

# دومین گزارش — ۱۴۰۱

محبوب ترین برند کارفرمایی در ایران

آنچه کارفرمایان باید درباره‌ی کارجویان بدانند

 IranTalent

۳

## ساز و کار گزارش

برند کارفرمایی چیست و چه کمکی به شرکت‌ها می‌کند؟ / چطور می‌توان برند کارفرمایی را اندازه‌گیری کرد؟ / آشنایی با دومین گزارش برند محبوب کارفرمایی ایران تلنت

۹

## شرکت‌کنندگان نظرسنجی

گروه سنی و جنسیت / دانشگاه، رشته و سطح تحصیلات / سوابق کاری و رده‌ی سازمانی / گروه شغلی / برنامه‌ی مشارکت‌کنندگان در ۳ سال آینده

۱۶

## محبوب‌ترین برندهای کارفرمایی به انتخاب شرکت‌کنندگان

محبوب‌ترین برند کارفرمایی به انتخاب شرکت‌کنندگان / اولین برندهای کارفرمایی در ذهن کارجویان (Top of Mind) / اولویت‌بندی برندهای کارفرمایی محبوب / ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک تصمیم‌مشارکت‌کنندگان در سه سال آینده / بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک: گروه شغلی / صنایع / سوابق کاری / رده‌های سازمانی / گروه سنی / فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های مختلف / جنسیت

۸۱

## ارائه‌ی راهکار

گزارش اختصاصی برند کارفرمایی ایران تلنت برای شما / سه ذهنیت اصلی برای ساختن برند کارفرمایی / شش نکته کلیدی برای ساخت و تقویت برند کارفرمایی

۹۲

## سایر گزارش‌های ایران تلنت

همراه با تحلیل دکتر محمدجواد ثابت

مشاور و مدرس منابع انسانی

سازوکار

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent

## چه عاملی باعث می‌شود نیروهای متخصص بیشتری برای فرصت‌های شغلی، رزومه ارسال کنند؟

کمتر کارشناس و مدیر منابع انسانی را سراغ داریم که در طول زندگی شغلی‌اش با این سوال مواجه نشده باشد. دغدغهی دسترسی به افراد با استعداد، با پتانسیل و مهارت بالا، با وجود بانک رزومه یک و نیم میلیون نفری ایران‌تلنت تا حدی رفع شده است اما چه عاملی باعث می‌شود که نیروهای متخصص بیشتری برای عناوین شغلی، رزومه ارسال کنند؟ پاسخ «برند کارفرمایی» است.

## برند کارفرمایی چیست و چه کمکی به شرکت‌ها می‌کند؟

برند کارفرمایی، شهرت شما به عنوان کارفرما در بین کارجویان و کارکنان است.

سرمایه‌گذاری برای مدیریت این فرایند باعث می‌شود که به عنوان کارفرمای محبوب شناخته شوید و جز انتخاب‌های اول کارجویان برای ارسال رزومه و جستجوی شغل قرار بگیرید.

## برند کارفرمایی چه کمکی به شرکت‌ها می‌کند؟



افزایش علاقه کارجویان  
برای استخدام در شرکت شما



متمایز کردن شرکت  
شما از رقیبان



کاهش نرخ استعفا و  
گردش کارمند در شرکت‌ها



کاهش هزینه‌های  
جذب و استخدام

## چطور می‌توان برند کارفرمایی را ارزیابی کرد؟

به طور معمول شرکت‌ها شهرت سازمان را از طریق دوروش، ارزیابی و تحلیل می‌کنند:

**دوروش اول** — نظرات افرادی که تجربه کار کردن یا تعامل با شرکت را داشته‌اند، گردآوری شده و داده‌های دریافتی بر مبنای پارامترهای مختلف، تحلیل می‌شوند. ایران‌تلنت با جمع‌آوری اطلاعات ۸۰ هزار نفر از کارکنان شرکت های مختلف، این بخش را در پینل کارفرمایان فعال کرده است. **(کلیک کنید)** این گزارش به شناسایی وضعیت واقعی سازمان از نگاه کارکنان می‌پردازد تا به شرکت‌ها برای شناسایی نقاط ضعف و قوت‌شان، کمک کند. شرکت‌ها بعد از دریافت و مطالعه این گزارش، می‌توانند استراتژی‌های لازم برای تقویت برند کارفرمایی خود را تدوین کنند.

**دوروش دوم** — ارزیابی از نگاه افرادی اتفاق می‌افتد که هنوز کار کردن در آن سازمان را تجربه نکرده‌اند. بنا به درخواست شما این گزارش می‌تواند به صورت عمومی یا اختصاصی برای هر شرکت تهیه و تدوین شود. شرکت‌ها از این طریق می‌توانند اثربخشی استراتژی‌ها و کمپین‌های برند کارفرمایی خود را ارزیابی کنند و بدانند رتبه چندم در بین انتخاب کارجویان را دارند.

شرکت‌هایی که جزو گزینه‌های منتخب کارجویان هستند می‌توانند با تماس با شماره ۰۲۱۲۲۷۷۷۷۰۴ گزارش اختصاصی

خود را به همراه ابزار داینامیک سنجش محبوبیت بین گروه‌ها، رشته‌ها و رده‌های مختلف دریافت کنند.

## آشنایی با دومین گزارش برند محبوب کارفرمایی ایران تلنت

در دومین گزارش سالیانه برند محبوب کارفرمایی ایران تلنت، ابتدا با شرکت کنندگان و معیارهای آنان آشنا می‌شویم، سپس شرکت‌هایی که جز اولین گزینه‌های انتخابی کارجویان هستند را معرفی می‌کنیم و در انتها تحلیل‌های جذابی بر عوامل اثرگذار در ایجاد محبوبیت برای گروه‌های مختلف را ارائه می‌دهیم.

در نظرسنجی برگزار شده در زمستان ۱۴۰۰، از شرکت‌کنندگان خواستیم تا از میان فهرست ۷۶۵۷ شرکت که برند کارفرمایی معروفی دارند، ۳ شرکتی که می‌خواهند در آن کار کنند را انتخاب کنند.

سپس از شرکت‌کنندگان خواستیم تا ویژگی‌های فضای کاری ایده‌آل خودشان را برایمان توصیف کنند و در بین ۱۸ معیار، ویژگی‌ها را به ترتیب اهمیت، اولویت‌بندی کنند.

از آن‌ها خواستیم تا بگویند برای سه سال آینده‌ی کاری‌شان چه برنامه‌هایی دارند؟

در نهایت از آن‌ها شاخص‌های دموگرافیک‌شان از سن و جنسیت و تحصیلات، تا سابقه‌ی کاری، سمت و گروه شغلی‌شان را پرسیدیم.

شرکت کنندگان در نظرسنجی

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

IranTalent

## در این گزارش ۲۴/۹۷۴ نفر مشارکت داشته‌اند، که پس از حذف دیتاهای نامعتبر اطلاعات ۲۲/۰۰۰ پاسخ مورد ارزیابی قرار گرفت.

این پرسش‌نامه به صورت آنلاین از میان کاربران ایران تلنت (دعوت به صورت پیامک و ایمیل) و سایر کارجویان در فضای اینترنت (از طریق درج بئر دعوت به مشارکت در تکمیل پرسش‌نامه در سایت، اینستاگرام و کانال تلگرام ایران تلنت و سایر وبسایت‌ها و صفحات مرتبط پر مخاطب) تکمیل شده است.

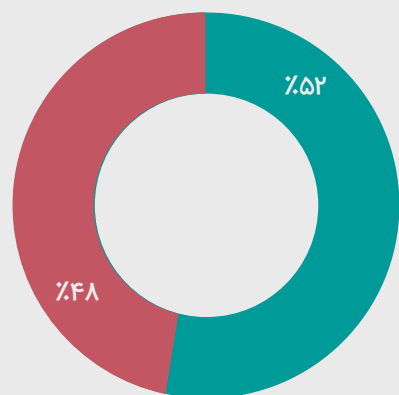


## شرکت‌کنندگان - گروه سنی و جنسیت

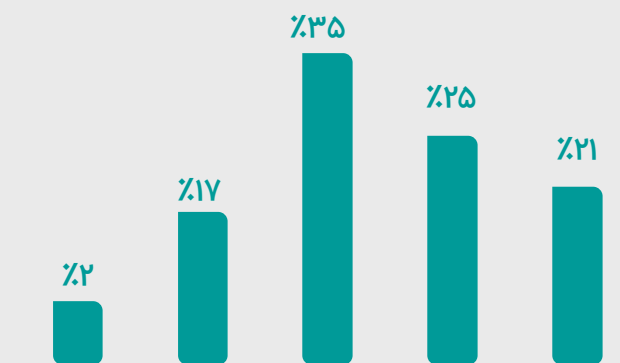
توزیع پرسش‌نامه در میان خانم‌ها و آقایان تقریباً برابر بوده اما مشارکت آقایان در تکمیل پرسش‌نامه کمی بیشتر است.

۷۷ درصد از شرکت‌کنندگان در بازه سنی ۲۰ تا ۳۵ سال، بوده‌اند.

### جنسیت



### گروه سنی



کمتر از ۲۰ سال    ۲۰ تا ۲۴ سال    ۲۵ تا ۳۰ سال    ۳۱ تا ۳۵ سال    بالای ۳۵ سال

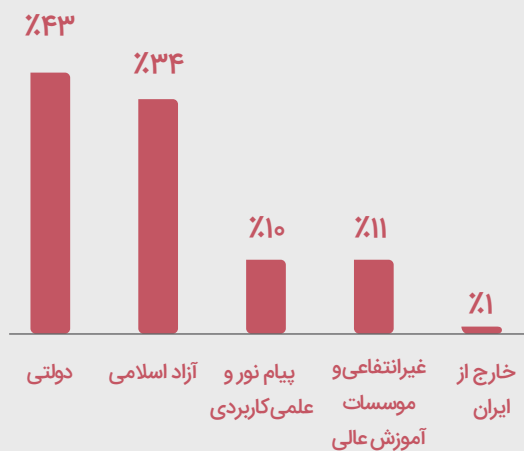
## شرکت‌کنندگان - دانشگاه، رشته و سطح تحصیلات

۸۴ درصد از شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده‌اند و از میان آنها، ۴۳ درصد در دانشگاه‌های دولتی

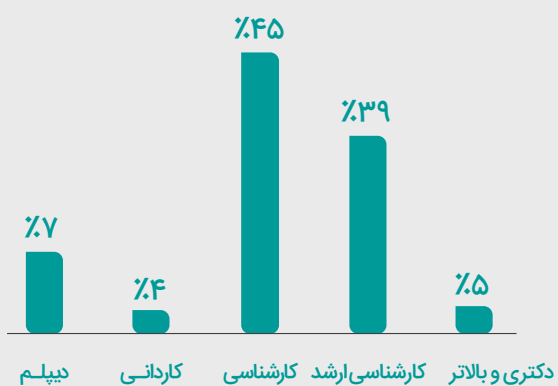
تحصیل کرده‌اند. فارغ‌التحصیلان رشته‌های مدیریت، مهندسی کامپیوتر و IT، مالی و حسابداری، مهندسی برق،

مهندسی صنایع، مهندسی مکانیک و MBA بیش از ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات دانشگاهی را تشکیل داده‌اند.

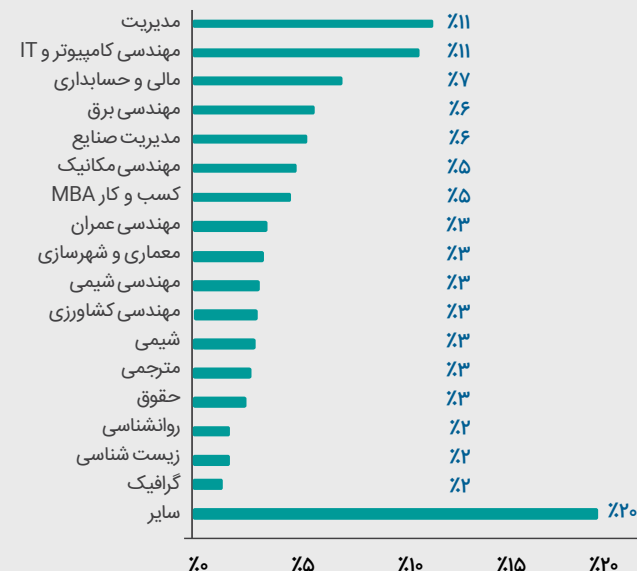
### نوع دانشگاه



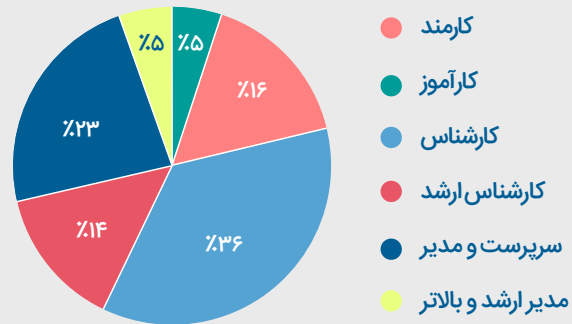
### سطح تحصیلات



### رشته تحصیلی



### رده سازمانی افراد دارای سابقه کار



## شرکت‌کنندگان - سوابق کاری و رده سازمانی

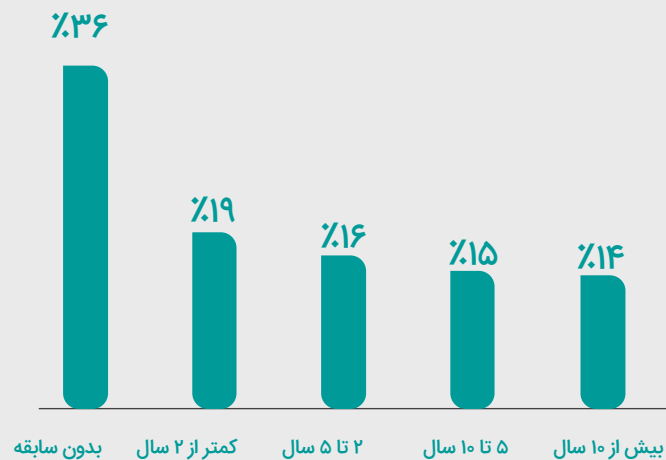
مطابق با رویه‌های جهانی سنجش محبوبیت برند کارفرمایی، بهتر است

نیمی از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ی برند کارفرمایی بدون سابقه یا

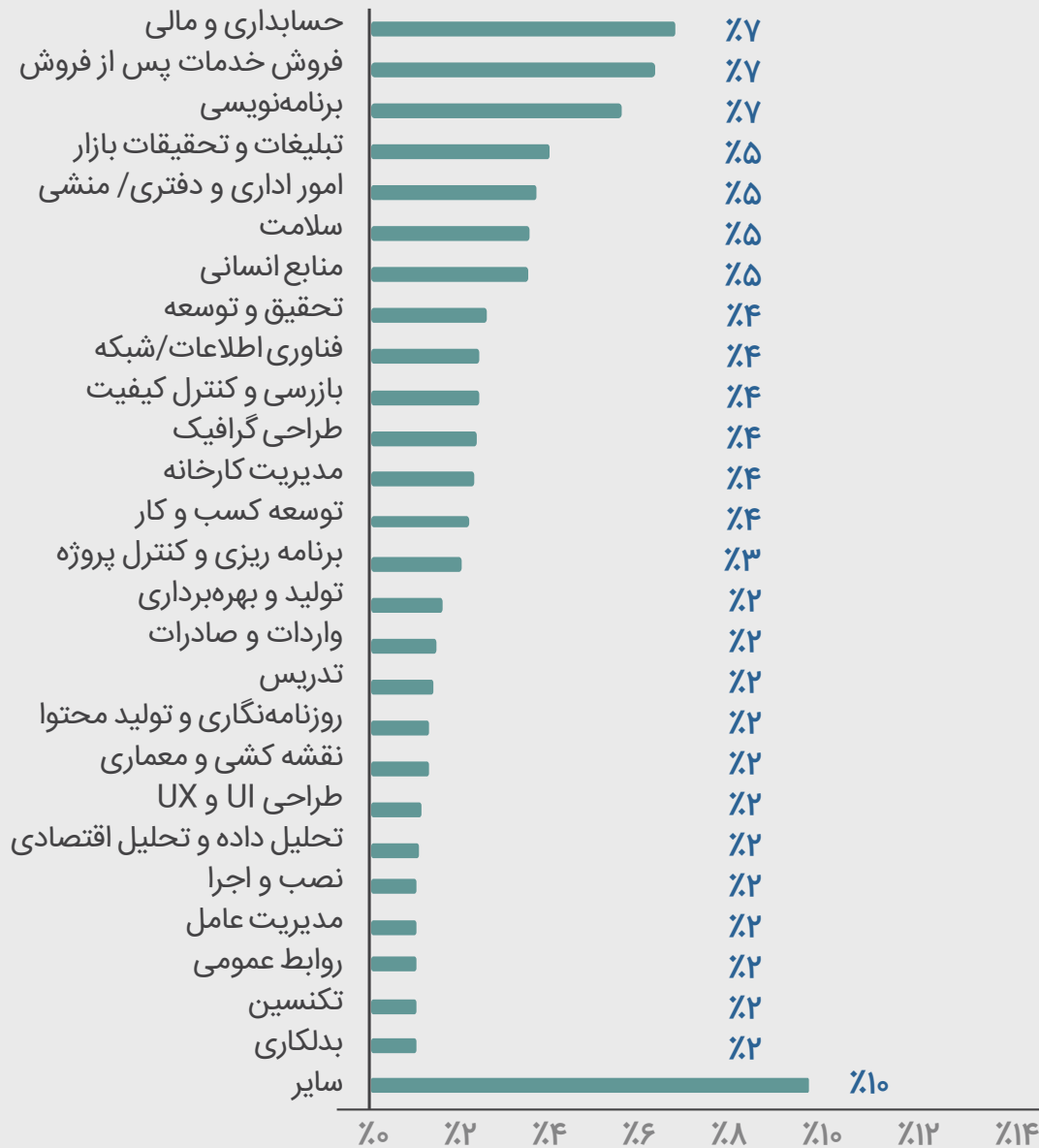
کم سابقه باشند که شرکت‌کنندگان این گزارش نیز با همین ترکیب

انتخاب شده‌اند.

### سابقه کاری



## گروه‌شغلی



## شرکت‌کنندگان - گروه شغلی

از بین شرکت‌کنندگان دارای سابقه کار،

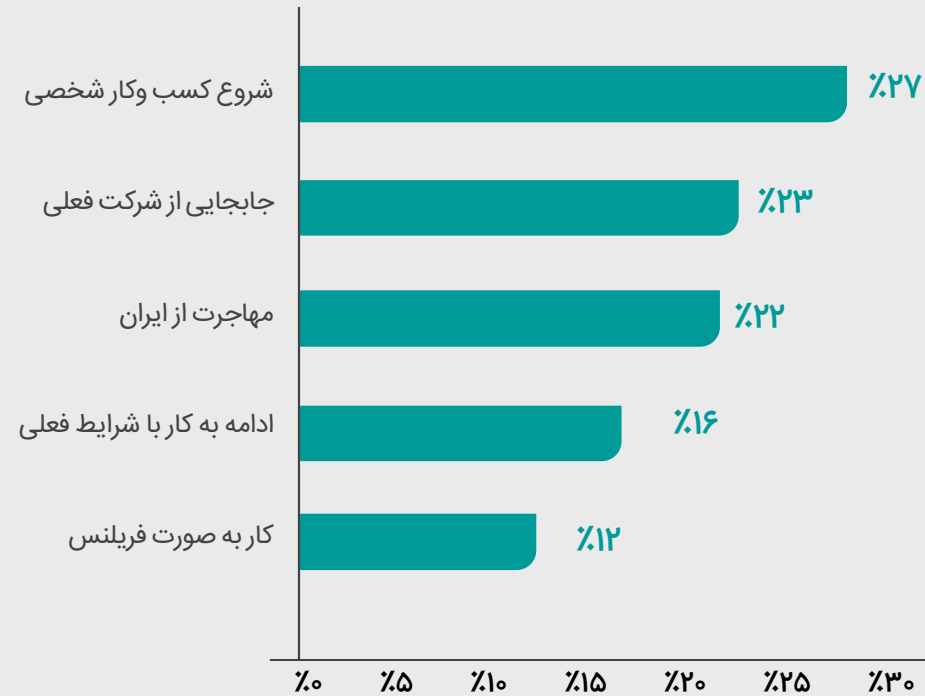
گروه‌های شغلی حسابداری و مالی، فروش و

خدمات پس از فروش، برنامه نویسی، تبلیغات

و تحقیقات بازار بیشترین مشارکت را داشته‌اند.

## برنامه‌ی مشارکت‌کنندگان در ۳ سال آینده

### برنامه افراد مشارکت‌کننده در ۳ سال آینده



محبوب‌ترین برندهای کارفرمایی به انتخاب شرکت کنندگان

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent



## اولین برندهای کارفرمایی در ذهن کارجویان (Top of Mind)

در این بخش از شرکت کنندگان  
خواسته شد تا شرکت‌های محبوب  
خود که علاقه‌مند به کار در آن  
هستند را انتخاب کنند.

## اولویت بندی برندهای کارفرمایی محبوب

میزان حقوق دریافتی مهم ترین معیار انتخاب محل کار برای کارجویان است و با توجه به شرایط اقتصادی همچون سالیان گذشته

کارجویان تمایل به کار کردن در برندهای کارفرمایی را دارند که علاوه بر پرداخت حقوقی که مناسب معاش آن ها باشد، فرصت ارتقای

شغلی و امنیت شغلی را نیز برایشان فراهم کند.



## نگاهی به معیار «میزان حقوق دریافتی»

همانطور که می‌دانیم برند کارفرمایی ارتباط مستقیمی با برند مشتری (Customer Brand) دارد وقتی برند مشتری محبوب‌تر باشد، افراد بیشتری دوست دارند تا برای محصول محبوب خودشان کار کنند و از طرف دیگر، وقتی برند مشتری قوی‌تر باشد، درآمد آن نیز بیشتر است پس امکان پرداخت حقوق بیشتری را دارند، استعدادهای برتری را می‌توانند جذب کنند.

بنابراین برای جذب استعدادهای برتر در حوزه‌های تخصصی، شرکت‌های کوچک‌تر باید با برندهای مشتری بزرگ‌تر رقابت کنند. در مواردی باید با ایجاد محیط کارهای جذاب و پیشنهادهای رقابتی با برندهای بزرگ‌تر ارائه دهند.

از طرف دیگر، با توجه به شرایط اقتصادی فعلی، چنانچه کارکنان از بابت معیشت خود آسوده خاطر باشند، بهتر می‌توانند به اهداف کسب و کار دست پیدا کنند.

ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک

تصمیم مشارکت‌کنندگان در سه سال آینده

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

IranTalent

ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک تصمیم ۳ سال آینده‌ی بازار کار- شروع کسب و کار شخصی  
با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر  
نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

## شروع کسب و کار شخصی

معیارها	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	
کار با مدیران شناخته شده	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

۲۷ درصد از پاسخ‌دهندگان علاقه‌مند به شروع کسب‌وکار شخصی خودشان هستند. عموماً نارضایتی از عدم توجه به ایده‌ها دارند و گویی شادابی و فرهنگ کاری‌ای که تجربه کردند، با انتظارشان مطابق نبوده است، پس به دنبال ایجاد کسب و کاری می‌روند که مسئولانه‌تر در اجتماع ظاهر می‌شود و می‌تواند انعطاف بیشتری نشان دهند و خودشان در مقام مالک کسب و کار به ایده‌های خلاقانه‌ی خودشان و دیگران بیشتر بپردازند.  
انگیزاننده‌ی شغلی آن‌ها به دست آوردن دستاوردهای شخصی‌ست.

**ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک تصمیم ۳ سال آینده‌ی بازار کار- جابجایی از شرکت فعلی**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### جابجایی از شرکت فعلی

معیارها	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
کار با مدیران شناخته شده	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	

شاید اینجا همان جایی باشد که لازم است این جمله را یادآوری کنیم که افراد مدیرانشان را ترک می‌کنند نه سازمان‌شان را. با توجه به داده‌های حاصل از نظرسنجی، ۲۳ درصد پاسخ دهندگان می‌خواهند سازمان فعلی‌شان را ترک کنند. داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر معیار بسیار مهمی برای افرادی است که تصمیم به جابجایی شغلی دارند. چرا که عدم وجود این رابطه، باعث می‌شود ادامه کار در شرکت فعلی برای کارکنان دشوار باشد. ریشه‌یابی علت ترک سازمان توسط مدیران منابع انسانی به آن‌ها کمک می‌کند تا در صورتی که این عامل، علت ترک بسیاری از کارمندان فعلی آن‌ها باشد، اقدامات لازم و جدی را پیش بگیرند. اینکه افراد بدانند وظایف شغلی که برایشان تعریف شده است، با هدف مشخصی طراحی شده که آن‌ها را در مسیر ارتقا و پیشرفت شغلی یاری می‌دهد و علاوه بر این سازمان عملکرد آن‌ها را ارزیابی و از آن‌ها قدردانی می‌کند، باعث می‌شود که معیارهایی همچون فرصت ارتقای شغلی و تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب به ترتیب دومین و سومین معیار با اهمیت برای اشخاصی باشد که به خاطر نبود آن تصمیم به ترک کار گرفته‌اند.

انگیزاننده‌ی شغلی این افراد رابطه و ارتباط است.

## ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک تصمیم ۳ سال آینده‌ی بازار کار- مهاجرت

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر شده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

۲۲ درصد از پاسخ‌دهندگان قصد جدی برای مهاجرت دارند.

می‌توان نتیجه گرفت که بخشی از انگیزه‌های افراد برای مهاجرت، استفاده از دانش و تکنولوژی روز است. به علاوه کارجویان علاوه بر امکان درآمد بالاتر تمایل دارند در محیط کاری پر انرژی و حرفه‌ای که ساعت کاری منعطفی دارد و در نتیجه تعادل میان کار و زندگی‌شان وجود دارد، مشغول به کار شوند. از طرفی می‌دانیم که موج امروز مهاجرت در تیم‌های Tech و Product بیشتر از سایر گروه‌های شغلی است، پس طبیعی است که معیارهایی مثل وجود امکان دورکاری و دانش و تکنولوژی روز برایشان مهم تر از سایر عوامل بوده است. یادگیری و انعطاف گرانگه انگیزه‌ی شغلی این گروه است.

**ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک تصمیم ۳ سال آینده‌ی بازار کار- ادامه به کار با شرایط فعلی**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

ادامه به کار با شرایط فعلی

معیارها	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
وجود امکان دورکاری	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	

افرادی که در این گروه قرار گرفتند عموماً نسبت به سایرین از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند و ۱۶ درصد پاسخ‌دهندگان را تشکیل می‌دهند. چرا که تمایلی به جابجایی و ... نشان ندادند و از شرایط فعلی خود راضی هستند. با نادیده گرفتن میزان حقوق و دستمزد که از مهم‌ترین معیارها برای هر فردی محسوب می‌شود، محیط کاری که در آن همکاران روابط فردی خوب و موثری با یکدیگر دارند، امنیت شغلی و عدم ترس از دست دادن شغل در آینده عامل بسیار تاثیرگذاری در میزان رضایت شغلی افراد است، به خصوص برای کسانی که ثبات شرایط را ترجیح می‌دهند. این افراد نه تنها از توجهی که شرکتشان به آن‌ها دارد رضایت دارند، بلکه از این که در شرکتی مشغول به کار هستند که در قبال مسائل اجتماعی خود را مسئول میداند، خوشحال هستند.

**ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک تصمیم ۳ سال آینده‌ی بازار کار- انجام کار به صورت فریلنس**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر شده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

انجام کار به صورت فریلنس

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	

۱۲ درصد از پاسخ‌دهندگان، گفته‌اند که امکان دور کاری برایشان بسیار مهم است، چرا که ترجیح می‌دهند خودشان مدیریت امور و زمانشان را در دست بگیرند.

ویژگی‌هایی مثل اهمیت به خلاقیت و امکان کسب تجربه‌های جدید نقش پر رنگی را در ذهن این افراد ایفا می‌کند، آنها ترجیح می‌دهند محیط‌های کاری متفاوت و شرکت‌هایی با خدمات و محصولات متفاوت را تجربه کنند، چرا که در امتحان کردن کارهای جدید روحیه سیری‌ناپذیری دارند و از روتین کاری و زندگی کاری کارمندی رنج می‌برند.

از آنجا که عموماً افراد سختکوش و پرعاری هستند، از کار کردن نمی‌ترسند، به ارزش آفرینی خودشان باور دارند و کارها را با رویکرد حل مسئله به اتمام می‌رسانند، بنابراین به تعادل بین کار و زندگی اهمیت کمتری می‌دهند.

در واقع عامل انگیزاننده‌ی شغلی آن‌ها، آزادی‌ست.

## اهمیت خروج ۴۰ درصد نیروی کار از بازار کار

آینده‌ی بازار کار به سمت great resignation می‌رود، همانطور که سال گذشته در امریکا ۳۰ درصد افراد از بازار کار خارج شده‌اند، در این نظرسنجی نیز ۴۰ درصد نیروی کار گفته‌اند که در شرکت فعلی‌شان نخواهند ماند و یا به صورت فریلنس به کسب و کارشان ادامه می‌دهند و یا کسب و کار شخصی خودشان را شروع می‌کند. و این آمار به مدیران ارشد و مالکان کسب و کار پیام واضحی می‌دهد که در آینده متخصصین، برخلاف گذشته که رویکرد قانع کردن کارفرما برای استخدام‌شان را داشتند، ترجیح می‌دهند برای خودشان کار کنند و دستاوردها و ارزش‌آفرینی‌هایی در مقیاس کوچک‌تر ایجاد کنند، به جای آنکه برای کارفرمایی کار کنند که پیشنهاد مشخص و جذابی به آنان نمی‌دهد.

پس نیاز است تا کارفرمایان رویکرد جدیدی را برای نگهداشت نیروهای متخصص خودشان داشته باشند تا جای بهتری برای کار کردن این نیروها باشند و آنان را از دست ندهند.

از هر ۶ نفر تنها ۱ نفر تمایل به  
ادامه‌ی کار با شرایط فعلی را دارد.

## چه کسانی از وضعیت فعلی راضی هستند؟

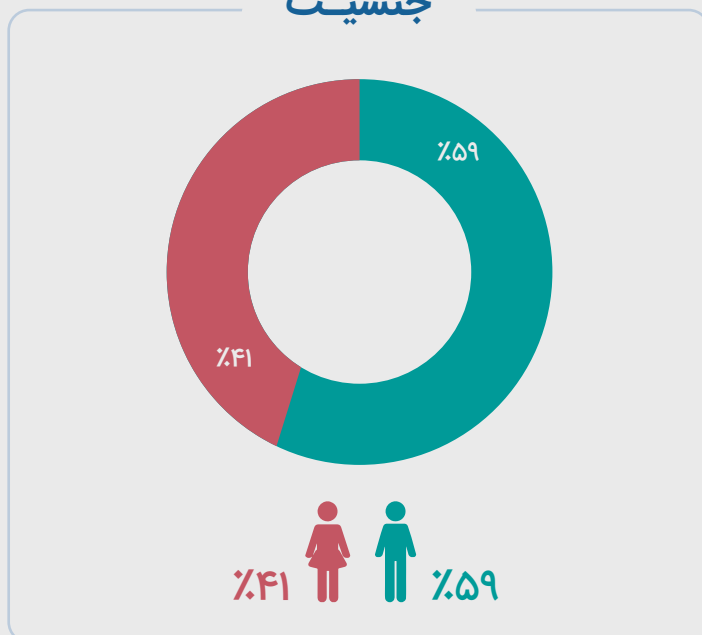
آقایان بیشتر از خانم‌ها از شرایط فعلی رضایت دارند، گروه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال و گروه شغلی حسابداری و مالی از سایر گروه‌های

شغلی راضی‌ترند، اما گروه‌های شغلی واردات و صادرات به واسطه‌ی شرایط در حال تغییر، به همراه گروه وکالت و تدریس

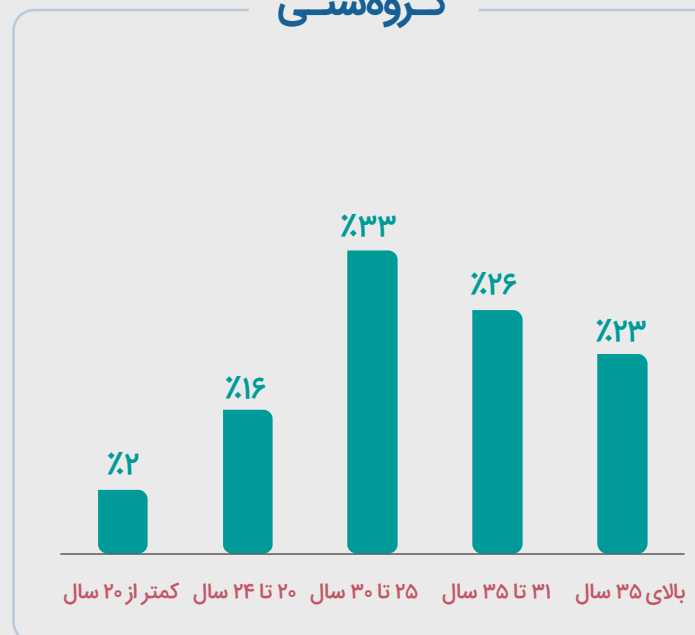
رضایت کمتری از شرایط کاری خود دارند.

دانش‌آموختگان رشته‌ی مدیریت از دانش‌آموختگان رشته‌های دیگر رضایت بیشتری از شرایط کنونی دارند.

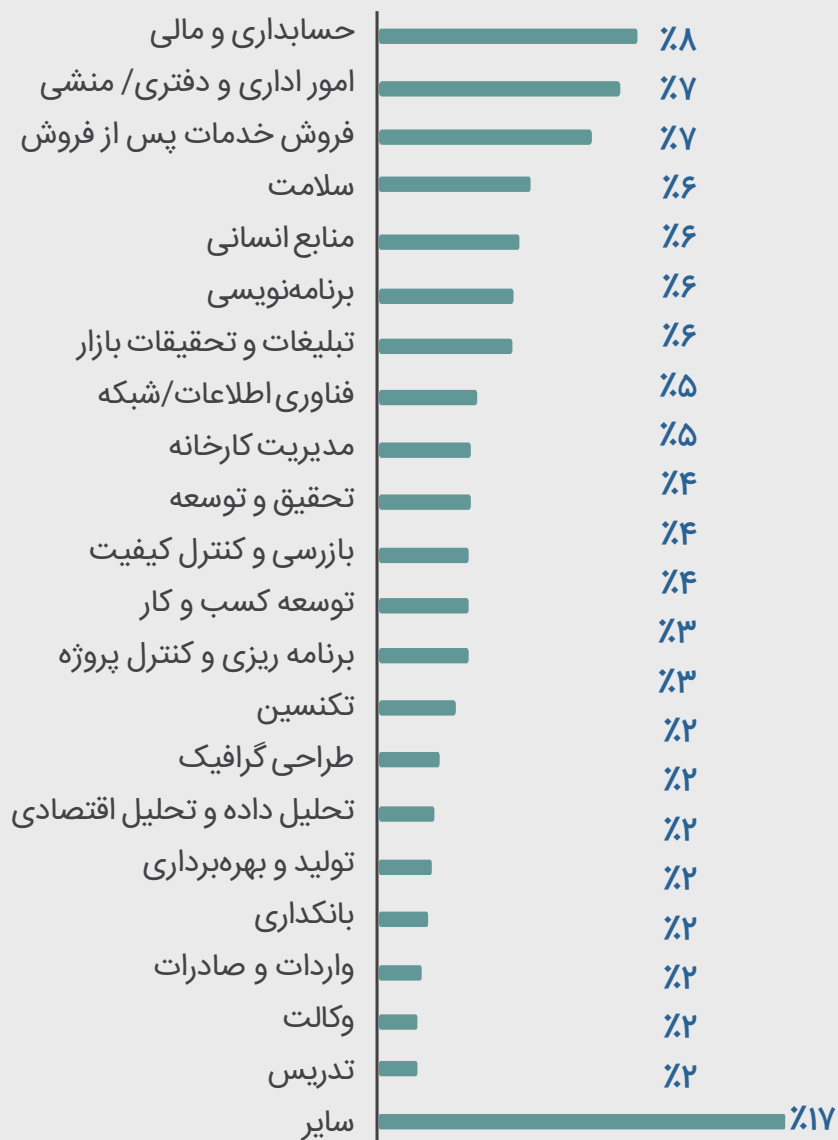
### جنسیت



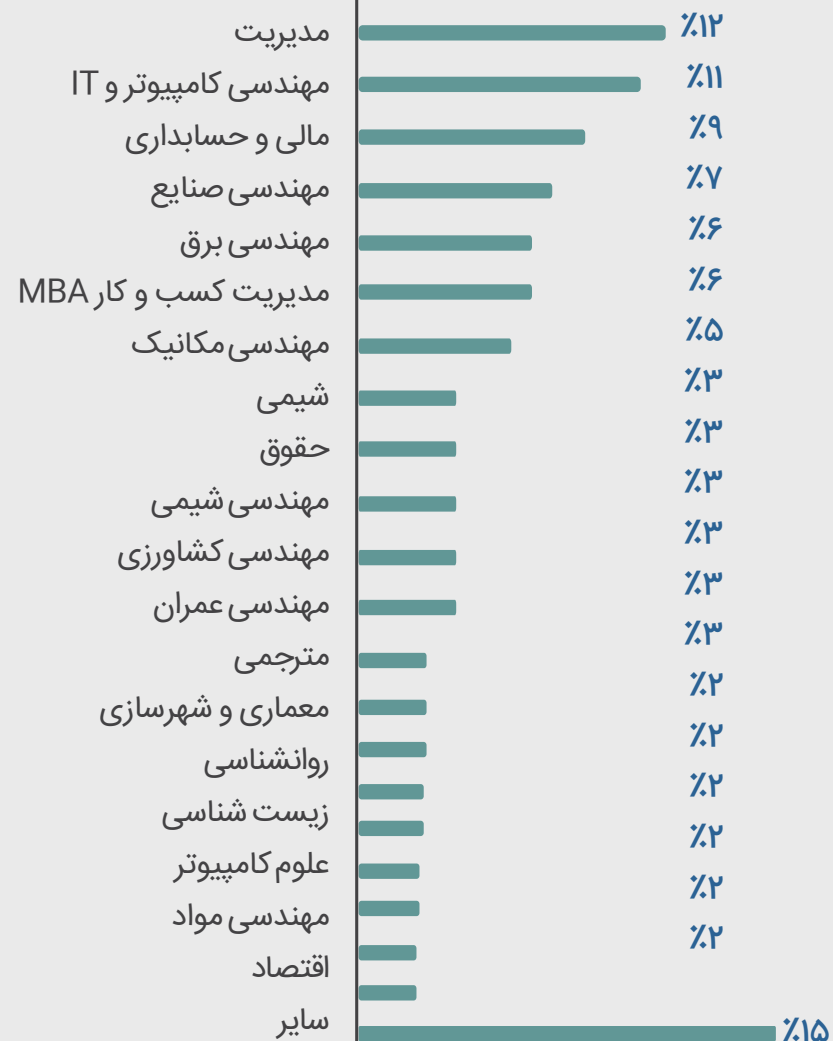
### گروه سنی



## گروه شغلی



## رشته تحصیلی



کدام گروه‌های شغلی در صدد مهاجرت هستند  
کدام گروه‌های شغلی می‌خواهند فریلنسر شوند؟



برای مشاهده‌ی نمودارهای جزئی مربوط به گروه‌های شغلی و اهداف در بازار کار نیاز به ورود به داشبورد

اختصاصی ایران‌تلنت را دارید، برای هماهنگی دریافت دسترسی با شماره‌ی زیر تماس بگیرید:

۰۲۱ - ۲۲ ۷۷۷ ۷۰۴

# بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

IranTalent

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی - حسابداری و مالی

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
ساعات کاری منعطف	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
وجود امکان دورکاری	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	

شاغلین این گروه به «مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان» تعلق می‌گیرد و «تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب» اهمیت زیادی می‌دهند، چرا که برخلاف گروه های شغلی مرتبط با Tech و Product که امکان دریافت حقوق‌های بالاتر از معمول را دارند، مشاغل این دسته رنج حقوقی پایین‌تری دارند. از ترکیب این دو عامل مهم می‌توان بسته‌های تشویقی اختصاصی مانند مزایای پایان سال مالی و انجام محاسبات مالی و... طراحی کرد که به جز بسته‌های جبران خدمات برند (که به تمامی افراد شرکت تعلق می‌گیرد) به این گروه به طور خاص ارائه شود. از آنجا که کارهای این گروه شغلی کارهای روتین و مشخصی است، طبیعی است که عاملی مثل جذابیت محصولات و خدمات کمتر اهمیت دارد.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی - فروش و خدمات پس از فروش**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### فروش خدمات پس از فروش

معیارها	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	

با توجه به ماهیت کارشان که به مشتریان مرتبط است، طبیعی‌ست که پاسخ‌دهندگان تیم فروش و خدمات پس از فروش با توجه به ماهیت کارشان بیش از هرچیزی به جذابیت محصول و خدمات شرکت اهمیت می‌دهند. چرا که خودشان محصول را دوست دارند و از طرفی می‌توانند با مشتریان نیز تعامل بهتری برقرار کرده و محصولشان را ارائه کنند. تیم فروش دوست دارند تا با مدیران شناخته شده کار کنند و به ارتقای شغلی و مسیر شغلی مشخص نیز اهمیت زیادی می‌دهند، بنابراین باید نردبان شغلی (Career Ladder) شفاف باشد و با آنان در این زمینه گفتگو شود. چرا که در تیم فروش، به دلیل ماهیت آن امکان یادگیری کمتری از گروه‌های شغلی مربوط به مشاغل فنی وجود دارد.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی - برنامه‌نویسی

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
داشتن امنیت شغلی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	

گروه شغلی برنامه‌نویسی به معیارهای فردی مثل «دورکاری» و «به روز بودن شرکت در استفاده از آخرین تکنولوژی‌ها» (و در نتیجه سهولت فرآیندهای کاری‌شان) اهمیت می‌دهند. آنها دوست دارند تا ماهیت کارشان یکنواخت نباشد و در عین حال، برایشان مهم است که بین کار و زندگی‌شان تعادل مناسبی وجود داشته باشد. از طرفی معیارهای محیطی مثل رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی، یا کار با مدیران شناخته شده از درجه‌ی اهمیت کمتری برای این گروه برخوردار است. بهتر است در استخدام این افراد، سازمان با انعطاف‌پذیری پیشنهادهایی ویژه این گروه را ارائه دهد، به عنوان مثال می‌توان برای تیم برنامه‌نویسی امکان دورکاری به صورت همیشگی و در بسته‌های نگهداشت منابع انسانی در نظر گرفت.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- تبلیغات و تحقیقات بازار**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با مدیران شناخته شده	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن امنیت شغلی	

رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی که به نوعی خوشنامی برند است، برای این شاغلین این گروه دارای اهمیت است. اما نکته‌ی جالب توجه برای این گروه، تمایل به دورکاری است، در واقع این گروه نیز علاقه‌دارند که به دورکاری - حتی بخشی از هفته- ادامه دهند.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- سلامت

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
ساعات کاری منعطف	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود امکان دورکاری	
کار با مدیران شناخته شده	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

سلامت

ماهیت کار این گروه نیز، کار خدماتی روتین است و طبیعی‌ست که در آن، ماهیت پویا و پرتکاپو و یا ایده‌های جدید برای کار وجود ندارد، بنابراین منطقی است که این معیار اهمیت کمتری برای این گروه شغلی دارد. از آنجا که این حوزه یک موضوع انسانی است، نوع نگاه مدیران ارشد و سازمان به شیوهی کسب و کار و مسئولیت‌های اجتماعی برای شاغلین این گروه مهم است.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- منابع انسانی

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### منابع انسانی

معیارها	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	
داشتن امنیت شغلی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	

یک محیط کاری ایده‌آل برای شاغلین منابع انسانی جایی است که در آن یاد می‌گیرند و از عملکرد آن‌ها تقدیر می‌شود. افرادی که در این گروه فعال هستند هم کار روتینی دارند ، گاهی احساس می‌کنند دیگر چیز جدیدی یاد نمی‌گیرند و دستاوردهای آنان دیده نمی‌شود. باید فرصت‌های رشد را برای این گروه فعال فراهم کرد و به آنان و دستاوردهایشان بها داد.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- تحقیق و توسعه

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن امنیت شغلی	
وجود امکان دورکاری	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

افراد این گروه، در ذات، کنجکاو و ریسک‌پذیر هستند و به دنبال ایجاد تغییرات هستند. آن‌ها اهل ساختن هستند و به همین دلیل کار با ماهیت پویا و پرتکاپو را دوست دارند و از چالش‌ها استقبال می‌کنند. باید به تیم تحقیق و توسعه آزادی و اختیار عمل داد و نباید جلوی جنب و جوش آنان را گرفت. به آن‌ها باید فرصت و فضا داد تا ایده‌هایشان را عملی کنند.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- فناوری اطلاعات و شبکه**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن رابطه خوب با مدیر حامی‌تگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
کار با مدیران شناخته شده	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	

همانطور که در خصوص گروه برنامه‌نویسی نیز گفته شد، امکان دورکاری به یک «باید» در این صنعت تبدیل شده است. علاوه بر آن زیرساخت‌های آماده و به روز سازمان به کیفیت انجام کار این گروه کمک به سزایی می‌کند.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- بازرسی و کنترل کیفیت**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

## بازرسی و کنترل کیفیت

معیارها	
داشتن امنیت شغلی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	

برای شاغلین در گروه بازرسی و کنترل کیفیت، معیار تعیین کننده «امنیت شغلی» است، آن‌ها دوست دارند تا محصولات و خدمات شرکت برایشان جذاب باشد و مزایایی بیشتر از حقوق دریافت کنند اما عواملی مانند ساعت کاری منعطف و یا دورکاری برایشان اهمیت کمتری دارد، از طرف دیگر برایشان برند مشتری (Customer Brand) مهم است.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- طراحی و گرافیک

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
کار با مدیران شناخته شده	

این گروه شغلی از مشاغل پر تقاضای بازار است، شاغلین در این گروه عموماً خلاق و پرشور هستند و محیط کاری ایده‌آلشان به ماهیت کاری‌شان که نیازی به حضور در محل شرکت ندارد، منطبق است. سازمان به ایده‌هایشان اهمیت می‌دهد و برای ذوق هنری آنان ارزش قائل است. سازمان‌ها در آینده باید بدانند که طراحان و گرافیک‌ها تمایل کمتری به حضور تمام وقت در محل کارشان دارند.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- مدیریت کارخانه

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### مدیریت کارخانه

معیارها	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	

برای این گروه وجود یک مدیر خوشنام که بتواند تصمیمات درستی برای آنها بگیرد و در مقابل آنها نیز به او اعتماد کنند، بسیار مهم است اما به دلیل ذات شغلشان که امکان دورکاری در آن وجود ندارد، این معیار برایشان اهمیت کمتری دارد.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- توسعه کسب‌وکار

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با مدیران شناخته شده	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	

در این گروه به واسطه تقاضای زیاد بازار کار، موقعیت‌های شغلی فراوانی وجود دارد در نتیجه شاغلین این گروه، محافظه‌کاری کمتری دارند و به امنیت شغلی کمتر اهمیت می‌دهند.

اما به پویا بودن شغلشان و روحیه‌ی حمایتگر شرکت از ایده‌هایشان اهمیت می‌دهند. آن‌ها می‌خواهند برای مدیری کار کنند که فرد خوشنامی‌ست و راهکارهای آنان را می‌شنود.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- برنامه‌ریزی و کنترل پروژه**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن امنیت شغلی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود امکان دورکاری	

افرادی که در زمینه برنامه‌ریزی و کنترل پروژه فعال هستند، به چالش و پویایی در کار اهمیت می‌دهند و برایشان توسعه فردی نیز اهمیت دارد. آنها می‌خواهند در شرکتی کار کنند که به روز است، همراه با تکنولوژی حرکت می‌کند و در شنیدن و اجرای ایده‌های جدید روحیه بازی دارد. آنها به واسطه ارتباط زیادی که با بخش‌های مرتبط سازمان دارند، به معیارهایی همچون وجود امکان دورکاری کمتر اهمیت داده‌اند و در عوض علاقه‌مند به کار کردن در فضایی هستند که امکان ارتقا وجود داشته و مسیر شغلی نیز شفاف باشد.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- تولید و بهره‌برداری

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
داشتن امنیت شغلی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	
کار با مدیران شناخته شده	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	

تولید و بهره‌برداری

امنیت شغلی مهم‌ترین دغدغه شاغلین گروه تولید و بهره‌برداری است. آنها نیز می‌خواهند تا در شرکتی کار کنند که در استفاده از ابزارها، دانش و تکنولوژی به روز باشد. آنها در فرایندهای تولید به پیدا کردن راه‌های جدید برای انجام کارها علاقه‌مند هستند و برایشان مهم است که دیده شوند.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- واردات و صادرات

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### واردات و صادرات

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن امنیت شغلی	
ساعات کاری منعطف	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود امکان دورکاری	

گروه شغلی واردات و صادرات به ماهیت کار پویا و پرتکاپو اهمیت می‌دهند. آنها به واسطه حساسیت کارشان و هماهنگی‌های مهمی که می‌بایست به درستی انجام دهند، به روحیه قدردانی در سازمان اهمیت خاصی می‌دهند و دوست دارند که رابطه خوبی با مدیرشان داشته باشند. مطابق با داده‌های نظرسنجی، این گروه بیشتر از سایر گروه‌های شغلی از وضعیت فعلی ناراضی هستند.

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- تدریس

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
ساعات کاری منعطف	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
کار با مدیران شناخته شده	

ماهیت این کار متنوع و مستقل است، پس منطقی‌ست که برای شاغلین این گروه به پویا و پرتکاپو بودن کار اهمیت کمتری می‌دهد. تاثیر مثبت فراگیری دوره‌های آنلاین و دورکاری در گروه شغلی تدریس مشهود است. آنها علاوه بر وجود امکان دورکاری، به ساعت کاری منعطف هم بسیار اهمیت می‌دهند. به دلیل اینکه تدریس شغلی فردی و نه تیمی است، کار با مدیران شناخته شده برای‌شان اهمیت کمتری دارد؛ اما دوست دارند تا رابطه خوب و موثری با همکاران خود داشته باشند. عامل‌هایی مثل جذابیت محصولات و خدمات شرکت نیز از معیارهای تعیین‌کننده برایشان نیست.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- روزنامه‌نگاری و تولید محتوا**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### روزنامه‌نگاری و تولید محتوا

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	

روزنامه‌نگاران و متخصصان تولید محتوا دورکاری برای‌شان عامل بسیار مهم و تعیین کننده است. از طرفی برای‌شان مهم است که در سازمانی مشغول باشند که نسبت به جامعه خود مسئول باشد و مسئولیت‌های اجتماعی را نادیده نگیرد. از آنجایی که ایده‌پردازی بخش جدایی‌ناپذیر شغل روزنامه‌نگاری و محتوا است، افراد شاغل در این عرصه به پذیرا بودن ایده‌های جدید از طرف سازمان اهمیت بسیاری می‌دهند و برای آنها مهم است که نظرات‌شان شنیده شود. از طرفی جذابیت محصول و خدمات کسب‌وکار باعث می‌شود که با اشتیاق بیشتری کار کنند، آن‌ها به عاملی مثل امنیت شغلی و کار با مدیران شناخته شده کمتر اهمیت می‌دهند.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- نقشه کشی و معماری**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
کار با مدیران شناخته شده	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود امکان دورکاری	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
ساعات کاری منعطف	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن امنیت شغلی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

معماران به کار با معمارهای شناخته شده اهمیت ویژه‌ای می‌دهند، چرا که باعث رشد و توسعه‌ی فردی آنان می‌شود و به همین دلیل است که آتلیه‌های معماری به برندینگ آتلیه‌ی‌شان اهمیت می‌دهند. مهم است که محیط کاری نقشه کشی و آتلیه علاوه بر پویا و پر انرژی بودن، محلی باشد که در آن از عملکرد همه افراد تقدیر می‌شود و نقش آنان در موفقیت‌های بزرگ دیده می‌شود.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- طراحی صنعتی UI و UX**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
ساعات کاری منعطف	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	

افرادی که در گروه طراحی صنعتی UI و UX فعال هستند، به امکان دورکاری و ساعت کاری منعطف اهمیت می‌دهند. از آنجا که زیرمجموعه‌ای از گروه Tech و Product هستند به برند مشتری (Customer Brand) هم اهمیت زیادی می‌دهند.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- تحلیل داده و تحلیل اقتصادی**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

تحلیلگران داده و تحلیلگران اقتصادی علاوه بر امکان دورکاری، برای‌شان مهم است در سازمانی کار کنند که از ابزارهای به روزی استفاده می‌کند و در زمینه دانش و تکنولوژی به روز است. آنها اساساً به فرصت‌های یادگیری و چالش‌های جدید علاقه‌مند هستند و به همین دلیل به فرصت‌های توسعه فردی و کار پرتکاپو روی خوش نشان می‌دهند.  
 از طرف دیگر برای‌شان اهمیت کمتری دارد که مدیران‌شان شناخته شده هستند و یا سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی چه رویکردی دارد.

**بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه شغلی- امور اداری و دفتری / منشی**  
 با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

معیارها	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
کار با مدیران شناخته شده	
وجود امکان دورکاری	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

افرادی که امور اداری را انجام می‌دهند پیش از هرچیز می‌خواهند تا خیال‌شان از بابت شغل‌شان راحت باشد، به عبارتی به خاطر اعتمادی که به آن‌ها وجود دارد و تاثیرگذاری‌ای که در پیشبرد امور دارند، می‌خواهند فرصت ساختن «رابطه خوب و موثر با همکاران» را داشته باشند و در آن جایگاه تثبیت شوند. آن‌ها از انجام دادن کارهای روتین و منظم لذت می‌برند، پس معیارهایی مثل کار با ماهیت پویا و یادگیرنده و حمایت شرکت از ایده‌های نوپا که در آن‌ها فرد با وضعیت عدم قطعیت زیادی مواجه می‌شود، از کم‌اهمیت‌ترین معیارهای انتخاب آنان است. در پروسه آشناسازی (Orientations) و معرفی آنان به عنوان افراد جدید به تیم، به حساسیت و اهمیت‌شان در ساختار تاکید کنید تا نقش خودشان را در سازمان‌تان درک کنند.

# بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

IranTalent

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### نیروگاهی

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	

### تولیدی

معیارها	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### مخابراتی

معیارها	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	

### فناوری اطلاعات / نرم افزار

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### فروشگاهها و مراکز خرده فروشی

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود امکان دورکاری	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

### دارویی

معیارها	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
وجود امکان دورکاری	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### نفت و گاز

معیارها	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با مدیران شناخته شده	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	

### کالاها و خدمات مصرفی

معیارها	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
وجود امکان دورکاری	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### وسایل نقلیه و خودرو

معیارها	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
ساعات کاری منعطف	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
وجود امکان دورکاری	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

### بانکداری

معیارها	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن امنیت شغلی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود امکان دورکاری	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
حمایت شرکت از ایده‌های نو و خلاقانه در کار	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### ساختمانی/ساخت و ساز

معیارها	
کار با مدیران شناخته شده	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	

### مسافرتی، هتل داری و توریستی

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
ساعات کاری منعطف	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با مدیران شناخته شده	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### رسانه‌ها و انتشارات

معیارها	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود امکان دورکاری	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
ساعات کاری منعطف	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	

### مالی و سرمایه‌گذاری و تحلیل کسب و کار

معیارها	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
کار با مدیران شناخته شده	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
وجود امکان دورکاری	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### حمل و نقل/جستیک

معیارها	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن امنیت شغلی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود امکان دورکاری	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
ساعات کاری منعطف	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

### مراکز آموزشی و موسسات و مدارس

معیارها	
کار با مدیران شناخته شده	
وجود امکان دورکاری	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن امنیت شغلی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### مراکز آموزشی - دانشگاهها

معیارها	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
کار با مدیران شناخته شده	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
وجود امکان دورکاری	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
ساعات کاری منعطف	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

### حقوقی

معیارها	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
داشتن امنیت شغلی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود امکان دورکاری	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### مراکز خیریه و سازمان های غیر دولتی/NGO

معیارها	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود امکان دورکاری	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	

### پنجمه

معیارها	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود امکان دورکاری	
ساعات کاری منعطف	
کار با مدیران شناخته شده	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	

## بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک صنایع

با توجه به اینکه معیار «حقوق و دستمزد» با اختلاف از سایر عوامل ذکر شده، بالاتر بود، این شاخص در جدول ذکر نشده و سایر معیارها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

### بیمارستانها و مراکز درمانی

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
محیط کاری شاد و جوان و پرا انرژی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	

# بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک سوابق کاری

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent

## بدون سابقه

معیارها	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	
داشتن امنیت شغلی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

## کمتر از ۲ سال

معیارها	
وجود امکان دورکاری	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
ساعات کاری منعطف	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	

## ۲۵ سال

معیارها	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود امکان دورکاری	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن امنیت شغلی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	

## ۱۰ سال

معیارها	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن امنیت شغلی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	

## بیش از ۱۰ سال

معیارها	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با مدیران شناخته شده	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن امنیت شغلی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود امکان دورکاری	

# بررسی ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک رده‌های سازمانی

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent

معیارها	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود امکان دورکاری	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	

هرچه رده‌ی سازمانی افراد بالاتر می‌رود آن‌ها علاقه‌مند به

انجام کارهای چالشی هستند و بیکنواخت شدن و انجام مداوم

کارهای روتین، آنها را رفته رفته خسته و فرسوده می‌کند.

## کارمند

معیارها	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	
ساعات کاری منعطف	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	

## کارشناس

معیارها	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن امنیت شغلی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
ساعات کاری منعطف	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود امکان دورکاری	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	

## کارشناس ارشد

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
ساعات کاری منعطف	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود امکان دورکاری	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	

## مدیر ارشد و بالاتر

معیارها	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با مدیران شناخته شده	
وجود امکان دورکاری	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن امنیت شغلی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	

# ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک گروه سنی

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

IranTalent

کمتر از ۲۰ سال

معیارها	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
وجود امکان دورکاری	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن امنیت شغلی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	

در دهه‌ی ۲۰ تا ۳۰ سالگی، محیط کاری ایده‌آل

جایی است که فضای پرانرژی و جوانی دارد.

## ۲۰ تا ۲۴ سال

معیارها	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود امکان دورکاری	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
ساعات کاری منعطف	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن امنیت شغلی	
کار با مدیران شناخته شده	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	

## ۲۵ تا ۳۰ سال

معیارها	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
ساعات کاری منعطف	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
وجود امکان دورکاری	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
داشتن امنیت شغلی	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
کار با مدیران شناخته شده	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

## ۳۱ تا ۳۵ سال

معیارها	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با مدیران شناخته شده	
داشتن امنیت شغلی	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
ساعات کاری منعطف	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	
وجود امکان دورکاری	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	

## بالای ۳۵ سال

معیارها	
رویکرد سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی	
کار با مدیران شناخته شده	
تقدیر و قدردانی از عملکرد خوب	
جذابیت محصولات و خدمات شرکت	
حمایت شرکت از ایده های نو و خلاقانه در کار	
به روز بودن شرکت در استفاده از دانش و تکنولوژی	
داشتن رابطه خوب با مدیر حمایتگر و مربی	
داشتن روابط خوب و موثر با همکاران	
داشتن امنیت شغلی	
مزایایی که علاوه بر حقوق به کارمندان تعلق می‌گیرد	
کار با ماهیت پویا و پرتکاپو	
فرصت ارتقا و مسیر شغلی مشخص	
وجود تعادل بین کار و زندگی شخصی	
داشتن فرصت یادگیری و توسعه فردی در شرکت	
ساعات کاری منعطف	
وجود امکان دورکاری	
محیط کاری شاد و جوان و پر انرژی	

ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک

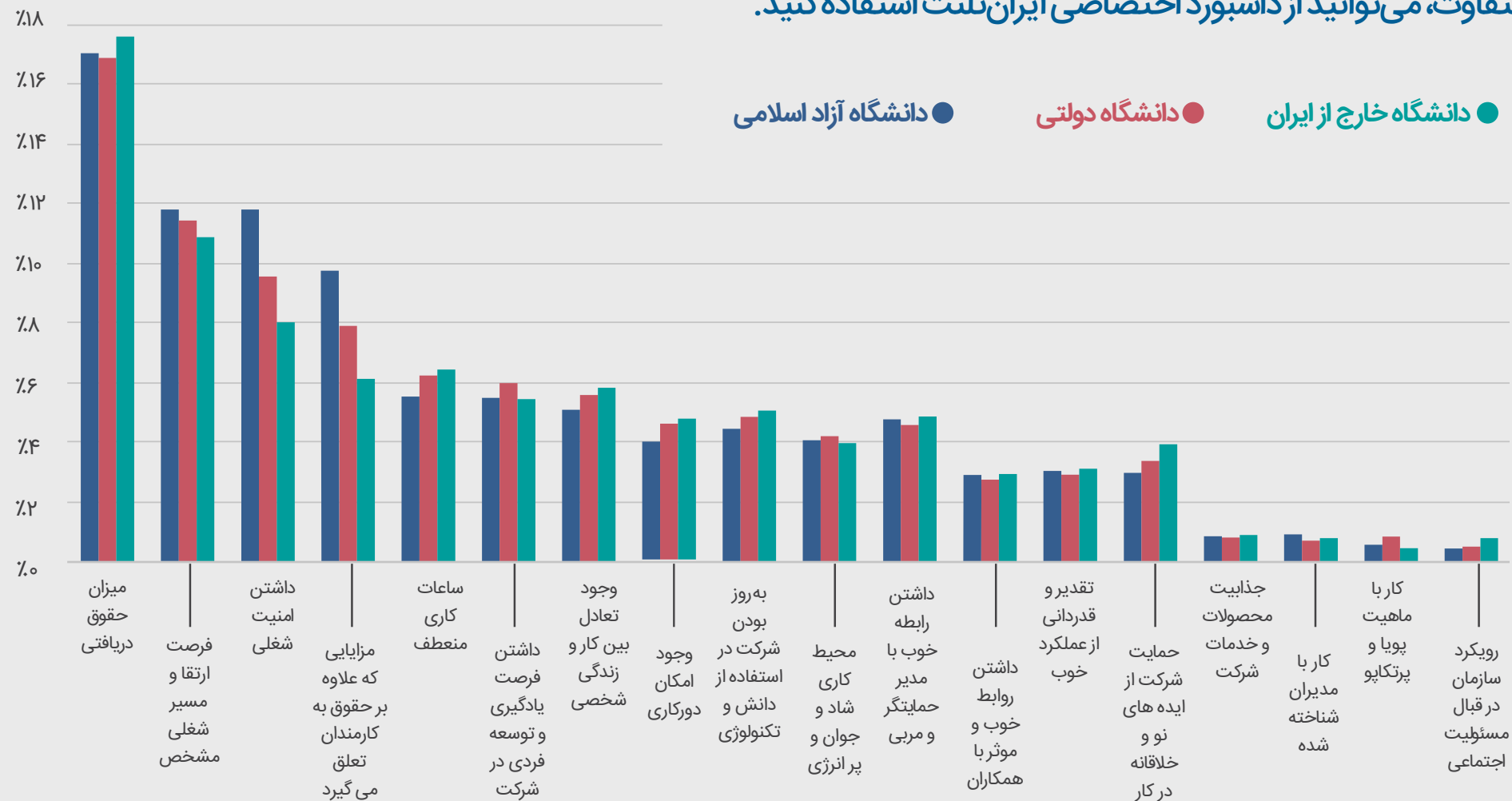
فارغ التحصیلان دانشگاه‌های مختلف

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

IranTalent

## این نمودار دیدگاه کلی شرکت کنندگان به تفکیک فارغ التحصیلان دانشگاه‌های مختلف نشان می‌دهد.

از آن‌جا که الزاما، دانشگاه محل تحصیل و رشته تحصیلی ارتباط مستقیمی با شغل افراد ندارند، نمی‌توان این عامل را به تنهایی معنا کرد، برای تحلیل ویژگی‌های محل کار ایده‌آل برای فارغ التحصیلان رشته‌های مختلف در گروه‌های شغلی و رده‌های سازمانی متفاوت، می‌توانید از داشبورد اختصاصی ایران تلنت استفاده کنید.



## ویژگی‌های محیط کاری ایده‌آل به تفکیک جنسیت

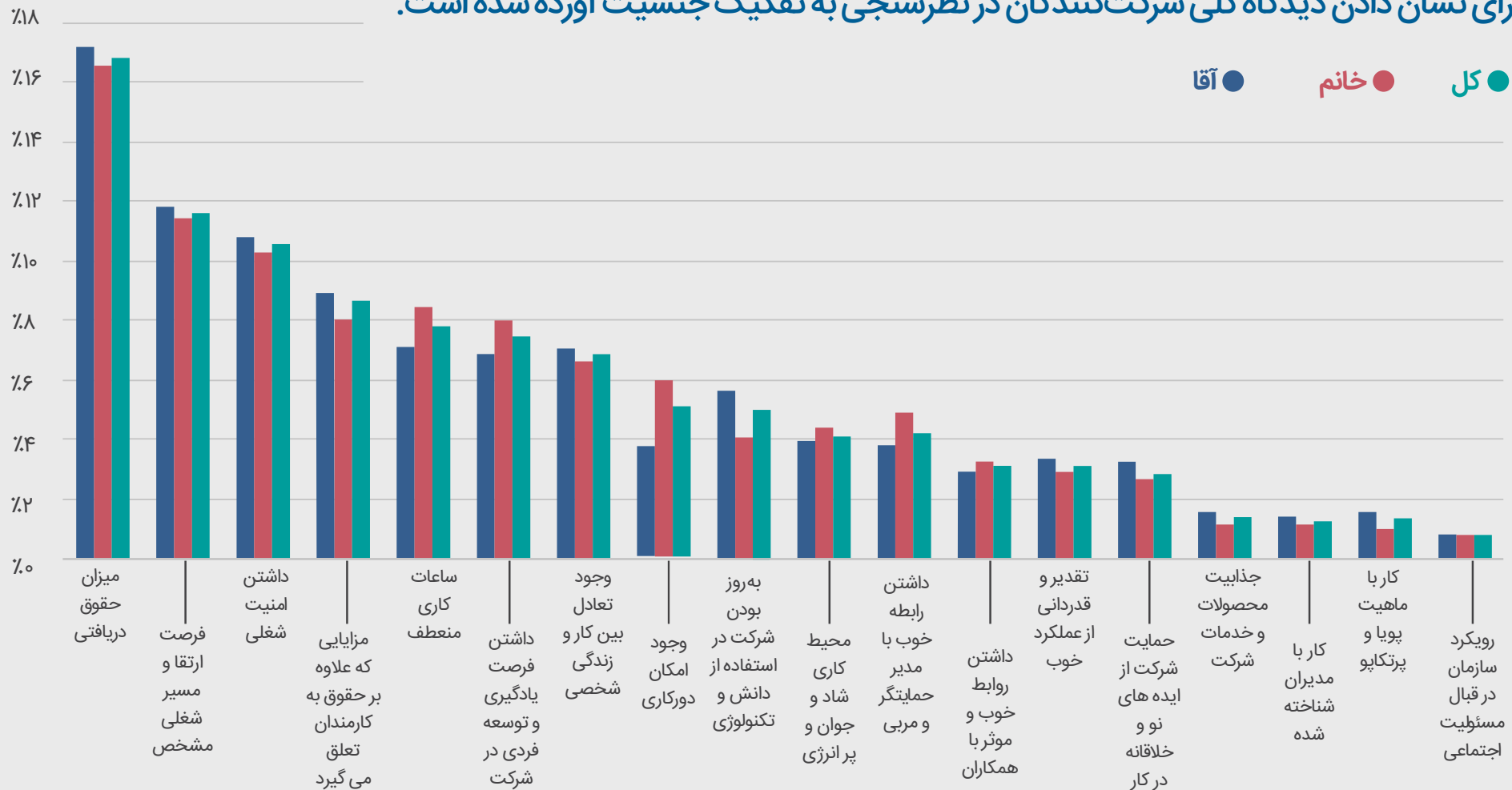
[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent

## میزان اهمیت معیارهای محل کار بر اساس جنسیت

جنسیت به تنهایی نمی‌تواند عامل تعیین‌کننده‌ای باشد بلکه در ارتباط با سایر عوامل، مثل گروه شغلی و رده‌ی سازمانی معنادار خواهد بود که در داشبورد اختصاصی ایران تلنت می‌توانید تاثیر این عامل را در ارتباط با سایر عوامل بسنجید، نمودار روبرو، تنها برای نشان دادن دیدگاه کلی شرکت‌کنندگان در نظرسنجی به تفکیک جنسیت آورده شده است.



ارائه‌ی راهکار

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent

## سه ذهنیت اصلی برای ساختن برند کارفرمایی

با توجه به اینکه ماهیت برند، شهرت ما نزد دیگران و قولی است که آنها از ما پذیرفته‌اند، برای ساختن

برند کارفرمایی نیاز است که با سه ذهنیت اصلی آشنا شویم:

### ۱۰۱ عدم توجه به برند کارفرمایی هزینه‌های بسیار زیادی دارد

البته که این هزینه پنهان بوده و ممکن است در ابتدا متوجه نشویم که در حال تحمیل چه هزینه‌ای به آینده کسب و کارمان هستیم، اما بعد از سال‌ها ناگزیر خواهیم بود تا هزینه‌های زیادی را پرداخت کنیم.

سرمایه‌گذاری روی برند کارفرمایی امروز، راهکاری برای مدیریت هزینه‌های آینده خواهد بود. از طرف دیگر برای‌شان اهمیت کمتری دارد که مدیران‌شان شناخته شده هستند و یا سازمان در قبال مسئولیت اجتماعی چه رویکردی دارد.

## ۵۲ ساختن برند کارفرمایی نیازمند زمان و صبر است

برای آن که تلاش‌های مان در حوزه برند کارفرمایی دیده شود و به ثمر بنشیند، نیاز است تا صبر داشته باشیم. برای فهم این ذهنیت نیاز است تا مدل ذهنی به اسم «جرم بحرانی» را بشناسیم که پیشینه‌ای در فیزیک هسته‌ای دارد. برای شکافت هسته‌ای به حد مشخصی از اورانیوم نیاز است و اگر مقدار کمتری از اورانیوم در اختیار داشته باشیم، شکافت هسته‌ای اتفاق نمی‌افتد. در طی این فرایند هرچه اورانیوم اضافه کنیم (تا زمانی که به آن حد مشخص برسد) باز هم شکافت هسته‌ای اتفاق نمی‌افتد. در نهایت با اضافه کردن مقدار بسیار کمی از اورانیوم در انتهای پروسه، اورانیوم به حد مشخص می‌رسد و شکافت هسته‌ای رخ می‌دهد و کسی به سادگی نمی‌تواند آن را متوقف کند.

در مفاهیمی همچون برند که در آن جرم بحرانی کاربرد دارد، افراد و سازمان‌ها تصور می‌کنند که تلاش‌ها و فعالیت‌های‌شان در راستای ساختن برند کارفرمایی نتیجه‌بخش نیست. در حالی که اگر چه ممکن است در ابتدا دیده نشود اما تمام تلاش‌ها باعث نزدیک شدن ما به هدفمان می‌شود (همان افزایش جرم در مدل ذهنی جرم بحرانی). ممکن است برای ساختن برند کارفرمایی، کمپین‌های مختلفی طراحی و اجرا کنید، به نمایشگاه کار بروید، شروع به پرداختن به برند کارفرمایی در شبکه‌های اجتماعی‌تان کنید و نتیجه محسوسی مشاهده نکنید. فراموش نکنید که زمانی که به جرم بحرانی برسید، ممکن است دیگر نیاز به انجام دادن فعالیت‌های بسیار بزرگ نداشته باشید و تا مدت‌ها در ذهن کارفرمایان و کارجویان قرار داشته باشید. بنابراین مهم است که تا پیش از رسیدن به نقطه مطلوب، دست از تلاش نکشید.

## متمرکز باشید ۰۳

هیچ کس نمی‌تواند همه چیز برای همه کس باشد. کسانی که شهرتی نزد دیگران دارند و قول آن‌ها توسط عموم پذیرفته شده، تصمیم گرفته‌اند که چه قولی بدهند، انتخاب کرده‌اند که به چه چیزی شهرت داشته باشند و برند آن‌ها یادآور چه چیزی باشد.

هیچ خودرویی نمی‌تواند همزمان هم زیبا باشد، هم امن باشد، هم اسپورت باشد و... Toyota روی هزینه‌ها و قابل اعتماد بودنش مانور می‌دهد، اگر چه که امنیت هم دارد ولی ایمنی ادعای اصلی این برند نیست اما Volvo ادعا می‌کند که امن است، BMW می‌گوید اسپورت و جوان‌پسند است، Benz روی بیزنسی بودن تمرکز می‌کند و... بنابراین یکی از چیزهایی که باید در برندینگ (هر نوع برندینگ) یاد بگیریم این است که باید انتخاب کنیم می‌خواهیم چه چیزی باشیم؟ باید تمام فعالیت‌ها و تلاش‌های مان برای ساختن برند کارفرمایی جهت‌دار و هدفمند بوده و پیام‌های مان در یک راستا باشد و تنها یک ویژگی را به یاد مخاطب بیاندازیم.

بنابراین شما باید تصمیم بگیرید که می‌خواهید با کدام ویژگی شناخته شوید و چه ذهنیتی از برند کارفرمایی خود در افراد ایجاد کنید.

## ۶ نکته کلیدی برای ساخت و تقویت برند کارفرمایی

### ۱. هم‌افزایی برند مشتری و برند کارفرمایی:

برند مشتری قوی باعث می‌شود تا برند کارفرمایی نیز تقویت شود. برای مثال سازمانی که برند مشتری قدرتمندی دارد، می‌تواند از تیم مارکتینگ خود برای نحوه ارائه و نمایش چهره سازمان در بین افراد، کمک بگیرد تا منجر به تقویت برند کارفرمایی نیز شود. (تیم منابع انسانی هم‌پای تیم مارکتینگ از برند مشتری برای تقویت برند کارفرمایی کمک بگیرد.)

### ۲. ارزش پیشنهادی متمرکز (EVP):

هر دپارتمان منابع انسانی باید ارزش‌های خاص خود را برای ارائه به کارکنان خود اتخاذ کند. ارزش‌های پیشنهادی کارفرمایی در ۵ گروه قرار می‌گیرند:

- ارزش‌های پیشنهادی مبتنی بر حقوق، پاداش و مزایا و .... (مثال: سازمانی که حقوق و دستمزد بالایی را برای کارکنان خودش در نظر گرفته است.)
- ارزش‌های پیشنهادی مبتنی بر افراد سرشناس و خبره. (مثال: سازمان‌هایی با مدیران و مشاوران مطرح)
- ارزش‌های پیشنهادی مبتنی بر فرصت رشد و ارتقای فردی. (مثال: استارت‌آپ‌های تازه تاسیس شده)
- ارزش‌های پیشنهادی مبتنی بر برند کارفرمایی سازمان. (مثال: سازمان‌های بین‌المللی و موفق)
- ارزش‌های پیشنهادی مبتنی بر فرصت‌های شغلی جذاب. (سازمان‌های خیریه با موقعیت‌های شغلی جذاب و راضی‌کننده.)

پس با توجه به ارزش‌هایی که در بالا ذکر شد، به کارفرمایان توصیه می‌شود تا با در نظر گرفتن ماهیت صنعت، مشاغل و سازمان خود، نقاط قوت و ضعف موجود در بازار کار از دیدگاه کارجویان را شناسایی و ارزش‌هایی را انتخاب کنند که سطح رضایت بالاتری را برای افراد به ارمغان می‌آورد.

# نکته

پس از اینکه ارزش پیشنهادی برند کارفرمایی شما تعیین شد، آن را مخابره و ارائه کنید. شرکت‌های مطرح دنیا برای

گروه‌های شغلی مختلف، برای گروه‌های شغلی متفاوت، ارزش‌های شغلی متفاوتی را در نظر و اعلام می‌کنند.

برای مثال برای کارجویان تازه فارغ‌التحصیل شده اعلام می‌کنند که به آن‌ها فرصت کار کردن با برترین مدیران و

کارشناسان سرشناس اعطا می‌شود.

در صورتی که سازمان نتواند ارزش پیشنهادی خود را متناسب با نقاط قوتش و به درستی شناسایی کند، نه تنها به برند

کارفرمایی خود کمک نمی‌کند بلکه با ارائه وعده دروغین باعث تضعیف برند کارفرمایی می‌شود.

## معیارهایی که باعث دلبستگی کارکنان شرکت به برند کارفرمایی شرکت می‌شود: ۰۳

شاید شما هم شنیده باشید که یک مشتری ناراضی می‌تواند روی ذهن دیگر مشتریان بالقوه یک برند تاثیر بگذارد و عکس آن نیز صادق است. اگر سازمان شما به مواردی مانند پرداخت سر وقت حقوق و مزایای کارکنان، به روز بودن تکنولوژی و تجهیزات شرکت، طراحی خوب و خلاقانه و سایر مواردی که باعث دلبستگی بیشتر افراد به سازمانشان می‌شود، توجه می‌کند به صورت ناخودآگاه تاثیر مثبت‌تری روی ذهن افراد می‌گذارد.

## فعال بودن دپارتمان منابع انسانی برای پیاده‌سازی ارزش‌های پیشنهادی کارفرمایی: ۰۴

به شرکت‌ها توصیه می‌شود تا در رویدادهای مختلف به ویژه رویدادهای منابع انسانی و نمایشگاه‌های کار حضور فعالانه داشته باشند و صدای برند خود را به گوش افراد برسانند.

## ۵ حضور فعال در شبکه‌های اجتماعی:

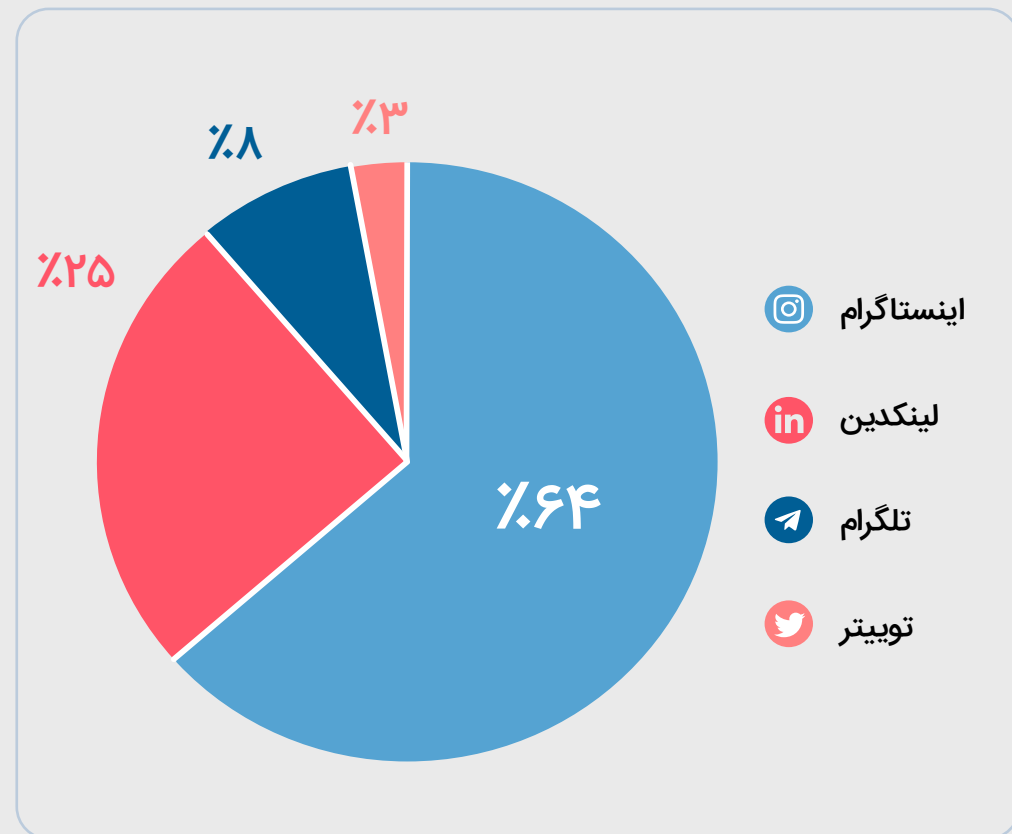
به شرکت‌ها توصیه می‌شود تا در شبکه‌های اجتماعی حضور فعالانه داشته باشند و حتی صفحه اجتماعی خاصی را به برند کارفرمایی خود اختصاص دهند. ن نکته بسیار مهم دیگری که برخی از شرکت‌ها به آن توجه بسیار زیادی ندارند، نحوه تعاملات آن‌ها با کاندیدهای استخدامی است. به فرض مثال مراحل و فرآیندهای استخدامی که از بدو شروع مصاحبه تا مراحل استخدام و یا حتی رد شدن کارجو طی می‌کنند. مورد دیگر توجه و پایش اخبار و صحبت‌هایی است که پیرامون برند کارفرمایی آن‌ها در شبکه‌های اجتماعی صورت می‌گیرد. به فرض مثال اگر در مورد برند آن‌ها شکایت‌هایی در مورد آزار مطرح می‌شود، سریعاً به آن رسیدگی کنند و به تعاملانشان با افراد توجه ویژه‌ای داشته باشند.

## ۶ توجه کردن به فرآیندهای همسان‌سازی نیرو با سازمان و فرایندهای خروج نیرو (آنبوردینگ و آفبوردینگ):

نحوه معرفی نیروی جدید به شرکت در بدو ورود، آموزش او و تعیین کردن منتور برای فرد جدید و ... از نقاط تعاملی بسیار مهمی است که افراد درباره آن صحبت می‌کنند. همچنین افراد پس از ترک شرکت در مورد برند کارفرمایی شما صحبت می‌کنند. به فرض مثال برگزاری مراسم قدردانی از نیرو برای اینکه تصویر مثبتی از برند کارفرمایی در ذهن او باقی بماند.

برای ساختن برند کارفرمایی‌تان باید استراتژی محتوایی درست و دقیقی برای دو شبکه‌ی اجتماعی لینکدین و اینستاگرام تدوین کنید. نتایج نشان می‌دهد، مهم است که در لینکدین به طور مجزا و با رویکرد تعاملی حضور داشته باشید.

مشارکت کنندگان در کدام شبکه‌های اجتماعی برند کارفرمایی محبوب خود را دنبال می‌کنند؟



آنچه در گزارش اختصاصی خواهید دید:

◆ داشبورد گزارش ساز ایران تلنت به شما این امکان را می دهد تا با انواع فیلترها بر روی تمامی داده های جمع آوری شده در این نظرسنجی بررسی و تحلیل عمیق تری متناسب با نیاز شرکت خود داشته باشید. با این ابزار می توانید پاسخ سوالات زیر را برای برند کارفرمایی خود بیابید:

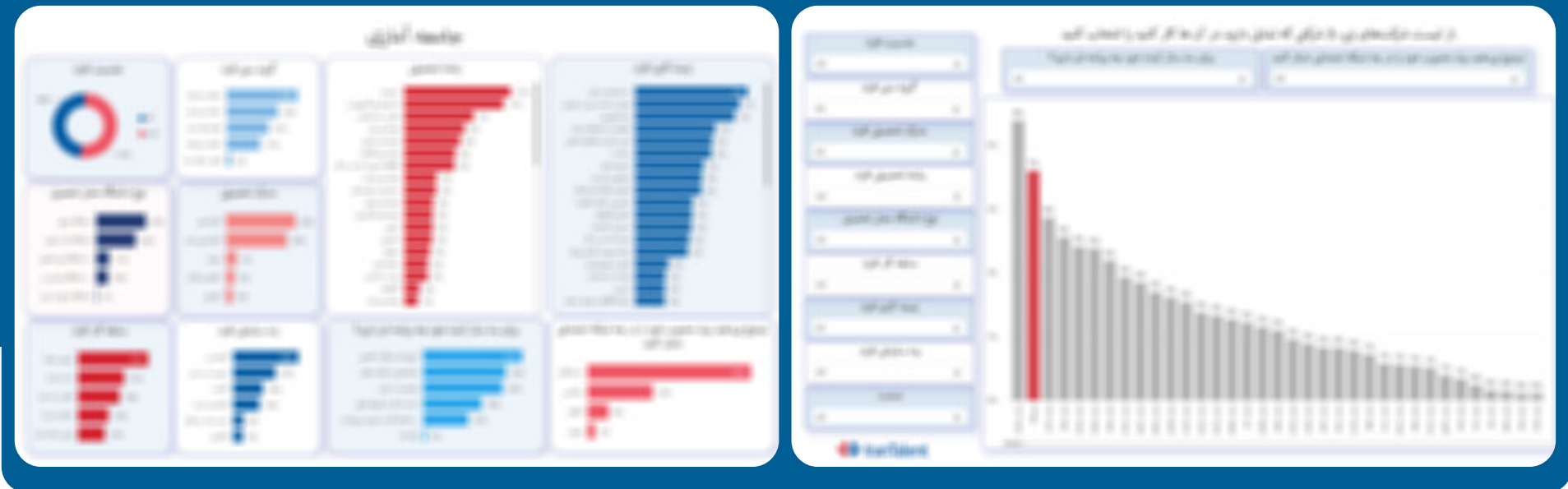
- ← برند کارفرمایی شما اولین برند محبوب کدام گروه های مختلف از مخاطبین است؟
- ← برند کارفرمایی شما توسط کدام گروه از مخاطبین به عنوان برند محبوب انتخاب شده است؟
- ← اهمیت معیارهای انتخاب محل کار برای گروه های مختلف (جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع دانشگاه، سابقه کار، زمینه کاری، رده سازمانی، صنعت) چگونه است؟
- ← افراد گروه های مختلف معیارهای انتخاب محل کار را چگونه اولویت بندی می کنند؟

◆ مهمترین و کم اهمیت ترین معیارها برای فارغ التحصیلان رشته های مختلف

◆ میزان اهمیت معیارهای محل کار برای خانم ها و آقایان

◆ مهم ترین و کم اهمیت ترین معیارها برای سنین مختلف

## گزارش اختصاصی برند کارفرمایی ایران تلنت برای شما



برای درخواست دسترسی به گزارش اختصاصی برند کارفرمایی با شماره‌ی زیر تماس بگیرید:

۰۲۱ - ۲۲ ۷۷۷ ۷۰۴

## سایر گزارش‌های ایران تلنت

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)

---

IranTalent

گزارش بعدی ایران تلنت:

گزارش جامع بازار کار ایران

سایر گزارش های ایران تلنت:

گزارش تجربه کار با مدیران و همکاران غیرایرانی

اولین گزارش محبوب ترین برند کارفرمایی ایران در سال ۱۳۹۹

[www.IranTalent.com](http://www.IranTalent.com)