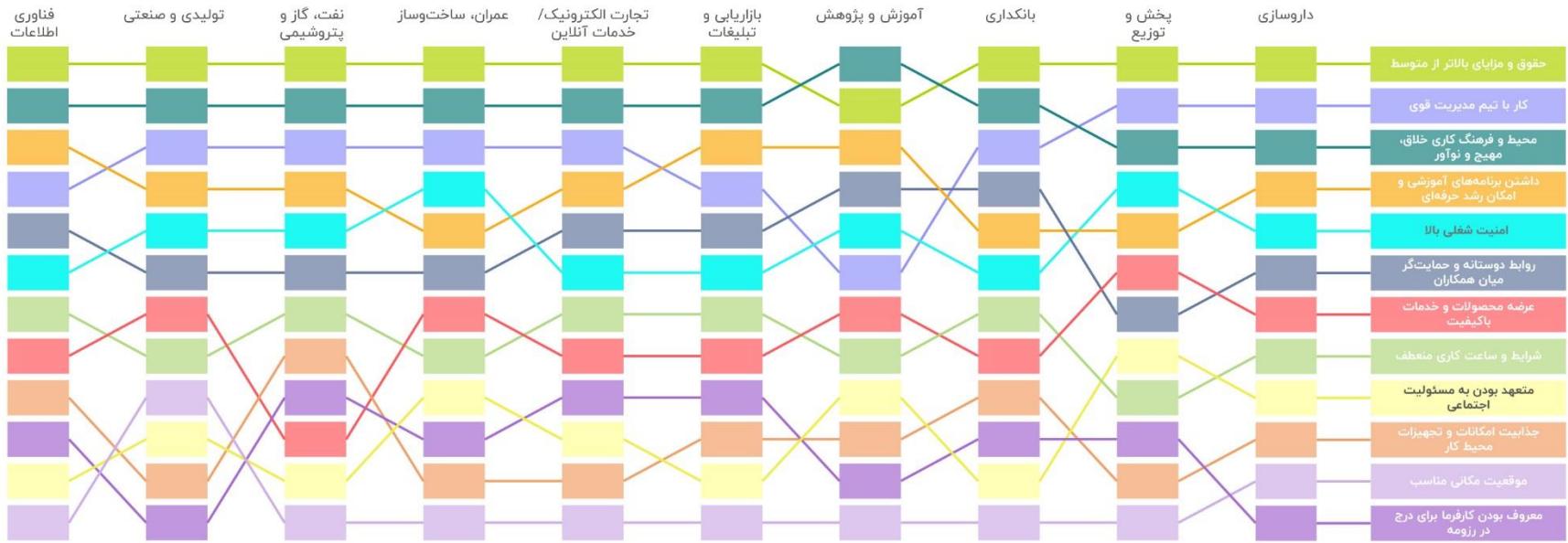
معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)  
و جمعیت‌شناسی

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

## معیارهای افراد برای انتخاب کارفرما به تفکیک صنعت



«موقعیت مکانی مناسب»، تنها برای افراد فعال در صنایع «داروسازی» و «تولیدی و صنعتی» دارای اهمیت بوده است.

«کار با تیم مدیریت قوی»، در صنایع «پخش و توزیع» و «داروسازی» دارای بیشترین اهمیت و در «آموزش و پژوهش» کمترین اهمیت را دارد.

«روابط دوستانه و حمایتگر میان همکاران» در صنعت «پخش و توزیع» کمترین اهمیت و در صنایع «بانکداری» و «آموزش و پژوهش» بیشترین اهمیت را دارد.

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)  
و جمعیت‌شناسی

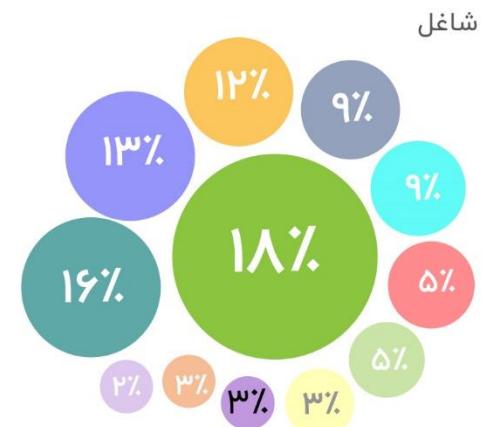
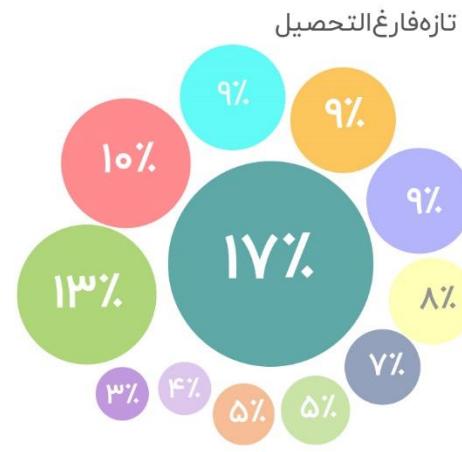


تنه افراد  
«تازه‌فارغ‌التحصیل»،  
«حقوق و مزایای بالاتر از  
متوسط» را مهم‌ترین اولویت  
خود ندانسته‌اند.

معیارهای ارزشی مانند «محیط و  
فرهنگ کاری»، «عرضه  
محصولات و خدمات  
باکیفیت» و «متعهد بودن به  
مسئولیت اجتماعی» در افراد  
تازه‌فارغ‌التحصیل پرنگ‌تر است.



معیارهای افراد برای انتخاب کارفرما به تفکیک وضعیت شغلی بر اساس اهمیت نسبی بین معیارها



معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

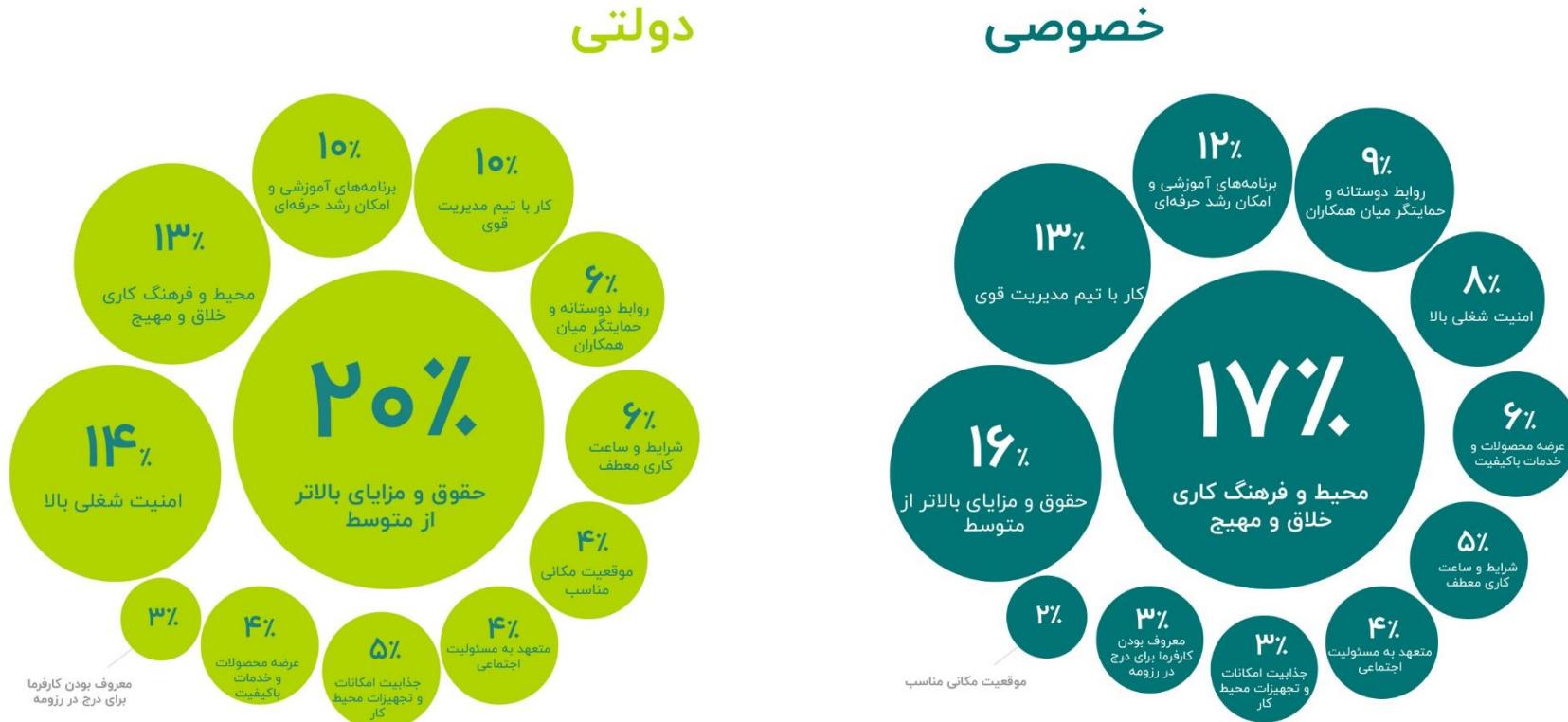
نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)  
و جمعیت‌شناسی

# معیارهای افراد برای انتخاب کارفرمای دولتی و خصوصی

میزان علاقه به کارفرمای دولتی و خصوصی در گروههای مختلف بر اساس اهمیت نسبی بین معیارها



مهمترین معیار انتخاب برای کارفرمای خصوصی «محیط و فرهنگ کاری خلاق و مهیج» است؛ در صورتی که این معیار در انتخاب کارفرمایان دولتی اولویت سوم افراد است.

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های پیشنهادی کارفرما (EVP)  
و جمعیت‌شناسی

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

## برند کارفرمایی و مفاهیم آن

به عبارت دیگر، برنده کارفرمایی به معنای **ارزشی** است که نیروی کار برای شرکت و کیفیت محیط کاری آن، قائل هستند.

به همین خاطر می‌توان گفت برنده کارفرمایی، تمامی فعالیت‌های تبلیغاتی شرکت (چه برنامه‌ریزی شده و چه بر اساس عادات) را برای نشان دادن هویت یکتای خود به عنوان یک کارفرما به کارکنان فعلی و احتمالی شامل می‌شود.

شهرت یک شرکت به عنوان محل کار، برنده کارفرمایی آن شرکت است.



برنده کارفرمایی و  
مفاهیم آن

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)  
مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی



# چه کسی مسئول برنده کارفرمایی است؟



در مجموع، توسعه برنده کارفرمایی یک شرکت توسط ۴ دسته از ذی‌نفعان انجام می‌گیرد:

- بنیان‌گذاران یا مالکان کسب‌وکار، مدیرعامل و عوامل اجرایی؛
- سرپرستان و مدیران میانی؛
- اعضای تیم منابع انسانی؛
- اعضای تیم بازاریابی.

برنده کارفرمایی و  
مفاهیم آن

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

# مزایای داشتن برنده کارفرمایی قدرتمند

دربیافت درخواست استخدام بیشتر



ماندگاری بیشتر افراد



کاهش زمان استخدام



جذب استعدادهای بازار کار



برنده کارفرمایی و  
مفاهیم آن

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی



## همه چیز درباره برنده کارفرمایی و

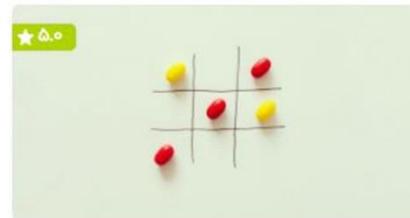
استراتژی‌های توسعه آن را در #مجله کاربوم بخوانید.

Karboom.io

کلیک کنید



۱۵ اصل ضروری برای ارتقای برنده کارفرمایی



۱۶ استراتژی‌های برنده کارفرمایی چیست؟ (همراه با راهکارهای مؤثر برای ساخت آن)



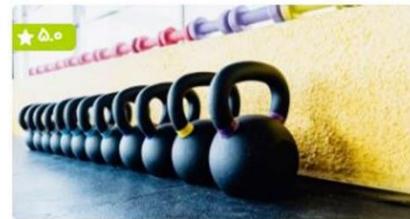
۱۷ ارزش‌های پیشنهادی کارفرما (EVP) چیست و چگونه خلق می‌شوند؟



۱۸ برنده کارفرمایی چیست؟



۱۹ چرا نیاز به بازنگری در مفهوم برنده کارفرمایی داریم؟



۲۰ ۱۰ گام برای تقویت برنده کارفرمایی



۲۱ چگونه به عنوان یک کارفرما شهرت سازمان خود را افزایش دهیم؟



۲۲ تاکتیک‌های برنده کارفرمایی که منجر به موفقیت‌های بلندمدت می‌شود

## نتایج آرای برندهای کارفرمایی برتر

## معرفی دو اصطلاح گزارش برنده کارفرمایی



منظور از برنده کارفرمایی ملکه ذهن، اولین سازمانی است که در ذهن شرکتکنندگان خطور کرده است و در سؤال اول پرسشنامه خواسته شد عنوان آن را در کادر مورد نظر تایپ کنند.



لیستی از ۶۰ سازمان که در سؤال سوم پرسشنامه از شرکتکنندگان خواسته شد از بین آنها، حداقل ۵ برنده کارفرمایی محبوبشان را انتخاب کنند.

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی ۹  
مفاهیم آن

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)  
مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

%۵

اولین برند کارفرمایی ملکه ذهن ایران، تنها  
۵٪ از آرا را به خود اختصاص داده است.

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)

مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی



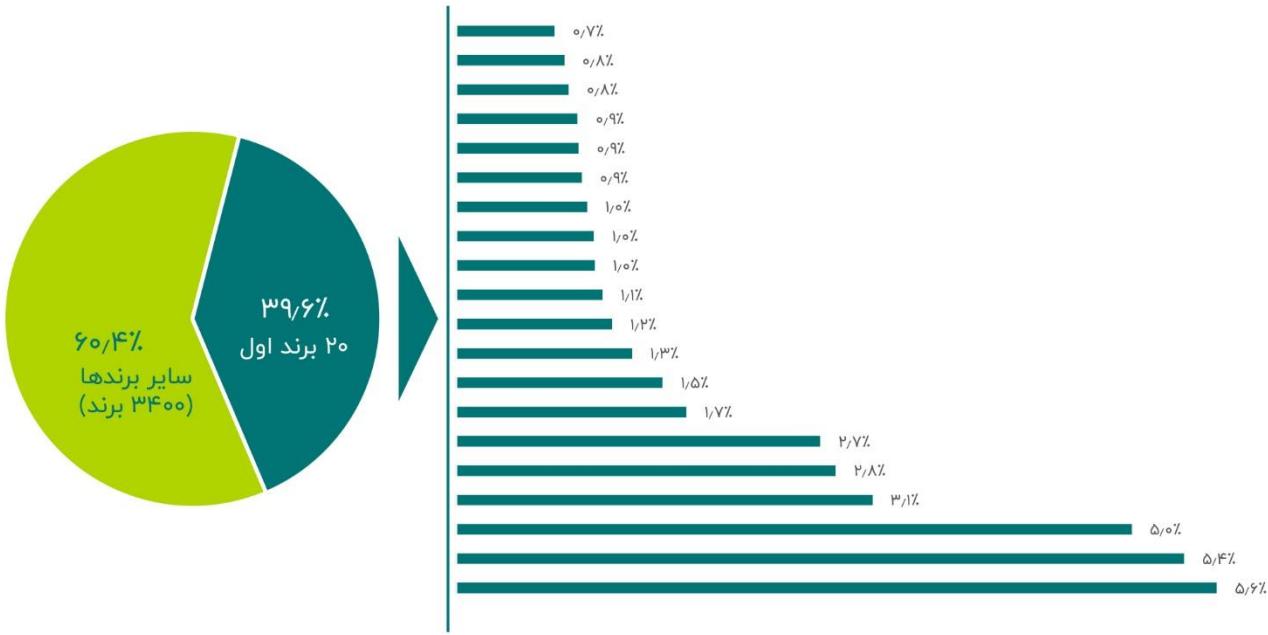
مبتنی بر یافته‌های گزارش:

**مفهوم برند کارفرمایی در ایران  
هنوز جا نیافتاده است.**

”

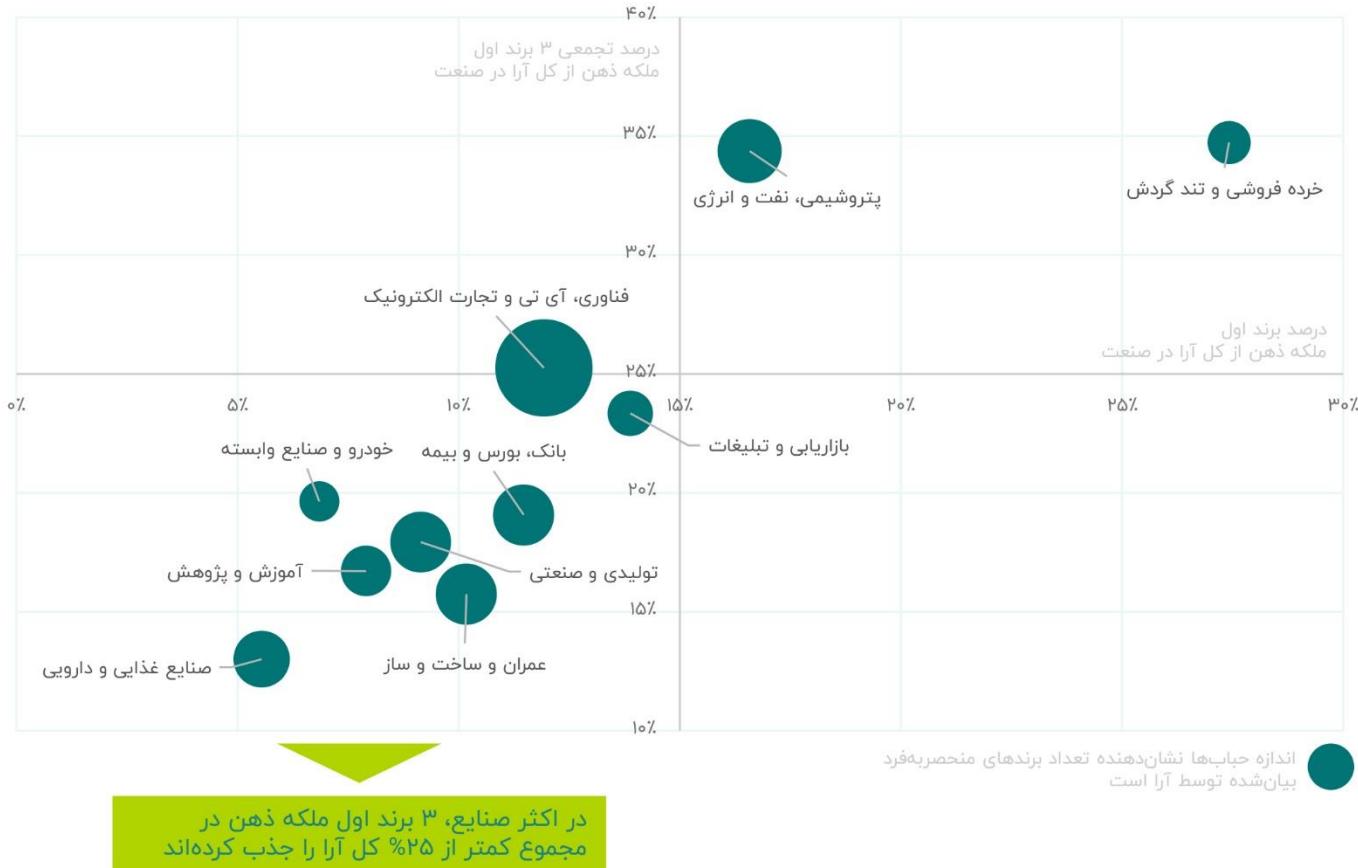
۲۰ برنده اول کارفرمایی ملکه ذهن، **۳۰٪** از کل آرا را به خود اختصاص داده‌اند

### سهم برندهای کارفرمایی از میزان آرای مرتبه با «ملکه ذهن»



برندهای کارفرمایی در اکثر صنایع، موفق به تسلط عمدۀ نشده‌اند

## سهم برندهای کارفرمایی از میزان آرای مرتبۀ "ملکه ذهن" در صنایع مختلف



% ۷۳

۷۳٪ افراد، یک کارفرمای خصوصی را به عنوان اولین برنده کارفرمایی ملکه ذهن یاد کرده‌اند.

نتایج آرای برندهای  
کارفرمایی برتر

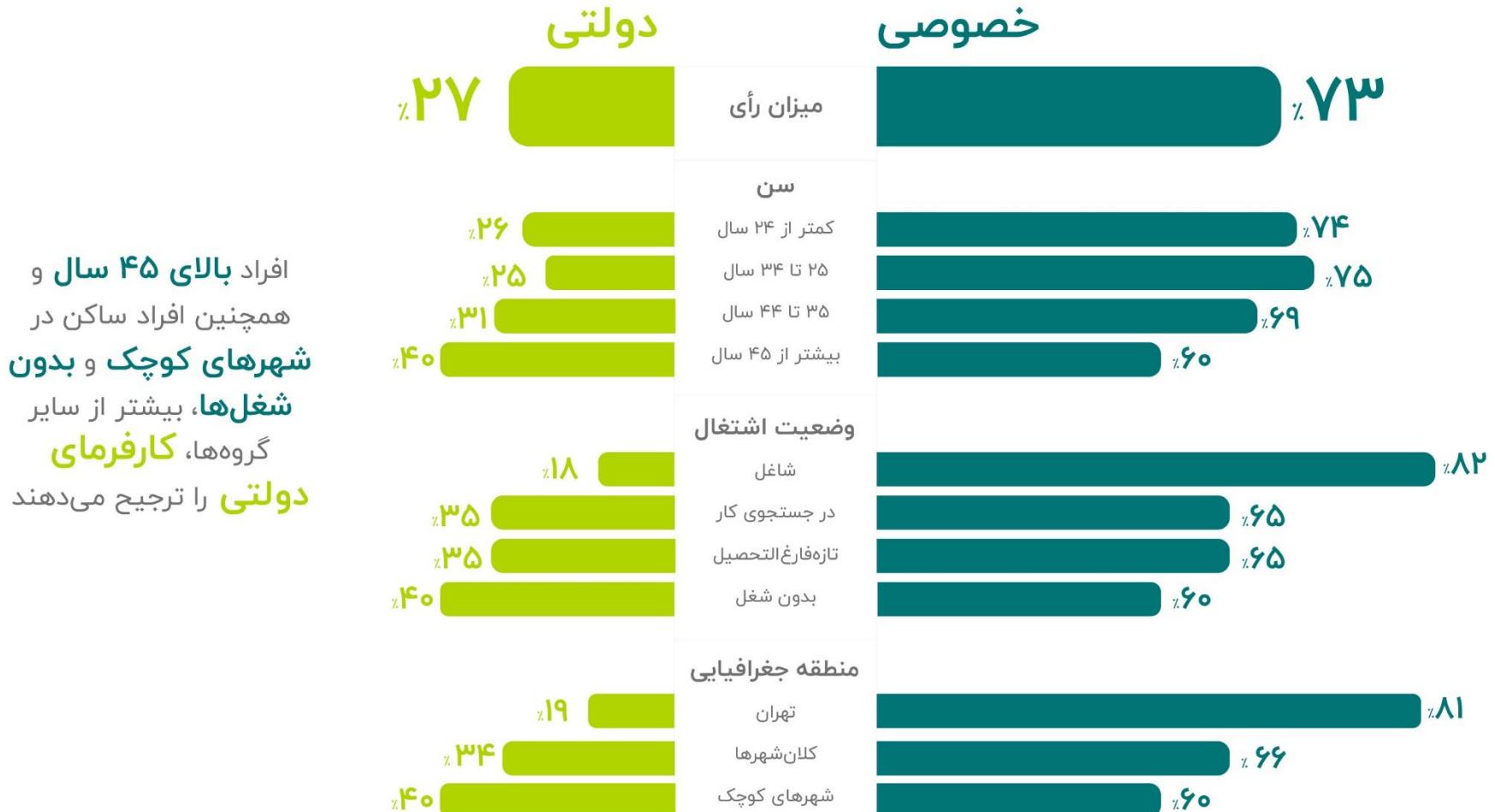
برند کارفرمایی و  
مفاهیم آن

معیارهای کلیدی  
انتخاب کارفرما

ارزش‌های  
پیشنهادی کارفرما (EVP)

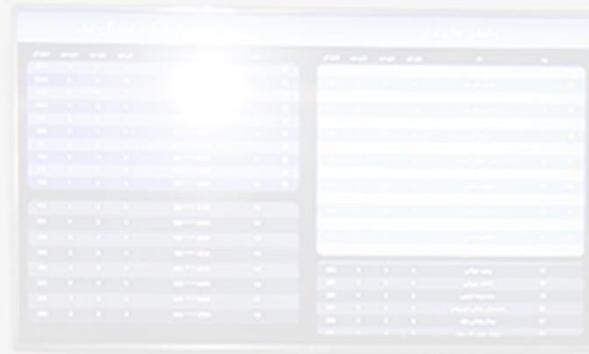
مدل تحقیق  
و جمعیت‌شناسی

مقایسه میزان علاقه به کارفرمای دولتی و خصوصی در گروههای مختلف





360



9 270

Game Has  
Two Participants,  
Spectators & Players,

میزان تطابق برندهای ملکه ذهن و برندهای محبوب؛  
بیش از ۵۰ درصد است.

Karboom.io



۳۰ برند اول ملکه ذهن



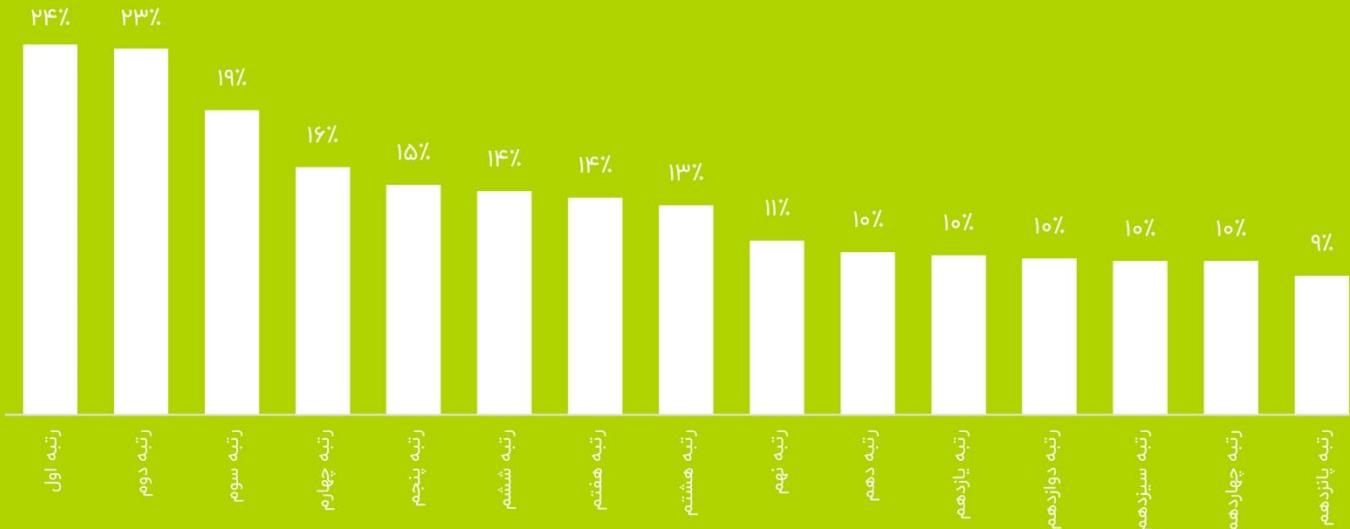
۳۰ برند اول محظوظ

%۲۴

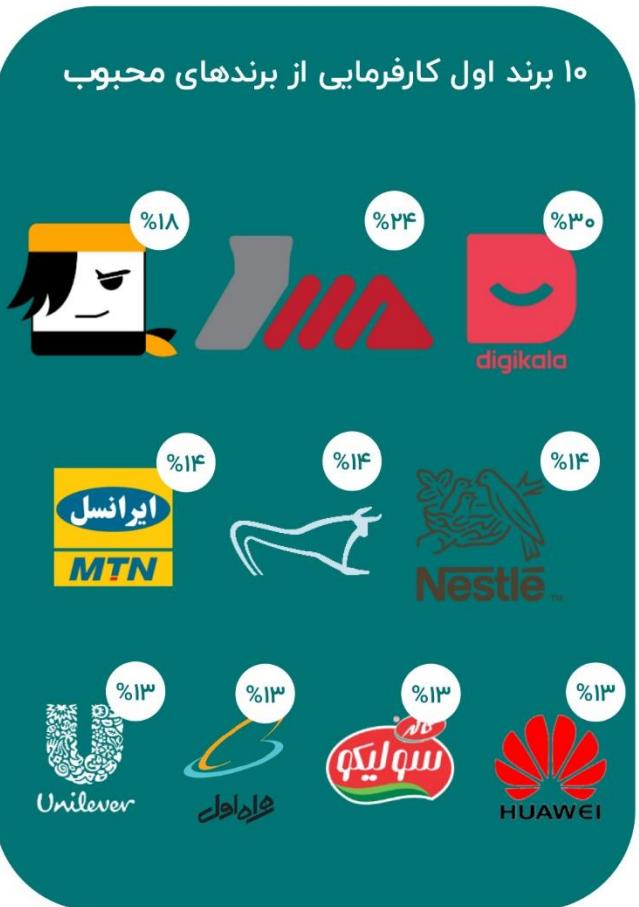
## میزان محبوبیت اولین برنده کارفرمایی ایران

۲۴٪ از افراد (بیش از ۳۹۰۰ نفر) تمایل دارند در محبوب‌ترین برنده کارفرمایی ایران کار کنند  
برندهای محبوب از بین لیست ازبیش‌تعیین‌شده ۶۰ شرکت پیشنهادی کاریوم انتخاب شده‌اند و با  
مفهوم برنده ملکه‌ی ذهن تفاوت دارد.

## میزان آرای ۱۵ برنده کارفرمایی محبوب ایران بر اساس پیمایش بزرگ کاربوم



## ۱۰ برنده اول کارفرمایی از برندهای محبوب

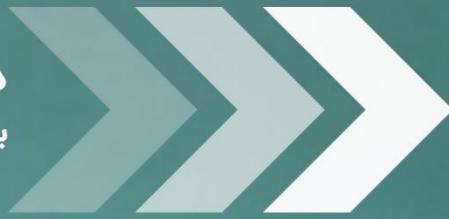


درصد افراد علاقهمند به کارکردن در این  
برند (از بین ۱۶۰ رأی)

افراد تازه فارغ التحصیل از  
دانشگاه‌های سراسری تهران  
چگونه فکر می‌کنند؟

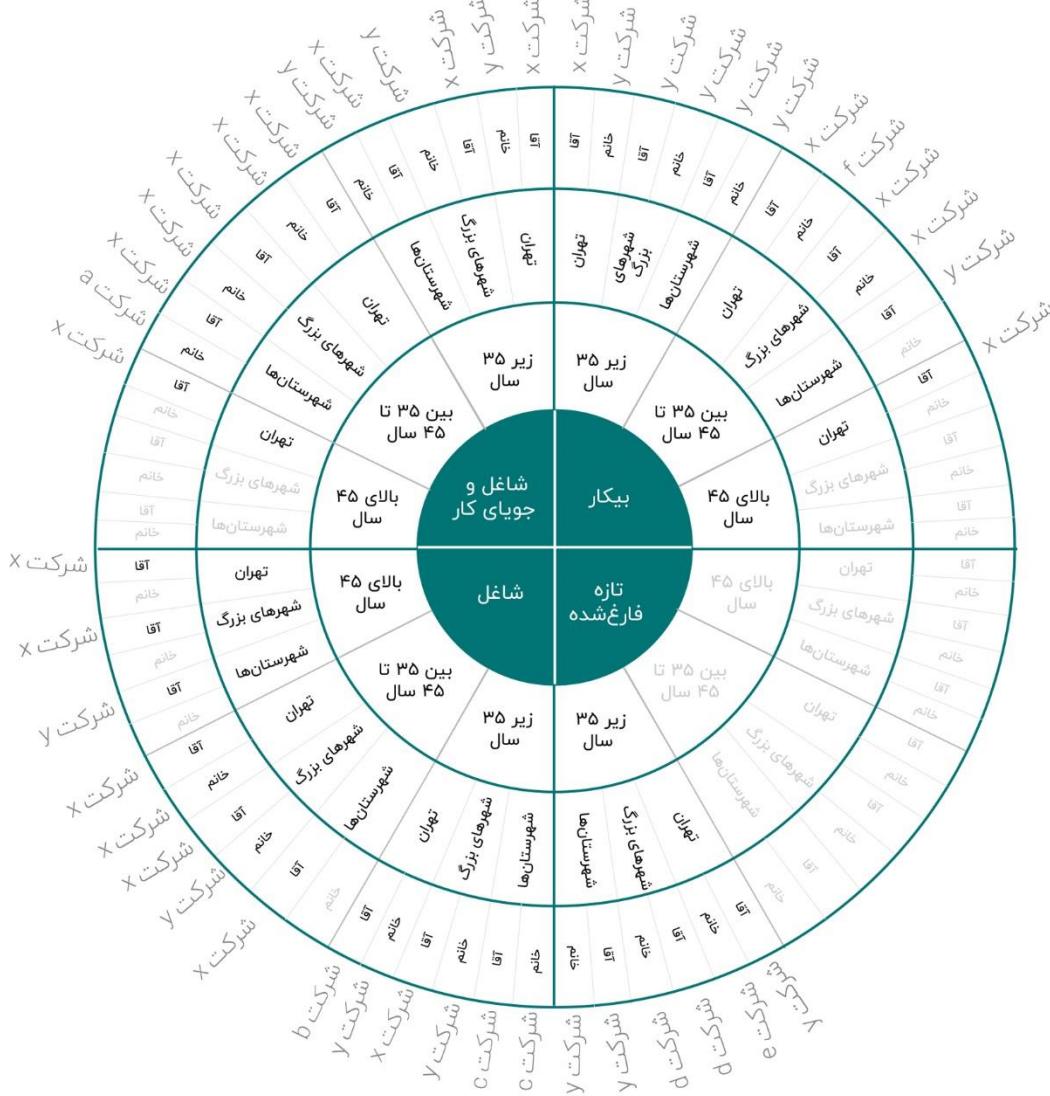
در گزارش اختصاصی خواهید دید...

برای دریافت گزارش اختصاصی، با تیم کاربوم تماس بگیرید.



**karboom.io**  
for better working life





**شرکت X و شرکت Y**  
**بیشترین اولویت انتخابی**  
**در گروه‌های مختلف رأی دهنندگان**

پراولویت‌ترین برنده کارفرمایی برای  
 هر گروه از رأی دهنندگان در شعاع  
 انتهاي نمودار مشخص شده است

نکته: مواردی که با طوسی کمرنگ مشخص  
 شده‌اند، گروه‌هایی هستند که تعداد آرا در آن‌ها  
 کمتر از ۲۰ مورد بوده است

نتایج آرای بزندهای  
 کارفرمایی برتر

برند کارفرمایی ۹  
 مقاومیت آن

معیارهای کلیدی  
 انتخاب کارفرما

مدل تحقیقی  
 پیشنهادی کارفرما (EVP)  
 و جمعیت‌شناسی

# تهرانی‌های زیر ۳۵ سال و در جستجوی کار، چگونه فکر می‌کنند؟

۱۰ برند اول کارفرمایی از برندهای محبوب



درصد افراد علاقهمند به کارکردن در این  
برند (از بین ۳۱۳ رأی) %XX

۱۰ برند اول کارفرمایی از برندهای منتخب



درصد افراد علاقهمند به کارکردن در این  
برند (از بین ۳۱۳ رأی) %XX

افراد با تحصیلات فوق  
لیسانس یا دکتری و  
سابقه کار بالای ۷ سال  
چگونه فکر می‌کنند؟



ما در **کاربوم** تلاش در جهت «زندگی شغلی بهتر» افراد را وظیفه‌مان می‌دانیم و همواره کوشیده‌ایم تا شرایطی فراهم کنیم که محیط‌های کار به فضایی ایده‌آل برای رشد فردی و سازمانی تبدیل شوند.

عمیقاً اعتقاد داریم افراد و اندیشه آنها، رقم‌زننده موفقیت‌های بزرگ کسب وکارها هستند و فقط در محیط کاری جذاب است که فرصت شکوفایی افراد و اندیشه‌هایشان فراهم می‌شود. به همین منظور پیمایش «تو تعیین‌کننده هستی» را راه‌اندازی کردیم.

آنچه در این مسیر باعث دلگرمی بیشتر ما شد مشارکت و اعتماد بی‌نظیر شما بود و عزم ما را در برداشتن گام‌های بعدی راسختر نمود.

به عنوان گام نخست و در اولین دوره برگزاری می‌دانیم که کاستی‌هایی داشته‌ایم و قطعاً در صدد بهبود آنها در پیمایش‌های آتی خواهیم بود؛ هرچند اطمینان داریم که این اقدام سرآغاز اتفاقاتی بزرگ و مؤثر در فضای منابع انسانی کشورمان بوده است.

در پایان بر خود لازم می‌دانیم که از همکاری تیم حرفه‌ای و کمنظیر «ایلیا» تشکر و قدردانی کنیم.

عضو تیم کاربوم  
میلاد بختی

نرم افزار مدیریت فرایند استخدام (ATS)



جذب و است رخدا نی رو



ارزیابی کارگویان و کارکنان



توسعه برنده کارفرمایی



دوره های آموزش آنلاین (وبیاد)



کاربوم  
karboom.io

karboom.io

تهران، خیابان گاندی، خیابان پانزدهم، پلاک ۱۵ / تلفن: ۰۲۱-۴۱۶۲۴۱۱۶