

گزارش جامع جذب و استخدام ایران

وضعیت منابع انسانی ایران در سالی که گذشت

مهر ۱۴۰۱

۶	جذب و استخدام
۷	جامعه آماری گزارش
۱۱	شرکت‌ها با بیشترین میزان استخدام در سال ۱۴۰۰
۱۲	پرتکرارترین عناوین شغلی در آگهی‌های استخدامی
۱۴	درصد تغییرات استخدام صنایع و شرکت‌ها
۱۶	آگهی‌های شغلی پرتعداد
۱۷	میزان استخدام خانم‌ها و آقایان
۲۵	ترین‌های ایران تلنت
۲۷	شرکت‌های برگزیده از نگاه کارکنان در ۵ سال اخیر
۳۳	حقوق و دستمزد متخصصان
۶۱	تغییرات حقوق دریافتی افراد در ۵ سال گذشته

IRANTALENT GROUP

Full-Service HR Provider



IranTalent.com

- جذب نیروی متخصص
- دسترسی به بزرگترین بانک اطلاعاتی مدیران و کارشناسان با دو میلیون رزومه
- شناسایی سطح محبوبیت سازمان و برند کارفرمایی در جامعه و ارزیابی نقاط قوت و ضعف
- ارزیابی شخصیتی و مهارتی کارجویان، کارکنان و شناسایی استعدادها



TalentCoach.ir

- سرویس جامع و حرفه‌ای کوچینگ
- ارتباط با دانشگاه‌ها، جذب استعدادهای برتر کشور و تعریف پروژه‌های صنعتی
- عضویت در شبکه ارتباطی فارغ التحصیلان دانشگاهی
- مدیریت فرایند کارآموزی و توسعه استعدادها و پتانسیل‌های نیروی کار



IranSalary.com

- اطلاع از حقوق و دستمزدهای رایج برای کارشناسان و مدیران در ۴۱ گروه شغلی
- مقایسه حقوق‌های پرداختی سازمان با شرکت‌های همکار در هر صنعت
- آگاهی از تحلیل‌های آماری و روندهای بازار کار در صنایع و گروه‌های شغلی مختلف
- ماشین حساب حقوق، سنوات، عیدی و بازخرید مرخصی



Hire.Camp

- (ATS) نرم افزار یکپارچه مدیریت عملیات استخدام
- رصد و گزارش‌گیری از روندهای استخدام از مسیرهای مختلف جذب در سازمان
- آرشیو تاریخچه متقاضیان و رزومه‌های مورد بررسی و ثبت ارزیابی‌های تخصصی تیم جذب
- سیستم هوشمند رتبه‌بندی و امتیازدهی به کلیه رزومه‌های دریافتی از منابع مختلف

Test

irantalent.com/tests

- انجام انواع آزمون آنلاین برای ارزیابی دقیق کارجویان
- آزمون‌های ارتباطی میان شغل و شخصیت
- آزمون‌های مهارتی برای سنجش تخصص و سطح توانمندی
- آزمون‌های نرم افزاری و برنامه نویسی

آسیه حاتمی

بنیان‌گذار و مدیرعامل گروه ایران تلنت



ایران تلنت بیست سال پیش با عطش ساختن، خلق شد و فرهنگ و فرایند مدرنی از استخدام را وارد ایران کرد. در طی این سال‌ها عشق به ساختن زیرساخت‌های توسعه کشور، مشاهده گلوگاه‌های توسعه کسب‌وکارها، شناسایی خلاها و کاستی‌ها ما را بر آن داشت که صنعت نوپای منابع انسانی ایران را قدم به قدم در کنار متخصصین این حوزه بسازیم و به کمک تکنولوژی آن را فراگیر کنیم.

ما در ایران تلنت چالش‌های منابع انسانی در کشور را شناسایی کردیم و با الهام از رموز موفقیت در دنیای پیشرفته، راهکارهایی برای صنعت منابع انسانی ایران را تدوین کردیم و ساختیم. با همین نگاه، امروز گروه ایران تلنت و شرکت‌های زیرمجموعه، چندین خدمت متنوع در حوزه منابع انسانی ارائه می‌کنند و زنجیره ارزشی برای کسب‌وکارها، مدیران، متخصصان و حتی سیستم آموزشی کشور ایجاد کرده است.

به این امید که با همراهی شما بتوانیم قدمی در جهت ساختن کشور عزیزمان برداریم، ظرفیت‌ها را بشناسیم و در نتیجه آن کسب‌وکارهایی قدرتمند و ثروتمند بسازیم. بدون شک کشوری قدرت دارد که کسب‌وکارها و مردمی ثروتمند داشته باشد.

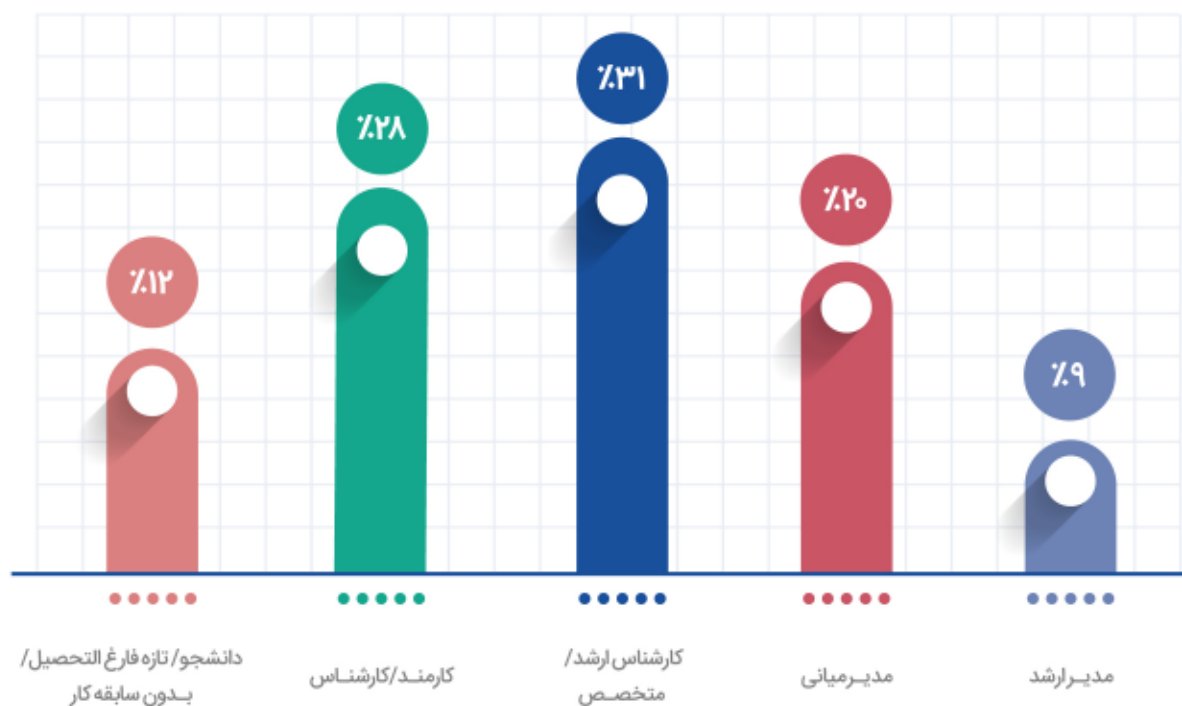
به امید روزی که ایرانی بودن و در ایران بودن آرزوی جوانان باشد.

جذب واستخدام

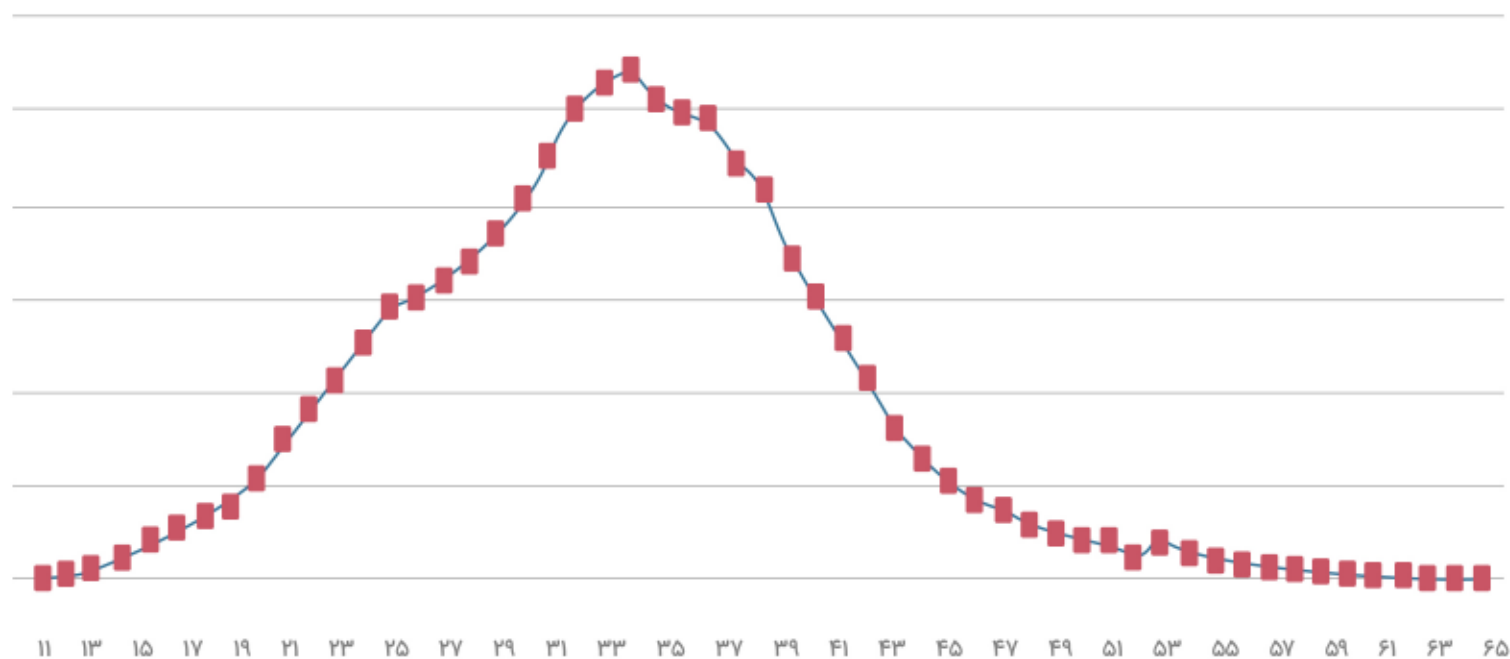


جامعه آماری گزارش

تعداد ۳۷۲,۶۳۵ نفر از متخصصان جویای کار در سال ۱۴۰۰

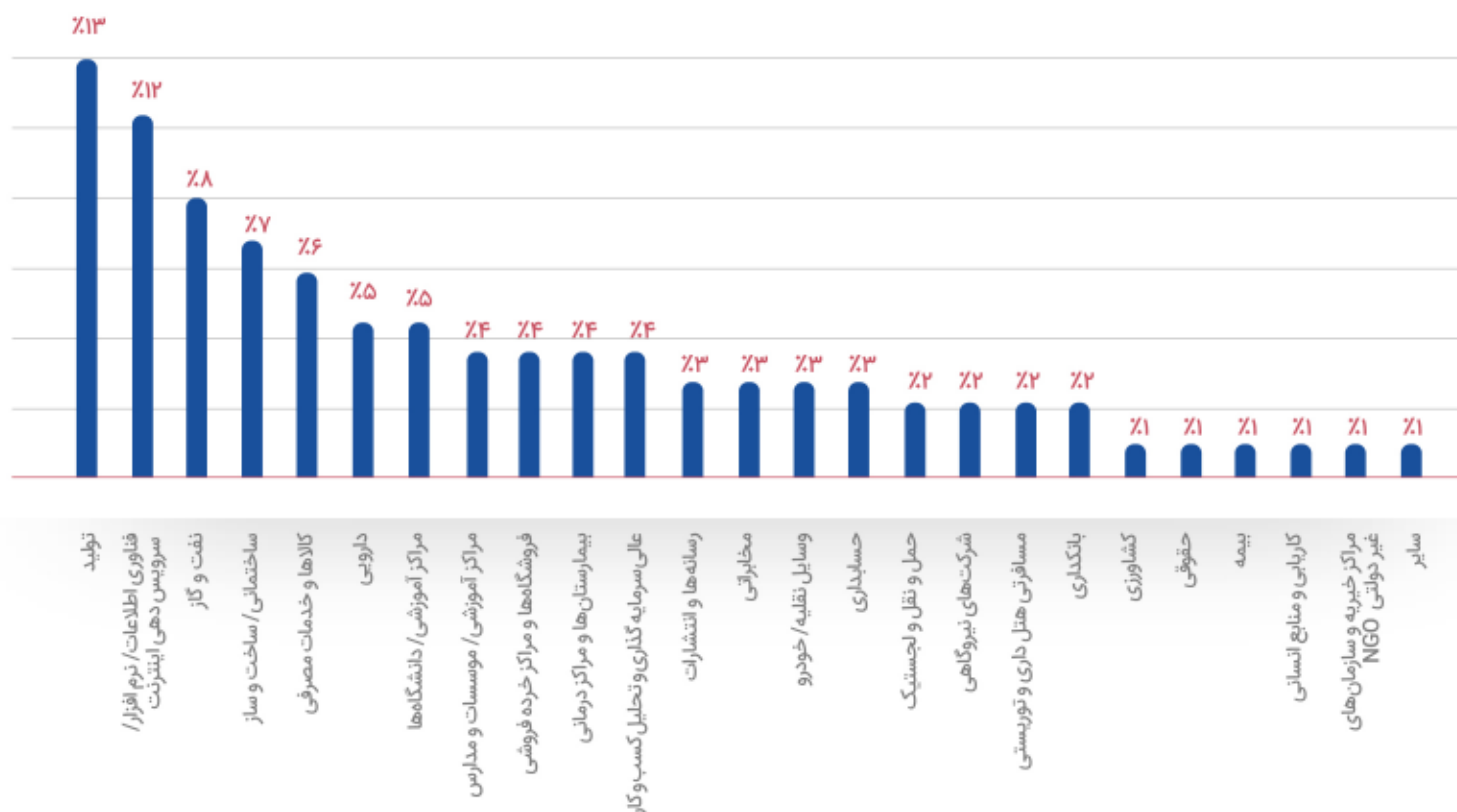


گروه سنی افراد مورد ارزیابی



کارجویان در کدام شرکت‌ها (به تفکیک صنایع) کار کرده‌اند؟

در سال ۱۴۰۰ «صنایع تولیدی و شرکت‌های نرم‌افزاری» از «شرکت‌های نفت و گاز و ساختمانی» در میزان جذب و استخدام پیشی گرفتند. در گذشته «شرکت‌های ساختمانی و نفت و گاز» در صدر اشتغال و جذب نیرو در کشور قرار داشتند و حالا جای خود را به کسب‌وکارهای دیگر داده‌اند.



کدام شرکت‌ها بیشترین میزان جذب و استخدام در سال ۱۴۰۰ را داشته‌اند؟

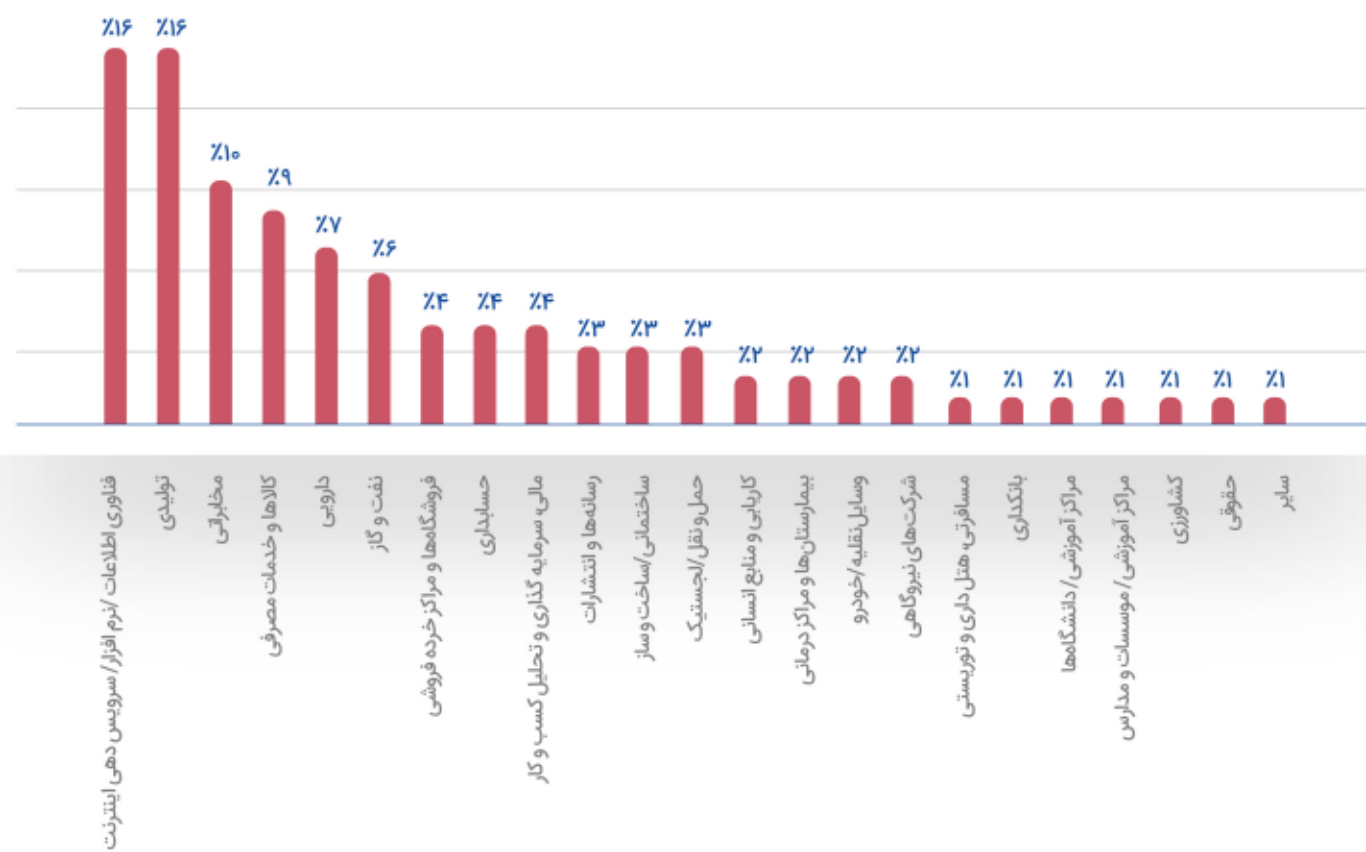


پرتکرارترین عناوین شغلی در آگهی‌های استخدامی

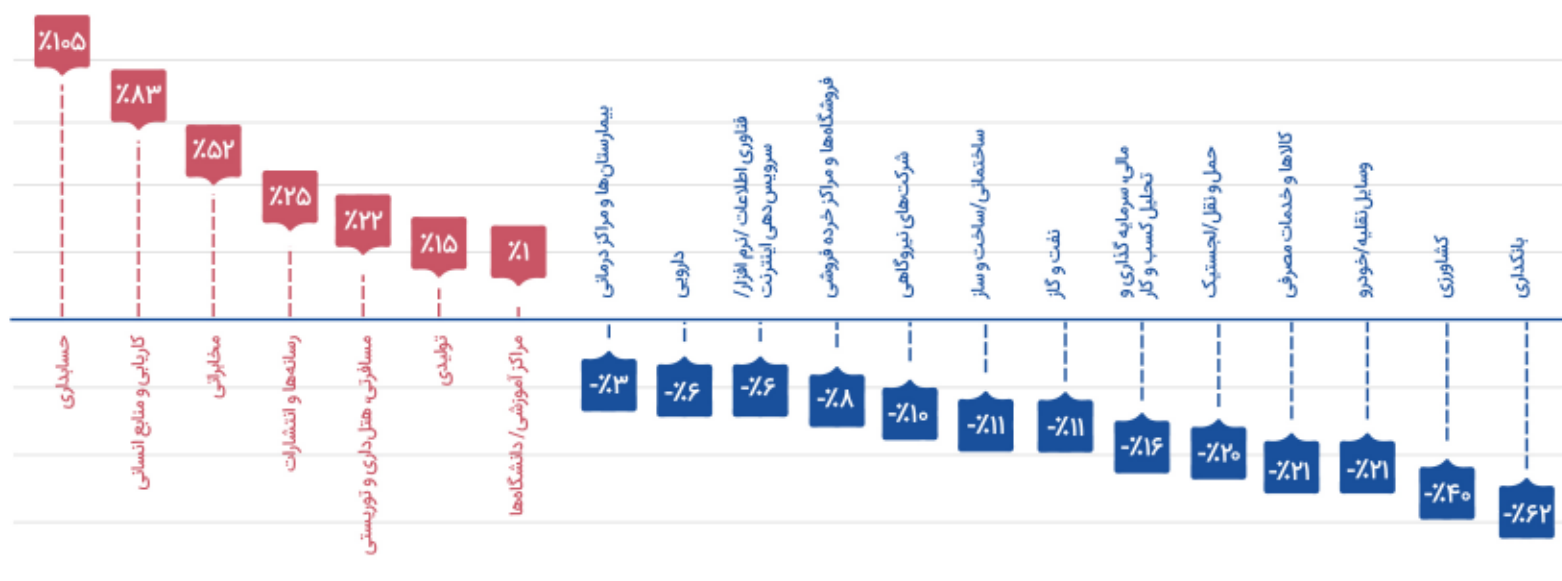
Sales Expert	Medical Representative	Accountant	Sales Manager
Commercial Expert	Graphic Designer	Financial Manager	HR Manager
Foreign Commercial Expert	Digital Marketing Expert	HR Expert	Product Manager
Secretary	Sales and Marketing Expert	Mechanical Engineer	Sales Engineer
Back-End Developer	Marketing Expert	Project Manager	Sales Supervisor

رنگ‌های تیره به معنای بیشترین تکرار و رنگ‌های روشن به معنای کمترین تکرار در نظر گرفته شده است.

صنایع با بیشترین میزان استخدام و فرصت‌های شغلی



درصد تغییرات استخدام صنایع و شرکت‌های مختلف



کاهش ۶۲ درصدی آگهی‌های استخدام صنعت بانکداری و کاهش ۴۰ درصدی آگهی‌های استخدام صنعت کشاورزی، نکته قابل تامل این نمودار است. در این میان میزان آگهی‌های استخدام شرکت‌های حسابداری بیشترین رشد را داشته و بیش از دو برابر شده است. شرکت‌های کاریابی و منابع انسانی با ۸۳ درصد رشد تعداد آگهی‌های استخدامی در رده دوم قرار دارند و شرکت‌های مخابراتی با ۵۲ درصد رشد تعداد آگهی‌ها، جایگاه سوم را به خود اختصاص داده‌اند.

کارجویان برای کدام شرکت‌ها بیشتر رزومه ارسال کرده‌اند؟



پرطرفدارترین آگهی‌های شغلی چه بوده است؟

(بر اساس رزومه‌های دریافتی از کارجویان)

نام شرکت	عنوان شغلی	تعداد دفعات ایلای برای این شغل
کنسرسیوم صنعت نفت و گاز آکام	رئیس برنامه ریزی و کنترل پروژه	۸۳۱
پرشین استاندارد	قائم مقام مدیر عامل	۶۵۰
ایران تلنت	مدیر ارشد اجرایی (برای یکی از شرکت های زیر مجموعه)	۶۴۶
ویستا شیمی کیمیا	قائم مقام مدیر عامل	۶۳۱
شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا	کارشناس قراردادهای خرید	۶۲۹
ایرتویا	سرپرست بازاریابی	۶۰۴
گروه ماموت	مدیر عامل محصولات پلی اورتان	۶۰۴
رهام گاز	مدیر عامل	۵۹۷
نگین خوراک پارس	مدیر عامل	۵۸۵



خانمها بیشتر استخدام شده‌اند یا آقایان؟

در ۸۲ درصد آگهی‌های منتشر شده در سال ۱۴۰۰ تفاوتی میان انتخاب آقایان و خانمها وجود نداشته است.

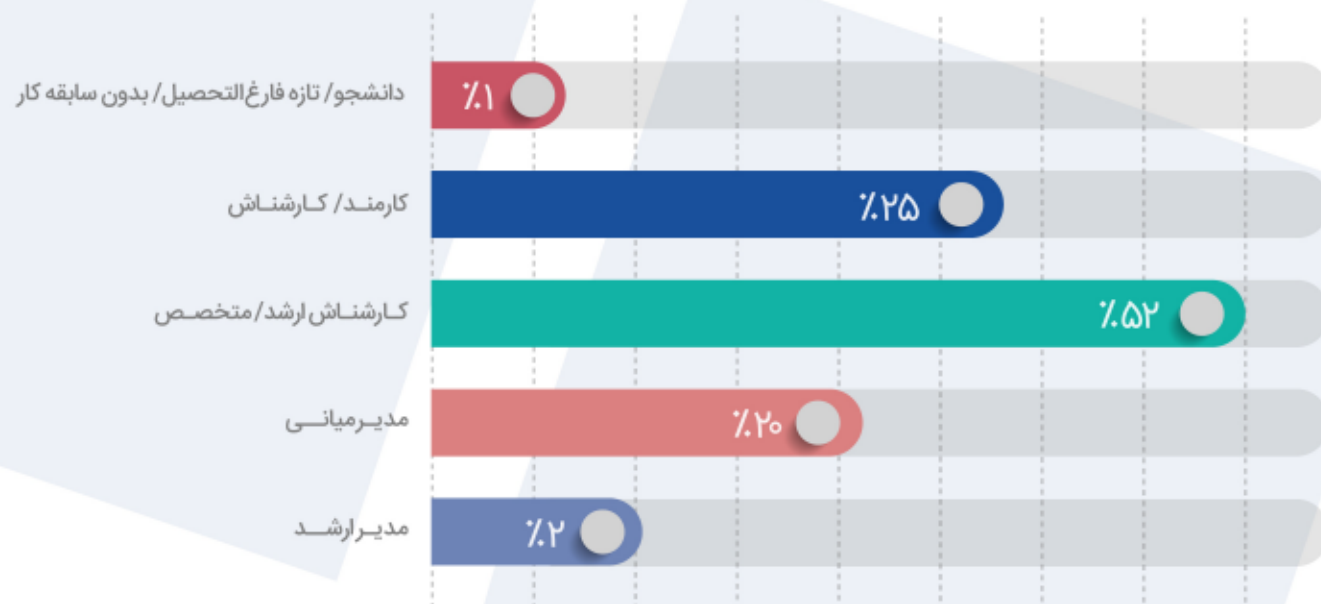


سن استخدام در رده‌های سازمانی

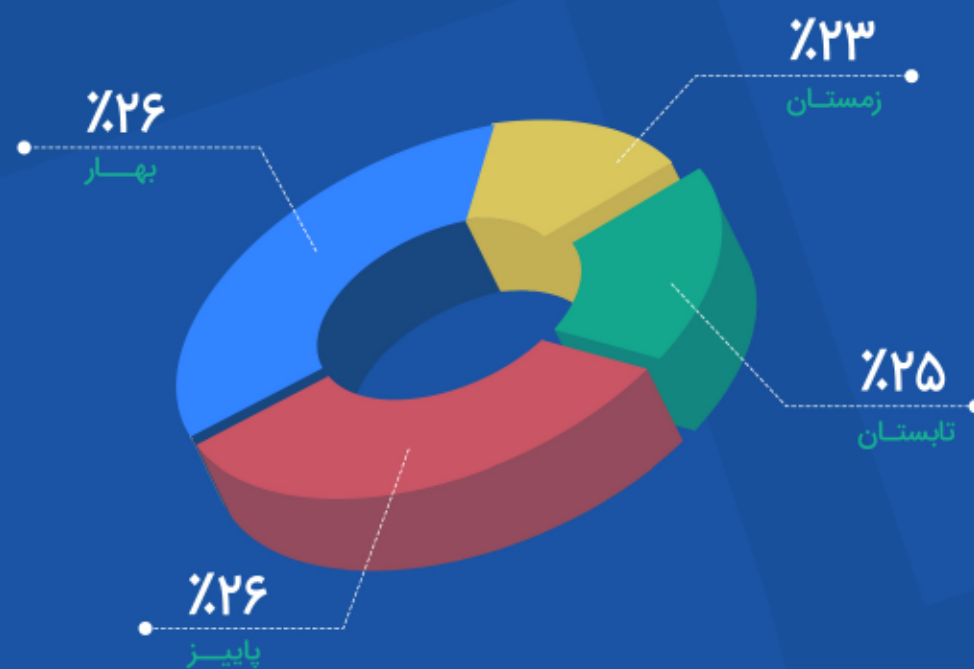
رده سازمانی آگهی شغلی کف سنی پرتکرار سقف سنی پرتکرار

فارغ التحصیلان از دانشگاه و آموزش پذیران	۲۲	۳۰
کارشناس / کارشناس ارشد	۲۵	۳۵
مدیران	۳۰	۴۵

رده‌های سازمانی پرتعداد برای استخدام



میزان استخدام در فصل‌های مختلف



استان‌های ایران با بیشترین میزان استخدام

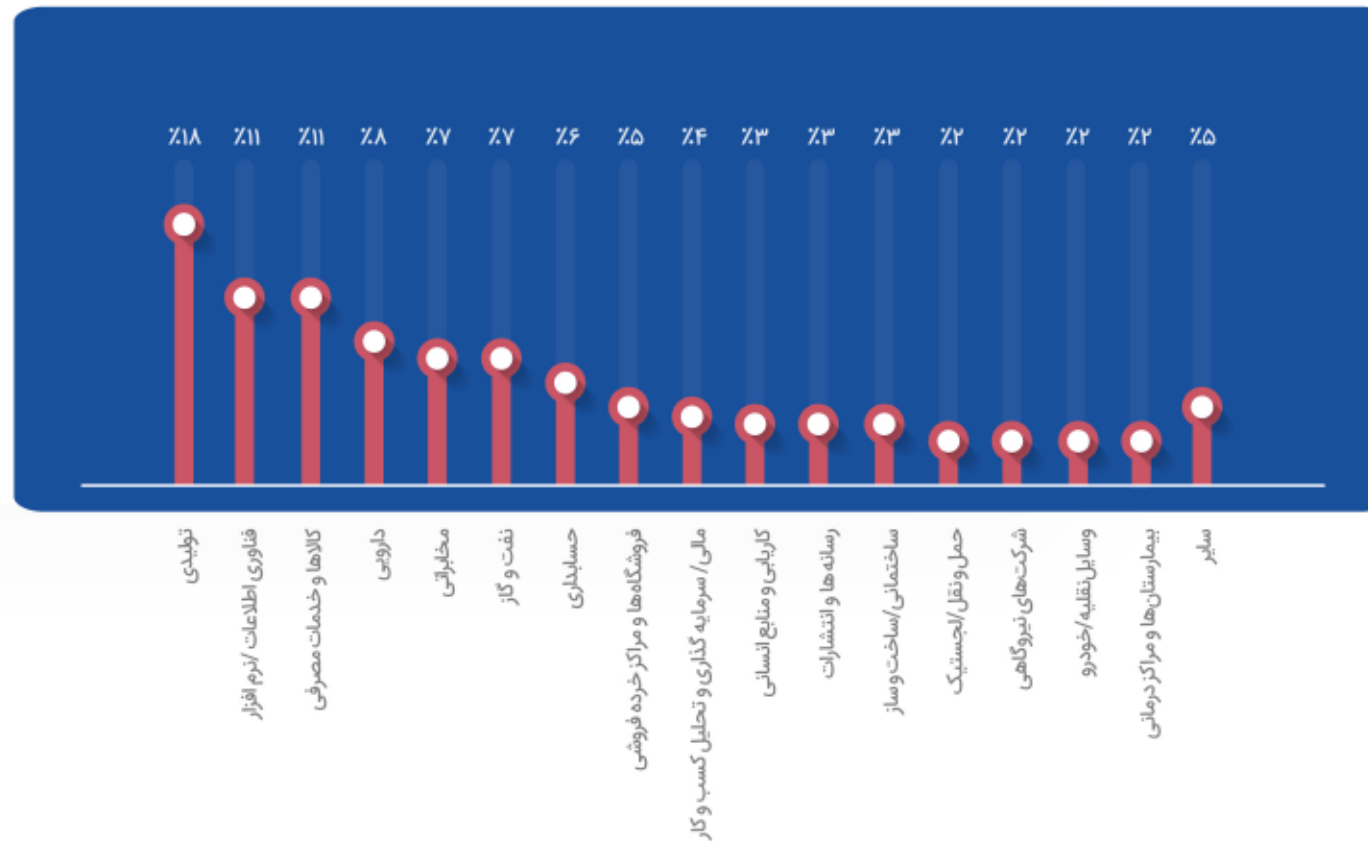
تعداد آگهی‌های منتشر شده در **تهران** اختلاف معناداری با سایر استان‌های کشور دارد. پس از تهران به ترتیب این استان‌ها بیشترین تعداد فرصت شغلی را در سایت ایران‌تلنت داشته‌اند:

تعداد

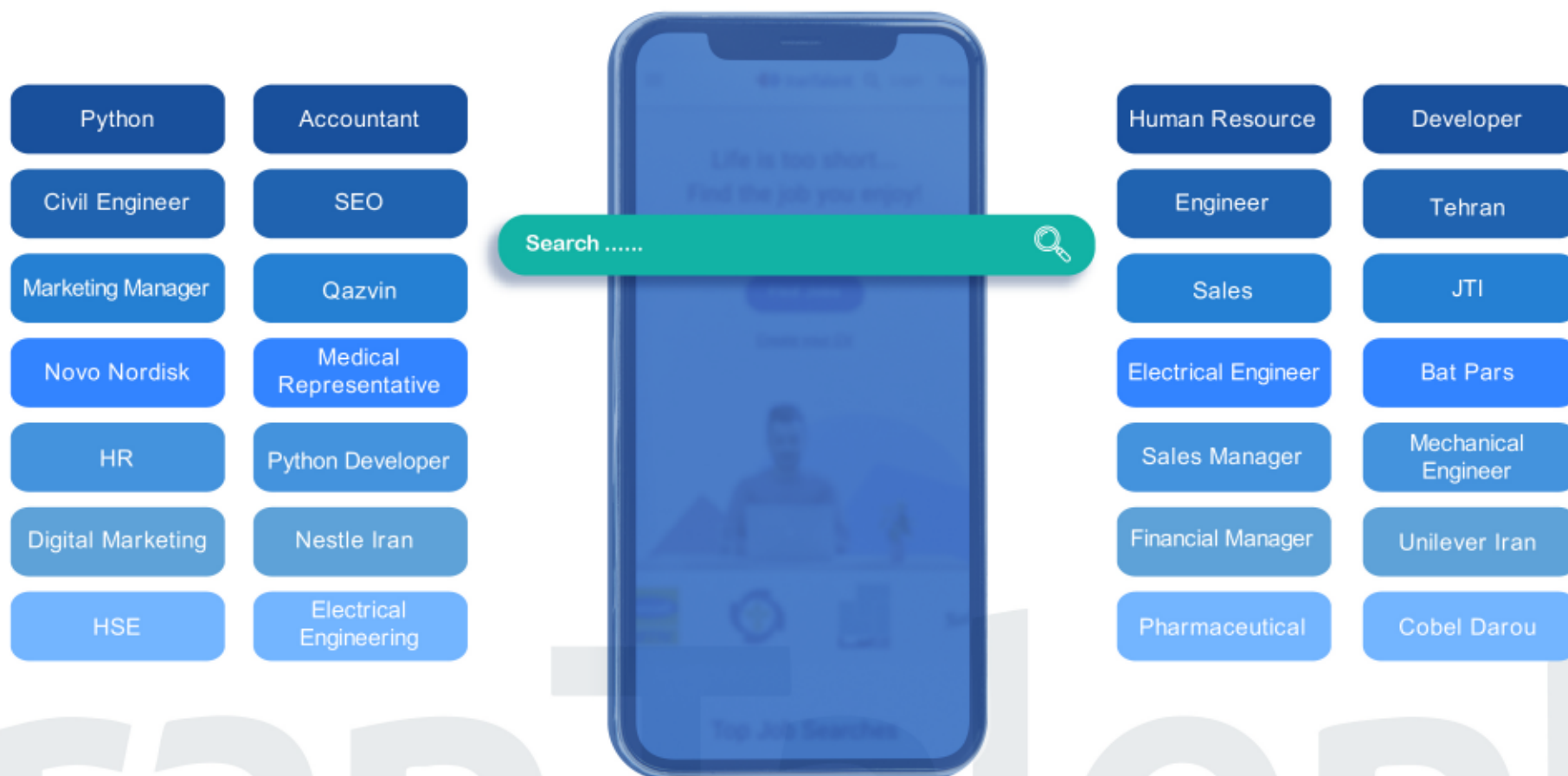


صنایع پرتعداد برای استخدام

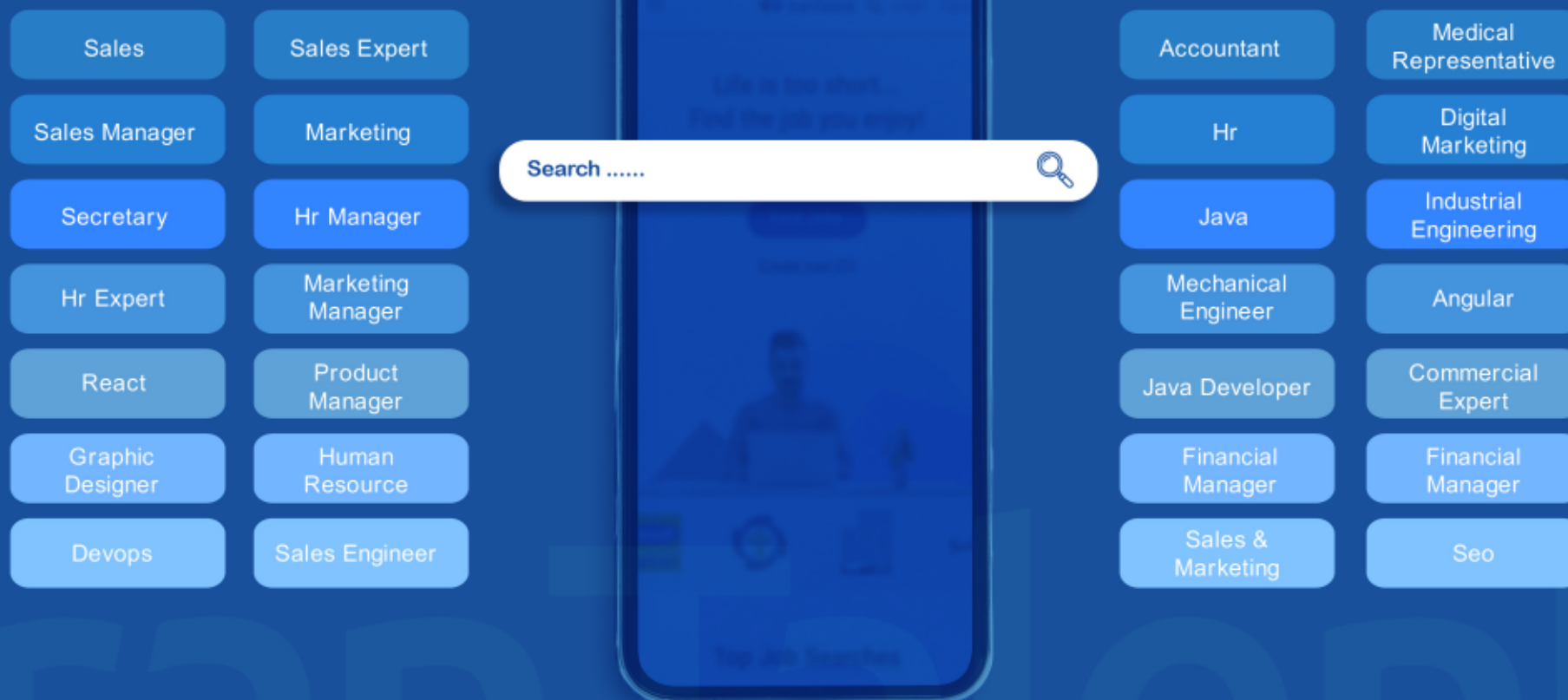
(بر اساس رزومه‌های دریافتی از کارجویان)



کارجویان کدام کلمه را بیشتر در ایران تلنت جستجو کرده‌اند؟

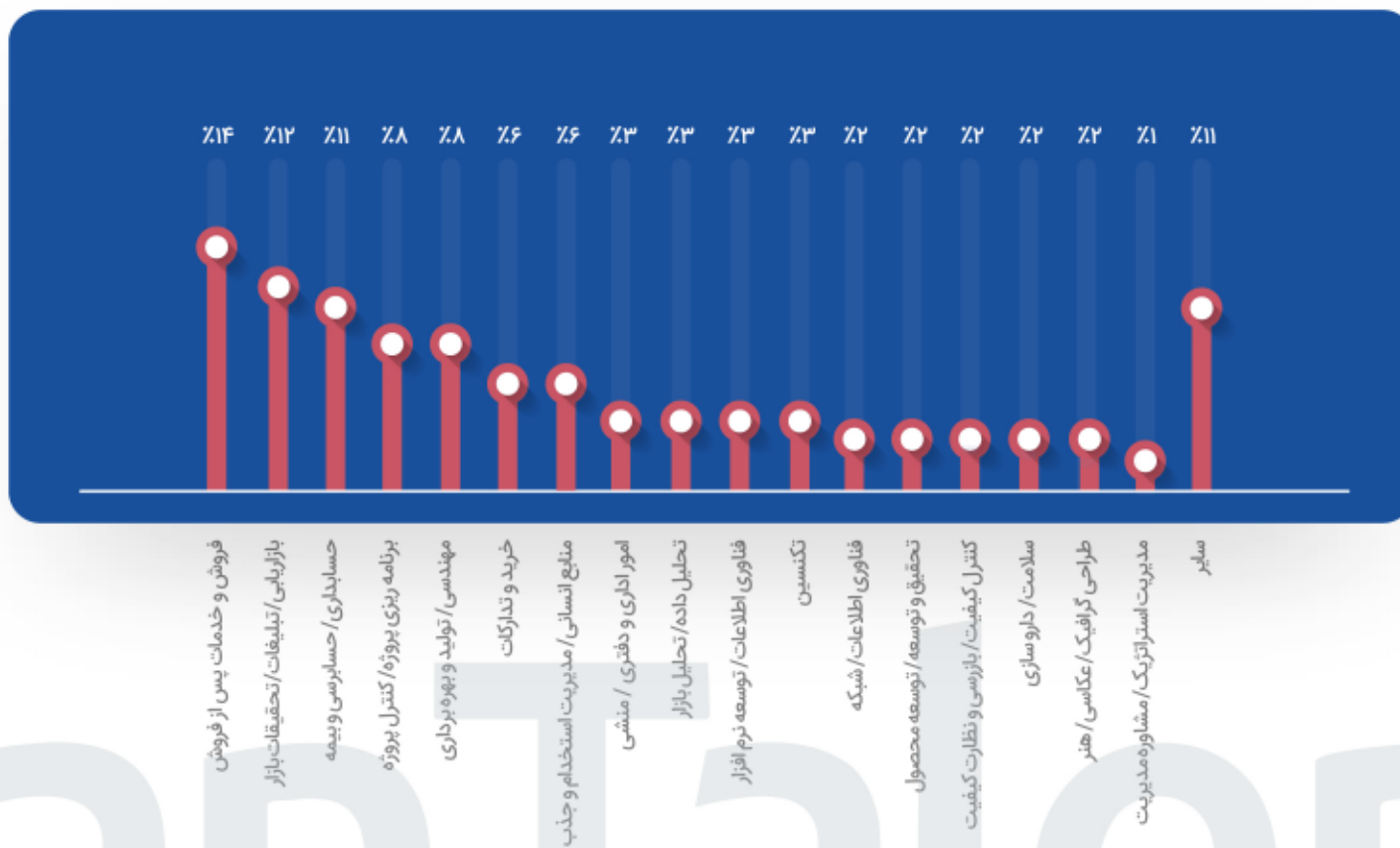


کارفرمایان کدام کلمه را بیشتر در ایران تلنت جستجو کرده‌اند؟



گروه های شغلی پرتعداد برای استخدام

(بر اساس رزومه های دریافتی از کارجویان)



ترین های ایران تلنت



بیشترین تعداد ریجک برای یک کاربر

.....



بیشترین تعداد اپلای توسط یک کاربر

.....



بیشترین تعداد ثبت شده تسلط به زبان های خارجه توسط یک کاربر

.....



بیشترین تعداد مهارت ثبت شده توسط یک کاربر

.....

در سال ۱۴۰۰ تعداد رزومه ساخته شده در ایران تلنت نسبت به سال ۱۳۹۹، ۱۷۲٪ افزایش پیدا کرده است.



پاسخگوترین شرکت‌ها به رزومه‌های دریافتی





شرکت‌های برگزیده از نگاه کارکنان در ۵ سال اخیر

آنچه باید پیش از مطالعه این بخش از گزارش بدانید...

میزان رضایت کارکنان از یک سازمان و نظر آن‌ها درباره فضای کاری، از اطلاعات مهمی است که بسیاری از کارجویان به دنبال آن هستند. این اطلاعات می‌توانند تصویر واضحی از شرایط یک سازمان به کارجویان بدهند و به آن‌ها در تصمیم‌گیری کمک کنند. ایران‌تلنت با توجه به این نیاز، شرایطی را فراهم کرده تا کارکنان کنونی یا سابق یک سازمان که در سایت ثبت‌نام کرده‌اند، بتوانند نظرات‌شان را در مورد سازمان مورد نظر منعکس کنند و به شرایط کاری خود امتیاز دهند.

این بخش از گزارش بر اساس همین اطلاعات کاربران سایت ایران‌تلنت تدوین شده است و باید نکات زیر را در مورد آن در نظر بگیرید:

جامعه آماری مورد بررسی این بخش افراد دارای رزومه در سایت ایران‌تلنت هستند که بین سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰ نظر خود را در مورد شرایط کاری سازمانی که در آن مشغول به کار بوده‌اند، در این سایت ثبت کرده‌اند.

کلیه داده‌ها، آمارها و گزارش تحلیلی این بخش، بر مبنای خود اظهاری افراد در مورد تجربه کاری در هر شرکت، اعم از نام شرکت، مدت زمان حضور، سمت شخص و امتیاز دهی براساس معیارهای مشخص، ارائه شده‌اند.

در تحلیل آماری پیش رو از روش آمار توصیفی شامل فراوانی و میانگین انجام شده است. در این تحلیل داده‌های کافی در ارتباط با هر شرکت را جمع‌آوری و شرکت‌ها براساس میانگین امتیازات داده شده توسط کارجویان مرتب شده‌اند.

این تحلیل نتیجه بررسی ۲۳ هزار شرکت است و شرکت‌های نام‌برده، در سال ۱۴۰۰ بیشترین محبوبیت را نزد کارکنانشان داشته‌اند.

نام شرکت‌هایی که تعداد داده قابل قبول طبق استانداردهای آماری نداشته و یا به هر علتی فعالیت ندارند در این گزارش ذکر نشده است.

ایران‌تلنت هیچ‌گونه اعتبارسنجی در زمینه خوداظهاری افراد انجام نداده و فقط نظرات کاربران سایت را منعکس کرده است.

شرکت‌های برگزیده کارکنان طی ۵ سال اخیر (از سال ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰)

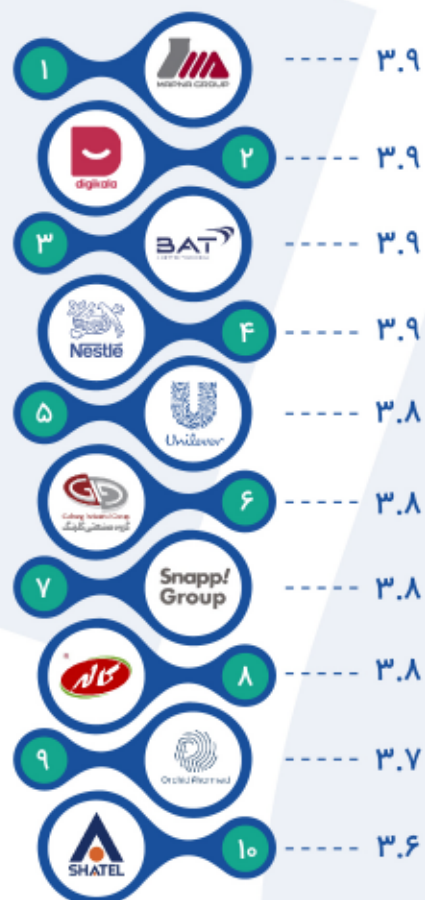
امتیاز بدست آمده برای هر برند، میانگین مجموع امتیازاتی است که شاغلین به شاخص‌های مختلف مرتبط با آن شرکت داده‌اند. کلیه امتیازات اعداد بین ۱ تا ۵ هستند.



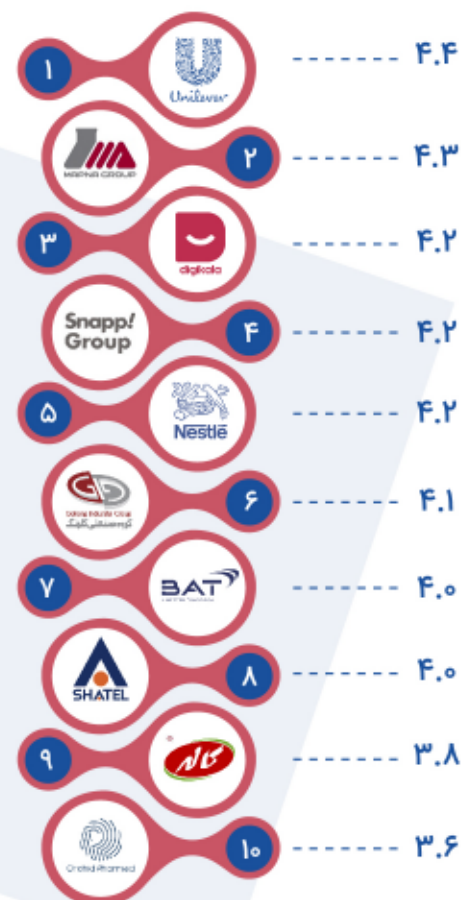
ایران تلنت به کارکنان کنونی و سابق شرکت‌ها این فرصت را می‌دهد تا نظرات خود را در مورد آن شرکت در قالب امتیاز دادن به فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، حقوق و مزایا، فرصت یادگیری، مسیر شغلی (فرصت‌های ارتقا)، تعادل کار و زندگی و مدیران ارشد، به اشتراک بگذارند. میانگین امتیاز هر شرکت از این معیارها، به عنوان امتیاز کلی آن در نظر گرفته می‌شود و رده‌بندی شرکت‌های محبوب بر اساس همین میانگین امتیاز صورت می‌گیرد.

شرکت‌های برگزیده از نظر «فرهنگ کاری» و «مسیر شغلی» در ۵ سال اخیر

بهترین فرهنگ کاری



بهترین مسیر شغلی



امتیاز هر شرکت عددی بین ۱ تا ۵ بوده و میانگین امتیازاتی است که کاربران به شاخص مورد نظر داده‌اند.

شرکت‌های برگزیده از نظر «حقوق» و «فرصت یادگیری» در ۵ سال اخیر

بهترین فرصت یادگیری



بهترین حقوق و مزایا



امتیاز هر شرکت عددی بین ۱ تا ۵ بوده و میانگین امتیازاتی است که کاربران به شاخص مورد نظر داده‌اند.

شرکت‌های برگزیده از نظر «تعادل کار و زندگی» و «بهترین مدیران» در ۵ سال اخیر

بهترین مدیران ارشد سازمان



بهترین تعادل کار و زندگی



امتیاز هر شرکت عددی بین ۱ تا ۵ بوده و میانگین امتیازاتی است که کاربران به شاخص مورد نظر داده‌اند.

حقوق و دستمزد شاغلین



آنچه باید پیش از مطالعه این بخش بدانید...

بخش حقوق و دستمزد ایران تلنت از سال ۱۳۹۲ شروع به فعالیت کرد و از سال ۱۳۹۷ سایت ایران سلری را به عنوان مرجع حقوق و دستمزد ایران، ارائه داد. این سایت شرايطی را فراهم کرده تا افراد و شرکت‌ها همواره از حقوق و دستمزد رایج بازار کار در گروه‌های شغلی مختلف آگاه شوند و دریافتی و پرداختی‌های خود را با دیگر افراد و شرکت‌ها مقایسه کنند.

۴۷ هزار نفر در خوداظهاری حقوق و دستمزد در سال ۱۴۰۰ مشارکت داشته‌اند و گزارش حقوق و دستمزد برای ۴۱ گروه شغلی، در ۳۰ رده سازمانی و در استان‌های مختلف کشور تولید شده است.

این بخش شامل خالص حقوق دریافتی در صدک‌های مختلف پایین و بالای جامعه است که با متغیرهایی مثل سابقه کار، تحصیلات، نوع شرکت و سایز شرکت به صورت اختصاصی تدوین می‌شوند.

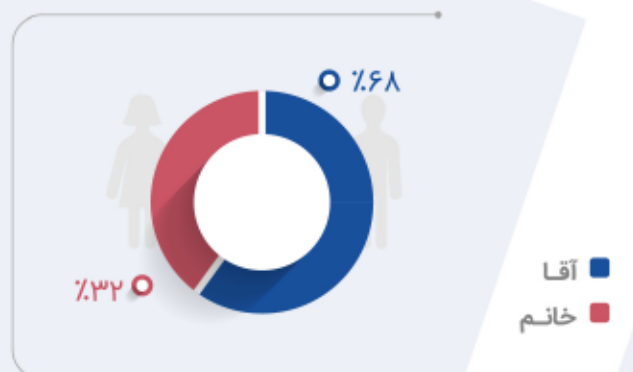
در این تحلیل‌ها صرفاً تأثیر پارامترهای مختلف بر **میانگین** جامعه آماری مشاهده می‌شود و برای آگاهی از جزئیات حقوق همه گروه‌های شغلی در صدک‌های مختلف لازم است به سایت ایران سلری مراجعه شود.

در این گزارش، منظور از خالص دریافتی مبلغی است که هر شخص ماهانه پس از کسر بیمه و مالیات از کارفرما دریافت می‌کند و منظور از میانگین دریافتی، متوسط خالص دریافتی همه افرادی است که در آن گروه مورد نظر قرار می‌گیرند.

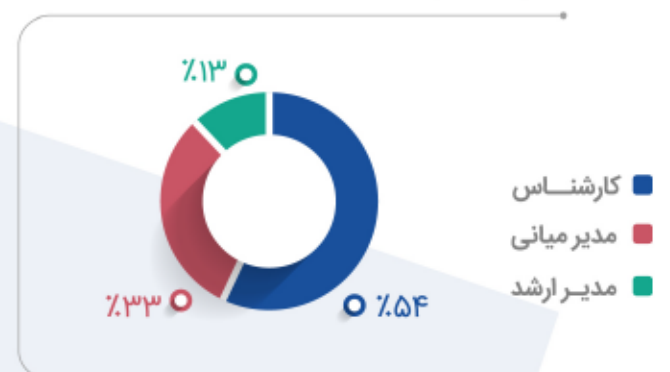
جامعه آماری بخش حقوق و دستمزد

(۴۷ هزار نفر از شاغلین)

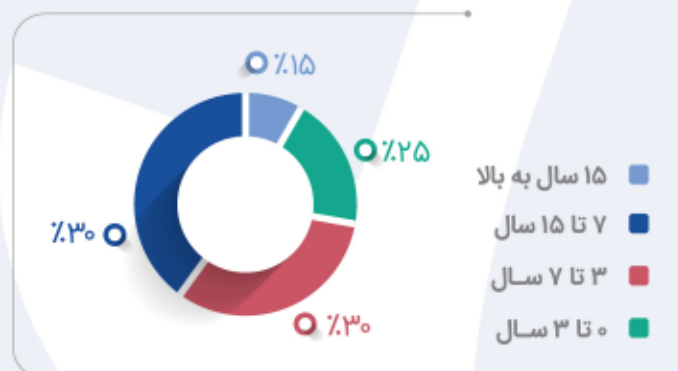
جنسیت



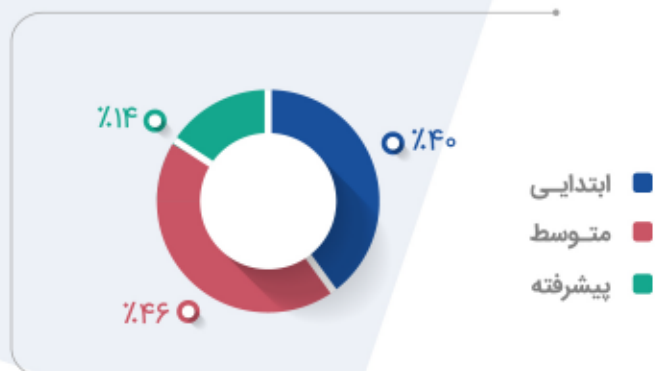
رده سازمانی



سابقه کاری



میزان نیاز به دانش زبان انگلیسی

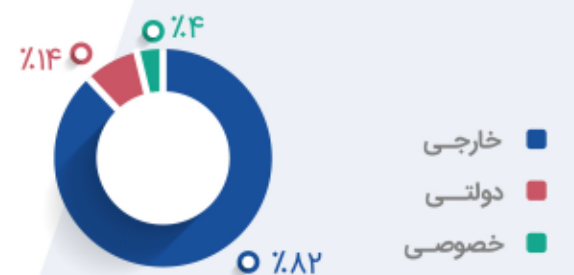


جامعه آماری بخش حقوق و دستمزد

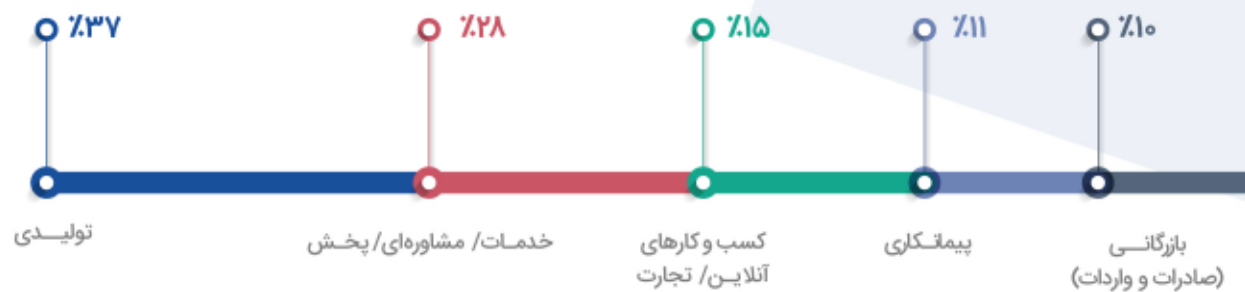
اندازه شرکت



نوع شرکت



عمده فعالیت شرکت



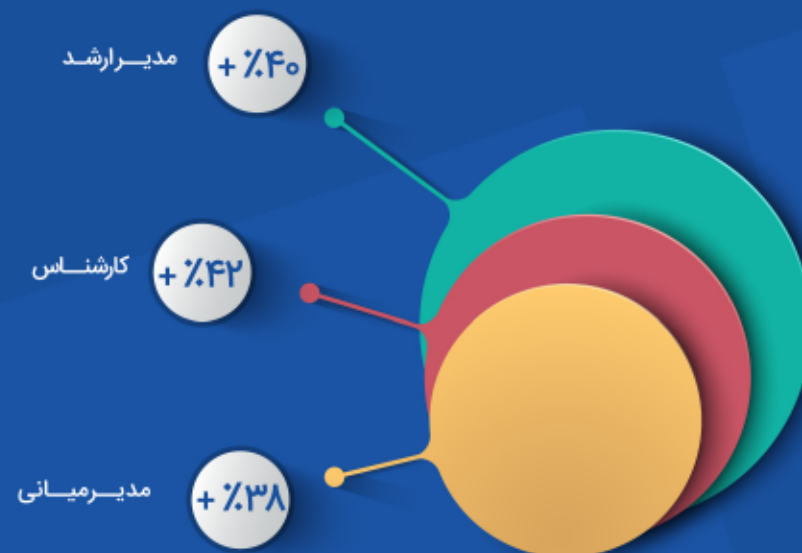
تاثیر رده سازمانی بر حقوق افراد

در این بخش از گزارش عوامل تعیین کننده در تعیین حقوق و دستمزد متخصصان را بررسی و تغییرات میزان حقوق افراد را در سالیان گذشته مشخص کرده ایم:



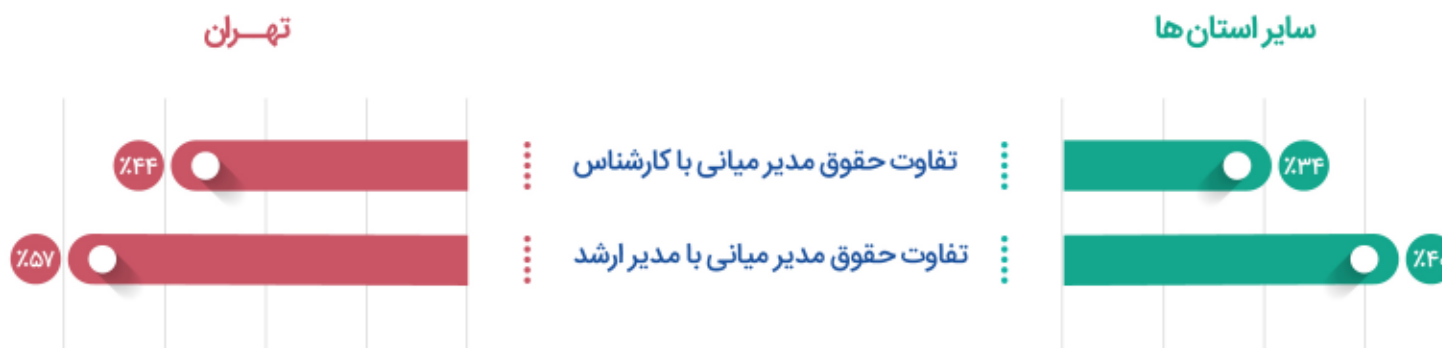
در سال ۱۴۰۰، مدیران میانی ۴۵ درصد بیش از کارشناسان حقوق دریافت کرده اند و حقوق مدیران ارشد بیش از دو برابر حقوق کارشناسان بوده است. کاملاً مشخص است که تغییر رده سازمانی می تواند تاثیر چشمگیری روی حقوق متخصصان بگذارد.

درصد تغییرات میانگین حقوق دریافتی سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹



در آغاز سال ۱۴۰۰، میزان افزایش حقوق، ۲۵ درصد اعلام شد اما با مقایسه میانگین دریافتی سال ۱۴۰۰ با سال ۱۳۹۹ به این نتیجه می‌رسیم که میانگین دریافتی کارشناسان، مدیران میانی و مدیران ارشد به ترتیب ۴۲، ۳۸ و ۴۰ درصد افزایش داشته است. بنابراین شرکت‌ها بیش از میزان اعلام شده، به حقوق و دستمزد کارکنان خود افزوده‌اند.

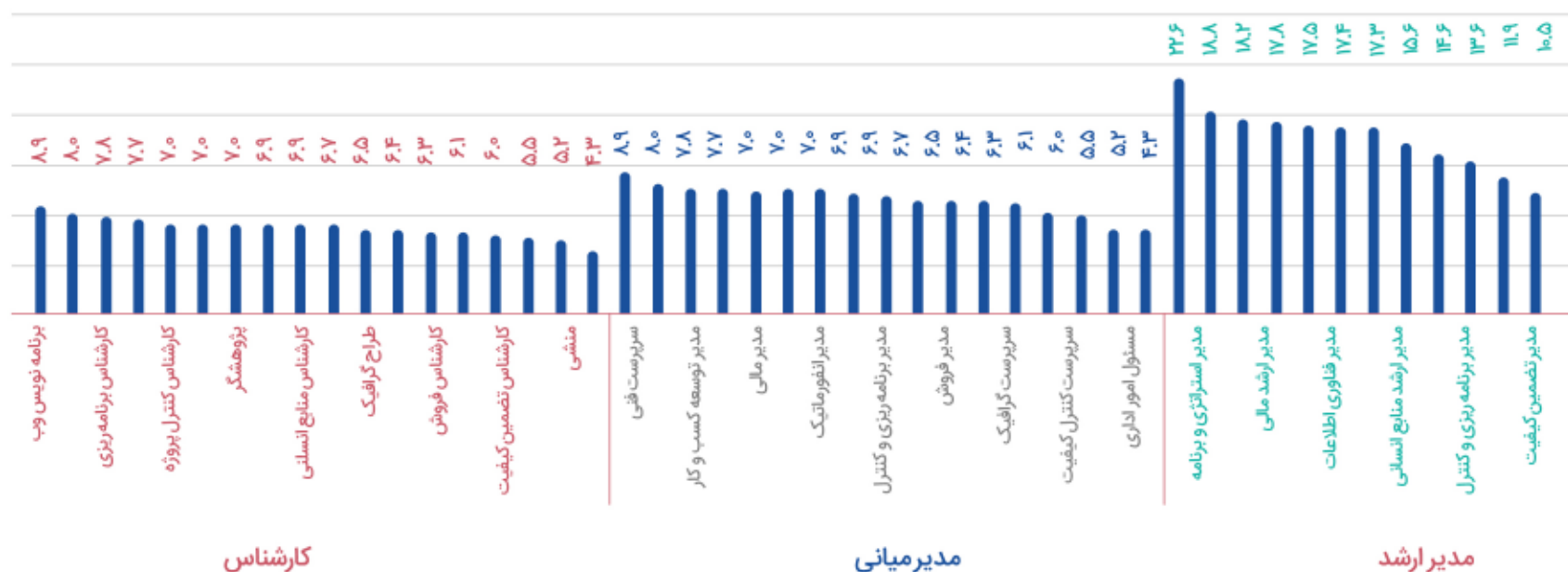
تفاوت دریافتی رده‌های مختلف سازمانی (مقایسه تهران و سایر استان‌ها در سال ۱۴۰۰)



در سال ۱۴۰۰ مدیران ارشد در تهران ۵۷ درصد بیشتر از مدیران میانی حقوق دریافت کرده‌اند و این تفاوت در سایر استان‌ها ۴۰ درصد بوده است. این تفاوت در رده مدیران میانی و کارشناسان هم دیده می‌شود. در سال ۱۴۰۰ دریافتی مدیران میانی شاغل در تهران ۴۴ درصد بیشتر از کارشناسان بوده اما در سایر استان‌ها حقوق این دو رده ۲۴ درصد تفاوت داشته است.

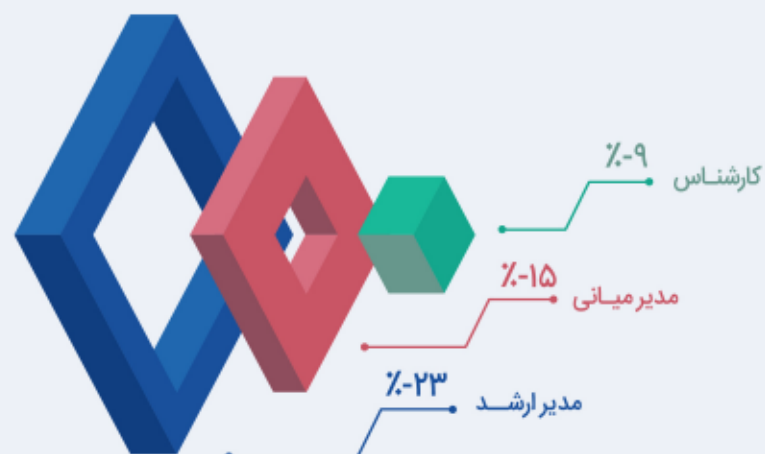
نکته

درآمد شغل‌های پرتکرار براساس رده‌های سازمانی



در نمودار این بخش می‌توانید میانگین درآمد شغل‌های پرتکرار را در رده‌های سازمانی کارشناس، مدیر میانی و مدیر ارشد ببینید. توجه داشته باشد که حقوق این عناوین شغلی بر حسب میلیون تومان عنوان شده و متوسط **خالص دریافتی** همه افرادی است که در آن گروه شغلی قرار می‌گیرند.

تفاوت میانگین دریافتی در تهران نسبت به سایر استان‌ها

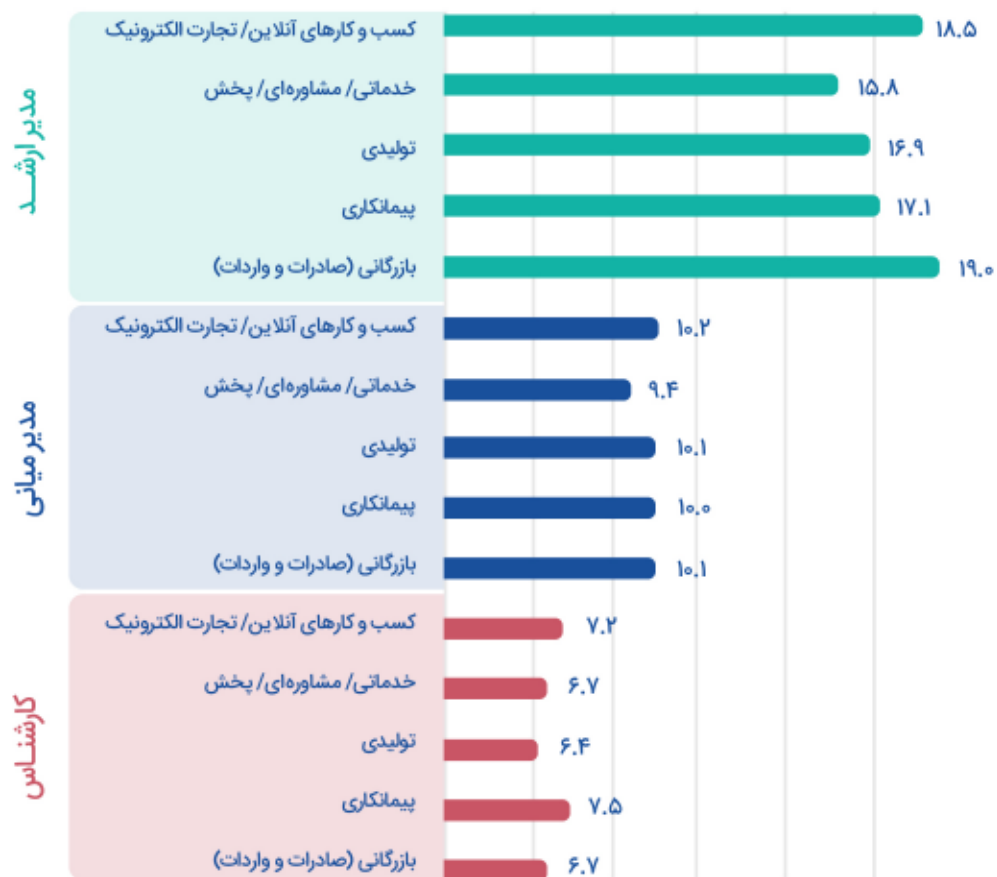


آمارها نشان می‌دهد که در سال ۱۴۰۰ میزان دریافتی نیروی کار در سایر استان‌ها به طور متوسط ۱۶ درصد کمتر از تهران بوده است. رده مدیر ارشد بیشترین اختلاف دریافتی در تهران و سایر استان‌ها را داشته و نیروی کار این رده در سایر استان‌ها ۲۳ درصد حقوق کمتری دریافت کرده است.

ن

نکته جالب توجه اینجاست که در سال ۱۳۹۹ میانگین اختلاف دریافتی در تهران و سایر استان‌ها ۱۸ درصد بود و شاهد کاهش این اختلاف هستیم.

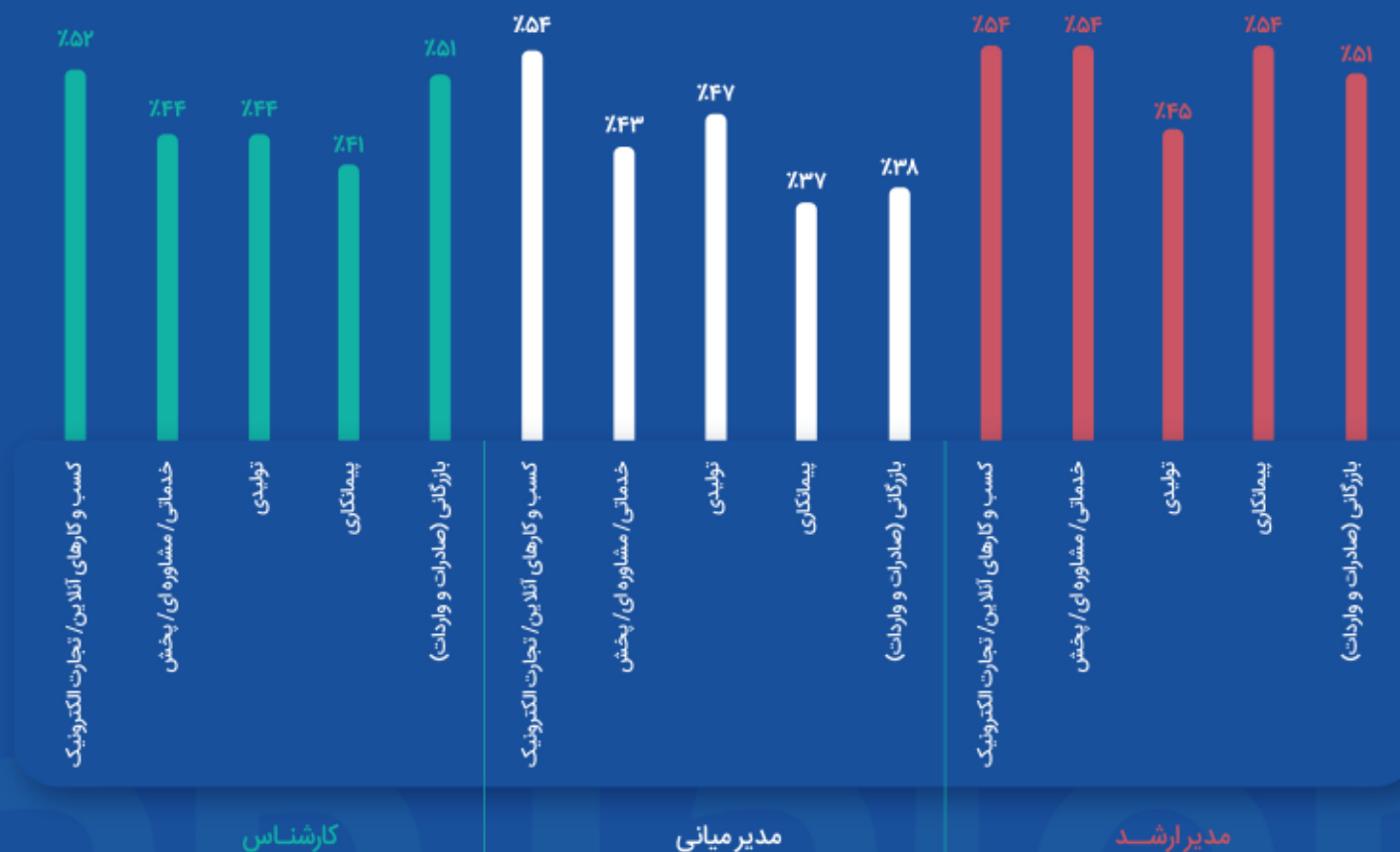
میانگین پرداختی در صنایع مختلف در سال ۱۴۰۰ (میلیون تومان)



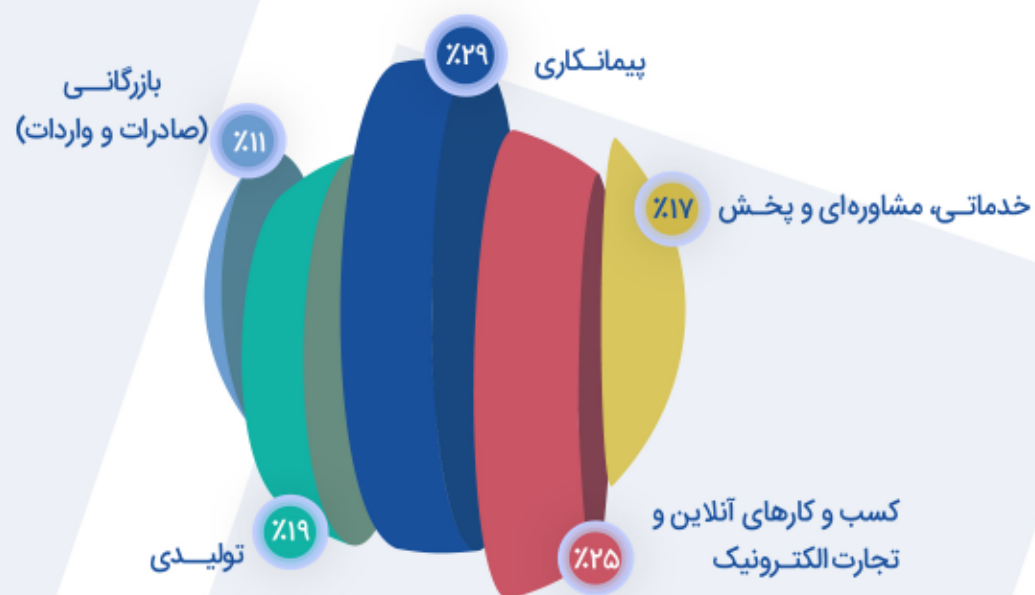
در سال ۱۴۰۰ مدیران بیشترین دریافتی را از شرکت‌های بازرگانی و کسب و کار آنلاین و تجارت الکترونیک و کمترین دریافتی را از شرکت‌های خدماتی، مشاوره‌ای و پخش داشته‌اند. کارشناسان هم از شرکت‌های پیمانکاری و کسب و کار آنلاین و تجارت الکترونیک حقوق بیشتری نسبت به شرکت‌های دیگر دریافت کرده‌اند و کمترین میزان دریافتی آن‌ها از شرکت‌های تولیدی بوده است.

کدام صنایع بیشترین میزان افزایش حقوق را داشته‌اند؟

(درصد تغییرات میانگین دریافتی در شرکت‌های مختلف در تهران سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹)

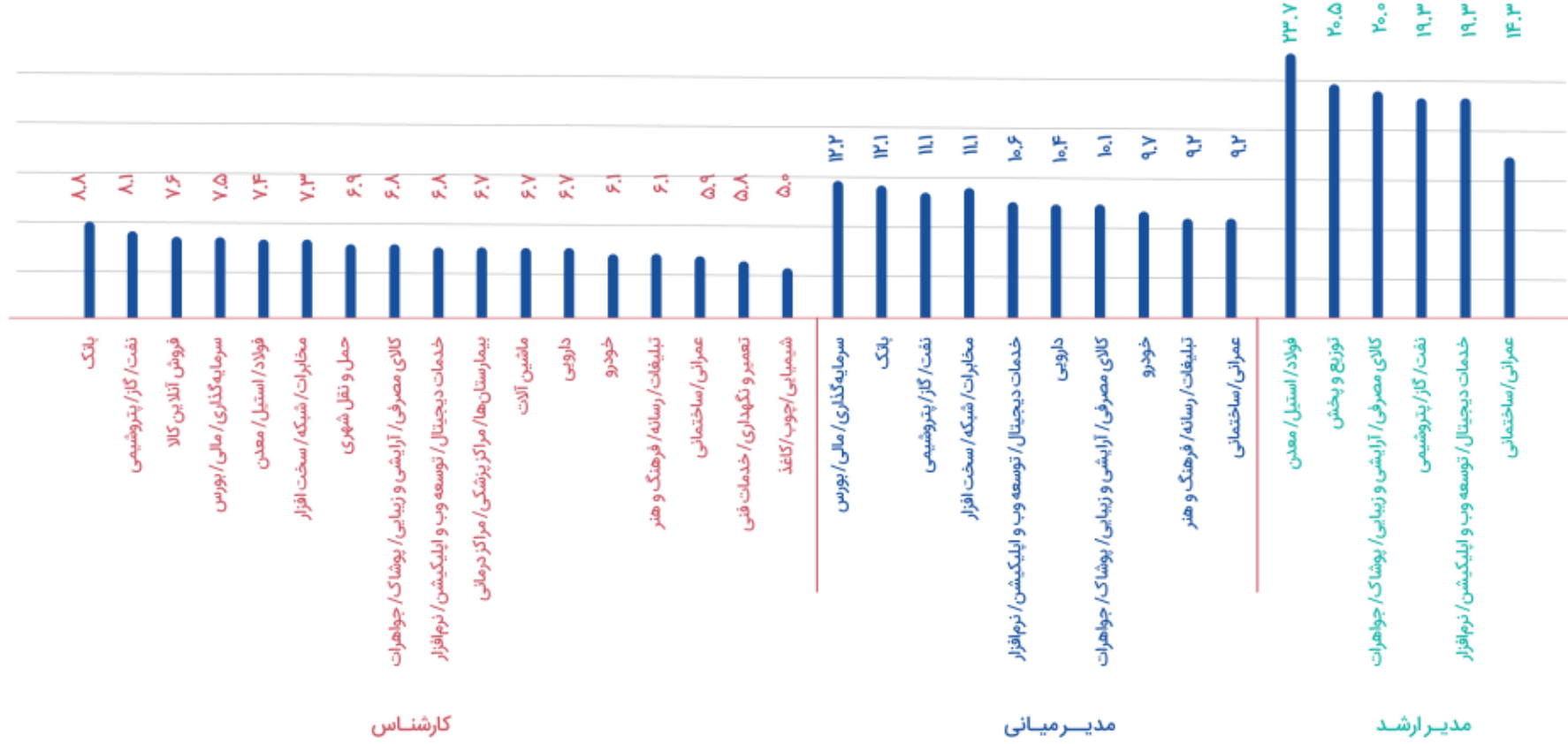


تفاوت حقوق دریافتی شرکت‌های بزرگ نسبت به شرکت‌های کوچک (به تفکیک نوع صنعت)



بیشترین تفاوت دریافتی شرکت‌های بزرگ و کوچک فعال صنایع مختلف در سال ۱۴۰۰ در شرکت‌های با حوزه فعالیت پیمانکاری بوده است. به این معنا که شرکت‌های پیمانکاری بزرگ ۲۹ درصد حقوق بیشتری نسبت به شرکت‌های کوچک پیمانکاری پرداخت کرده‌اند. این میزان در کسب و کارهای آنلاین و تجارت الکترونیک ۲۵ درصد بوده است.

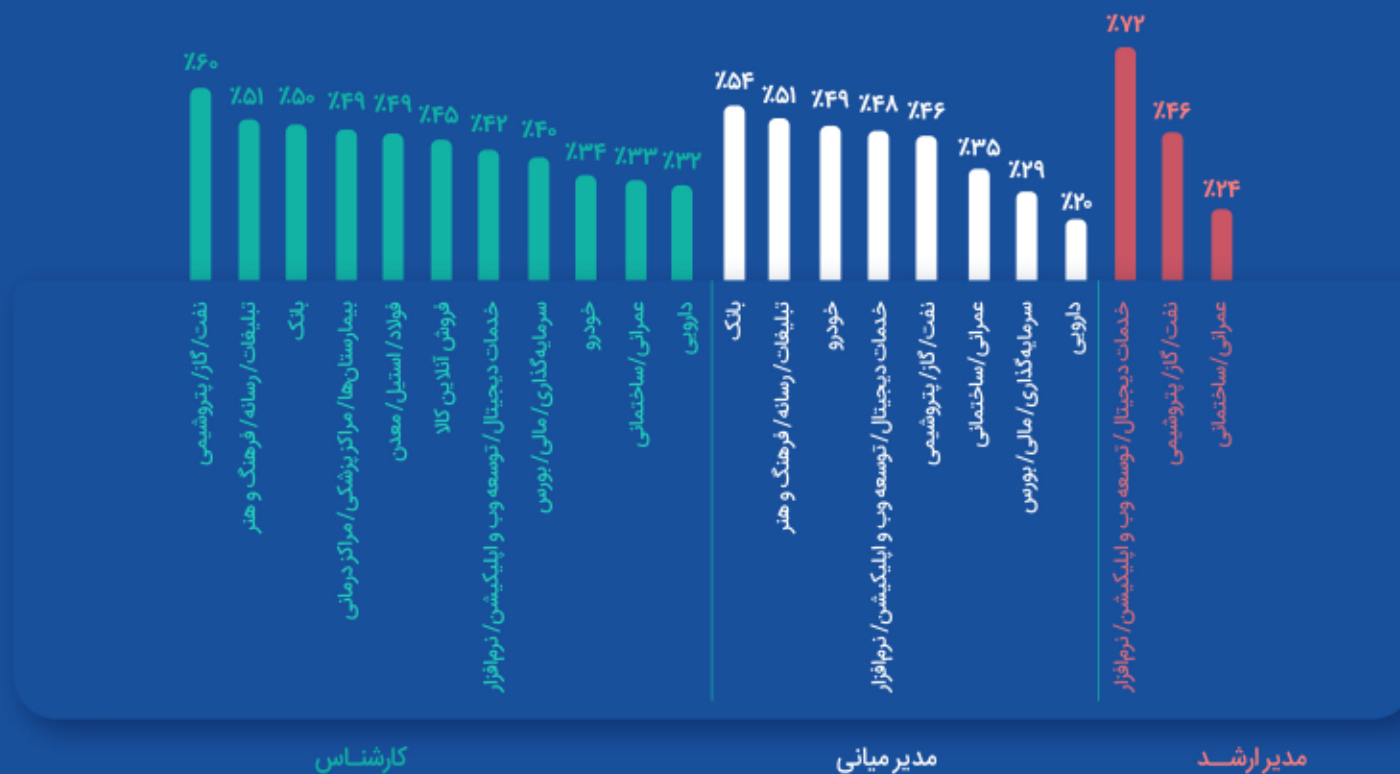
میانگین دریافتی رده‌های سازمانی شرکت‌ها و صنایع مختلف در سال ۱۴۰۰



نکته

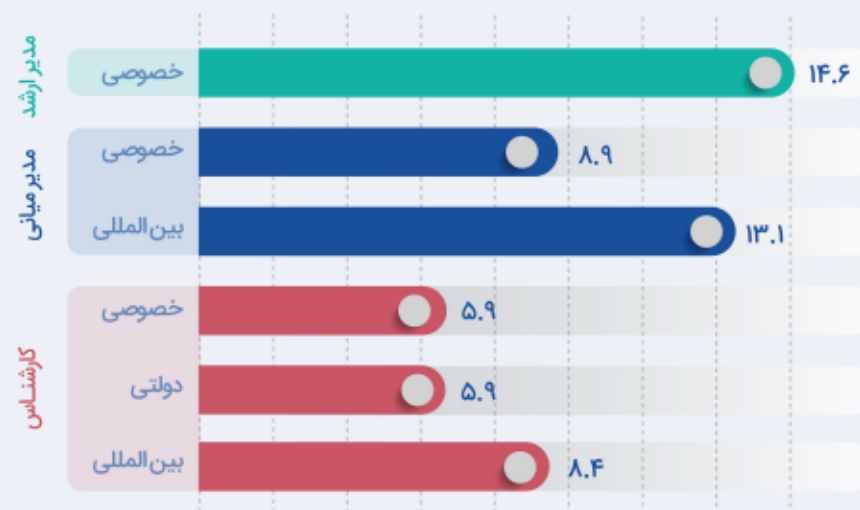
در کنار تفاوت میانگین حقوق صنایع و شرکت‌های مختلف با یکدیگر، میزان دریافتی در رده‌های سازمانی هم با یکدیگر تفاوت دارد. در نمودار این بخش می‌توانید میانگین حقوق رده‌های سازمانی کارشناس، مدیر میانی و مدیر ارشد را در شرکت‌ها و صنایع مختلف ببینید.

افزایش میانگین دریافتی در صنایع مختلف در سال ۱۴۰۰

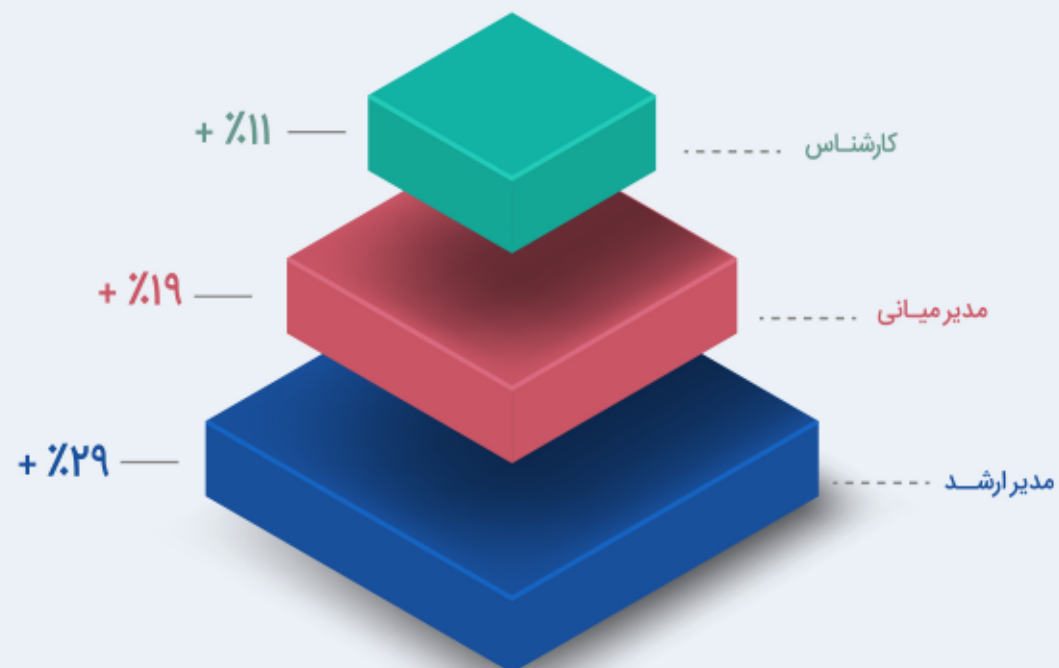


این نمودار نشان می‌دهد که در رده کارشناسان، شرکت‌های نفت، گاز و پتروشیمی با ۶۰ درصد افزایش، در رده مدیر میانی، صنعت بانکداری با افزایش ۵۴ درصدی و در رده مدیران ارشد هم بیشترین افزایش حقوق توسط شرکت‌های خدمات دیجیتال اعمال شده و میزان آن ۷۷ درصد بوده است.

تفاوت دریافتی در شرکت‌های دولتی، خصوصی و بین‌المللی (میلیون تومان)

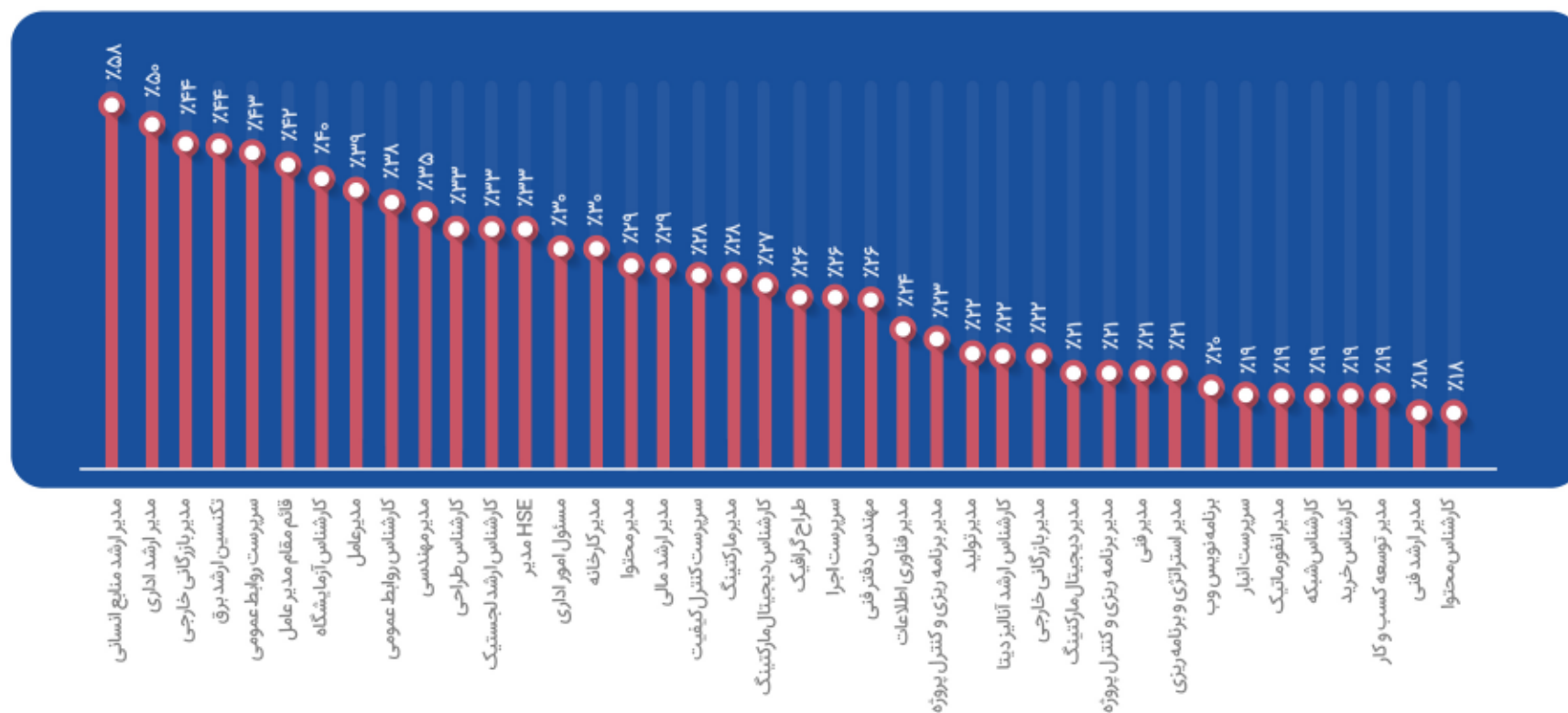


تفاوت دریافتی شرکت‌های بزرگ و کوچک به تفکیک رده سازمانی



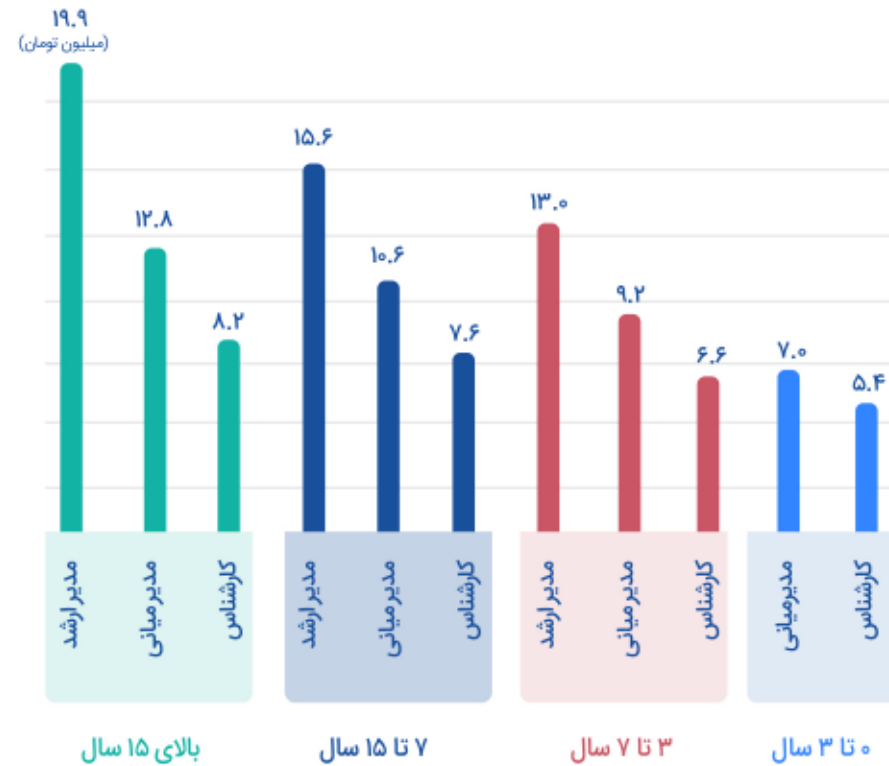
بررسی دریافتی‌های رده‌های سازمانی شرکت‌های بزرگ (بالای ۱۰۰ نفر) و شرکت‌های کوچک (زیر ۱۰۰ نفر) در سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد که در این سال به طور متوسط شرکت‌های بزرگ حقوق بیشتری نسبت به شرکت‌های کوچک پرداخت کرده‌اند. این تفاوت به طور متوسط برای مدیران ارشد ۲۹ درصد، مدیران میانی ۱۹ درصد و کارشناسان ۱۱ درصد بوده است.

تفاوت دریافتی شرکت‌های بزرگ و کوچک به تفکیک سمت



در سال ۱۴۰۰ شرکت‌های بزرگ حقوق بیشتری نسبت به شرکت‌های کوچک پرداخت کرده‌اند. حالا این سوال پیش می‌آید که این تفاوت در همه سمت‌های شغلی سازمان‌ها به یک اندازه بوده است؟ پاسخ این سوال را در نمودار بالا مشاهده می‌کنید.

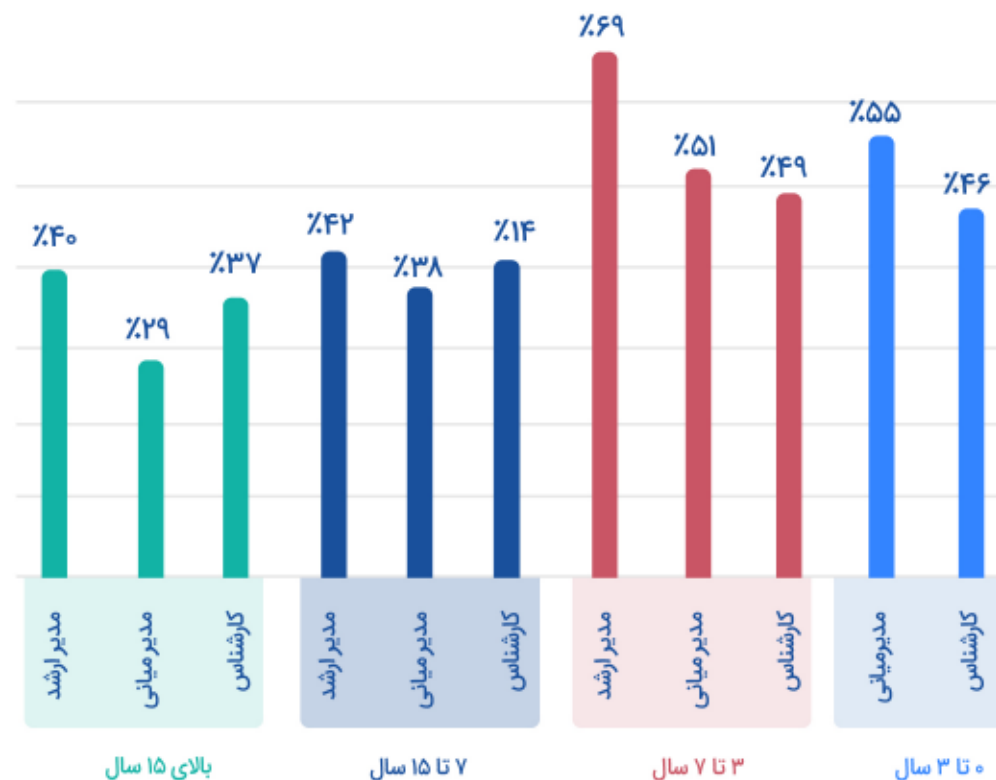
میانگین دریافتی سطوح مختلف به تفکیک سابقه کار



افراد در کلیه سطوح سازمانی، بیشترین رشد حقوق خود را در ۱۵ سال اول کاری خود دارند و پس از آن با افزایش سابقه کار در هر سطح، ۱۰ تا ۲۰ درصد افزایش حقوق خواهند داشت.

نکته

رده‌های سازمانی مختلف بر اساس سابقه کار، چند درصد افزایش حقوق داشته‌اند؟



بیشترین میزان تغییرات میانگین دریافتی نسبت به سال ۱۳۹۹ به مدیران ارشد با سابقه کاری ۳ تا ۷ سال، مدیران میانی سابقه کاری ۳ تا ۳ سال و کارشناسان ۳ تا ۳ سال اختصاص داشته است.

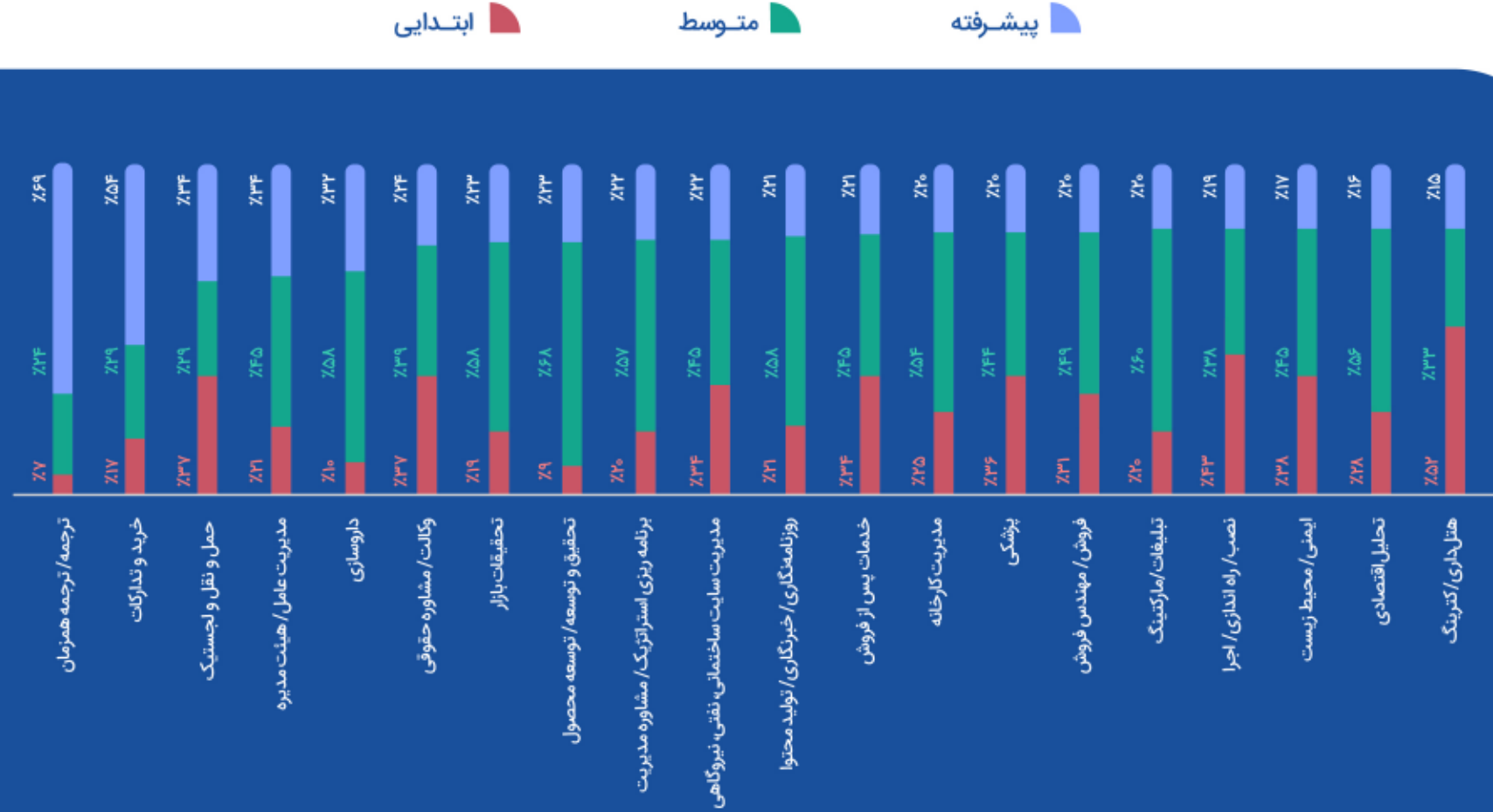
نتیجه

تفاوت دریافتی افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد نسبت به کارشناسی در تهران

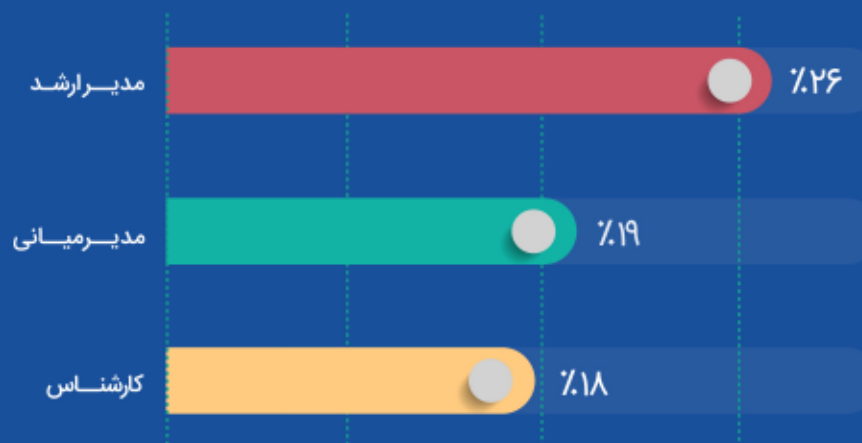


در آغاز سال ۱۴۰۰، میزان افزایش حقوق، ۲۵ درصد اعلام شد اما با مقایسه میانگین دریافتی سال ۱۴۰۰ با سال ۱۳۹۹ به این نتیجه می‌رسیم که میانگین دریافتی کارشناسان، مدیران میانی و مدیران ارشد به ترتیب ۴۲، ۳۸ و ۴۰ درصد افزایش داشته است. بنابراین شرکت‌ها بیش از میزان اعلام شده، به حقوق و دستمزد کارکنان خود افزوده‌اند.

کدام مشاغل نیازمند تسلط بیشتری به زبان انگلیسی بوده‌اند؟



تفاوت دریافتی افراد بر حسب میزان تسلط به زبان انگلیسی به تفکیک رده سازمانی



در سال ۱۴۰۰ دریافتی افراد دارای تسلط بالا به زبان انگلیسی بیشتر از افرادی بوده که تسلطی به زبان انگلیسی نداشته‌اند. به طور متوسط شرکت‌ها در مشاغل که نیاز به زبان انگلیسی دارند، ۲۱ درصد حقوق بیشتری به کارکنان پرداخته‌اند. این اختلاف در رده مدیران ارشد، بیشتر بوده و به ۲۶ درصد می‌رسد.

درصد اشتغال خانم‌ها و آقایان در شرکت‌های مختلف تهران



میزان حضور کارکنان خانم در شرکت‌های دولتی، بین‌المللی و خصوصی کمتر از آقایان بوده اما نسبت به سال‌های گذشته رشد کرده است. این نمودار نشان می‌دهد در سال ۱۴۰۰ خانم‌ها در شرکت‌های خصوصی و بین‌المللی سهم اشتغال بیشتری نسبت به شرکت‌های دولتی داشته‌اند.

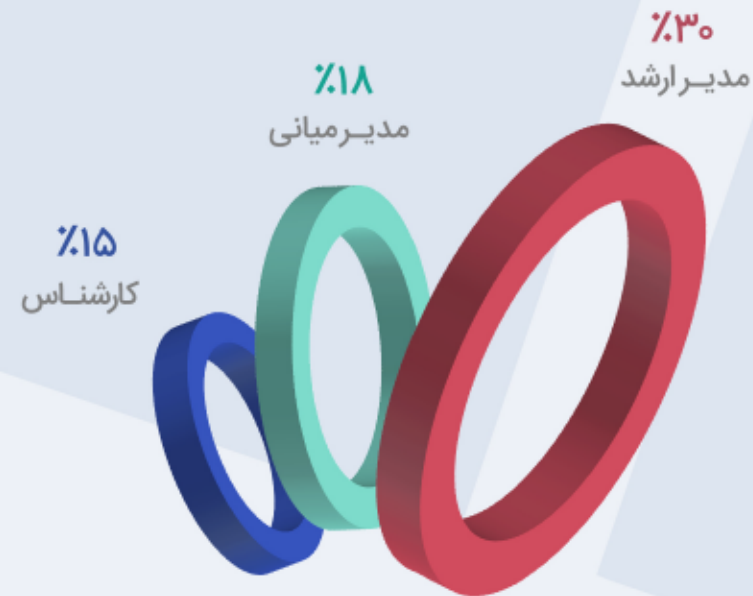
درصد اشتغال خانم‌ها و آقایان به تفکیک سطوح سازمانی



در رده‌های سازمانی مختلف سهم اشتغال آقایان بیش از خانم‌ها بوده است و نکته قابل توجه آن که زنان در سطوح غیر مدیریتی حضور نزدیک به سه برابری نسبت به رده مدیران ارشد داشته‌اند.

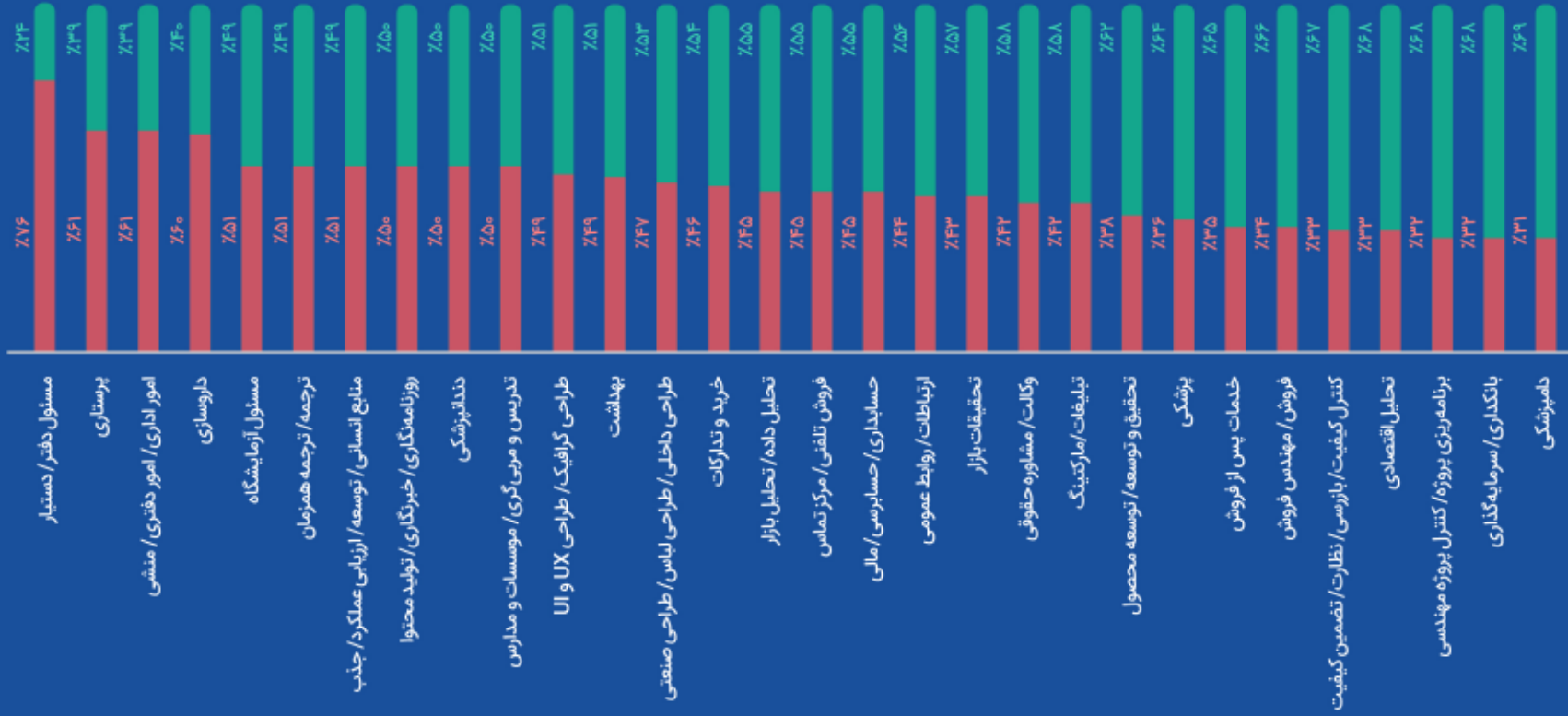
نتیجه

تفاوت دریافتی آقایان نسبت به خانمها در سطوح مختلف سازمان



به طور کلی در سال ۱۴۰۰ در همه سطوح سازمانی، آقایان نسبت به خانمها حقوق بیشتری دریافت کرده‌اند. این تفاوت برای سطوح غیرمدیریتی ۱۵ درصد و در رده مدیران میانی ۱۸ درصد و برای مدیران ارشد ۳۰ درصد بوده است.

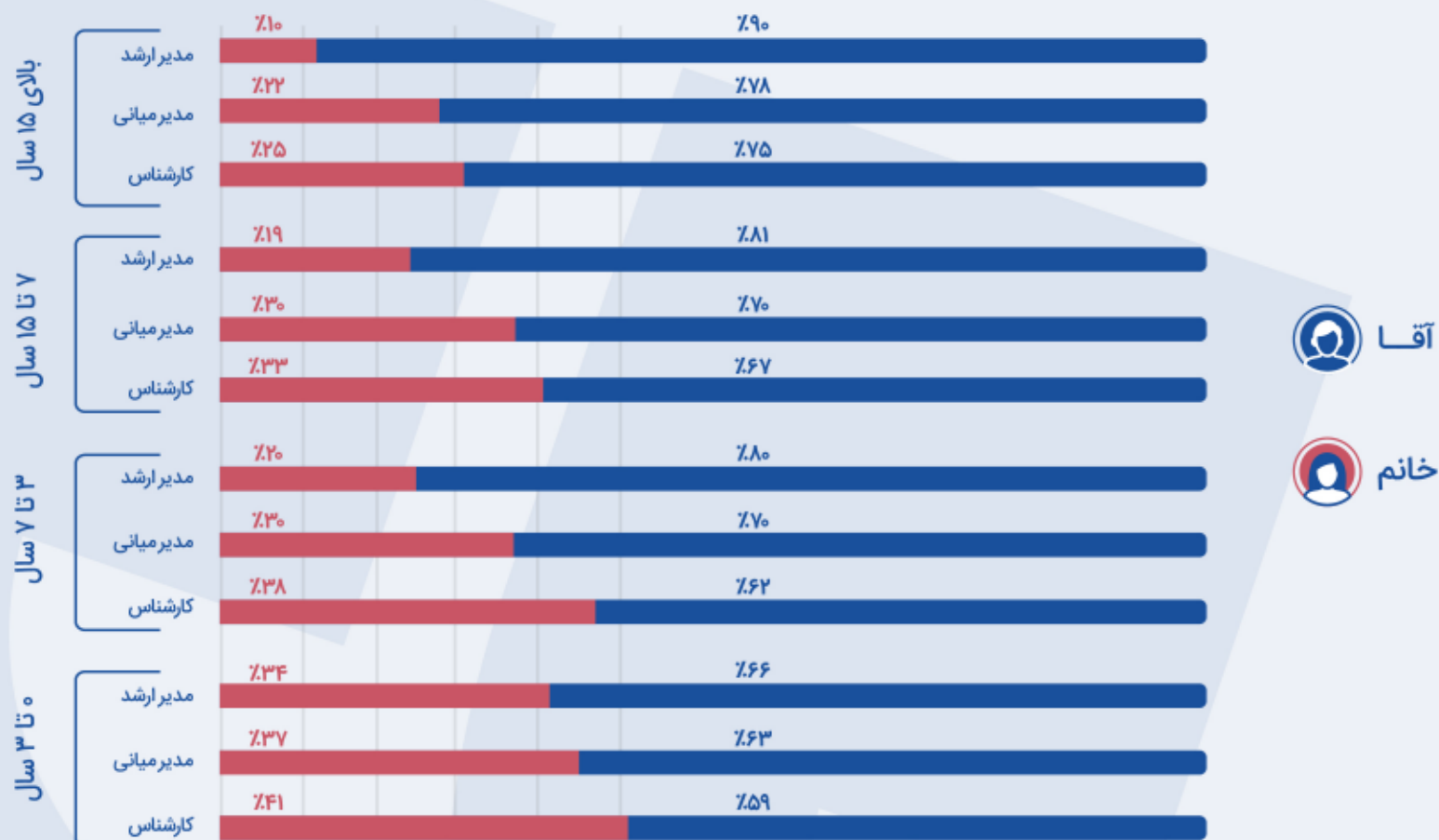
درصد اشتغال خانم‌ها و آقایان در مشاغل مختلف



درصد اشتغال خانمها و آقایان به تفکیک سابقه کار



درصد اشتغال خانم‌ها و آقایان به تفکیک رده سازمانی



تغییرات حقوق دریافتی افراد در ۵ سال گذشته



آنچه باید پیش از مطالعه این بخش بدانید...

پیش از آنکه این بخش از گزارش را مطالعه کنید، لازم است با دو مفهوم دستمزد اسمی و دستمزد حقیقی آشنا شوید:

دستمزد اسمی

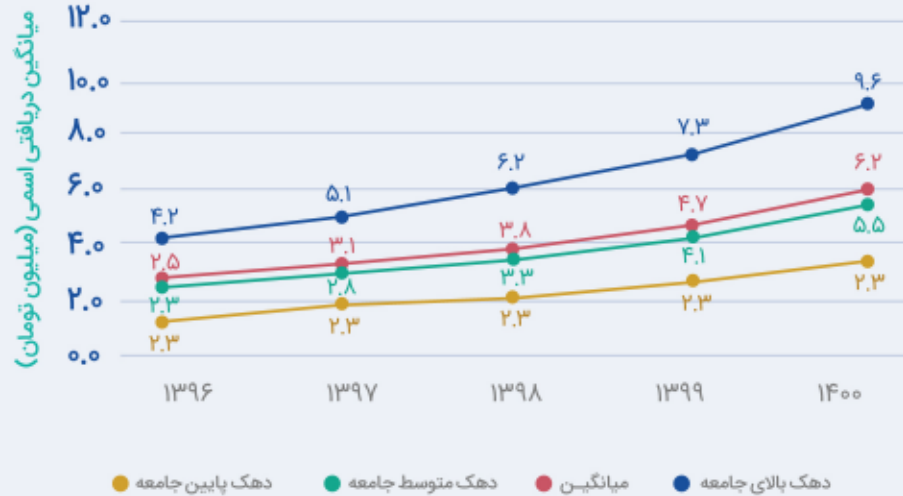
میزان پولی است که افراد در ازای خدمت خود در بازه زمانی مشخص از کارفرما دریافت می‌کنند.

دستمزد حقیقی

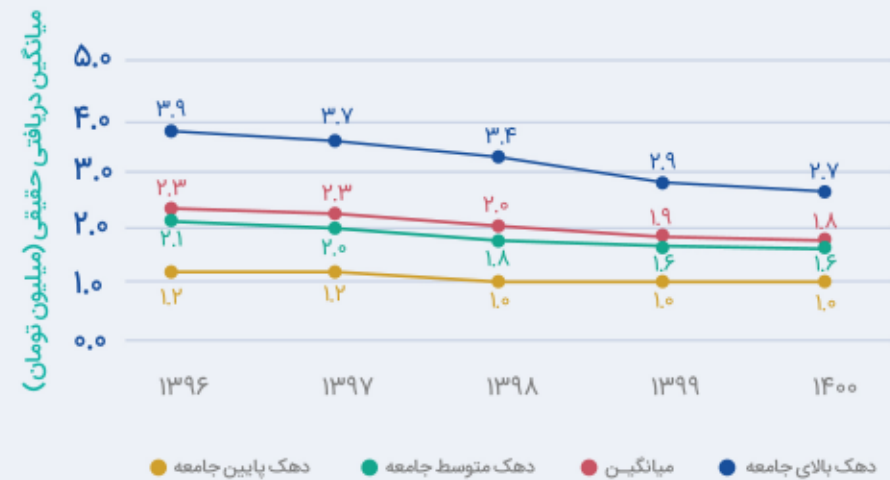
میزان قدرت خرید افراد با پول دریافتی آن‌ها است. یعنی دستمزد حقیقی به افراد کمک می‌کند تا تغییرات ارزش ریال را با توجه به نرخ تورم ارزیابی کنند و قدرت خرید خود را در قبال آنچه به عنوان دستمزد اسمی دریافت کرده‌اند، بسنجند.

دستمزد اسمی از نظر زمانی ناظر بر شرایط کنونی است اما دستمزد حقیقی فاکتور زمان و اتفاقاتی که در طی زمان افتاده و خواهد افتاد را در نظر می‌گیرد. در دستمزد دریافتی امروز شما چندین سال تورم قرار گرفته و انتظارات تورمی آینده نیز در آن لحاظ شده است. برای این امر لازم است دستمزد، حقیقی شود. شاید بسیار شنیده و دیده باشید و حتی برایتان کاملاً ملموس باشد که با وجود افزایش میزان درآمد شما از نظر عددی، قدرت خرید کمتری نسبت سال‌های گذشته دارید. به این معنا که شاید حتی الگوی خرید شما تغییر چندانی نکرده باشد اما پس از تامین نیازهای اولیه شامل خوراک و پوشاک و سرپناه، پس‌انداز کمتری برای شما باقی می‌ماند. برای در نظر گرفتن این امر در دنیا، مفهومی به نام بهای سبد مصرفی وجود دارد. سبدی را در نظر بگیرید که نیازهای اولیه را برطرف می‌کند. این نیازهای اولیه در طی زمان بیشتر می‌شوند و حتی الگوهای مصرفی نیز تغییر می‌کنند. برای مثال شاید قوت غالب یک کشور در یک سال از نان به برنج تغییر کند؛ پس به اقتضای الگوی مصرفی جامعه در هر چند سال یک بار، تغییراتی هم در سبد مصرفی به وجود می‌آید. آخرین تعریف سبد مصرفی در ایران در سال ۱۳۹۵ انجام شده است. ما هم در این گزارش برای محاسبه دقیق‌تر، دستمزد را با توجه به قیمت‌های سال پایه ۹۵، تعدیل کرده‌ایم. به این معنا که در حال حاضر بهای سبد مصرفی سال ۹۵ چه قدر است و چه میزان پول باید برای آن پرداخت شود. این ابزار به ما امکان می‌دهد تا متوجه شویم آیا واقعاً درآمدمان به نسبت ۵ سال پیش رشد داشته یا تمامی رشد عددی آن در جیب تورم رفته است.

میانگین دریافتی کارشناسان بدون در نظر گرفتن تورم
(دستمزد اسمی)

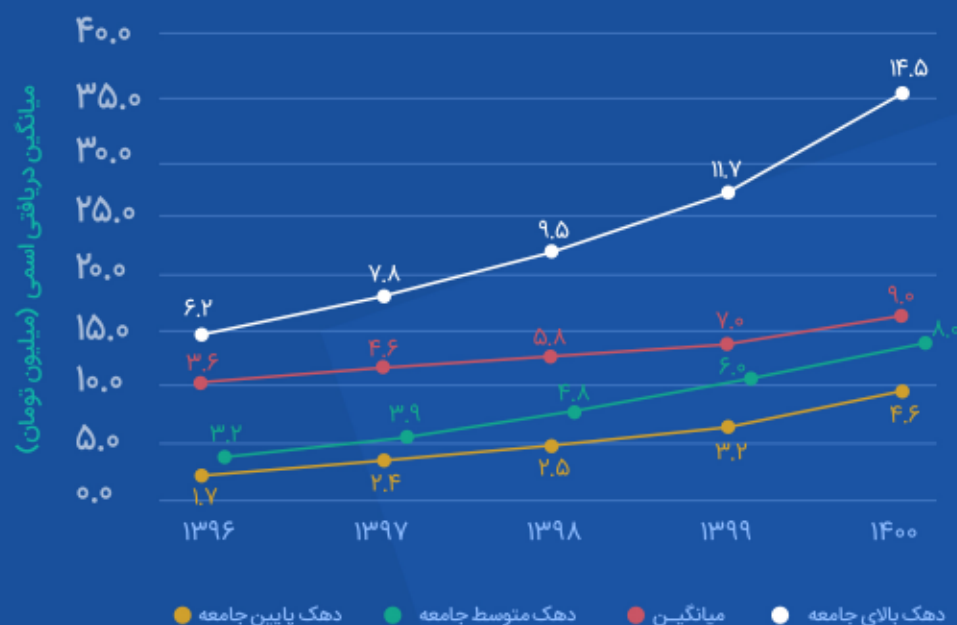


میانگین دریافتی کارشناسان با در نظر گرفتن تورم
(دستمزد حقیقی)

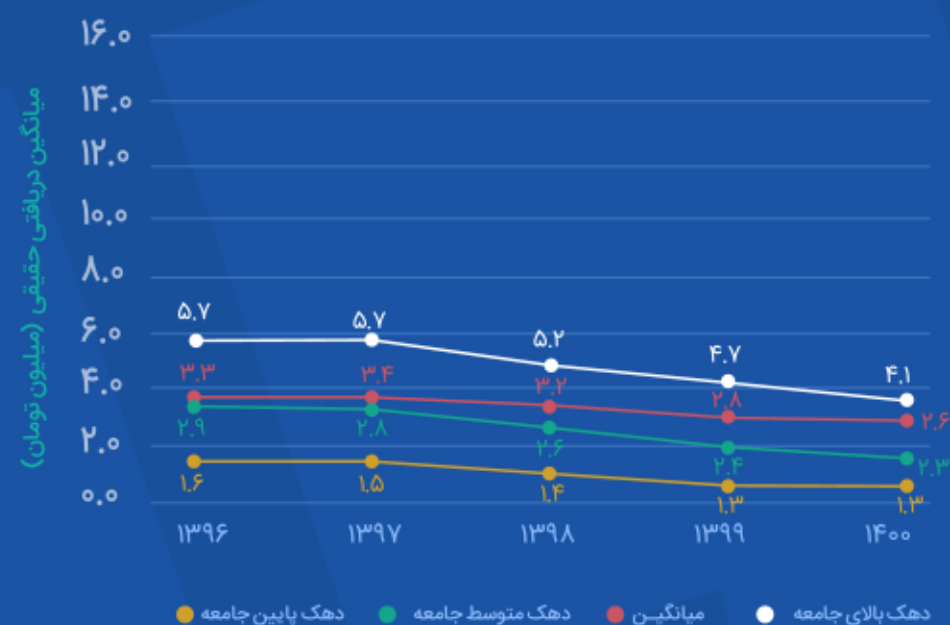


مقایسه نمودار دستمزد اسمی و دستمزد حقیقی به ما نشان می‌دهد افزایش حقوق افراد نه تنها منجر به قدرت خرید بالاتر افراد نشده بلکه شاهد روند کاهشی درآمد واقعی آن‌ها هم بوده‌ایم. به این معنا که افراد در سال ۱۴۰۰ علی‌رغم افزایش حقوق دریافتی‌شان نسبت به سال ۹۵ نمی‌توانستند کالاها و خدمات بیشتری خریداری کنند و اگر دقیقاً به همان اندازه سال ۱۳۹۵ برای کالا و خدمات پول می‌پرداختند، در نهایت پس‌انداز کمتری برای‌شان می‌ماند یا حتی مقروض می‌شدند.

میانگین دریافتی مدیران میانی بدون در نظر گرفتن تورم
(دستمزد اسمی)

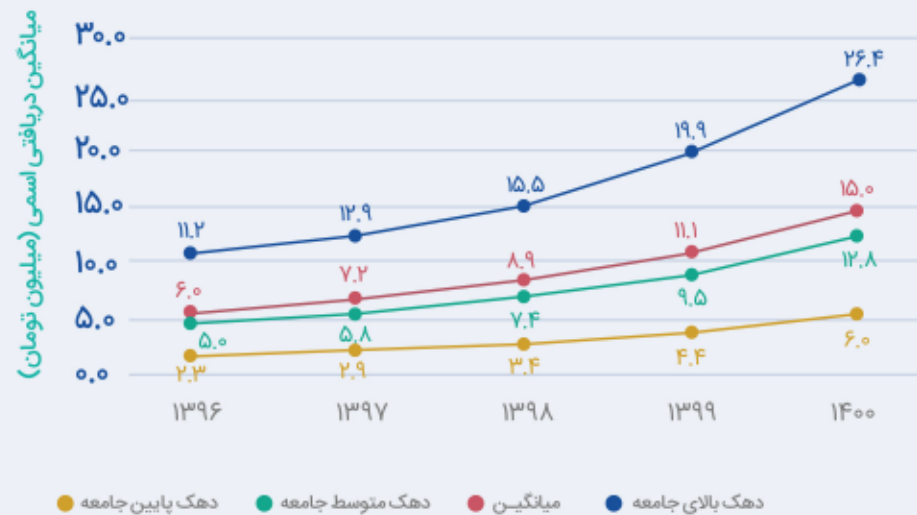


میانگین دریافتی مدیران میانی با در نظر گرفتن تورم
(دستمزد حقیقی)

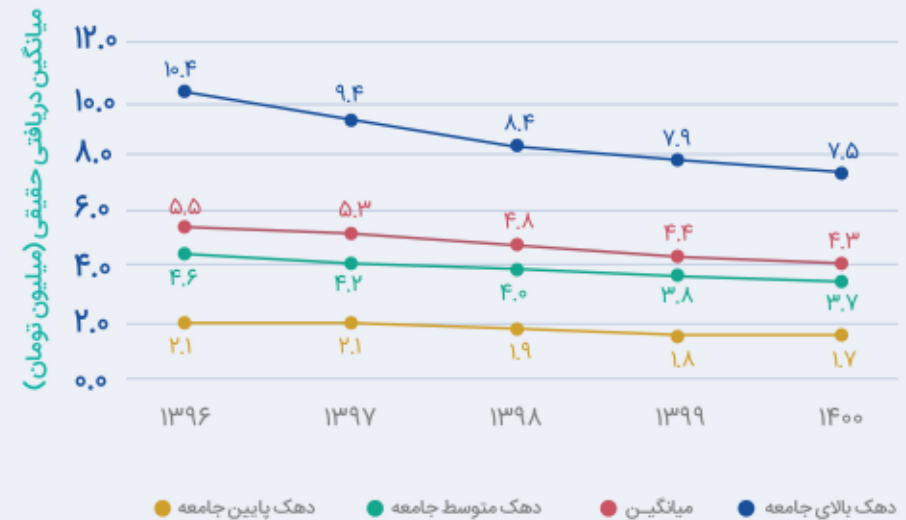


شاغلان در این رده سازمانی هم علی‌رغم افزایش عددی دریافتی‌شان، نمی‌توانستند کالاهای و خدمات بیشتری را نسبت به سال ۱۳۹۵ خریداری کنند و شاهد سیر نزولی دستمزد حقیقی این افراد طی سال‌های گذشته هستیم.

میانگین دریافتی مدیران ارشد بدون در نظر گرفتن تورم
(دستمزد اسمی)

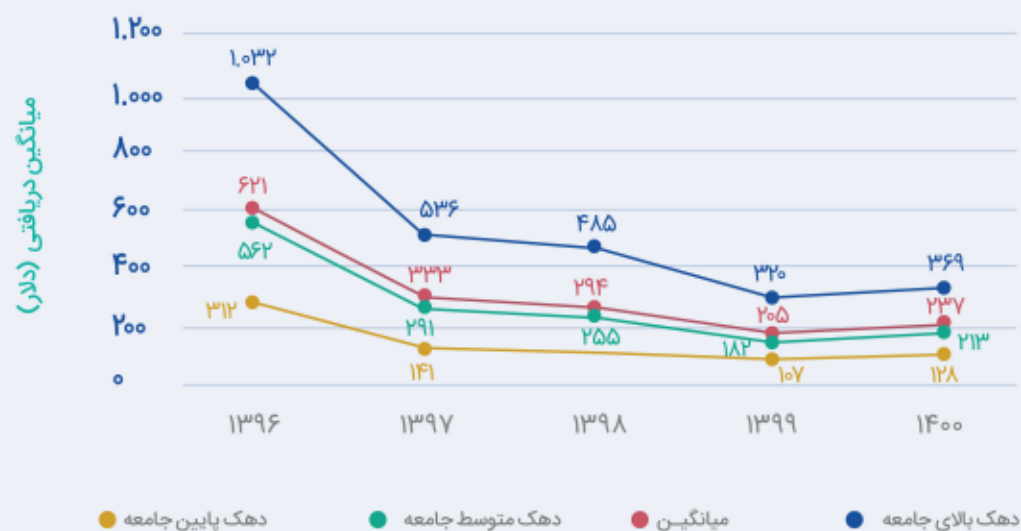


میانگین دریافتی مدیران ارشد با در نظر گرفتن تورم
(دستمزد حقیقی)



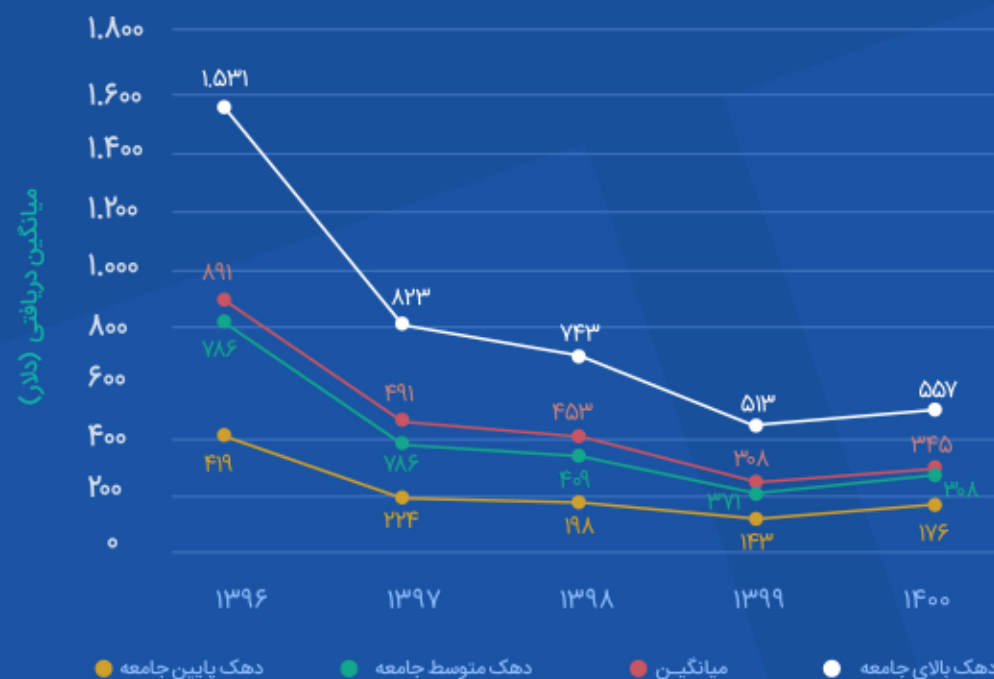
دستمزد اسمی و دستمزد حقیقی مدیران ارشد وضعیتی مشابه کارشناسان و مدیران میانی دارد. مدیران ارشد با وجود افزایش حقوق دریافتی در سال ۱۴۰۰، قادر به خرید کالاها و خدمات بیشتر نسبت به سال ۱۳۹۵ نبوده‌اند و دستمزد حقیقی آن‌ها در طی سال‌ها، روند کاهشی داشته است.

میانگین دریافتی کارشناسان با در نظر گرفتن نرخ دلار



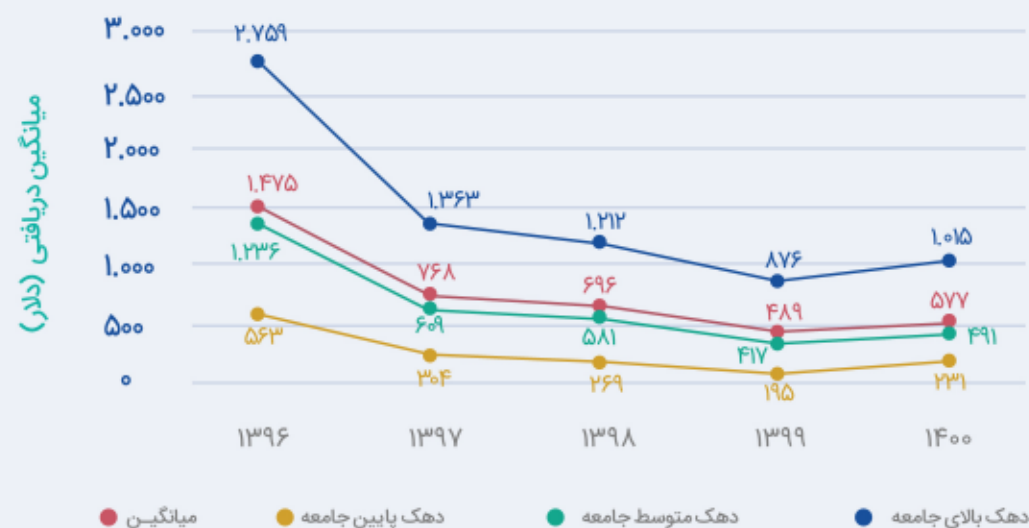
با تبدیل میانگین دریافتی کارشناسان در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰ به دلار، می‌توانیم از زاویه‌ای دیگر افزایش حقوق‌ها و قدرت خرید مردم را بررسی کنیم. نمودار میانگین دریافتی کارشناسان با در نظر گرفتن نرخ دلار به ما نشان می‌دهد دریافتی افراد در این رده سازمانی، از ۶۲۱ دلار در سال ۱۳۹۶ به ۲۱۳ دلار در سال ۱۴۰۰ رسیده است.

میانگین دریافتی مدیران میانی با در نظر گرفتن نرخ دلار



تبدیل دریافتی مدیران میانی طی سال‌های گذشته به دلار باز هم روند کاهشی درآمد را تایید می‌کند و نمودار آن نشان می‌دهد میانگین دریافتی مدیران میانی در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰ از ۸۹۱ دلار تا ۳۰۸ دلار کاهش یافته است.

میانگین دریافتی مدیران ارشد با در نظر گرفتن نرخ دلار



ارزش درآمد مدیران ارشد به دلار در سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰ هم روند کاهشی داشته و از ۱۴۷۵ دلار به ۵۷۷ دلار رسیده است.

نکته

تغییرات حقوق دریافتی افراد طی ۶ سال گذشته

همان‌طور که مشاهده می‌کنید میزان تورم در این سال‌ها ۵۸۰ درصد بوده است و افراد برای آنکه درآمد خود را به این تورم نزدیک یا از آن گذر کنند باید رده سازمانی یا سطح تحصیلات را تغییر می‌دادند یا وارد سازمان‌های با سایز بزرگ می‌شدند.

بررسی داده‌های آماری ۶ سال گذشته حاکی از این هستند که دریافتی شاغلان در رده کارشناس، بدون تغییر رده سازمانی، ۳۳۰ درصد افزایش داشته است. افرادی که رده آن‌ها در این سال‌ها از کارشناسی به مدیر میانی ارتقا پیدا کرده است، ۴۵۰ درصد افزایش حقوق داشته‌اند و در صورت ارتقای رده سازمانی از کارشناسی به مدیر ارشد در این مدت، میزان افزایش دریافتی آن‌ها به ۷۳۰ درصد رسیده است.

همچنین کارشناسانی که در این سال‌ها از شرکت کوچک به بزرگ رفته‌اند، به طور میانگین، ۳۹۰ درصد حقوق بیشتری دریافت کرده‌اند. تغییر مدرک تحصیلی از لیسانس به فوق لیسانس هم باعث افزایش ۴۰۰ درصدی میانگین دریافتی کارشناسان در ۶ سال گذشته شده است.





مشاهده جزئیات حقوق متخصصان در سایت

iransalary.com

همه حقوق چاپ و نشر این گزارش محفوظ است.

