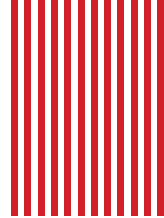


تغییرات حقوق در بازار کار ایران

در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸



این گزارش، براساس تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از سایت ایران‌تلنت و ایران‌سلری تهیه شده و شرکت ایران‌تلنت هیچ‌گونه 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

تاثیر 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 می کند، قطعاً از عوامل اثر گذار بر حقوق پرداختی سازمان ها و عرضه و تقاضای نیروها در مشاغل مختلف است که در دوران های مختلف با رشد یا افت یک صنعت در کشور تعادل آن به هم خورده تا رسیدن به نقطه تعادل نواساناتی را در حقوقها مشاهده می کنیم و گاهی نگهداشت نیروها مشکل تر می شود. چرا که شرکت ها برای به دست آوردن نیروهای با مهارت، یا خود باید نیروها را آموزش بدهند و یا باید از دیگر شرکت های همکار نیروی آموزش دیده را جذب کنند و در چنین شرایطی پیشنهاد حقوق بالاتر از رایج ترین روش های جذب است و این روال زنجیره وار ادامه پیدا می کند.

در بسیاری از کشورها، قانونی برای تعیین افزایش حقوق سالانه وجود ندارد و شرکت ها متناسب با توافقی که با پرسنل خود می کنند می توانند حقوق شخص را از سالی به سال دیگر افزایش، کاهش و یا بدون تغییر نگه دارند. آنچه در چنین سیستم هایی حرف آخر را می زند، قدرت شرکت برای جذب و نگهداشت نیرو و بازار رقابتی صنایع است. در این فرایند، شرکت ها سعی می کنند حقوق های خود را در یک سطح مشخص قرار داده تا هم بتوانند بودجه بندی متناسبی داشته باشند و هم نیروهای خود را از دست ندهند. در این سازمان ها به جز حقوق از ابزارهای مختلف انگیزشی برای نگهداشت نیروها استفاده می کنند.

در ایران هر ساله، قانون مشخصی از سمت وزارت کار اعلام می شود که طبق آن باید شرکت ها مطابق رقم و درصد اعلام شده حقوق پرسنل خود را افزایش دهند. این امر از یک سو در سال های بحران زده، باعث تعدیل بخشی از نیروهایی می شود که به راحتی قابل جایگزین کردن هستند. هدف شرکت ها از تعدیل این نیروها جذب افرادیست که می توان به آنها پرداختی کمتری داشت و به این طریق فشار دوران بحران را کنترل می کنند. از سوی دیگر، برای نیروهایی که سخت تر جذب می شوند و کمبود آنها در بازار کار بیشتر مشاهده می شود، شرکت ها و شاغلین وارد مذاکره شده و تلاش می کنند 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 شرکت ها و اشخاص سعی می کنند نسبت به اعداد موجود در بازار کار آگاهی پیدا کرده و بعد وارد مذاکره با یکدیگر شوند.

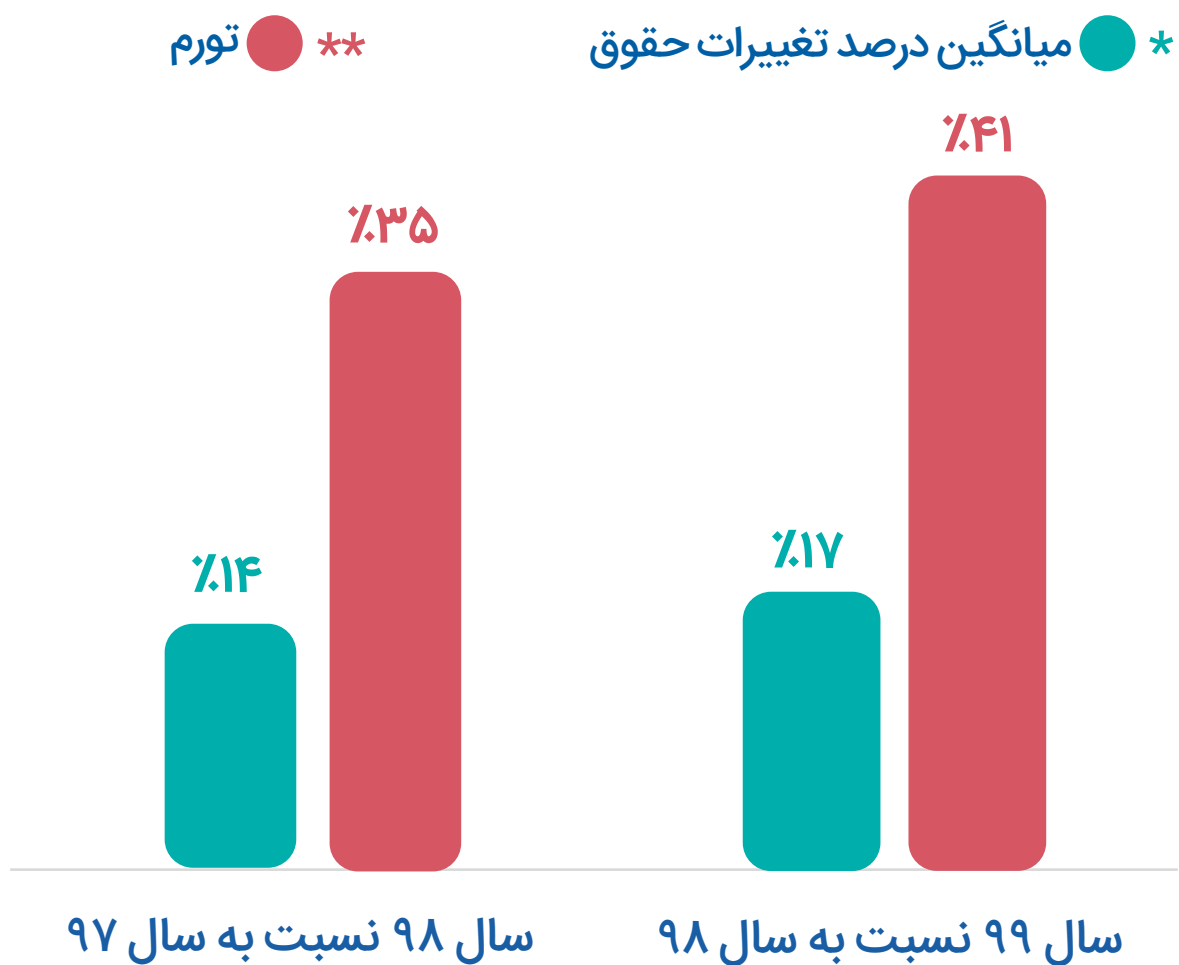
در ادامه از نظر آماری رفتار انواع سازمان ها و صنایع در برابر رده های مختلف سازمان با هم مقایسه شده است.

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، رده های سازمانی و تجربیات مختلف با هم مقایسه و در نهایت مشخص شده که چند درصد مشاغل و به چه میزان افزایش حقوق را تجربه کرده اند.

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



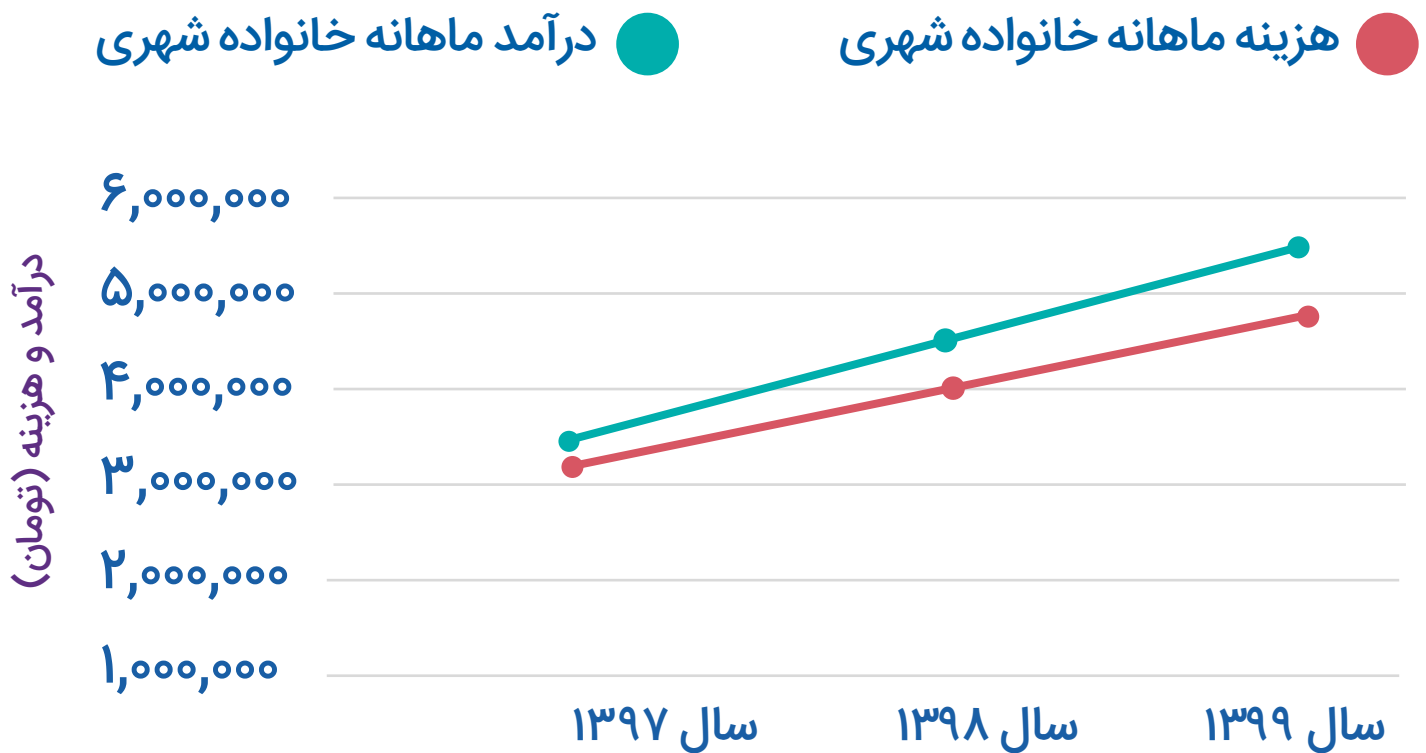
مرکز آمار ایران **
ایرانسلری *

IranSalary

مقایسه درآمد و هزینه خانوادگی شهری

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

درآمد و هزینه خانوادگی شهری*



*مرکز آمار ایران

IranSalary

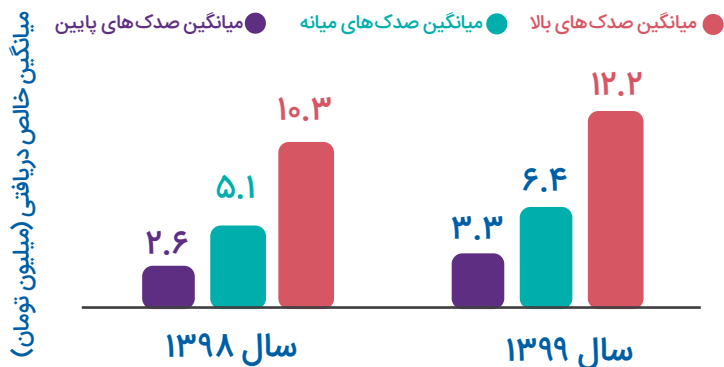
درآمد خانوار عبارت است: از وجوه و ارزش پولی کالاها و خدماتی که در برابر کار انجام شده یا سرمایه به کار افتاده و یا از طریق منابع دیگر (حقوق بازنشستگی، درآمد حاصل از دارایی، دریافتی‌های انتقالی و نظایر آن) به هریک از اعضای خانوار تعلق گرفته باشد. هزینه: ارزش پولی کالا یا خدمت تهیه شده توسط خانوار به منظور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

وضعیت صدک‌های مختلف جامعه

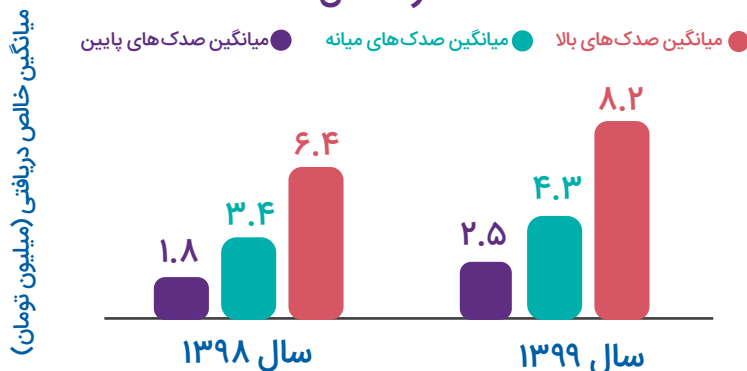
مقایسه خالص دریافتی ماهیانه‌ی افراد در صدک‌های مختلف جامعه

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 ۲/۶، ۵/۱ و ۱۰/۳ میلیون تومان است که به طور میانگین ۲۰ درصد نسبت به سال گذشته رشد داشته‌است.

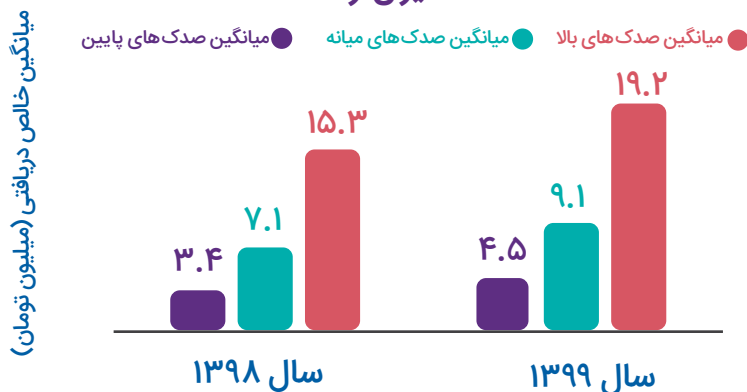
کل جامعه شاغلین



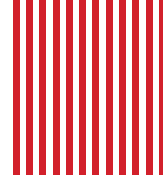
کارشناسان



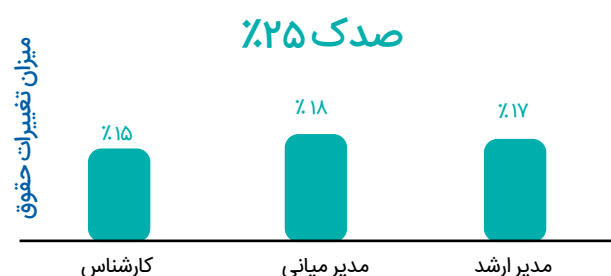
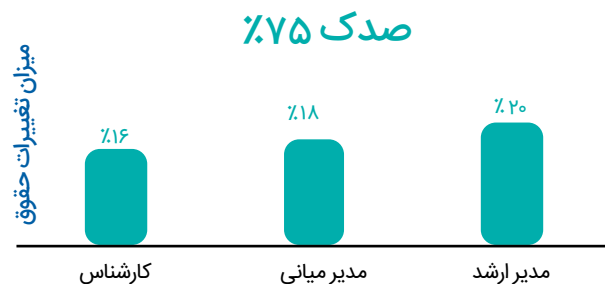
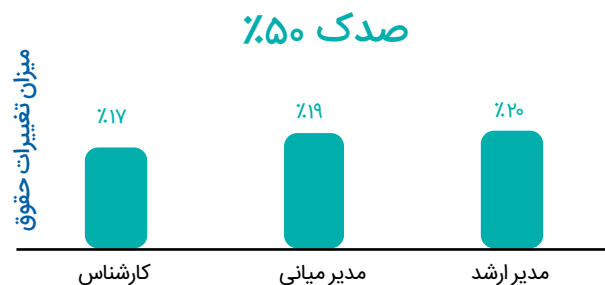
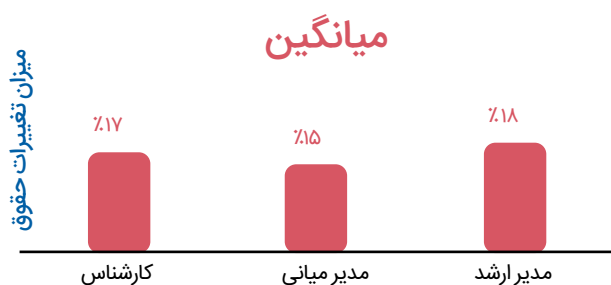
مدیران ارشد



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

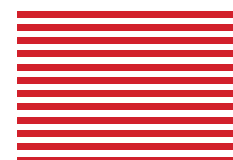


این نمودارها، بر اساس تقسیم بندهای معمول آماری، افزایش حقوق تجربه شده در صدک های مختلف به تفکیک رده های سازمانی را بررسی می کند. میانگین تغییرات حقوق پرداختی از سوی شرکت ها نسبت به سال گذشته در ارتباط با کارشناسان ۱۷٪، مدیران میانی ۱۵٪، مدیران ارشد ۱۸٪ است.





تغییرات حقوق در سطوح مختلف سازمان



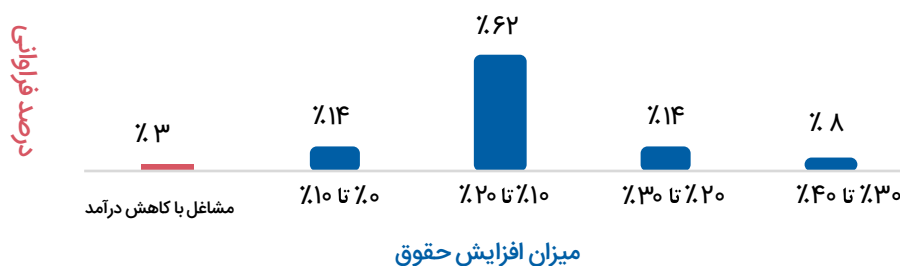
میزان تغییرات حقوق و دستمزد در سطوح مختلف سازمان در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

میزان تغییرات حقوق و دستمزد در سطوح مختلف، نشان دهنده‌ی 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 شرکت‌ها برای 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 ۱۰٪ تا ۲۰٪ و در حدود افزایش قانونی است، با این همه مشاغل کارشناسی ۲۲٪ افزایش حقوق بیشتر را تجربه کرده‌اند.

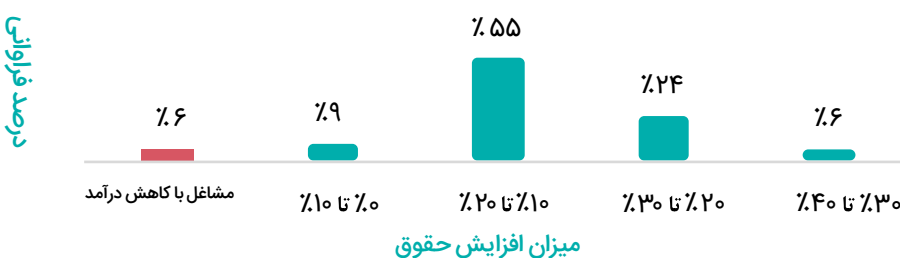
۵۵٪ از افزایش حقوق پرداختی در میان مدیران میانی بین ۱۰٪ تا ۲۰٪ بوده و ۳۰٪ افراد، افزایشی بیشتر را تجربه کرده‌اند. شش درصد افراد شاغل در رده‌ی مدیران میانی، با کاهش درآمد روبه‌رو شده‌اند.

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

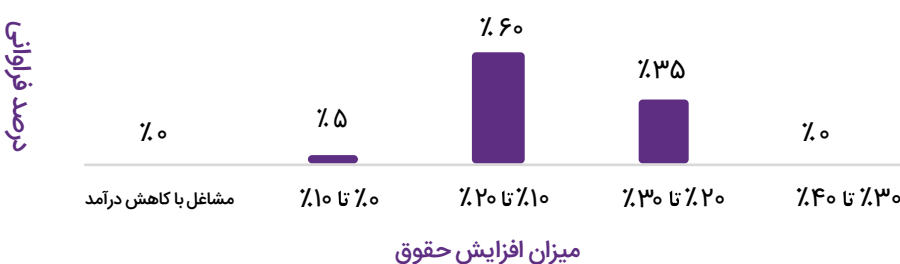
مشاغل کارشناسی



مدیران میانی

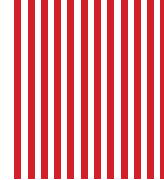


مدیران ارشد



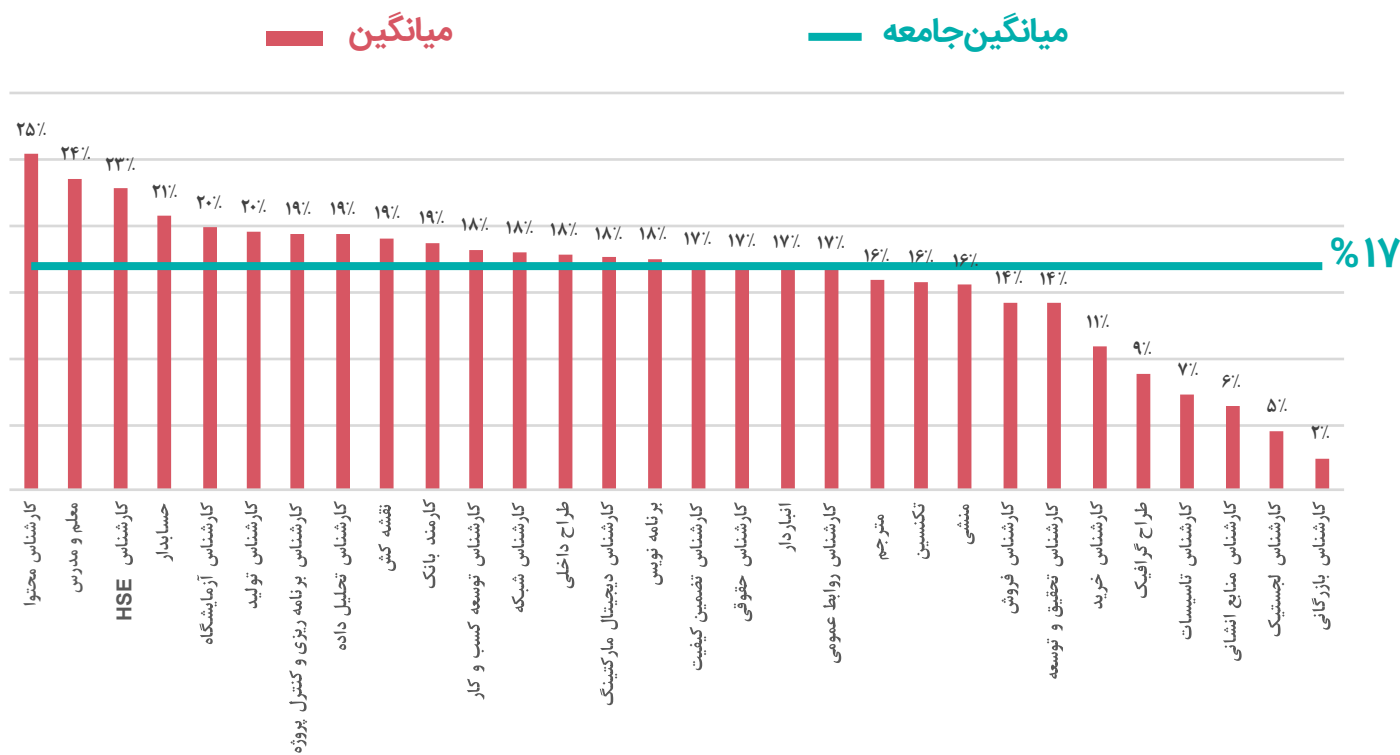
مقایسه میانگین دریافتی مشاغل کارشناسی

سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸



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

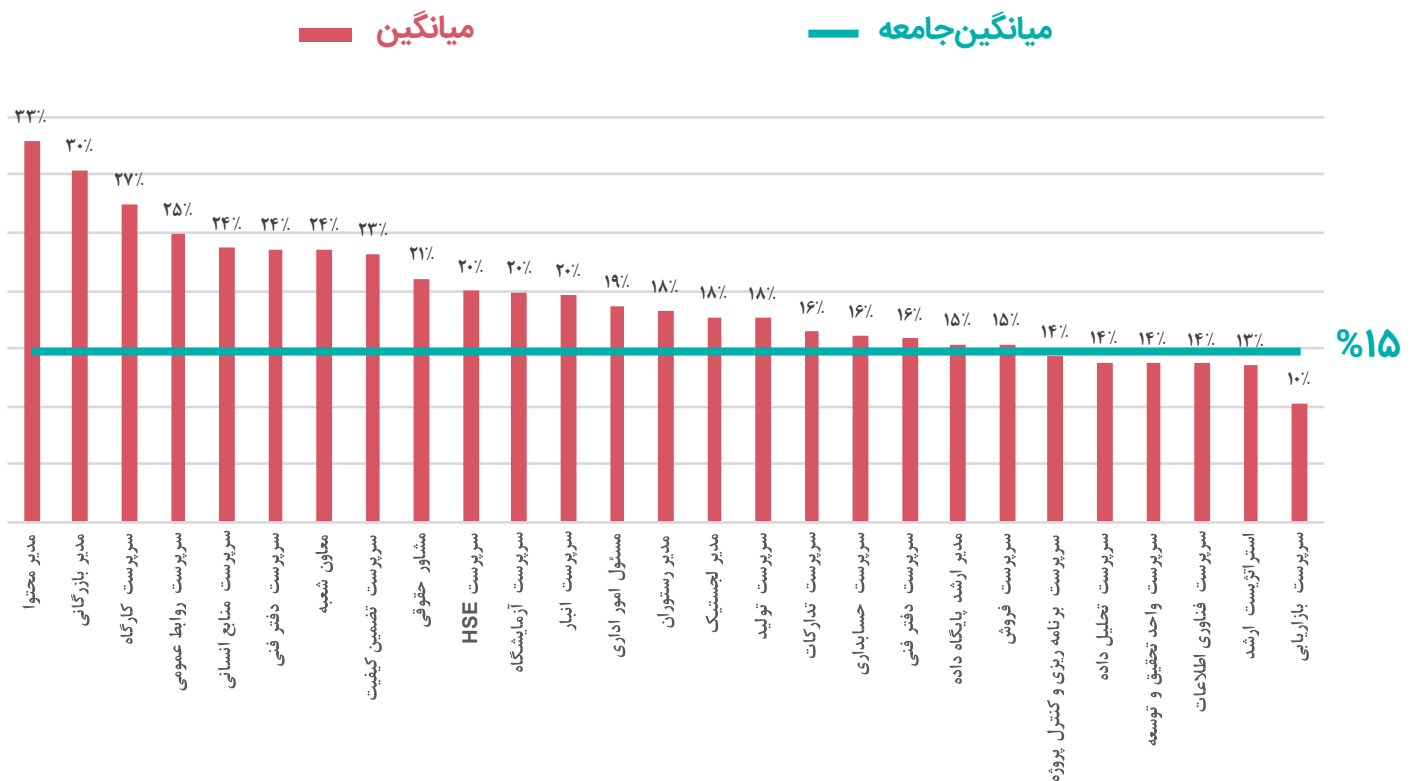
افزایش میانگین پرداختی شرکتها به کارشناسان سازمان (مقایسه سال ۹۹ نسبت به ۹۸)



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 داشته‌است. 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.

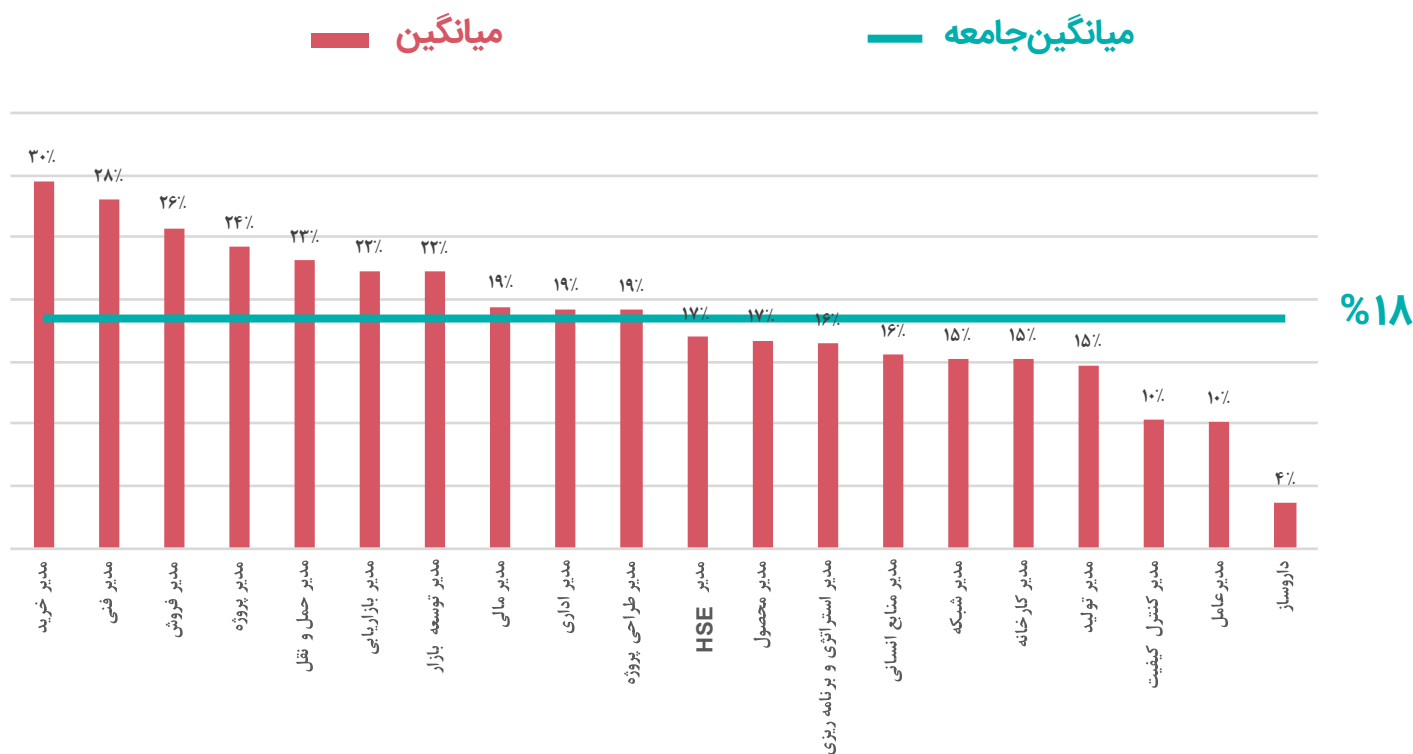
افزایش میانگین پرداختی شرکتها به مدیران میانی سازمان (مقایسه سال ۹۹ نسبت به ۹۸)



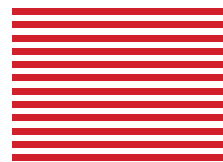
مقایسه میانگین دریافتی مدیران ارشد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

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 ۳۰٪ افزایش حقوق و داروسازان تنها چهار درصد افزایش را تجربه کرده‌اند.

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



مقایسه استان ها

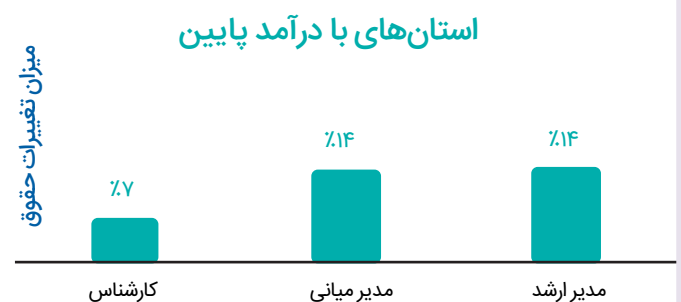
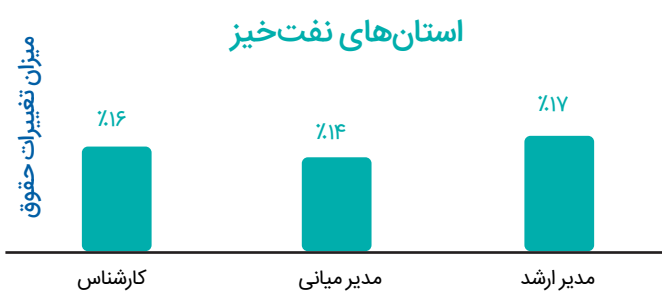
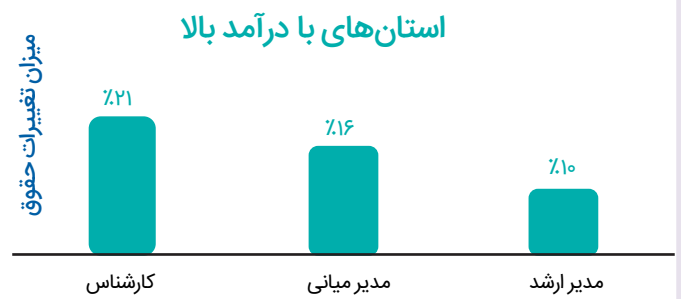


تفاوت میانگین حقوق‌ها در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در استان‌های مختلف

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 نفت خیز، 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 نفت خیز، با درآمد بالا و با درآمد پایین به ترتیب ۱۵٪، ۱۴٪، ۱۶٪ و ۱۴٪ افزایش حقوق را تجربه کرده‌اند.

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 ۱۰٪ کمترین افزایش را در میان استان‌های مورد بررسی، تجربه کرده‌اند.



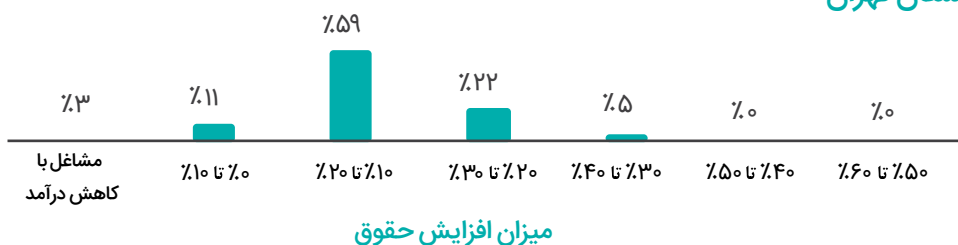
میزان تغییرات حقوق و دستمزد در استان‌های مختلف

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. ۳۱٪ 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.

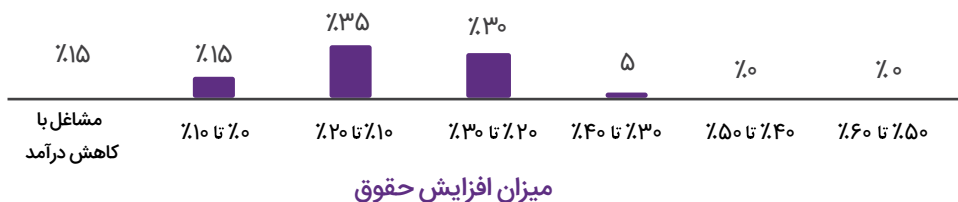
استان تهران

درصد فراوانی



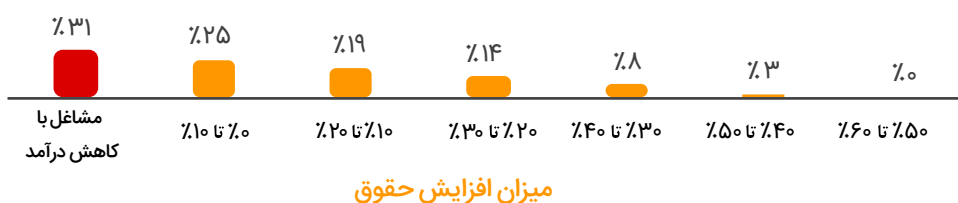
استان‌های نفت‌خیز

درصد فراوانی



استان‌های با درآمد پایین

درصد فراوانی



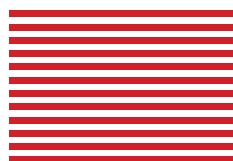
استان‌های با درآمد بالا

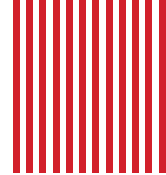
درصد فراوانی



میزان افزایش حقوق

مقایسه انواع شرکتها



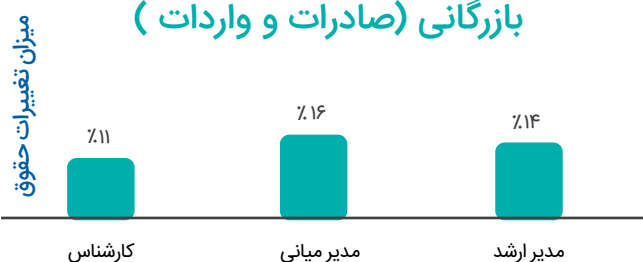


تفاوت حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در صنایع مختلف

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 پرداختی‌ها در صنایع مختلف، موثر بوده‌است.

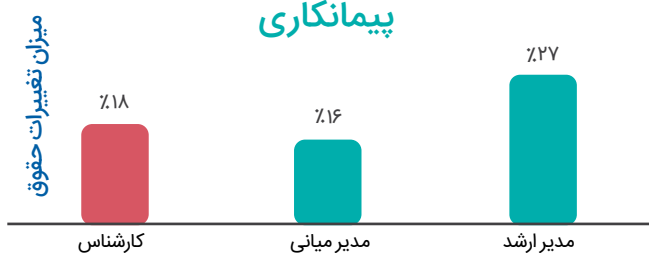
بازرگانی (صادرات و واردات)



خدماتی، مشاوره، پخش



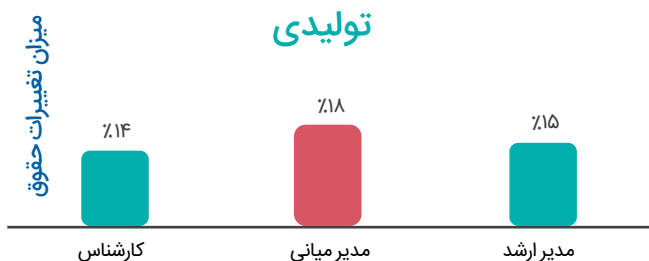
پیمانکاری



کسب و کارهای آنلاین | تجارت الکترونیک



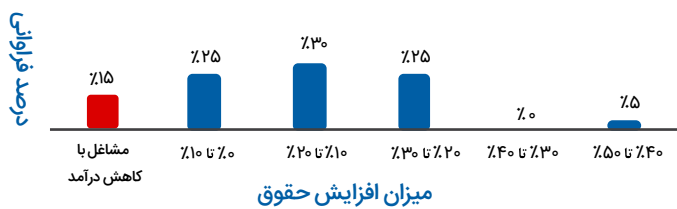
تولیدی



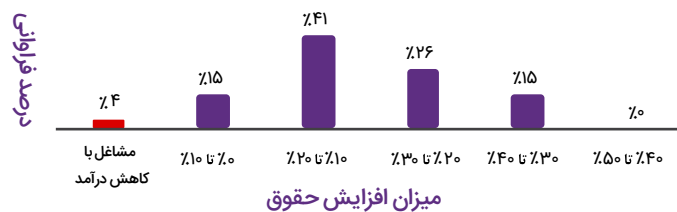
میزان تغییرات حقوق و دستمزد در صنایع مختلف در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

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 ۴۹٪ افزایش ۱۰٪ تا ۲۰٪ بیشترین تبعیت از قانون را داشته و کمتر مجبور شده‌اند که برای مشاغل مورد نیاز خود، بیشتر هزینه کنند. ۴۹٪ از افزایش حقوق پرداختی در میان شرکت‌های تولیدی نیز بین ۱۰٪ تا ۲۰٪ است.

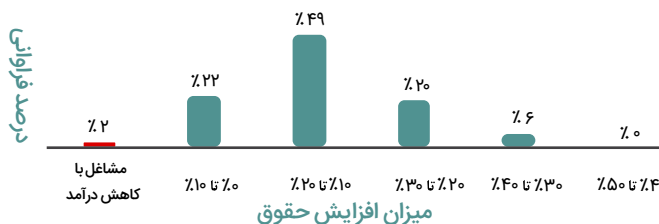
بازرگانی (صادرات و واردات)



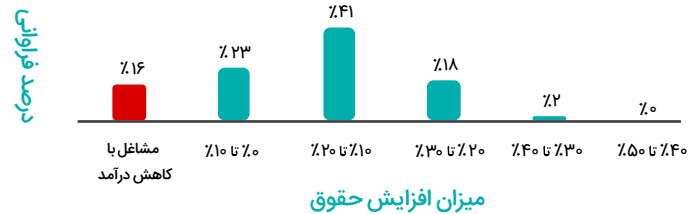
پیمانکاری



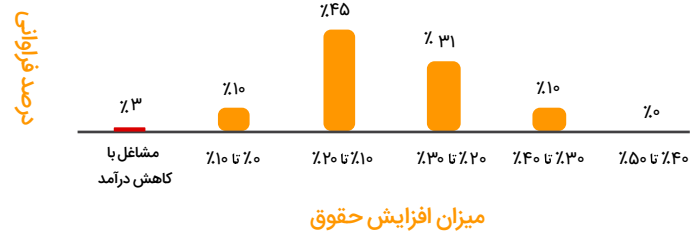
تولیدی



خدماتی، مشاوره، پخش



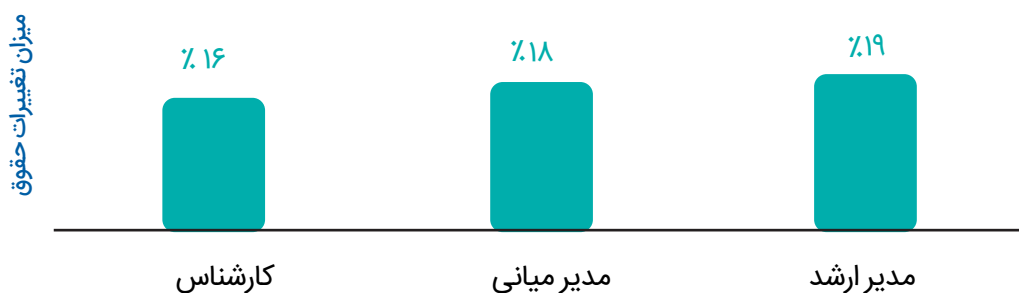
کسب و کارهای آنلاین | تجارت الکترونیک



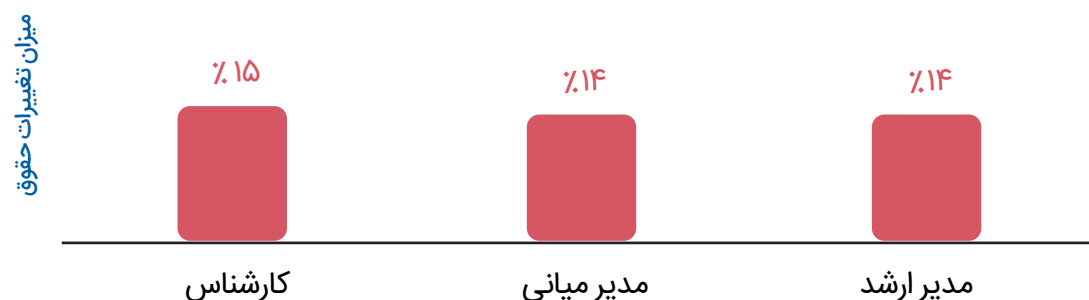
مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در شرکتهای بزرگ و کوچک

اندازه‌ی شرکتهای 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 شرکتهای 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



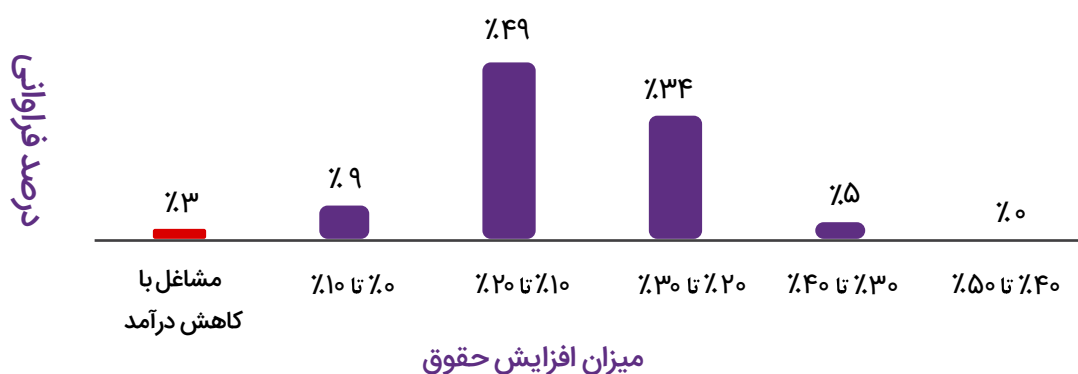
شرکتهای کوچک



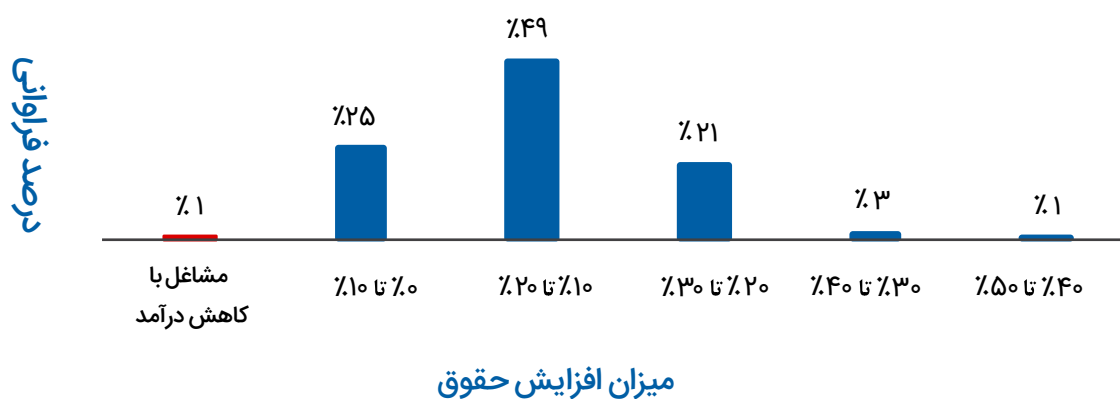
میزان تغییرات حقوق و دستمزد در شرکت‌های بزرگ و کوچک در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸

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



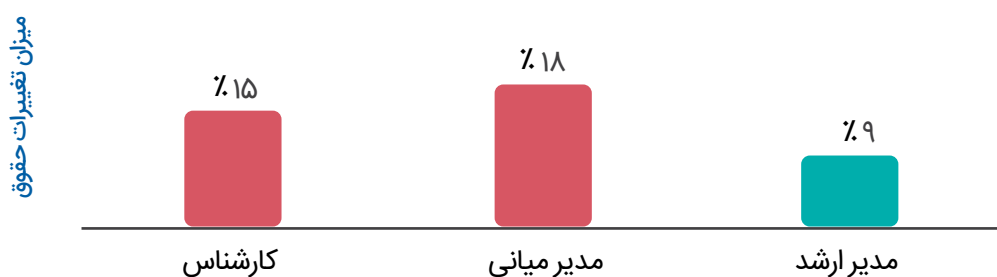
شرکت‌های کوچک



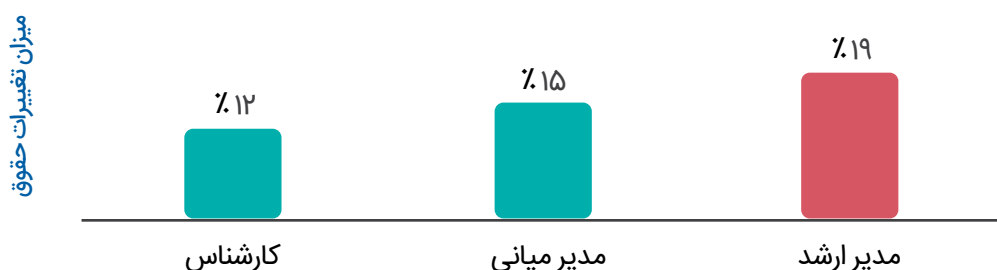
مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ در شرکت‌های مختلف

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 دولتی، مدیران ارشد با ۱۹٪ در شرکت‌های خصوصی است.

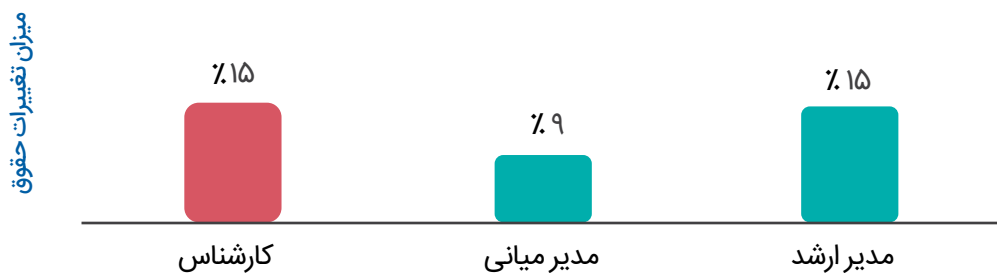
شرکت‌های بین‌المللی



شرکت‌های خصوصی

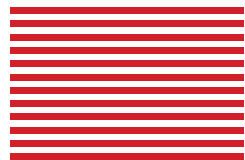


شرکت‌های دولتی





تأثیر مدرک تحصیلی و سوابق کاری

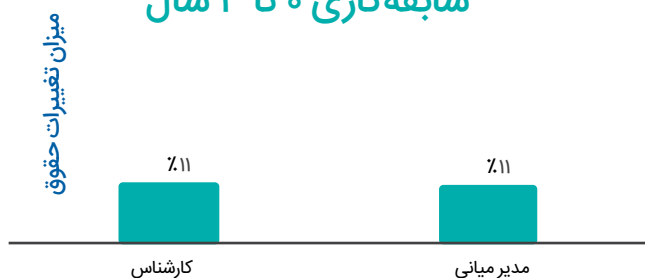


مقایسه حقوق و دستمزد در سال ۹۹ نسبت به سال ۹۸ برای سوابق کاری مختلف

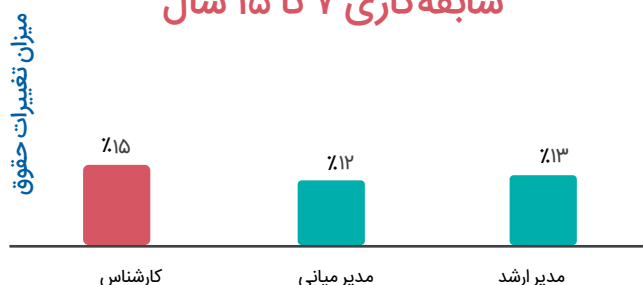
این نمودارها نشان می‌دهد، میانگین دریافتی افرادی که زیر سه سال سابقه‌ی کاری داشته‌اند، ۱۱٪ افزایش یافت. این افزایش برای افرادی که بین سه تا هفت سال سابقه‌ی کار داشته‌اند، حدود ۱۲٪ بوده‌است. افرادی که هفت تا ۱۵ سال تجربه‌ی کاری داشته‌اند نیز حدود ۱۴٪ افزایش حقوق را تجربه کرده‌اند.

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.

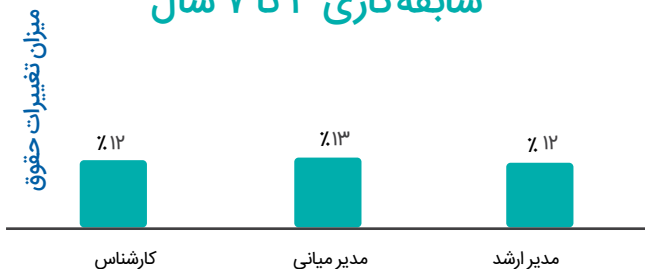
سابقه کاری ۰ تا ۳ سال



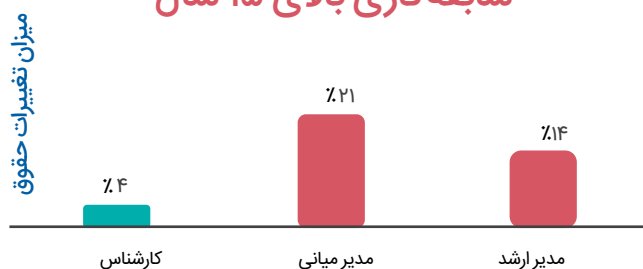
سابقه کاری ۷ تا ۱۵ سال



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 مقاطع 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 ۰۴ | فکس: ۰۲۱ ۲۲ ۷۷ ۷۷ ۰۸

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.

