



**نوپیتکس**

دروازه امن جهان رمز ارز



# گزارش سرمایه‌های انسانی نوبیتکس

سال ۱۴۰۰

- ۱
- ۲
- ۳
- ۷
- ۱۰
- ۱۱
- ۱۲
- ۱۳
- ۱۶
- ۱۷
- ۲۱
- ۲۲
- ۲۴
- ۲۷
- ۳۳
- ۳۸

مقدمه

## فصل اول : ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس

بررسی جمعیت نوبیتکس

وضعیت تحصیلی همکاران

همکاران نوبیتکس در سراسر ایران

امکان دورکاری در نوبیتکس

## فصل دوم : سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها

جذب و استخدام

نرخ خروج

توسعه و آموزش

## فصل سوم : بهبود تجربه همکاری

ساختار تیم سرمایه انسانی

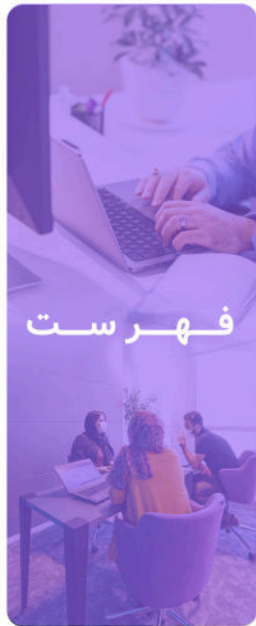
پاداش و قدردانی

جذب سرمایه انسانی با استعداد

توسعه برند کارفرمایی

سنجش اثر بخشی سرمایه انسانی

# فهرست





## مقدمه

نوبیتکس در سال ۱۳۹۶ فعالیت خود را با ۴ نفر آغاز کرد. حالا تنها پس از گذشت ۴ سال تیم نوبیتکس بیش از ۲۵۰ عضو دارد که به همکاری تک تکشان افتخار می‌کنیم. سرمایه انسانی نوبیتکس در تاریخ این مجموعه سخت‌ترین‌ها و غیرممکن‌ترین‌ها را به انجام رسانده است و تمامی دستاوردهای امروز ما بدون زحمات تک تک اعضا غیرممکن بود.

گزارش پیش رو تلاشی است در ارائه تصویری واضح‌تر از سرمایه انسانی نوبیتکس. تیم ارزشمندی که هر روز برای فتح بلندترین قله‌ها تلاش می‌کند و به دورترین رویاها جامه تحقق می‌بخشد.



# فصل ۱: ویژگی‌های سرمایه انسانی نویتکس



فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نویتکس  
رشد جمعیت نویتکس در سال ۱۴۰۰:



+ ۲۵۰

در پایان سال ۱۳۹۹ نویتکس تیمی  
۹۹ نفره بود که بعد از یک سال ۱۵۲  
همکار جدید به آن اضافه شدند.



فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس  
رشد جمعیت نوبیتکس در سال ۱۴۰۰:

تعداد همکاران  
نوبیتکس در یک  
سال گذشته

**۱۶۰٪**

افزایش  
داشته است.



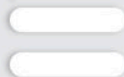
تیم‌هایی که بیشترین رشد را در سال ۱۴۰۰ داشتند.



فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس  
جمعیت نوبیتکس به تفکیک جنسیت:



نوبیتکس خواستار ایجاد  
شرایط کاری برابر برای  
تمامی همکاران است.





فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس  
میانگین سنی همکاران در نوبیتکس:

جوان‌ترین همکار  
نوبیتکس  
**متولد سال ۸۲**  
و در تیم پشتیبانی  
مشغول به کار  
است.



میانگین سنی  
افراد در نوبیتکس:

**۲۷**

میانگین  
سنی مدیران  
نوبیتکس:

**۳۳**

نوبیتکس پذیرای دائمی ذهن‌های جوان و پویاست.





فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس  
مقطع تحصیلی همکاران نوبیتکس:



**۹۱%**

از همکاران نوبیتکس حداقل  
مدرک کارشناسی دارند.

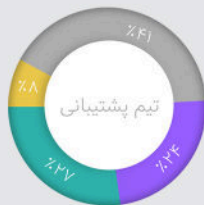
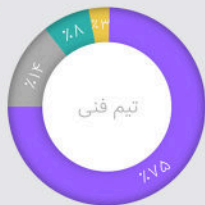
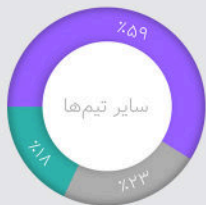
بلاکچین مفهومی نوپا در جهان  
دانش و تکنولوژی است و  
نوبیتکس مشتاق همزیستی با  
کسانی است که سودای راه  
رفتن بر لبه‌ی تکنولوژی را دارند.



دکتری کارشناسی ارشد کارشناسی کاردانی دانشجو مقطع کارشناسی



فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس | همکاری‌ها در این دانشگاه‌ها تحصیل کرده‌اند:



نوبیتکس مفتخر است که مکانی برای گردهمایی دانش‌آموختگانی فعال از دانشگاه‌های مختلف فراهم کرده است.



پیام نور



غیر انتفاعی



آزاد



سراسری





فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نوبیتکس  
همکاران نوبیتکس در این دانشگاه‌ها تحصیل کرده‌اند:

بیشترین رشته تحصیلی مشترک در بین همکاران نوبیتکس "مهندسی نرم افزار" است.

دانشگاه تهران

۱۵.۸%

امیرکبیر

۷.۹%

شریف

۱۴.۹%

علامه طباطبایی

۵%

تربیت مدرس

۴%

سایر سراسری‌ها

۴۳.۴%

علم و صنعت

۴%

الزهرا

۳%

خواجه نصیر

۲%



فصل اول: ویژگی‌های سرمایه انسانی نویتکس  
همکاران نویتکس در سرتاسر ایران:

## همکاری بدون مرز

با توجه به امکان دورکاری، ما میزبان همکارانی کوشا از سراسر ایران هستیم.

بیشترین درصد جمعیت همکاران غیر تهرانی

۲۵٪	البرز
۱۲٪	گیلان
۹٪	قم



۲۹٪

از همکاران تیم پشتیبانی و

۲۲٪

از همکاران تیم فنی در شهری به جز تهران مشغول به کار هستند.



دورکار ۴۹٪  
ترکیبی ۳۶٪  
حضوری ۱۵٪



از عوامل تاثیرگذار در فرآیند توسعه‌ی نویتکس، همزمانی این فرآیند با دوره‌ی همه‌گیری کرونا بود که باعث پذیرش فرهنگ دورکاری در لایه‌های مختلف سازمان شد. امروز ۴۹٪ همکاران نویتکس کاملاً دورکار هستند، ۳۶٪ آنان در بعضی از روزهای هفته به صورت حضوری فعالیت می‌کنند و تنها حضور ۱۵٪ از همکاران در محل دفتر الزامی است.

## فصل ۲: سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها





۸۰٪  
سایت کاریابی

به طور متوسط برای هر کارجو در نوبیتکس سه مصاحبه برگزار می‌شود که حداقل یک مصاحبه به صورت حضوری انجام می‌شود.

۶٪  
درون سازمانی

۱۴٪  
شبکه اجتماعی

با اینکه کارجویان نوبیتکس از راه‌های مختلفی رزومه‌ی خود را ارسال می‌کنند، اما بیشترین دریافت رزومه از طریق سایت‌های کاریابی اتفاق می‌افتد.



فصل دوم: سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها  
تنوع شغلی در نوبیتکس:

### سایر

FINANCIAL

BUSINESS DEVELOPMENT

IT

OFFICE SERVICE

### سرمایه انسانی

C&B

HRBP

L&D

EMPLOYEE EXPERIENCE

TALENT ACQUISITION

### پشتیبانی

SUPPORT

KYC

QC

CALL CENTER

### مارکتینگ

CONTENT AND MEDIA

PUBLIC RELATION

DESIGN

GROWTH MARKETING

CUSTOMER ACQUISITION

### فنی

BACK - END

FRONT- END

IOS

ANDROID

BLOCKCHAIN

PRODUCT

UI/UX DESIGN

PROJECT CONTROL

QA

DEVOPS

SYSTEM RELIABILITY

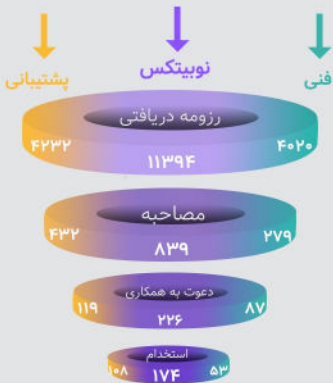
حوزه‌ی شغلی با  
تخصص‌های  
مختلف دارد.



نوبیتکس در  
مجموع بیش از



## فصل دوم: سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها فرآیند جذب و استخدام:



همزمان با رشد کسب و کار نوبیتکس، سرعت جذب و استخدام نیز به مراتب افزایش پیدا کرد به طوری که در سال ۱۴۰۰، هر دو روز یکبار یک نیروی جدید به تیم نوبیتکس اضافه شد.

بیشترین جمعیت جذب شده در سال ۱۴۰۰ به ترتیب مربوط به ماه‌های اسفند (۳۰ نفر) و خرداد (۲۵ نفر) است.



تایید درخواست جذب و انتشار آگهی استخدام

فرآیند مصاحبه‌ها

دعوت به همکاری و استخدام

ورود به سازمان و فرآیند جامعه پذیری



نرخ خروج نوبیتکس **۳۶%** است.

میانگین جهانی نرخ خروج در سال ۲۰۲۰، **۵۷%** بوده است.



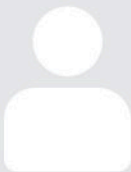
فصل دوم: سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها  
توسعه و آموزش سرمایه انسانی:

در مجموع ۱۲ دوره برگزار شده که:



۲۳۶

ساعت



۲۱۷۳

نفر - ساعت

آموزش و پیشرفت همکاران:

با توجه به ماهیت کسب و کار  
نوبیتکس و در هم تنیدگی آن با  
تکنولوژی روز دنیا مسئله‌ی آموزش  
همکاران بسیار حائز اهمیت است.

در نیمه‌ی دوم سال ۱۴۰۰ موفق شدیم  
فرآیند آموزش را به طور کامل در  
نوبیتکس پیاده‌سازی کنیم.



فصل دوم: سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها  
توسعه و آموزش سرمایه انسانی:

دوره‌های آموزشی برگزار شده  
در نوبیتکس به سه دسته تقسیم می‌شود:



### تخصصی

در راستای انجام  
اثربخش و کارایی  
بیشتر در یک شغل  
برنامه‌ریزی و  
اجرا می‌گردد.

### استراتژیک

به دوره‌هایی  
اطلاق می‌شود که  
با توجه به  
استراتژی و  
چشم‌انداز  
سازمان  
برنامه‌ریزی و اجرا  
می‌گردد.

### عمومی

هدف انتقال  
دانش عمومی مورد  
نیاز برای سازمان  
است و از سوی  
مدیران واحدها و  
واحد سرمایه  
انسانی درخواست،  
برنامه‌ریزی و اجرا  
می‌شود.

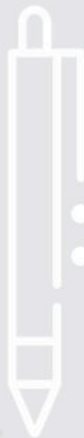


تیم فنی: ۱۸۰۶ نفر - ساعت

تیم سرمایه انسانی: ۷۸۶ نفر - ساعت

تیم مالی: ۲۹۳ نفر - ساعت

- تیم‌هایی که بیشترین
- دوره‌ی آموزشی را گذرانده‌اند





فصل دوم: سرمایه انسانی از نگاه داده‌ها  
توسعه و آموزش سرمایه انسانی:



میانگین رضایت از دوره‌های برگزار شده



دوره‌های آموزشی  
در نوبیتکس به  
سه حالت  
حضوری، آنلاین و  
ترکیبی برگزار شد.



## فصل ۳: بهبود تجربه همکاری



فصل سوم: بهبود تجربه همکاری  
ساختار تیم سرمایه انسانی نویتکس:

سعیده رضانی C&B	محمد فرمد chief people officer
نیلوفر فرهودی L&D	نفیسه پاریاب HR Team leader
زهرا تقی تبار Culture and Employee Experience	سامان سعد الدین HRBP Support
نگار مهدی پور Culture and Employee Experience	مریم ممی پور HRBP Tech
الهه افراشته Employee Experience Designer	سپهر خیرخواه Talent Acquisition





فصل سوم: بهبود تجربه همکاری

حضور نمایندگان تیم سرمایه انسانی در کنار تیم‌ها:



با تغییر ساختار سنتی منابع انسانی به ساختاری مدرن و اضافه کردن لایه‌ی **HRBP** به ساختار تیمی منابع انسانی توانستیم در تعاملات واحد منابع انسانی با تیم‌هایی با جمعیت بالا چابک‌تر از قبل عمل کنیم و با کیفیت بیشتری به همکاران خدمات دهیم. حضور نماینده‌ی اختصاصی تیم منابع انسانی در کنار همکاران تیم فنی و پشتیبانی ساختاری ارتباط محور ایجاد کرده که باعث شده فرآیندهای سرمایه انسانی به درستی در این تیم‌ها پیاده سازی شود.



فصل سوم: بهبود تجربه همکاری  
پاداش و قدردانی:

بسته‌ی خدمات رفاهی نوبیتکس در  
**تیرماه ۱۴۰۰** منتشر شد.  
این بسته شامل هدایا و کمک  
هزینه‌های مختلف است:



## بسته رفاهی نوبیتکس

### هدایای مناسبی غیر نقدی

عید نوروز

یک سالگی

استخدام

شب یلدا

### هدایای مناسبی نقدی

روز زن

روز مرد

عید غدیر خم

ازدواج

تولد فرزند

تولد نوبیتکس

### کمک هزینه‌ها

ناهار

رفت آمد

ورزش

سفر

درمان

صبحانه و میان وعده



## فصل سوم: بهبود تجربه همکاری پاداش و قدردانی:

هر همکار بعد از گذراندن شش ماه در نوبیتکس واجد شرایط گرفتن وام است. در بین **۱۵۴ همکاری** که امکان گرفتن وام را داشتند **۹۲ نفر** درخواست داشتند که کل مبلغ پرداخت شده توسط سازمان **۱۱,۰۴۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال** است.

کل مبلغ پرداخت شده توسط شرکت بابت خدمات رفاهی **۱۲,۴۸۴,۱۲۱,۸۱۳ ریال** است.



# نوبی کاپ

نوبی کاپ رقابتی در حوزه‌ی برنامه‌نویسی پایتون بود که در **دی ماه سال ۱۴۰۰** با همکاری کوئرا برگزار شد. این مسابقه با استقبال **۷۲۲** توسعه‌دهنده‌ی پایتون روبرو شد که **۷۸٪** از آنان تحصیل کرده‌ی دانشگاه شریف بودند. **۱۰** برنده‌ی این مسابقه علاوه بر جایزه‌ی نقدی، **تخفیف ۵۰٪** ای در معاملات دریافت کردند و شانس ورود به دوره‌ی کارآموزی توسعه‌دهنده‌ی پایتون نوبیتکس را داشتند. جالب است بدانید که مسابقه‌ی نوبی کاپ پر مخاطب‌ترین مسابقه‌ی سال ۱۴۰۰ کوئرا شد.





فصل سوم: بهبود تجربه همکاری  
جذب سرمایه انسانی با استعداد:

## دوره کوآپ دانشگاه صنعتی شریف

دوره کوآپ دانشگاه صنعتی شریف با هدف پیوند دانشجویان برتر رشته مهندسی کامپیوتر با صنعت و ایجاد بستری مناسب برای رشد مهارت‌های فردی و تخصصی هر **۶ ماه** یکبار برگزار می‌شود. هدف شرکت از حضور در این دوره‌ها، جذب و پرورش نیروی کار مستعد و همچنین بهبود برند کارفرمایی نوبیتکس در بین دانشجویان (نیروی کار آینده) دانشگاه صنعتی شریف است. نوبیتکس در **سال ۱۴۰۰** در دو دوره‌ی کوآپ شرکت داشت، در مجموع **۵۲** مصاحبه انجام شد و بعد از بررسی‌های صورت گرفته، **۴ همکار** از این طریق استخدام کرده است.





### رضایت سنجی از فرآیند جذب و استخدام

همزمان با افزایش تعداد جذب و استخدام نوبیتکس نیاز بود که این فرآیند نیز مورد بررسی قرار گیرد؛ به همین منظور بعد از برگزاری هر مصاحبه یک نظرسنجی رضایتمندی برای کارجویان ارسال می‌شود تا بتوان پس از شناسایی مشکلات، فرآیند جذب و استخدام را بهبود بخشید.



از عوامل موفقیت در هر کسب‌وکاری نیروی انسانی است که استراتژی‌های سازمان را پیش می‌برند. بهترین راه برای اطمینان از این موضوع انجام اصولی پروسه جذب و استخدام افراد است، یکی از اولویت‌های منابع انسانی تدوین و طراحی فرآیند جذب بود.



%۴



%۱۶



%۸۰



خلق تجربه‌ی مثبت برای کارجویان و همکاران در فرآیند جذب و جلوگیری از پراکندگی اطلاعات ما را به سمت داشتن سیستم یکپارچه جذب (ATS) هدایت کرد.

### مزیت‌های ATS

ارتباط منسجم سرپرست‌های  
جذب و مدیران

امکان گرفتن گزارش و در نتیجه  
عارضه یابی و بهبود مستمر

اطلاع رسانی هر  
مرحله به کارجو

مستند شدن هر مرحله  
و ذخیره‌ی داده‌ها

اتوماتیک شدن  
فرآیند جذب



فصل سوم: بهبود تجربه همکاری

دفترچه راهنمای نوبیتکس:

هر فرد بعد از استخدام، در روزهای ابتدایی همکاری، با دنیایی از ناشناخته‌ها مواجه است. در راستای بهبود تجربه همکاران تسهیل کردن این شرایط وظیفه‌ی تیم منابع انسانی است. دفترچه راهنمای نوبیتکس در بستری آنلاین برای همکاران تازه استخدام شده طراحی شده تا روند آشنایی و جامعه‌پذیری آنان را سرعت ببخشد. کارجو بعد از اسکن کیوآر کد حک شده بر هدیه استخدام می‌تواند درباره‌ی تاریخچه نوبیتکس، تیم منابع انسانی، قوانین و دستورالعمل‌های سازمان، خدمات رفاهی و ... اطلاعات به دست آورد.



فصل سوم: بهبود تجربه همکاری  
هدیه استخدام:



نوبیتکس در بدو ورود با هدیه‌ای به استقبال همکاران جدید می‌رود تا علاوه بر ساختن خاطره ای خوش، آنان بتوانند با کمک محتوای طراحی شده درون هدیه راحت‌تر با ساختار تیم‌ها، فرهنگ و قوانین سازمان آشنا شوند.





فصل سوم: بهبود تجربه همکاری  
توسعه و آموزش سرمایه انسانی:

در **نیمه‌ی دوم سال ۱۴۰۰** دستورالعمل آموزشی نوبیتکس تدوین شد. در این دستورالعمل با توجه به نوع قرارداد هر همکار سالیانه سهمیه ریالی و زمانی مشخصی دارد. سهمیه زمانی برای همکاران تمام وقت **۱۸۰ ساعت** در یک سال کاری است و سهمیه ریالی برابر با دریافتی خالص ماهیانه برای یک سال کاری می‌باشد.

نیاز سنجی آموزشی از سه طریق درخواست همکاران، درخواست واحد سرمایه انسانی و درخواست مدیریت واحد انجام می‌گیرد که واحد سرمایه انسانی پس از بررسی درخواست‌ها اقدام به برنامه ریزی برای اجرا می‌کند.





## دوره‌های برگزار شده ۱۴۰۰:

- دوره‌ی ارتباط موثر:** با هدف تاثیرگذاری تعاملات درون سازمانی برای مدیران برگزار شد.
- دوره‌ی OKR:** با هدف پیاده‌سازی جامع برای همه سطوح سازمان برگزار شد.
- دوره‌ی اکسل:** برای هم‌همی تیم‌ها به جز تیم فنی و کارشناسان پشتیبانی برگزار شد.
- رویدادهای درون سازمانی:** در این نوع رویدادها، ارائه‌دهندگان، از همکاران نوبیتکسی هستند و از جمله رویدادهای برگزار شده می‌توان به **Git**، **Blockchain 101**، **Bitblock**، **SQL**، **Pytest**، که برای تیم فنی اجرا شد، اشاره کرد.





## از جمله برنامه‌های اجرا شده در دوره‌ی عمومی:

- دوره‌های آموزشی عمومی درون سازمانی.
- دوره‌های آموزشی با مدرس خارجی. (تاب آوری)
- آموزش‌های کوتاه هفتگی. (پست‌های warmup tips)

در نیمه‌ی دوم سال ۱۴۰۰ کل هزینه‌ی پرداخت شده توسط سازمان بابت آموزش همکاران، ۹۴ میلیون تومان بود.



## از جمله پروژه‌های انجام شده در حوزه ی سرمایه انسانی

کمپین  
تونستیم



این کمپین برای تشویق همکاران و تشکر از تلاش آنان برای تغییرات محصول و اضافه شدن رمازرزهای جدید به پلتفرم نوبیتکس اجرا شد.

مجله

نوبیتکس



با محتوای درون سازمانی و بلاگچینی در دسترس همه‌ی همکاران قرار گرفت تا تصویر ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی را تقویت کند.

شبکه اجتماعی  
nobitex\_life



در تلاش است تا پل ارتباطی علاقه‌مندان به کار در نوبیتکس و منابع انسانی باشد و بازتابی از فرهنگ سازمانی، ارزش‌ها، نحوه‌ی مدیریت در سازمان و آشنایی با همکاران را نشان دهد. این صفحه از بهمن ۱۴۰۰ شروع به فعالیت کرد.

نرخ تعامل: ۷/۱۹٪

متوسط رشد تعداد دنبال کننده در ماه: ۵۴۵

## یکپارچه سازی برند کارفرمایی

توسعه برند کارفرمایی با هدف ایجاد تمایل در کارجویان برای انتخاب سازمان به عنوان محل کار مورد علاقه و ایجاد تصویر برند کارفرمایی و بهبود تجربه کارجویان و همکاران طراحی شده است.

عملکرد نوبیتکس در این حوزه با یکپارچه سازی محتوای بصری و متنی شروع شد. شناسنامه‌ی برندینگ سرمایه انسانی طراحی شد تا تمام محتواهای آنلاین و غیر آنلاین بر اساس آن تولید شود.



## ایجاد پایگاه داده سرمایه انسانی

با رشد سریع تیم در سازمان «داده محور» بودن رکن مهمی برای ما بود و تلاش کردیم تا تمام فرآیندهای منابع انسانی را مثل جذب و استخدام، اطلاعات پرسنلی و قرارداد، فرآیند آموزش و ... مستند کنیم تا بتوان از هر جا و در هر زمان به این پایگاه داده دستیابی پیدا کرد.



## سرمایه انسانی بدون کاغذ

حفظ محیط زیست حفظ آینده است و ما در تمام مراحل که با کارجویان و همکاران در تعامل هستیم تلاش کردیم تا کمترین مقدار استفاده از کاغذ را داشته باشیم و بستر آنلاین را برای همه مراحل که به کاغذ نیاز بود مثل فرم‌های منابع انسانی، فرآیند جذب، امور اداری و ... ترجیح دادیم. معمولاً در فرآیند عقد قرارداد استفاده از کاغذ به حداکثر خود می‌رسد؛ ما در سال ۱۴۰۰ موفق شدیم با استفاده از قرارداد الکترونیک و جایگزین کردن آن با قرارداد کاغذی استفاده از کاغذ را به حداقل برسانیم.



# HayGroup®

در مدل "هی گروپ" اثربخشی کارکنان از دو جنبه تعلق و توانمندی سنجیده می‌شود؛ منطق این مدل بر این مبناست که سازمان‌های زیادی در دنیا در زمینه افزایش تعلق کارکنان اقدام می‌نمایند، اما با افزایش تعلق کارکنان به تنهایی نمی‌توان انتظار بالاترین عملکرد را داشت، نیاز امروز سازمان‌ها کارکنانی اثربخش است یعنی کارکنانی که علاوه بر تعلق، توانمند نیز هستند و در جهت تحقق اهداف سازمانی تلاش می‌نمایند. با کمک ارزیابی اثر بخشی کارکنان، سازمان می‌تواند به سرعت به سطح تعهد، تعلق و توانمندی کارکنانش پی ببرد و برنامه‌های توسعه‌ی اثربخشی را برای بهبود این متغیرهای مهم و تاثیرگذار، طراحی کند. در همین راستا پرسشنامه‌ی اثر بخشی سرمایه انسانی در اسفند ۱۴۰۰ بین همکاران توزیع شد که نتایج آن در صفحه بعد قابل مشاهده است.



فصل سوم: بهبود تجربه همکاری  
سنجش اثربخشی سرمایه انسانی:

%۸۴

کیفیت و تمرکز روی مشتریان

%۷۴

پرداخت و مزایا

%۷۴

هدایت روشن و نویدبخش

%۷۸

اعتماد به رهبران

%۷۸

احترام و تقدیر

%۷۸

فرصت‌های توسعه

%۷۷

تعلق سازمانی



HAY GROUP

%۷۶

توانمند سازی

کار، ساختار و فرآیندها

%۷۶

منابع

%۷۸

اختیارات و توانمندسازی

%۷۴

همکاری

%۷۸

مدیریت عملکرد

%۷۲

آموزش

%۷۸



گزارش منتشر شده راوی تلاش‌های یک سال تیم سرمایه انسانی بود که بدون همراهی همکاران نوبیتکسی و تعاملات موثر آنان این بهبود اتفاق نمی‌افتاد. ما اولین قدم‌های مسیر پیشرفت را برداشتیم و دل‌گرمیم به حمایت همکارانمان در این روند و امید داریم بتوانیم هر سال همکارانمان را در جریان تغییرات و رشد قرار دهیم.

**تیم سرمایه انسانی نوبیتکس**