



CanDo

گزارش استخدام داده محور

بهمن ۱۴۰۴



در پس هر استخدام، مجموعه‌ای از روایت‌ها جریان دارد؛ از کارجویی که با امید و انتظار رزومه‌اش را ارسال کرده تا مدیری که با رؤیای رشد و پیشبرد برنامه‌هایش یک موقعیت شغلی تازه ایجاد می‌کند، و همکارانی که چشم‌به‌راه ورود فردی جدید هستند؛ کسی که شاید هم‌مسیرشان شود و بخشی از بار کارشان را سبک‌تر کند. هر موقعیت شغلی فقط یک عنوان نیست، بلکه پشت آن انبوهی عدد و شاخص قرار دارد؛ تعداد افرادی که برای آن اقدام کرده‌اند، کسانی که به مرحله مصاحبه رسیده‌اند و تیمی که در انتظار تکمیل شدن است.



فصل اول: وضعیت استخدام در سازمان‌های ایرانی ۹

فصل دوم: داده‌های فرایند جذب و استخدام ۲۸

داده‌های استخدام در صنایع ۴۰

صنعت اینترنت، تجارت الکترونیک، خدمات آنلاین ۴۷

صنعت فناوری اطلاعات، نرم‌افزار و سخت‌افزار ۴۸

صنعت کالاهای مصرفی و تندگردش ۴۹

صنعت دارو ۵۰

صنعت تولیدی، صنعتی ۵۱

صنعت خرده‌فروشی، مراکز خرید و فروشگاه‌ها ۵۲

صنعت سرمایه‌گذاری و مالی ۵۳

صنعت بانکداری ۵۴

فصل چهارم: داده‌های استخدام در گروه‌های شغلی ۵۹

مدیر و کارشناس فروش و بازاریابی ۶۷

توسعه نرم‌افزار و برنامه‌نویسی ۶۸

مهندسی شیمی، مهندسی نفت و گاز ۶۹

خدمات و پشتیبانی مشتریان ۷۰

صنعت خودرو و صنایع وابسته ۵۵

صنعت تلکام ۵۶

صنعت نفت، گاز و پتروشیمی ۵۷

صنعت تجارت و بازرگانی ۵۸

شبکه، DevOps، پشتیبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری ۷۱

فروشنده، بازاریاب و ویزیتور ۷۲



۸۹	حقوقی	۸۱	بارزگانی، تجارت	۷۳	تحلیل و توسعه کسب و کار، استراتژی، برنامه‌ریزی
۹۰	محیط زیست، ایمنی و امنیت (HSE)	۸۲	تکنسین فنی، تعمیرکار، کارگر ماهر	۷۴	لجستیک، حمل و نقل، انبارداری
۹۱	ترجمه، تولید محتوا، نویسندگی و ویراستاری	۸۳	خرید، تدارکات	۷۵	کارگر ساده، نیروی خدماتی
۹۲	تست نرم‌افزار	۸۴	طراحی گرافیک، طراحی انیمیشن و موشن گرافیک	۷۶	مهندسی صنایع، مدیریت تولید، مدیریت پروژه، مدیریت عملیات
۹۳	مهندسی برق	۸۵	نگهبان	۷۷	دیجیتال مارکتینگ و سئو
۹۴	روابط عمومی	۸۶	طراحی رابط و تجربه کاربری (UI/UX)	۷۸	مسئول دفتر، کارمند اداری و ثبت اطلاعات، تایپیست
۹۵	مهندسی شیمی، مهندسی نفت و گاز	۸۷	منابع انسانی	۷۹	مدیر محصول، مالک محصول
۹۶	مهندسی عمران	۸۸	مهندسی مکانیک، مهندسی هوا و فضا	۸۰	علوم داده، هوش مصنوعی
		۹۷		فصل پنجم: پیوست	
۱۰۱	محدودیت‌های نتایج گزارش	۱۰۰	روش شناسی	۹۸	تعاریف و اصطلاحات کلیدی

استخدام، امروز بیش از هر زمان دیگری به یک تصمیم راهبردی برای سازمان‌ها تبدیل شده است؛ تصمیمی که هم بر عملکرد کوتاه‌مدت تیم‌ها و هم بر **رشد، پایداری و رقابت‌پذیری** کسب‌وکارها گره خورده است. با این حال، واحدهای منابع انسانی همچنان با یک چالش مشترک روبه‌رو هستند: تصمیم‌گیری در فضایی پر از **عدم قطعیت**، با داده‌های محدود، پراکنده یا غیرقابل اتکا. در چنین شرایطی، نمی‌توان به تجربه‌های فردی یا الگوهای کلی بسنده کرد.

گزارشی که پیش روی شماست، تلاشی‌ست برای پاسخ دادن به همین نیاز. این گزارش بر پایه داده‌های واقعی حدود **۲۰ هزار استخدام انجام‌شده** در بستر نرم‌افزار مدیریت فرایند استخدام (ATS) کندو تهیه شده است؛ داده‌هایی که حاصل **فرایندهای واقعی** جذب و استخدام در سازمان‌های مختلف هستند و نه صرفاً برآوردها یا نظرسنجی‌های ادراکی.

در این گزارش، چهار شاخص کلیدی فرایند استخدام مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

زمان پر شدن موقعیت شغلی (Time to Fill)

زمان تا استخدام (Time to Hire)

هزینه استخدام (Cost of Hiring)

منابع جذب (Hiring Sources)

با کمک این شاخص‌ها می‌توان **بهره‌وری** فرایند استخدام را **سنجید** و برای استخدام‌های **پیش رو**، **تخمین** درست‌تری از میزان زمان و منابع مورد نیاز به‌دست آورد.

داده‌های ارائه‌شده در این گزارش، به مدیران و کارشناسان منابع انسانی کمک می‌کند تا با اتکا به رخدادهای اخیر بازار کار، تخمین بزنند که یک استخدام به‌طور معمول چه مدت **زمان** خواهد برد، از چه **مسیرهایی** به نتیجه می‌رسد و چه **هزینه‌هایی** را به سازمان تحمیل می‌کند. این موضوع به‌ویژه در شرایط فعلی، که بازار کار با **نوسان** و عدم قطعیت همراه است و داده‌های معتبر منابع انسانی همچنان کمیاب‌اند، اهمیت دوچندان پیدا می‌کند.

ما امیدواریم داده‌ها و تحلیل‌های ارائه‌شده در این گزارش بتواند به سازمان‌ها کمک کند تا فرایندهای استخدام خود را **واقع‌بینانه‌تر** طراحی کنند، تصمیم‌های **دقیق‌تری** بگیرند و در نهایت، با **صرف زمان و هزینه کمتر**، به نتایج بهتری در جذب استعدادها دست یابند.

این گزارش، دعوتی‌ست به نگاه کردن به **استخدام** نه به‌عنوان یک فعالیت اجرایی، بلکه به‌عنوان یک **فرایند قابل اندازه‌گیری، قابل تحلیل و قابل بهینه‌سازی**.



هادی محمدآبادی

مدیرعامل کندو





۱۲

صنعت



۳۱

گروه شغلی



۲۰,۰۰۰

استخدام



۵,۰۰۰,۰۰۰

رزومه بررسی و دسته بندی شده



دو سوم استخدام‌ها از طریق «سایت‌های کاریابی» انجام شده و «معرفی»، دومین کانال مؤثر استخدام با سهم ۱۸٪ بوده است

۲



۱ به‌طور کلی نیمی از موقعیت‌های شغلی تا ۳۹ روز پس از ایجاد، پر می‌شوند

۱



سه گروه شغلی «مدیر محصول»، «هوش مصنوعی» و «مهندسی مکانیک» بیشترین هزینه استخدام را دارند

۴



۳ سه گروه شغلی «مهندسی مکانیک»، «مهندسی عمران» و «هوش مصنوعی» بیشترین زمان استخدام را دارند

۳



تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۳ تا ۱۹

تعداد مصاحبه: نشان‌دهنده تعداد افرادی است که برای یک استخدام در یک موقعیت شغلی، یک یا چندبار مصاحبه شده‌اند.



تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۲۰

گستره متداول

۱۰۷ تا ۴۰۹

تعداد رزومه‌ها: تعداد کل رزومه‌هایی را نشان می‌دهد که برای یک موقعیت شغلی، از منابع مختلف ارسال شده است.



Time to Hire

(روز)

میان

۲۵

گستره متداول

۱۵ تا ۳۸

Time to Hire: بیانگر زمان سپری شده از اولین تعامل متقاضی موقعیت شغلی تا استخدام شدن آن متقاضی در آن موقعیت است.



Time to Fill

(روز)

میان*

۳۹

گستره متداول

۲۵ تا ۵۹

Time to Fill: بیانگر مدت زمانی است که از ثبت آگهی تا استخدام شدن فرد مناسب برای موقعیت شغلی، سپری می‌شود.



Cost per Hire

هزینه به ازای هر استخدام

میان

۶۸
میلیون تومان

برای هر استخدام حداقل هزینه به صورت میان ۶۸
میلیون تومان است



Resume Review Rate

نرخ مشاهده رزومه

میان

۶۵%

از رزومه‌های دریافتی، مشاهده و تعیین وضعیت
شده‌اند



Acceptance Rate

نرخ پذیرش پیشنهاد استخدام

میان

۶۶%

از پیشنهادهای استخدامی پذیرفته شده‌اند

فصل اول

وضعیت استخدام در سازمان‌های ایرانی

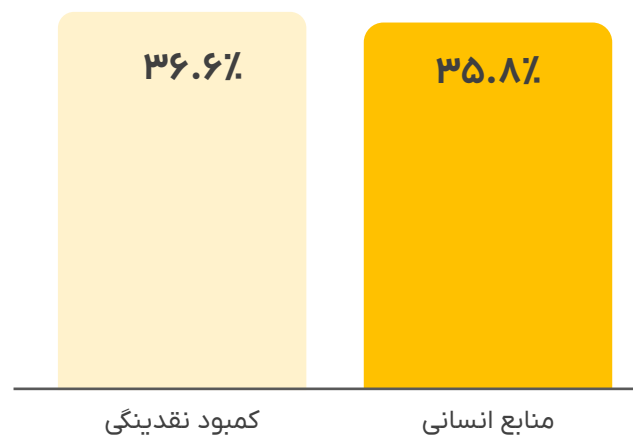


کمیود نیروی متخصص در بازار کار کشور باعث شده است که جذب و نگهداشت منابع انسانی سازمان به دغدغه اصلی مدیران و صاحبان کسب و کار تبدیل شود

چالش جذب و نگهداشت نیروی انسانی برای سازمان‌های ایرانی به یکی از مسائل پایدار و حیاتی تبدیل شده است که عملکرد، رشد و بقای سازمان‌ها را تحت تاثیر جدی قرار داده است.

رایج‌ترین مشکلات کسب و کارها در سال ۱۴۰۲

از نظر مدیران عامل، %



طبق گزارش «مدیران عامل» ایلینا در سال ۱۴۰۲ (مثل سال ۱۴۰۱) پس از مشکل «نقدینگی»، مهم‌ترین مشکل کسب و کارها استخدام و نگهداشت منابع انسانی بوده است.

درصد متخصصان منابع انسانی که در جذب نیروی

انسانی با چالش مواجه‌اند^۱

از نظر متخصصان منابع انسانی، %



طبق گزارش «زیست بوم منابع انسانی کشور» همراه اول، ۷۰ درصد از مدیران و مشاوران منابع انسانی با مشکلات جدی در جذب نیروی کار مواجه‌اند.

منبع: ۱- گزارش «زیست بوم منابع انسانی ایران»، همراه اول، ۲- گزارش «مدیران عامل»، ایلینا

وجود فرایند استخدام کارآمد در سازمان‌ها یک ضرورت است

با توجه به نرخ بالای خروج نیرو از سازمان‌های ایرانی، شرکت‌ها باید برای جایگزینی نیروها، استخدام‌های زیادی انجام دهند. با در نظر گرفتن هزینه‌های سنگینی که استخدام‌های نادرست به سازمان‌ها تحمیل می‌کند، حفظ کیفیت در فرایند جذب نیرو از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در چنین شرایطی، وجود یک فرایند استخدام کارآمد که بتواند ضمن پاسخگویی به نیازهای استخدام، کیفیت استخدام‌ها را تضمین کند، نه تنها یک مزیت، بلکه ضرورتی انکارناپذیر برای موفقیت سازمان‌ها است.

استخدام نادرست پدیده‌ای شایع و پرهزینه در سازمان‌ها

۵ سال حقوق

یک استخدام نادرست می‌تواند خسارتی معادل پنج سال حقوق همان موقعیت شغلی برای سازمان به همراه داشته باشد.^۱

۳۱٪

به‌طور میانگین شرکت‌های ایرانی، سالانه ۳۱٪ نیروهای خود را جایگزین می‌کنند. این عدد از مقدار مشابه جهانی، ۵۵٪ بیشتر است.

۳۰٪

در دنیا، حدود ۳۰٪ نیروهای استخدام شده در سه ماه اول محل کار خود را ترک می‌کنند.^۳

۲۰٪

۲۰٪ از استخدام‌ها غلط است و مدیران بعد از استخدام از تصمیم خود پشیمان می‌شوند.^۲

۱ - Hoopshr، ۲ - Terrifying Recruitment Statistics - 3 linkedin

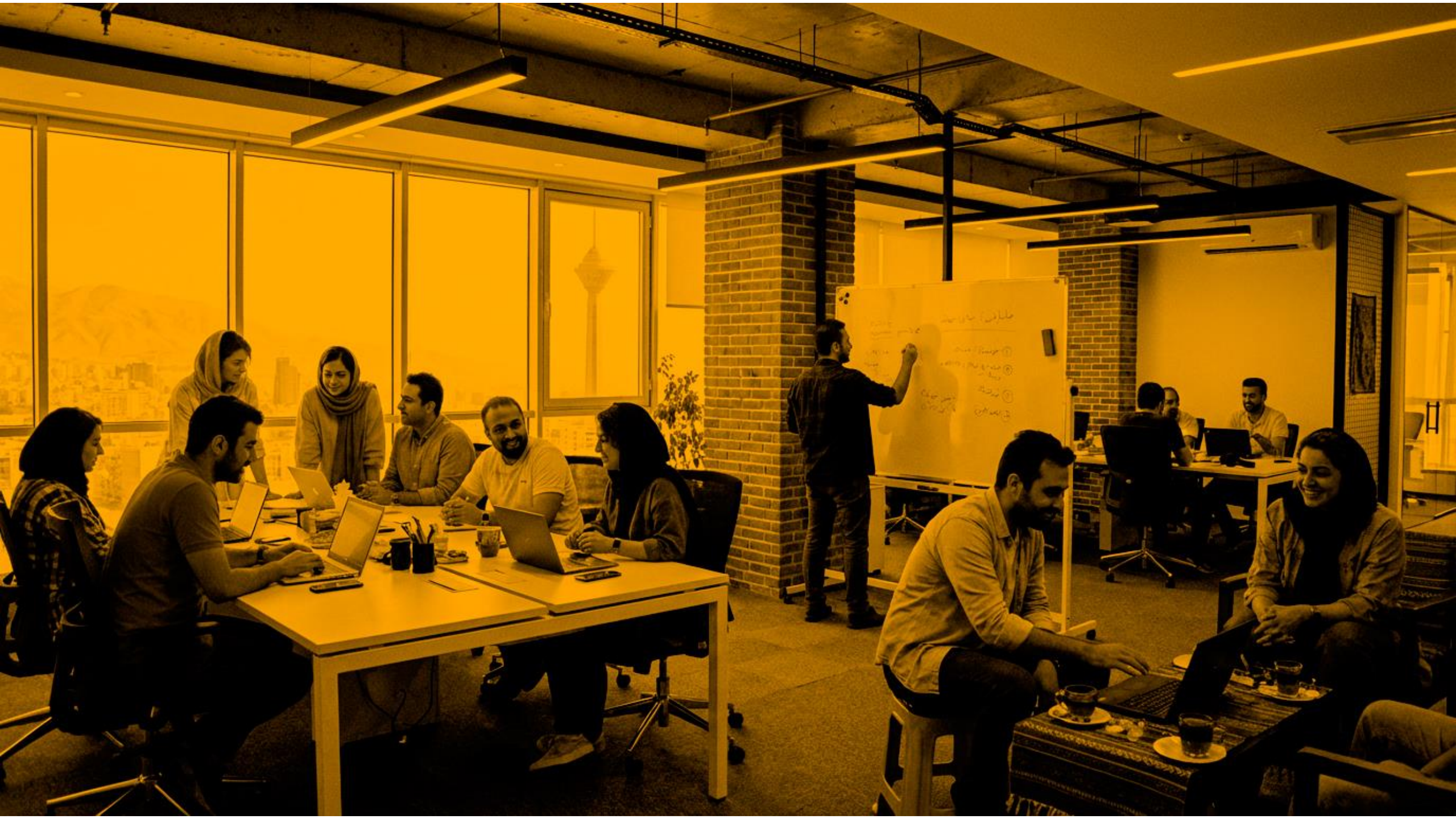
تنها ۲۵٪ از سازمان‌ها از نیروی متخصص استخدام بهره می‌برند و در سایر سازمان‌ها استخدام توسط نیروهای جنرالیست منابع انسانی انجام می‌شود. این امر منجر به انجام فرایند استخدام به صورت غیرتخصصی، با کیفیت پایین‌تر و صرف زمان بیشتر می‌شود



تنها ۲۵٪ از سازمان‌ها از نیروی متخصص استخدام استفاده می‌کنند و در ۷۵٪ سازمان‌ها استخدام توسط نیروهای جنرالیست انجام می‌شود.^۱

- ۵۸٪ سازمان‌های جهان نیروی متخصص استخدام دارند^۲؛ در حالی‌که این عدد در ایران تنها ۲۵٪ است.
- ۱۴٪ از موقعیت‌های مدیریتی سازمان‌ها در جهان توسط آژانس‌های استخدامی پر می‌شوند؛ در حالی‌که در ایران این مقدار نزدیک به صفر است.
- این حقیقت که **از هر چهار سازمان**، در **سه سازمان** استخدام توسط نیروهای **غیرمتخصص** انجام می‌شود می‌تواند منجر به کاهش کیفیت و طولانی شدن فرایند استخدام در سازمان‌های کشور شود.

منبع: ۱- پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال «در سازمان شما استخدام نیرو توسط چه کسی انجام می‌شود؟»، ۲- SHRM



با اینکه استفاده از نرم افزارهای مدیریت فرایند استخدام (ATS) می تواند زمان استخدام را کاهش داده و کیفیت استخدام را افزایش دهد، ۸۶٪ شرکت ها همچنان بدون استفاده از این ابزار، فرایند استخدام را انجام می دهند

- استفاده از نرم افزارهای مدیریت فرایند استخدام در جهان بسیار رایج است؛ به طوری که در میان ۵۰۰ شرکت برتر جهان (Fortune ۵۰۰)، ۹۸٪ این شرکت ها از نرم افزارهای مدیریت فرایند استخدام استفاده می کنند.^۲
- نرم افزارهای اتوماسیون استخدام می توانند تا ۶۰٪ مدت زمان استخدام را کاهش دهند.^۳



تنها ۱۴٪ از سازمان ها از ATS استفاده می کنند و ۸۶٪ همچنان از این سیستم بهره نمی برند.^۱

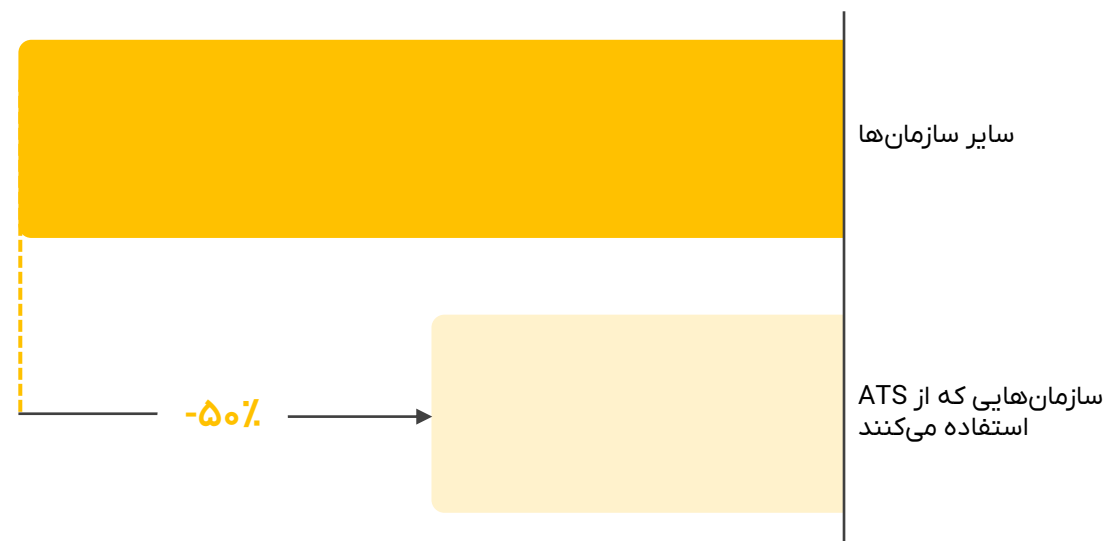
۱- پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال «آیا در شرکت شما از نرم افزارهای مدیریت فرایند استخدام استفاده می شود؟»، ۲- Jobscan، ۳- Select Software Reviews

سازمان‌هایی که از ATS استفاده می‌کنند، ۵۰٪ کمتر از سایر سازمان‌ها با مشکل «تاخیر در تایید مدیران تیم‌هایی که استخدام برایشان انجام می‌شود» مواجه می‌شوند

نرم‌افزارهای مدیریت فرایند استخدام می‌توانند مسائل و پیچیدگی‌های استخدام را کاهش چشمگیری بدهند؛ به طوری که سازمان‌هایی که از این نرم‌افزارها استفاده می‌کنند، تا ۵۰٪ کمتر از سایر سازمان‌ها با مشکل «تاخیر در تایید مدیران تیم‌هایی که استخدام برایشان انجام می‌شود» مواجه می‌شوند.

نرم‌افزارهای مدیریت استخدام با بهبود این فرایند و کاهش پیچیدگی‌های هماهنگی میان تیم‌ها و افراد درگیر در فرایند استخدام می‌توانند پیچیدگی‌ها و دشواری‌های استخدام را کاهش چشمگیری بدهند.

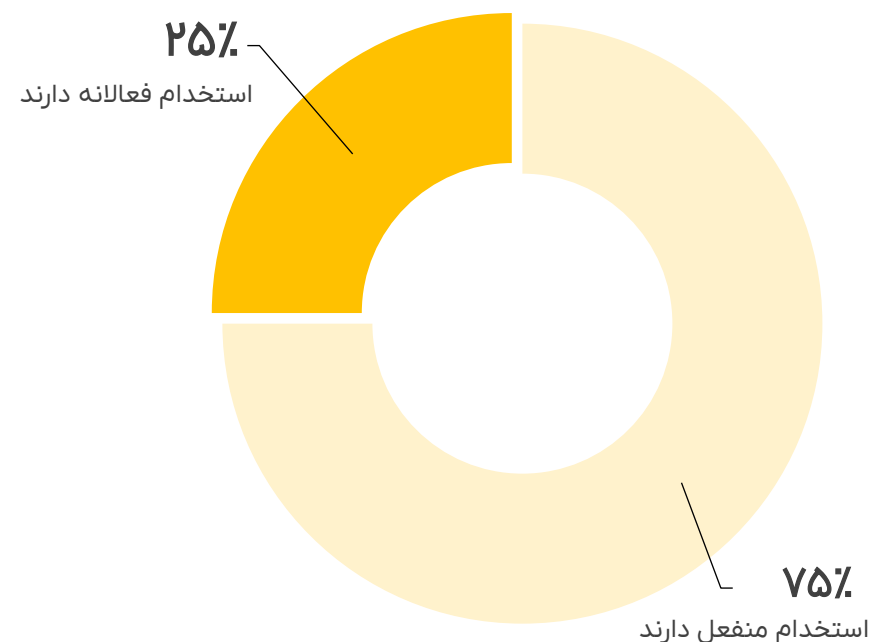
نقش ATS در بهبود ارتباط درون سازمانی و کاهش پیچیدگی‌های استخدام
٪ مدیران منابع انسانی که با چالش تاخیر پاسخگویی مدیران سایر تیم‌های درگیر در فرایند استخدام مواجه می‌شوند در سازمان‌هایی که ATS دارند و سایر سازمان‌ها



۱- پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال «آیا در شرکت شما از نرم‌افزارهای مدیریت فرایند استخدام استفاده می‌شود؟»

تنها یک‌چهارم سازمان‌ها از روش‌های جذب فعالانه استفاده می‌کنند، این بدان معناست که در شرایط کمبود نیروی کار، سه‌چهارم سازمان‌ها از بخش قابل توجهی از استعدادهای موجود بی‌بهره می‌مانند و ناچار به انتخاب از میان گزینه‌های محدود هستند

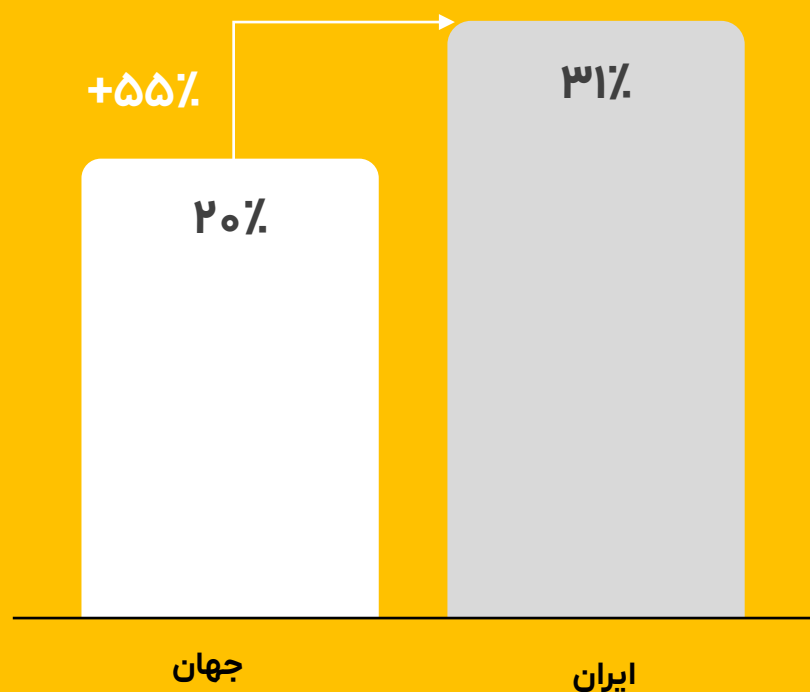
بررسی میزان استفاده از روش‌های جذب فعالانه در سازمان‌ها، %



- جذب فعالانه (Active Sourcing) رویکردی است که در آن سازمان‌ها به جای انتظار برای دریافت درخواست‌های شغلی از سمت کارجویان، به‌طور فعالانه به جستجوی استعدادهای مناسب می‌پردازند.
- بررسی‌ها نشان می‌دهند که در رویکرد استخدام منفعل، شرکت‌ها از ۷۰٪ نیروهای بالقوه که می‌توانند با آن‌ها همکاری کنند بی‌بهره می‌مانند.^۲
- بسیاری از نیروها که می‌توانند گزینه‌های مناسبی برای موقعیت‌های شغلی سازمان باشند، الزاماً در حال جست‌وجوی کار نیستند و شرکت شما را پیدا نمی‌کنند؛ به همین جهت جذب فعالانه می‌تواند به سرعت و کیفیت پر شدن موقعیت‌های شغلی کمک قابل توجهی کند.
- تخصصی نبودن فرایند جذب در واحدهای منابع انسانی موجب می‌شود که سازمان‌های ایرانی علیرغم در اختیار داشتن نیروهای کافی، از مزایای جذب فعالانه بی‌بهره بمانند.

منبع: ۱- پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال‌های «آیا در سازمان شما جذب فعالانه انجام می‌شود؟»، ۲- LinkedIn

مقایسه متوسط نرخ خروج کارکنان شرکت‌ها ٪ از کل کارکنان در سازمان‌های ایران و جهان



به دلیل نرخ خروج بالای کارکنان در سازمان‌های ایرانی، واحدهای منابع انسانی مجبورند بخش بیشتری از زمان خود را به فرایند جذب و جایگزینی نیروها اختصاص دهند



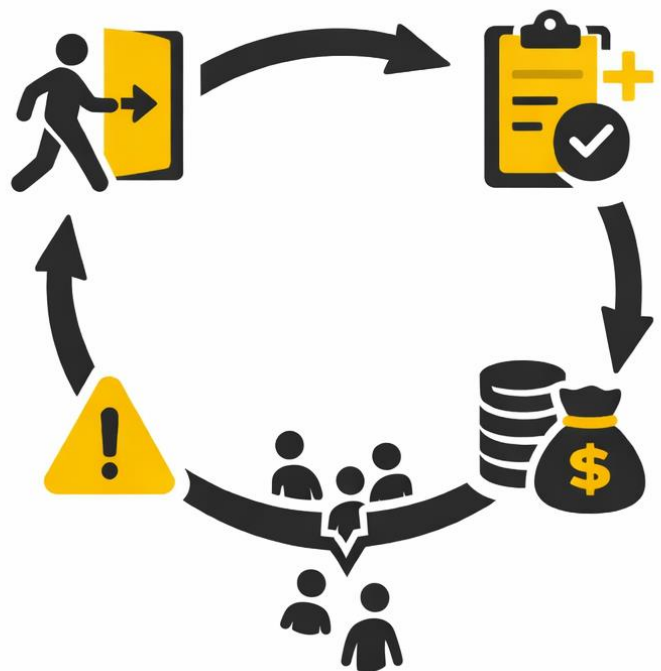
متوسط نرخ خروج کارکنان

در شرکت‌های ایران ۳۱ درصد است

نرخ خروج کارکنان در سازمان‌های جهان به‌طور متوسط ۲۰٪ است.^۲ این عدد در ایران ۳۱٪ است؛ یعنی ۵۵٪ بیشتر از متوسط جهانی آن. این آمار نشان می‌دهد واحد منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی باید ۵۵٪ زمان بیشتری برای جایگزینی نیروهای سازمان صرف کند.

منبع: ۱- نظرسنجی مدیران منابع انسانی، سوال «در سال جاری تاکنون چند نفر سازمان شما را ترک کرده‌اند؟»، ۲- Merritt Recruitment

استخدام تنها پاسخ به کمبود نیرو نیست، بلکه واکنشی به خروج کارکنان است؛ تا زمانی که خروج کارکنان مدیریت نشود، سازمان ناچار به تکرار فرایند پرهزینه و پیچیده استخدام خواهد بود



- بخش قابل توجهی از استخدام‌های انجام‌شده، نه برای توسعه سازمان، بلکه برای **جبران خروج کارکنان** صورت می‌گیرد؛
- هر خروج، علاوه بر نیاز به استخدام مجدد، هزینه‌های پنهانی مانند **از دست رفتن تجربه، افت بهره‌وری و فشار** بر تیم‌ها به سازمان تحمیل می‌کند؛
- اگرچه بخشی از خروج کارکنان تحت تأثیر شرایط کلان اقتصادی و محیطی است، اما **همه‌ی آن خارج از کنترل سازمان‌ها نیست**؛
- هزینه‌های **کنترل نرخ خروج** می‌تواند به مراتب **کمتر از جایگزین کردن نیرو** باشد؛
- درک و **مدیریت نرخ خروج**، **پیش‌نیاز** تصمیم‌گیری اثربخش و داده‌محور در فرآیند استخدام است.

بخش عمده زمان واحد منابع انسانی در سازمان‌ها صرف فرایند استخدام می‌شود، به همین دلیل افزایش بهره‌وری در این فرایند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است

تمرکز فعلی واحد منابع انسانی بر عملکرد «جذب و استخدام»، بیش از ۲٫۵ برابر حالت ایده‌آل موردنظر مدیران منابع انسانی است؛
این موضوع معلول دو دلیل اصلی است:

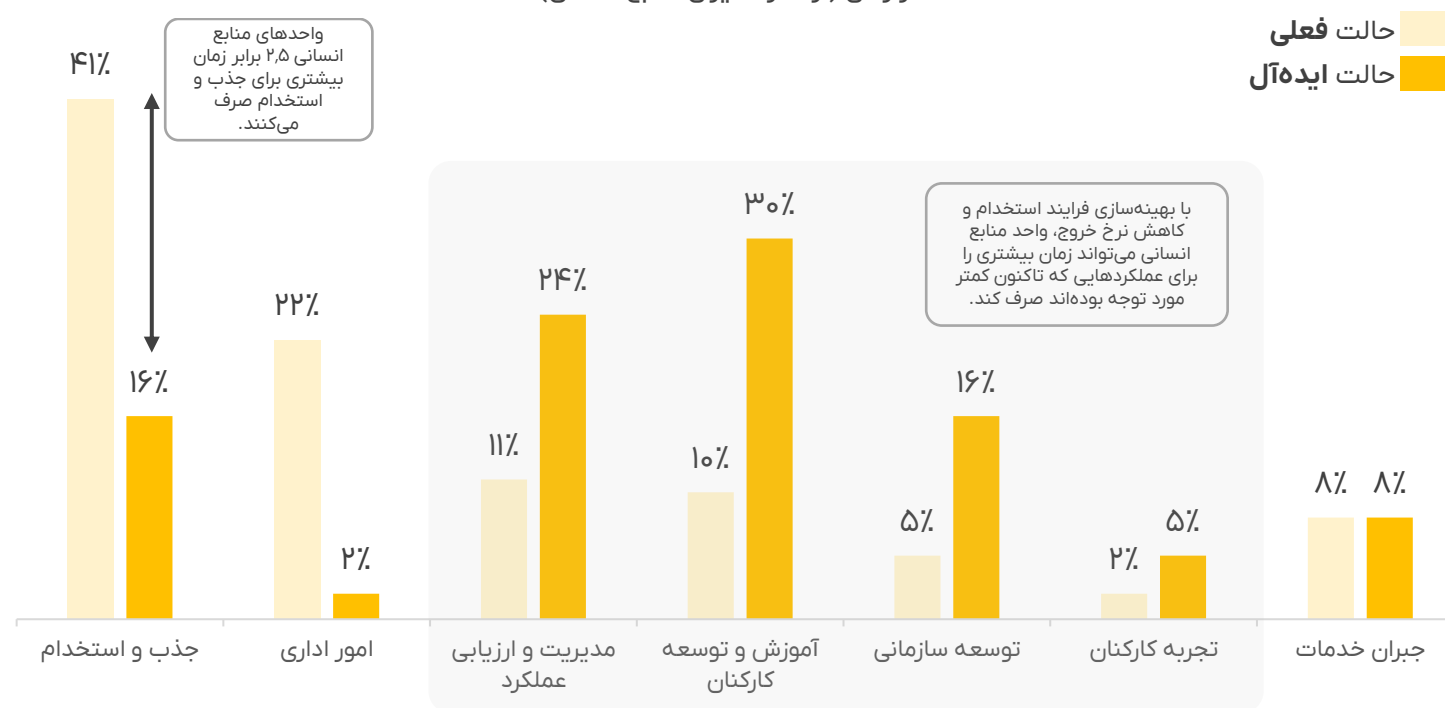
- ۱- نرخ خروج بالا
- ۲- عدم وجود فرآیند استخدام بهینه در سازمان

اختصاص زمان زیاد برای جذب و استخدام می‌تواند تمرکز واحد منابع انسانی را از سایر عملکردها پراکنده کند و این موضوع خود به **خروج بیشتر** کارکنان منتهی می‌شود.

افزایش بهره‌وری فرایند استخدام می‌تواند با شکستن این حلقه معیوب به سازمان‌ها کمک چشمگیری در بهبود وضعیت منابع انسانی داشته باشد.

توزیع زمان واحدهای منابع انسانی بر اساس فعالیت‌ها در حالت فعلی و ایده‌آل^۲

% از زمان (از نظر مدیران منابع انسانی)



منبع: پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال ۱- «در حال حاضر از بین عملکردهای اصلی منابع انسانی، بیشترین تمرکز و زمان تیم منابع انسانی به کدامیک اختصاص دارد؟» ۲- «به نظر شما مهم‌ترین حوزه‌ای که باید محل تمرکز منابع انسانی در سازمان شما باشد، کدامیک است؟»

خروج نیروها از سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد؛ برخی از این عوامل تحت تأثیر شرایط کلان هستند یا تغییر آن‌ها هزینه‌بر است، اما سایر عوامل قابل مدیریت بوده و می‌توان با کنترل آن‌ها، نرخ خروج را کاهش داد

وضعیت کلان اقتصادی و شرایط کشور:

ناآرامی‌ها و بی‌ثباتی‌های کلان، بدون اینکه در کنترل سازمان‌ها باشند، باعث افزایش نرخ خروج کارکنان می‌شوند. برخی از این موارد عبارتند از: نرخ بالای تورم، بی‌ثباتی‌های اقتصادی، تغییرات نرخ ارز، جنگ و تبعات آن، مهاجرت و کمبود نقدینگی.

با اینکه عوامل کلان می‌توانند نقش پر رنگی در خروج کارکنان داشته باشند، سازمان‌ها نمی‌توانند تغییری در این عوامل ایجاد کنند.

عوامل درون سازمان:

برخی از عوامل در درون سازمان قابل کنترل هستند و می‌توان با برنامه‌ریزی و کنترل این عوامل، شرایط منابع انسانی را ارتقاء داد.

برخی از این موارد برای سازمان هزینه‌های بالایی ایجاد می‌کنند؛ مثلاً شاید باتوجه به شرایط یک سازمان، امکان افزایش چشمگیر حقوق کارکنان وجود نداشته باشد.

برخی از موارد را می‌توان بدون صرف هزینه‌های زیاد و صرفاً با تمرکز و برنامه‌ریزی ارتقاء داد. «فرهنگ سازمانی و تجربه کارکنان»، «یادگیری و فرصت رشد» از عوامل اصلی در این گروه هستند.

شرایط کلان

بی‌ثباتی‌های سیاسی و اقتصادی

کمبود نقدینگی تورم بالا مهاجرت

سازمان

فرهنگ سازمانی و تجربه کارکنان

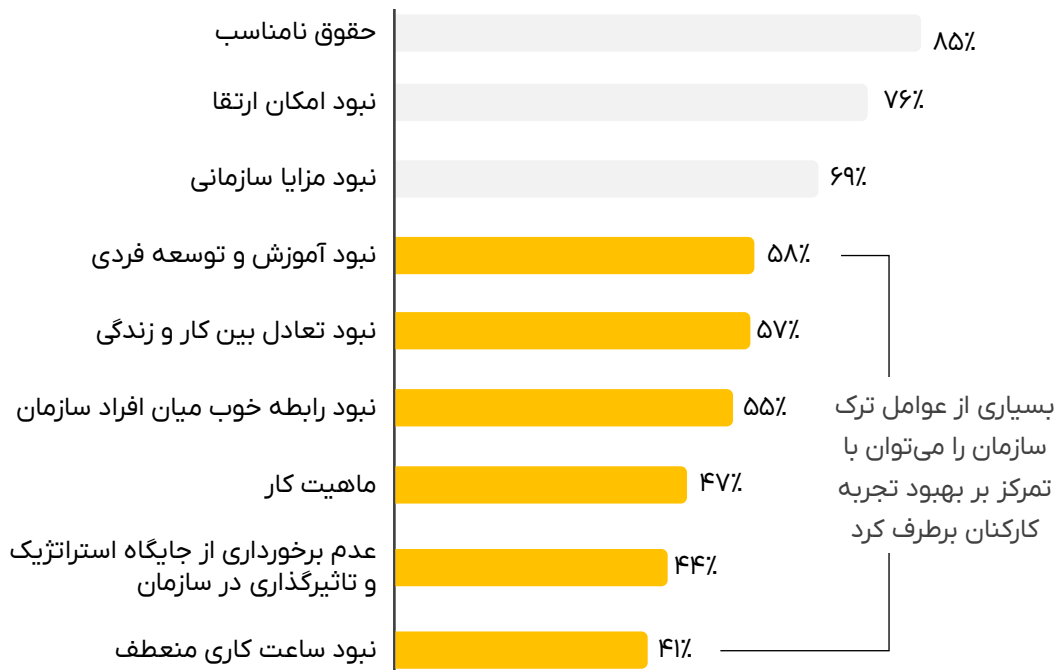
یادگیری و فرصت رشد

حقوق

سرمایه‌گذاری بر بهبود تجربه کارکنان می‌تواند مانع تحمیل هزینه‌های زیاد به سازمان به دلیل خروج کارکنان شود

دلایل ترک سازمان

درصدی از شرکت‌کنندگان که هر گزینه را انتخاب کردند



به این دلیل که شرکت‌کنندگان در نظرسنجی امکان انتخاب بیش از یک گزینه برای این سوال را داشتند، مجموع درصدها بیشتر از ۱۰۰ است.

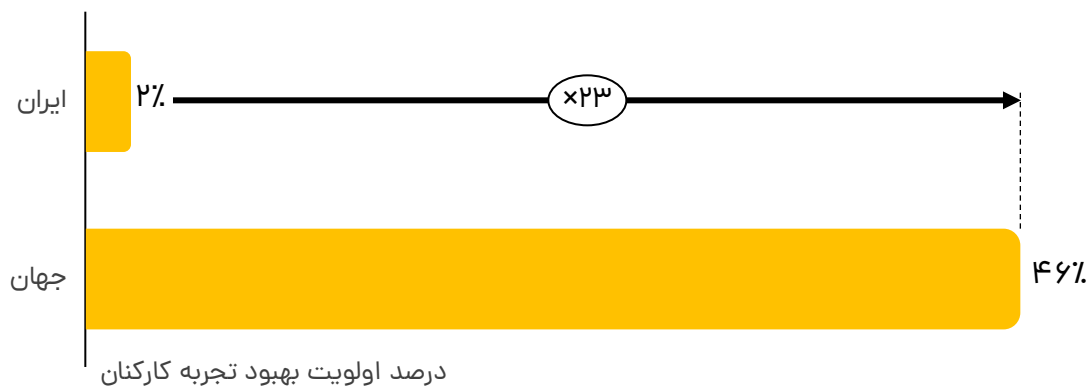
- افزایش قابل توجه حقوق کارکنان، هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها دارد و در اغلب موارد غیرممکن است.
- بررسی‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌های ایرانی با حقوق و دستمزد بالا در بازار هم نرخ خروج بالایی را تجربه می‌کنند.
- در میان ۹ عامل اول خروج (از دید کارکنان)، ۶ مورد به تجربه کارکنان بر می‌گردد؛ به همین دلیل سازمان‌ها باید برای کاهش نرخ خروج اقدامات مهمی را در راستای بهبود تجربه کارکنان انجام دهند.
- تجربه کاری کارکنان و فرهنگ سازمانی، الزاما موارد پرهزینه‌ای نیستند؛ اما سرمایه‌گذاری و تمرکز بر این موارد باید به صورت تخصصی و بلندمدت انجام شود.

منبع: ۱- گزارش حقوق و دستمزد جاب ویژن - ۱۴۰۲

در حالی که ۴۶٪ از متخصصان منابع انسانی جهان، بهبود تجربه کارکنان را محل اصلی تمرکز خود می‌دانند، تنها ۲٪ مدیران منابع انسانی در حال حاضر بر این عملکرد تمرکز دارند

مقایسه اولویت و تمرکز بر بهبود تجربه کارکنان در ایران و جهان از دید

مدیران منابع انسانی، %



طبق گفته مدیران منابع انسانی سازمان‌ها، تنها در ۲٪ سازمان‌ها واحد منابع انسانی بر «بهبود تجربه کارکنان» تمرکز دارد؛ در حالی که این مقدار در جهان ۲۳ برابر است.

با اینکه عمده زمان و تمرکز واحدهای منابع انسانی (۴۱٪) صرف استخدام کارکنان می‌شود، وقتی که صرف بهبود تجربه این کارکنان می‌شود تنها ۲٪ است.

با توجه به نقش پررنگی که بهبود تجربه کارکنان در نگهداشت نیروها دارد، به نظر می‌رسد با افزایش تمرکز سازمان‌ها بر بهبود تجربه کارکنان، تمرکز کمتری برای استخدام نیرو لازم باشد.

برای طراحی تجربه کارکنان باید رضایت کارکنان به طور پیوسته اندازه‌گیری و رصد شده و اقدامات اصلاحی بر اساس آن تعریف شوند

مسیر طراحی تجربه کارکنان:

۱- برگزاری نظرسنجی و تحلیل نتایج:

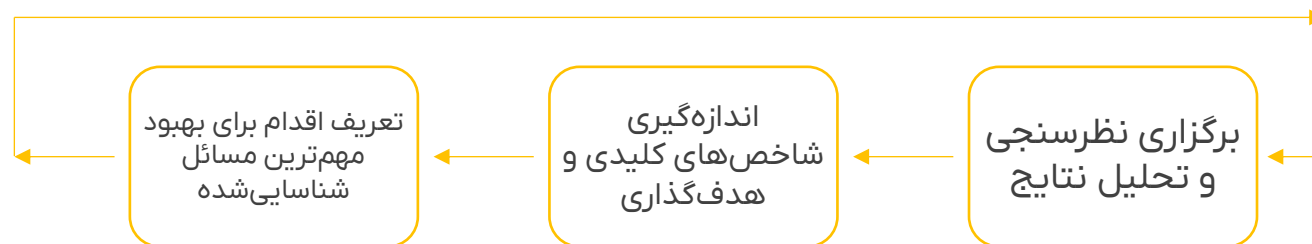
برای سنجش نقاط ضعف و قوت سازمان در موارد کلیدی مانند محیط کار، فرهنگ سازمانی، فرصت‌های رشد، تعادل کار و زندگی و مدیران مستقیم پرسشنامه طراحی کنید و از کارکنان بخواهید به صورت دوره‌ای در آن سازمان کنند.

۲- اندازه‌گیری شاخص‌های کلیدی و هدف‌گذاری:

شاخص‌های مرتبط مانند رضایت شغلی، نرخ ماندگاری کارکنان، مشارکت در برنامه‌ها و تعلق سازمانی را اندازه‌گیری کرده و سپس برای هر کدام از آن‌ها هدف‌گذاری کنید.

۳- تعریف اقدام برای بهبود مهم‌ترین مسائل شناسایی‌شده:

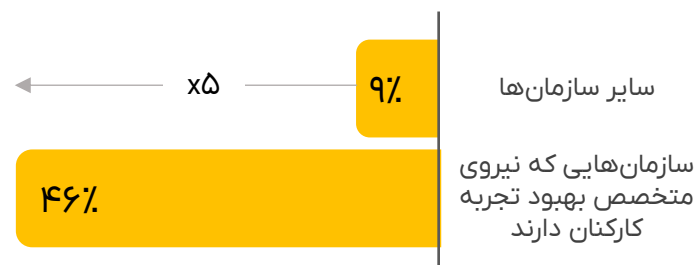
مشکلات را شناسایی کنید، آن‌ها را اولویت‌بندی کنید و به ترتیب اولویت، اقداماتی در راستای بهبود شاخص‌های اصلی تجربه کارکنان تعریف و پیاده‌سازی کنید.



اکثر سازمان‌ها برای بهبود تجربه کارکنان برنامه‌ای ندارند یا بدون بررسی رضایت کارکنان اقداماتشان را تعریف می‌کنند؛ در این میان تفاوت عملکرد سازمان‌هایی که برای این موضوع نیروی متخصص دارند با سایر سازمان‌ها مشهود است

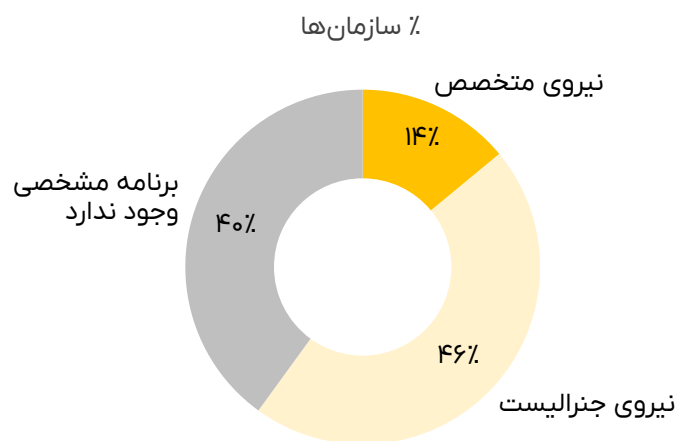
ارتباط داشتن نیروی متخصص بهبود تجربه کارکنان با برگزاری نظرسنجی رضایت کارکنان،

% سازمان‌هایی که به صورت منظم نظرسنجی رضایت کارکنان برگزار می‌کنند



سازمان‌هایی که **نیروی متخصص** بهبود تجربه کارکنان دارند، **۵ برابر بیشتر** از سایر سازمان‌ها اقدام به **برگزاری نظرسنجی رضایت کارکنان** می‌کنند. این نشان‌دهنده اهمیت حضور متخصص در ارتقای فرهنگ بازخورد و بهبود مستمر تجربه کارکنان است.

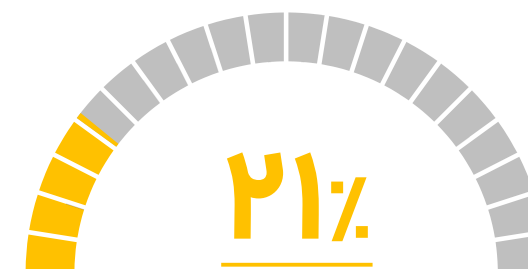
مسئولیت بهبود تجربه کارکنان در سازمان‌ها^۲



تنها **۱۴%** از سازمان‌ها **نیروی متخصص** برای بهبود تجربه کارکنان دارند، در حالی که **۴۶%** از **نیروی جنرالیست** برای این حوزه استفاده می‌کنند. قابل توجه است که **۴۰%** از سازمان‌ها **برنامه مشخصی** برای بهبود تجربه کارکنان خود **ندارند**.

برگزاری نظرسنجی رضایت کارکنان به صورت منظم،

% سازمان‌هایی که به صورت منظم نظرسنجی رضایت کارکنان برگزار می‌کنند^۱

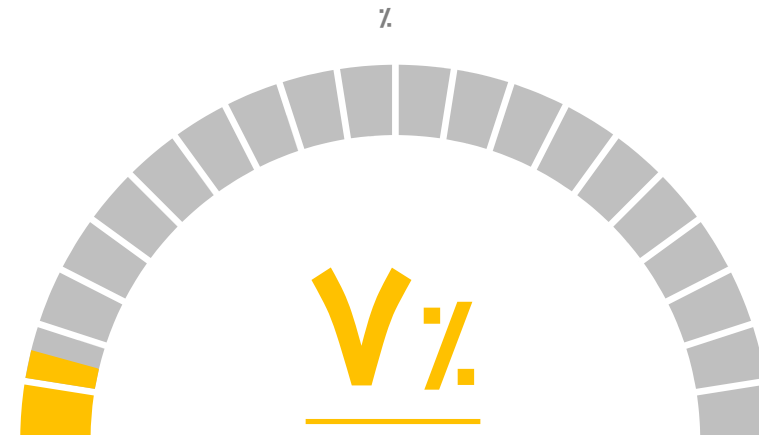


تنها **۲۱%** از سازمان‌ها به صورت **منظم** اقدام به برگزاری نظرسنجی‌های رضایت کارکنان می‌کنند. این آمار نشان‌دهنده آن است که **۷۹%** از سازمان‌ها هنوز این فرایند کلیدی را به **شکل منظم** انجام نمی‌دهند.

منبع: ۱- پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال «آیا در سازمان شما نظرسنجی‌های رضایت‌سنجی کارکنان به صورت منظم برگزار می‌شود؟» ۲- پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال «در سازمان شما، مسئولیت ارتقا تجربه کارکنان توسط چه کسی انجام می‌شود؟»

تنها ۷٪ از شرکت‌ها از نرم‌افزار تخصصی برای سنجش رضایت کارکنان استفاده می‌کنند

شرکت‌هایی که از نرم‌افزارهای تخصصی سنجش رضایت کارکنان استفاده می‌کنند،



تنها ۷٪ از سازمان‌ها از نرم‌افزارهای تخصصی برای سنجش رضایت کارکنان استفاده می‌کنند. این رقم نشان‌دهنده آن است که اکثر سازمان‌ها به ابزارهای مدرن و کارآمد برای ارزیابی و بهبود رضایت کارکنان دسترسی ندارند یا از آن‌ها بهره نمی‌برند. این کم‌توجهی می‌تواند مانعی بزرگ برای شناسایی نقاط ضعف، بهبود تجربه کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان باشد.

تأثیر نگاه مدرن به منابع انسانی بر استفاده از ابزارهای سنجش رضایت کارکنان



سازمان‌هایی که واحد منابع انسانی را با نگاه مدرن و استراتژیک تعریف می‌کنند، ۱۱ برابر بیشتر از سازمان‌هایی که به واحد منابع انسانی با نگاه سنتی می‌نگرند، از نرم‌افزارهای تخصصی سنجش رضایت کارکنان بهره می‌برند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که ۲۲٪ از سازمان‌هایی با نگاه مدرن به منابع انسانی از این ابزارها استفاده می‌کنند، در حالی که تنها ۲٪ از سازمان‌های دارای نگاه سنتی از چنین نرم‌افزارهایی بهره می‌برند.

سجاد گلی

فارغ التحصیل دانشگاه هاروارد (Harvard)
و شرکت مشاوره مدیریت مکنزی (McKinsey & Co)



وقتی بهره‌وری نیروی انسانی پایین است، همه بازنده‌اند

در اقتصاد، یک اصل ساده اما بنیادین وجود دارد:

«حقوق و دستمزد، در بلندمدت باید متناسب با بهره‌وری نیروی کار باشد.»

اگر خروجی یک ساعت کار پایین باشد، افزایش دستمزد به یک خواسته غیرعملی تبدیل می‌شود. حتی اگر با مذاکره یا فشار موقتی هم دستمزدی بالاتر تعیین شود، نتیجه آن چیزی جز فشار بر بنگاه و کاهش سرمایه‌گذاری در آینده نخواهد بود. در واقع، چانه‌زنی روی حقوق، **وقتی بهره‌وری تغییر نکرده**، یک بازی **جمع صفر** است: یکی می‌برد و یکی می‌بازد.

متأسفانه در سال‌های اخیر، بهره‌وری نیروی کار در بسیاری از بخش‌های اقتصاد ایران کاهش یافته است. دلایل متنوعی برای کاهش بهره‌وری نیروی کار در سال‌های اخیر می‌توان برشمرد: از قطعی‌های مکرر برق گرفته تا محرومیت از فناوری‌های روز جهان، یا حتی بی‌ثباتی در مقررات و دسترسی نداشتن به سرمایه. نتیجه؟ کارگر یا کارمند زحمت‌کشی که می‌بیند حقوقش از پس تورم برنمی‌آید، و کارفرمایی که با هزینه‌های بالا و خروجی پایین، از توسعه بازمی‌ماند یا حتی به مرز ورشکستگی نزدیک می‌شود.

این وضعیت، یک بازی باخت-باخت است. دستمزد پایین و نارضایتی کارکنان در یک سو و آینده‌ی مبهم بنگاه در سوی دیگر. اما سوال کلیدی اینجا است: در چنین شرایطی چه باید کرد؟ پاسخ، در یک کلمه خلاصه می‌شود: بهره‌وری. هم بنگاه‌ها و هم نیروی کار باید به طور جدی روی افزایش بهره‌وری متمرکز شوند. برای بنگاه‌ها، این یعنی سرمایه‌گذاری در آموزش، سیستم‌های منابع انسانی، تکنولوژی و فرآیندهای مدرن.

جواب‌ویژن چندی پیش در گزارش سالانه‌ی مدیران منابع انسانی نشان داد که بسیاری از شرکت‌های ایرانی حتی در ابتدایی‌ترین فرآیندهای جذب، آموزش و نگهداشت نیرو سرمایه‌گذاری نمی‌کنند. نتیجه چنین بی‌توجهی‌ای، نیروی انسانی سردرگم، فرسوده و کم‌بازده است.

ما روی قیمت ارز و تورم کنترل نداریم، اما روی بازدهی سازمان، چرا و تنها راه برون‌رفت از این چرخه‌ی زیان‌بار، همین است: **هرکس در جای خودش، برای ارزش‌آفرینی بیشتر تلاش کند.**



فصل دوم

داده‌های فرایند جذب و استخدام





تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۳ تا ۱۹

تعداد مصاحبه: نشان‌دهنده تعداد افرادی است که برای یک استخدام در یک موقعیت شغلی، یک یا چندبار مصاحبه شده‌اند.



تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۲۰

گستره متداول

۱۰۷ تا ۴۰۹

تعداد رزومه‌ها: تعداد کل رزومه‌هایی را نشان می‌دهد که برای یک موقعیت شغلی، از منابع مختلف ارسال شده است.



Time to Hire^۲

(روز)

میان

۲۵

گستره متداول

۱۵ تا ۳۸

Time to Hire: بیانگر زمان سپری شده از اولین تعامل متقاضی موقعیت شغلی تا استخدام شدن آن متقاضی در آن موقعیت است.



Time to Fill^۱

(روز)

میان*

۳۹

گستره متداول

۲۵ تا ۵۹

Time to Fill: بیانگر مدت زمانی است که از ثبت آگهی تا استخدام شدن فرد مناسب برای موقعیت شغلی، سپری می‌شود.



Cost per Hire

هزینه به ازای هر استخدام

میان

۶۸
میلیون تومان

برای هر استخدام حداقل هزینه به صورت میان ۶۸ میلیون تومان است



Resume Review Rate

نرخ مشاهده رزومه

میان

۶۵%

از رزومه‌های دریافتی، مشاهده و تعیین وضعیت شده‌اند



Acceptance Rate

نرخ پذیرش پیشنهاد استخدام

میان

۶۶%

از پیشنهادهای استخدامی پذیرفته شده‌اند

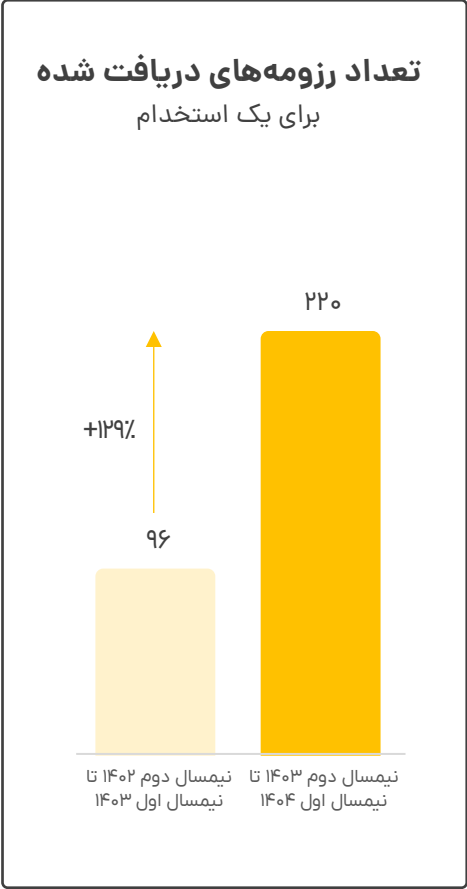
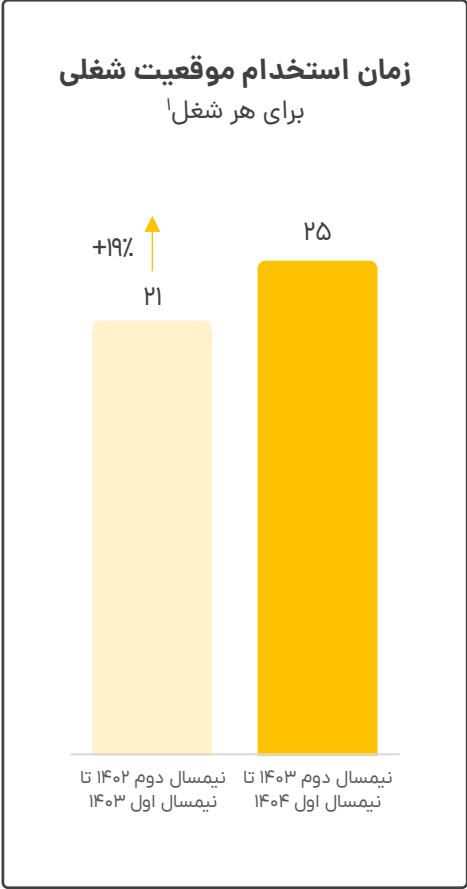
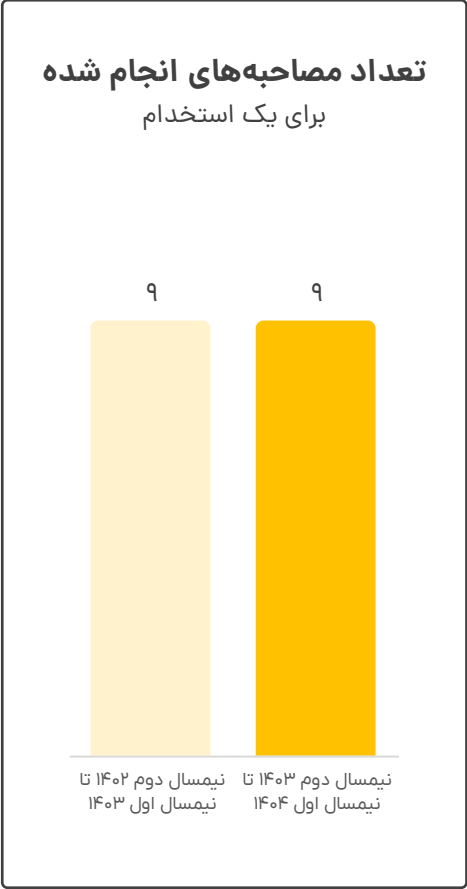
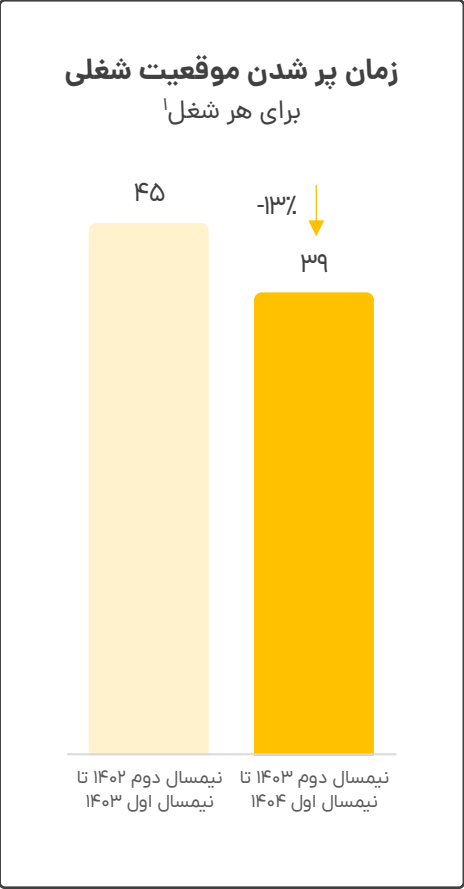
در جدول، پراکندگی شاخص‌های مهم فرایند استخدام گزارش شده‌اند

	۱۰٪	چارک اول (۲۵٪)	میانه (۵۰٪)	چارک سوم (۷۵٪)	۹۰٪	میانگین
Time to Fill (روز)	۱۷	۲۵	۳۹	۵۹	۸۴	۴۱
Time to Hire (روز)	۱۰	۱۵	۲۵	۳۸	۵۳	۲۷
تعداد رزومه	۴۶	۱۰۷	۲۲۰	۴۰۹	۶۶۹	۳۶۰
تعداد مصاحبه	۱	۳	۹	۱۹	۳۴	۱۵
هزینه (میلیون تومان)	۳۰	۳۹	۶۶	۱۰۸	۱۶۱	۸۹

برای مشاهده تعریف و روش محاسبه اصطلاحات فوق به بخش تعاریف و اصطلاحات کلیدی مراجعه کنید

شاخص‌های این صفحه، آمار مربوط به بازه یک‌ساله منتهی به انتهای شهریور ۱۴۰۴ را گزارش می‌کنند.

با افزایش تعداد رزومه‌های دریافتی برای هر موقعیت، هرچند زمان بررسی رزومه‌ها افزایش یافته، اما یافتن کاندیدای مناسب سریع‌تر شده و موقعیت‌های شغلی ۱۳٪ زودتر از سال قبل پر شده‌اند



-Bill Gates

”

«این مدل جمع‌آوری، مدیریت و
استفاده شما از داده‌ها است که
برد یا باخت شما را تعیین می‌کند.»



کانال‌های استخدام

پلتفرم‌های تخصصی کاریابی، معرف و لینکدین، مهم‌ترین کانال‌های استخدامی بوده‌اند.

۶۶٪

استخدام از طریق
پلتفرم‌های تخصصی
کاریابی



پلتفرم‌های کاریابی آنلاین، وبسایت‌ها یا اپلیکیشن‌هایی هستند که فضایی دیجیتال برای اتصال کارفرمایان و کارجویان فراهم می‌کنند. این پلتفرم‌ها با ارائه امکاناتی مانند جستجوی مشاغل، ارسال رزومه، فیلترهای پیشرفته و تحلیل داده‌ها، فرایند استخدام را برای هر دو طرف سریع‌تر و کارآمدتر می‌کنند.

جاب‌ویژن، جابینجا، ای‌استخدام و ایران تلنت، عمده‌ترین پلتفرم‌های ایران هستند.

۱۸٪

استخدام از طریق
معرف



استخدام از طریق معرف روشی در جذب نیرو است که در آن کارکنان فعلی یا سایر افراد مرتبط، افراد واجد شرایط را برای فرصت‌های شغلی معرفی می‌کنند. این روش با تکیه بر شبکه‌های حرفه‌ای کارکنان، به کاهش هزینه‌ها، تسریع استخدام و بهبود تطابق فرهنگی نیروهای جدید کمک می‌کند.

۳٪

استخدام از طریق
لینکدین



در ایران، عمده استخدام‌های انجام‌شده از طریق لینکدین به روش «کاندیدایابی فعال (Proactive Sourcing)» صورت می‌گیرد. در این رویکرد، سازمان‌ها به جای انتظار برای دریافت رزومه، به صورت فعالانه در شبکه لینکدین به جستجوی کاندیداهای مناسب برای موقعیت‌های شغلی خود می‌پردازند. این روش به سازمان‌ها امکان می‌دهد نیروهایی را شناسایی کنند که به طور دقیق‌تر با نیازهای شغلی تناسب دارند.

۱۳٪

استخدام از طریق
روش‌های دیگر

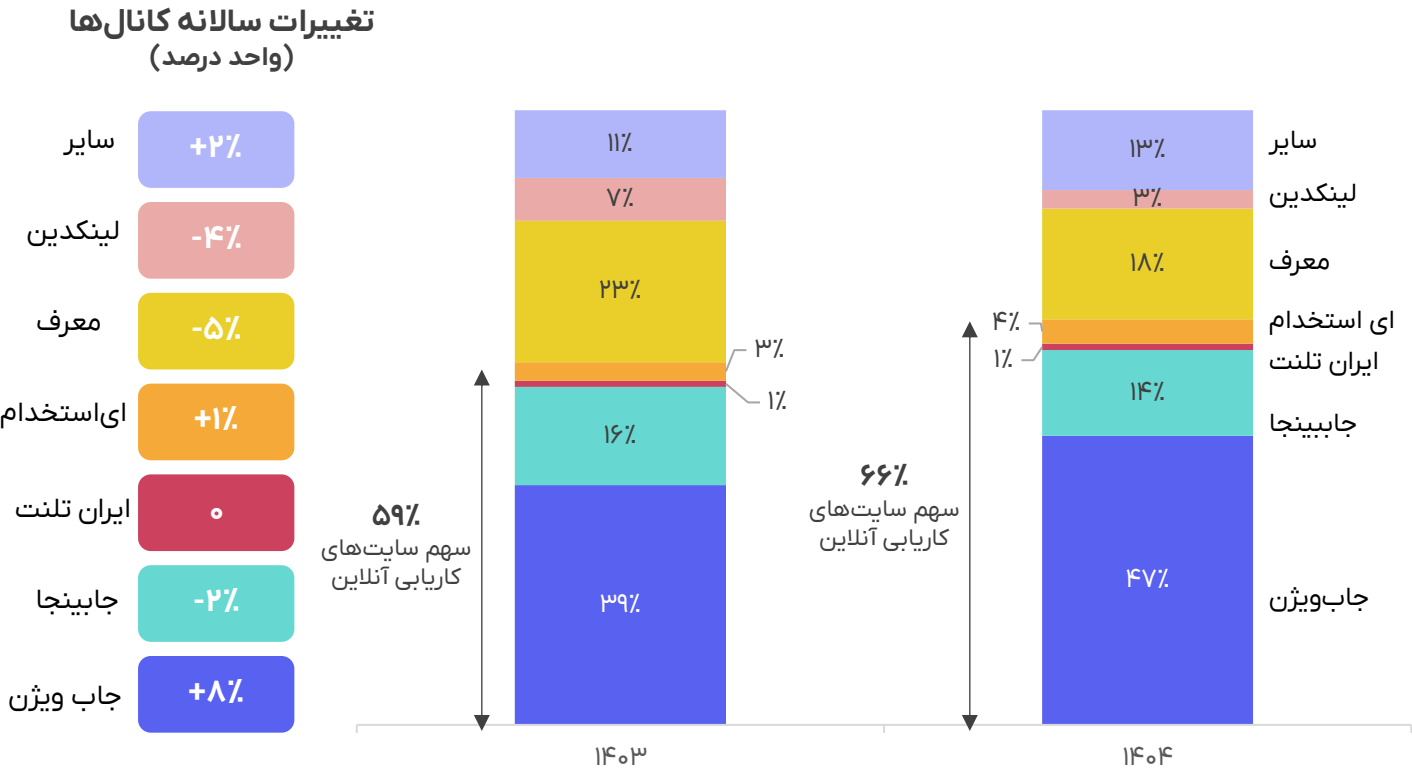


این روش‌ها شامل موارد زیر می‌شوند:

- نمایشگاه کار
- هدیه‌انتینگ
- آژانس‌های استخدام
- دیوار
- کوئرا
- کاربوم
- شیپور
- صفحه فرصت‌های شغلی

در بین کانال‌های استخدام از تابستان ۱۴۰۳ تا پایان تابستان ۱۴۰۴، «سایت‌های کاریابی آنلاین» و «معرف»، موثرترین کانال‌ها هستند

تغییر سهم کانال‌های استخدام از تابستان ۱۴۰۳ تا تابستان ۱۴۰۴
% سهم بازار هر کانال



بررسی داده‌های واقعی استخدام در بیش از ۴۰۰ شرکت ایرانی در بازه تابستان ۱۴۰۳ تا پایان تابستان ۱۴۰۴ نشان می‌دهد که **موثرترین** کانال استخدام در این بازه، **سایت‌های کاریابی آنلاین** بوده‌اند. با اینکه سهم سایت‌های مختلف در این بازه بعضاً تغییرات چشمگیری داشته است؛ ولی سهم این کانال به‌طور کلی زیاد و افزایشی بوده است.

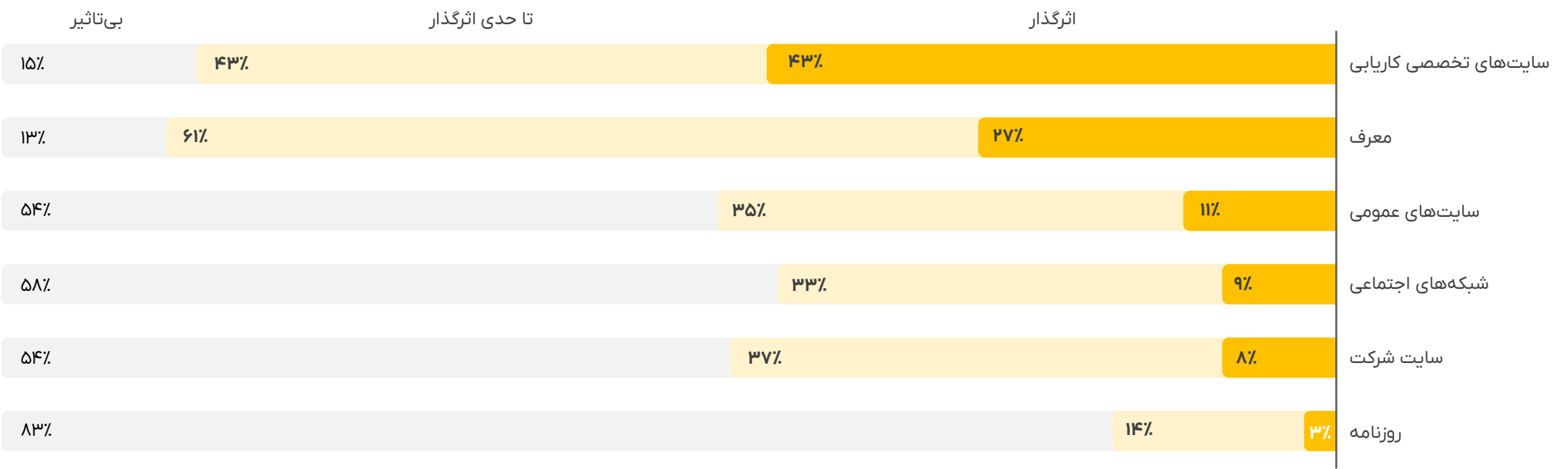
سایر کانال‌های استخدام شامل «وبسایت سازمان»، «نمایشگاه‌های کار»، «آژانس‌های استخدام»، «هدیه‌انتینگ» و ... می‌شود.

کانال استخدامی لینکدین در ایران عمدتاً برای **جذب فعالانه** (Active Sourcing) استفاده می‌شود.^۱

۱- منبع: داده‌های پلتفرم کندو

شهود مدیران منابع انسانی از اثربخشی کانال‌های استخدام تقریباً با داده‌های استخدام منطبق است و «سایت‌های تخصصی کاریابی» و «معرف» از نظر مدیران منابع انسانی موثرترین کانال‌های استخدام هستند

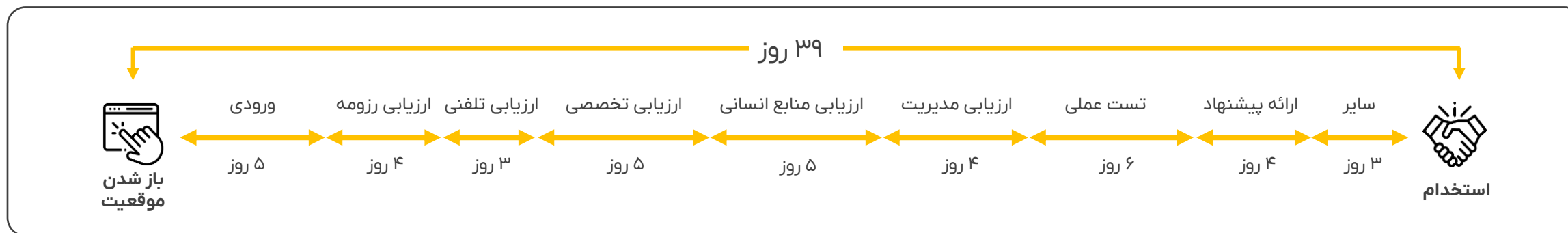
اثربخشی کانال‌های مختلف استخدام از نظر مدیران منابع انسانی^۱ (%)



منبع: پرسشنامه مدیران منابع انسانی، سوال «اثربخشی هر یک از کانال‌های استخدام را چگونه ارزیابی می‌کنید؟»

به طور کلی، نیمی از استخدام‌ها تا ۳۹ روز پس از ایجاد موقعیت شغلی انجام می‌شوند و در میان مراحل مختلف استخدام، بیشترین زمان برای تست عملی است

زمان سپری شده برای هر یک از مراحل استخدام تعداد روز (بافرض میانه ۳۹ روز برای هر استخدام)



مزگان گلشن

قائم مقام شرکت سرچیا و عضو هیئت مدیره کندو



در این روزهای سخت، تنها روی چیزهایی تمرکز کنید که در کنترل شماست

شرایط اقتصادی خوب نیست. قیمت‌ها بالا می‌روند، نرخ ارز بی‌ثبات است و تورم از جیب‌مان جلو زده است. در چنین فضایی، ناامیدی کار سختی نیست. اما درست در دل همین ناامیدی، یک حقیقت مهم وجود دارد که نباید از آن غافل شد:

شما هنوز می‌توانید انتخاب کنید که بر مهارت‌هایتان تمرکز کنید.

واقعیت این است که ما کنترل چندانی روی اقتصاد کلان نداریم. نه می‌توانیم جلوی تورم را بگیریم و نه می‌توانیم قیمت دلار را پایین بیاوریم. اما چیزی هست که کاملاً در اختیار ماست: تسلط بر مهارت‌هایمان.

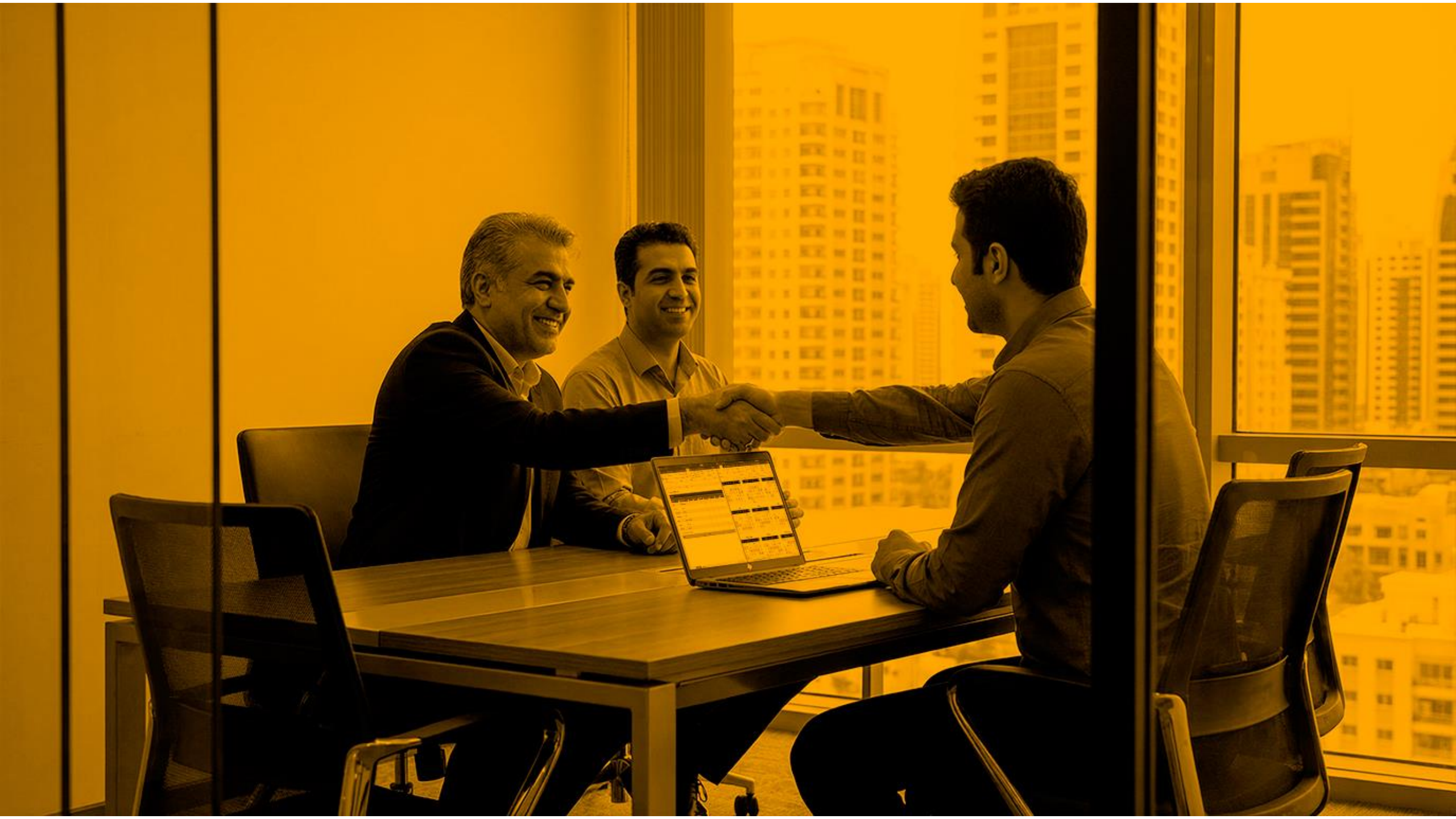
در اعماق هر اقتصاد، یک مبادله ساده و پایاپای خوابیده است. همه چیز از این شروع شد که کسی گندم کاشت و کسی دیگر لباس دوخت، و آن‌ها با هم معامله کردند. امروز فقط شکل این مبادله عوض شده؛ عددها و قیمت‌ها و پول، لایه‌ای‌ست روی همان اصل ساده. اگر شما بهترین جراح شهر باشید، یا حرفه‌ای‌ترین آرایشگر، یا کاربلدترین برنامه‌نویس یا حسابدار، همیشه کسانی هستند که مایل‌اند ارزش دسترنجشان را با تخصص شما مبادله کنند.

مهارت، قدرت پایدار شماست.

در دنیایی پر از نوسان، کسانی که بلدند چه‌طور به دیگران ارزش واقعی ارائه کنند، همیشه جایگاه خودشان را پیدا می‌کنند. شاید نه فوراً، شاید نه بدون سختی، ولی قطعاً و حتماً.

پس به‌جای تمرکز بر آنچه خارج از کنترل شماست، به چیزی فکر کنید که تماماً در اختیار شماست:

یاد گرفتن، تمرین کردن، و بهتر شدن در کاری که انجام می‌دهید.



فصل سوم
داده‌های استخدام در صنایع

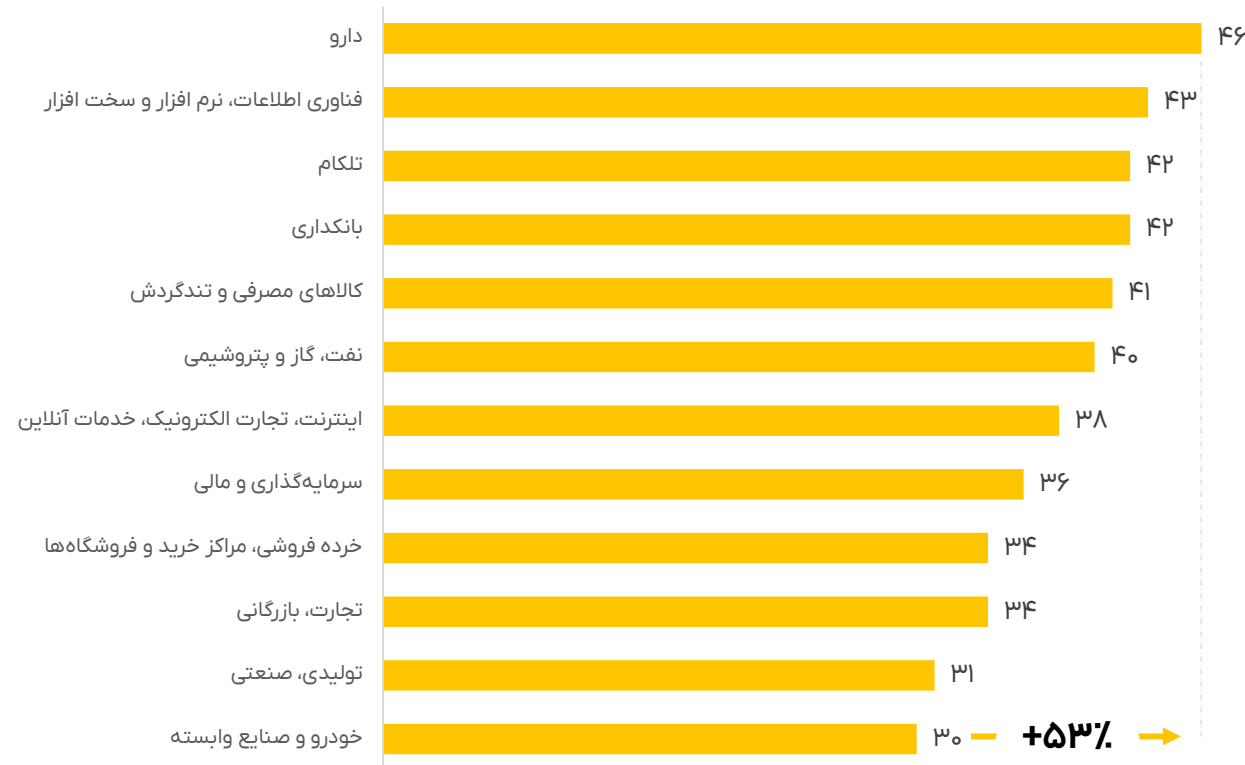


مدت زمان پر شدن موقعیت شغلی (Time to Fill)

مدت زمان پر شدن موقعیت شغلی (Time to Fill)

به مدت زمانی اشاره دارد که از ثبت آگهی استخدام تا نهایی شدن و استخدام فرد مناسب برای موقعیت شغلی طی می‌شود. این شاخص نشان‌دهنده کارآمدی فرایند استخدام نیرو در سازمان است و اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد زیرا تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و هزینه‌های استخدام دارد. زمان کمتر «پر شدن موقعیت شغلی» به معنای استخدام سریع‌تر نیرو، کاهش هزینه‌های ناشی از تأخیر و افزایش رقابت‌پذیری سازمان در بازار کار است.

میانگین Time to Fill در صنایع مختلف (روز)

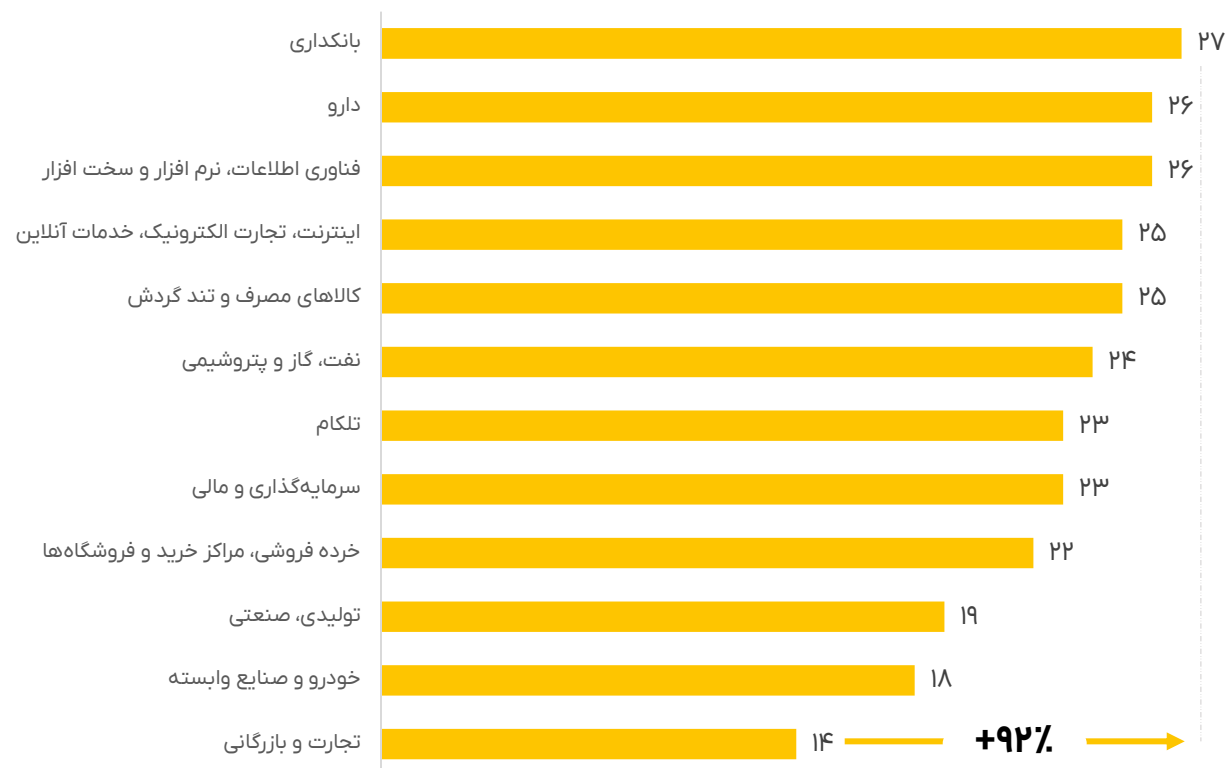


استخدام هر کارجو از زمان ارسال رزومه (Time to Hire)

مدت زمان استخدام هر کارجو از روز ارسال رزومه (Time to Hire)

این شاخص، به مدت زمان «استخدام هر کارجو از زمان ارسال رزومه» اطلاق می‌شود. زمان استخدام نشان‌دهنده سرعت و اثربخشی فرایندهای ارزیابی و تصمیم‌گیری در جذب نیرو است. این شاخص اهمیت زیادی دارد زیرا تأخیر در انتخاب نیرو می‌تواند به از دست دادن استعدادهای برتر و کاهش بهره‌وری سازمان منجر شود. کاهش زمان استخدام به معنای تعامل سریع‌تر با کارجویان و افزایش احتمال جذب نیروی مناسب است.

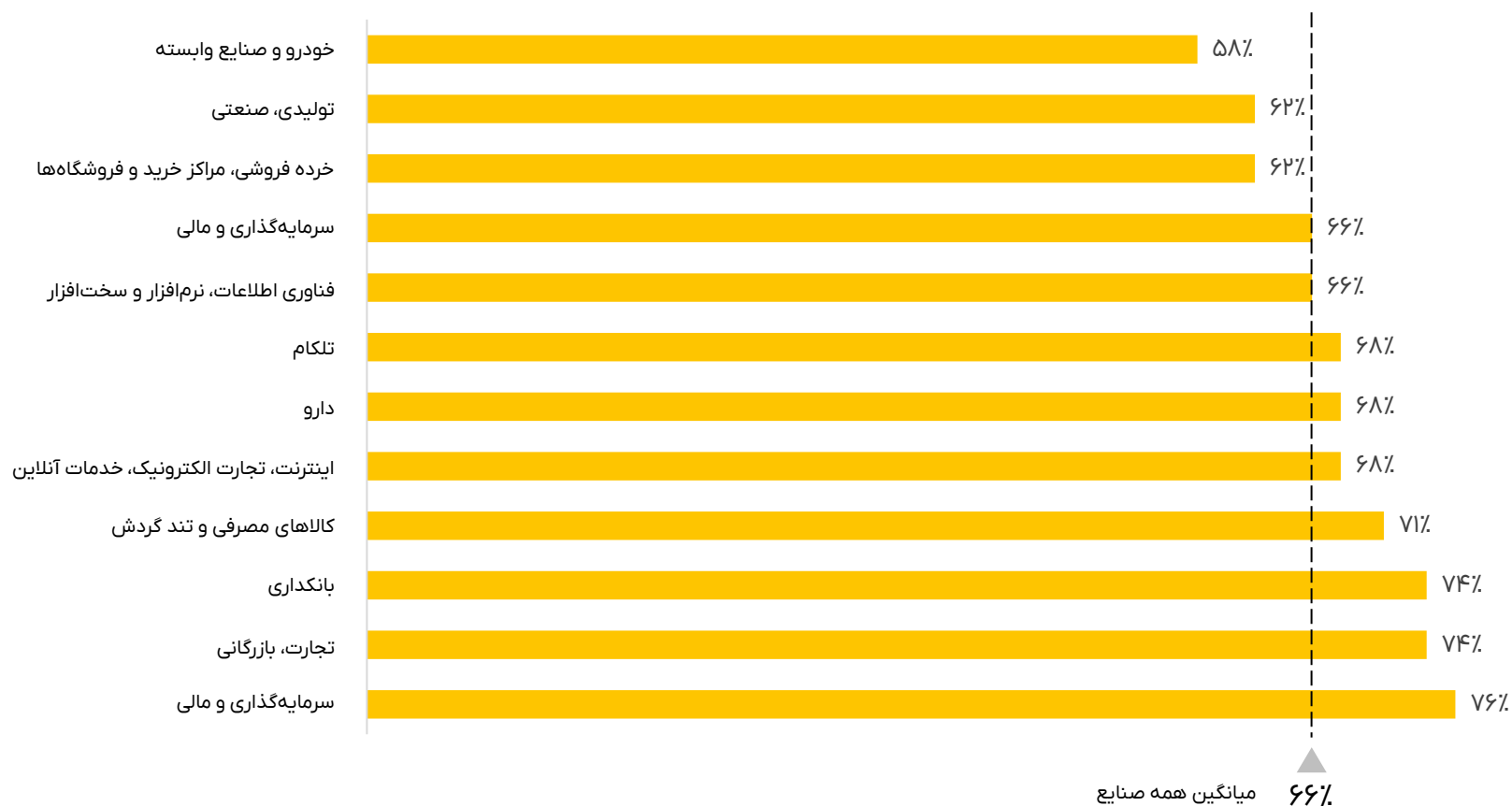
میانگین Time to Hire در صنایع مختلف (روز)



نسبت پذیرش پیشنهاد استخدام (Acceptance Rate) در صنایع

نسبت پذیرش پیشنهاد استخدام (Acceptance Rate)

این شاخص نشان می‌دهد که چند درصد از پیشنهادهای استخدام سازمان، توسط کاندیدا پذیرفته شده و منجر به استخدام نهایی و آغاز همکاری با سازمان شده است.



-Peter Drucker

”

«چیزی که اندازه‌گیری نشود، بهبود
پیدا نمی‌کند.»





کاربرد هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی به بهبود کیفیت جذب، افزایش بهره‌وری فرایندها و اتخاذ تصمیم‌های هوشمندانه‌تر منجر می‌شود.

گزارش‌های جهانی نشان می‌دهند هوش مصنوعی به سرعت در حال تبدیل شدن از یک مزیت رقابتی به یک ضرورت سازمانی است. بر اساس گزارش گartner در سال ۲۰۲۵، انتظار می‌رود تا سال ۲۰۳۰ حدود ۵۰ درصد از فعالیت‌های منابع انسانی به‌طور کامل توسط هوش مصنوعی انجام خواهد شد. این تحول، فرصت مهمی برای ارتقای **کیفیت جذب، افزایش بهره‌وری عملیاتی و بهبود تصمیم‌گیری‌های مدیریتی** ایجاد می‌کند. در ایران، از سال گذشته این‌گونه تحولات آغاز شده است و در سال جاری شاهد استفاده بیشتر از ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی در فرآیندهای منابع انسانی به ویژه در فرایند جذب و استخدام بوده‌ایم.

در حوزه جذب، هوش مصنوعی با تحلیل حجم بالای داده‌های رزومه، رفتار متقاضیان و الگوهای موفقیت شغلی، امکان شناسایی دقیق‌تر کاندیداهای باکیفیت را فراهم می‌کند. همچنین استفاده از ابزارهای هوشمند در غربالگری اولیه، مصاحبه‌های ساختاریافته و تحلیل تطابق شایستگی‌ها، می‌تواند شاخص‌هایی مانند کیفیت استخدام و سرعت جذب را به‌طور معناداری بهبود دهد.

از منظر بهره‌وری فرایندی، تجربه سازمان‌ها نشان می‌دهد که اتوماسیون فعالیت‌های تکراری، ظرفیت تیم‌های منابع انسانی را برای تمرکز بر مسائل راهبردی افزایش می‌دهد. طبق گزارش مک‌کنزی

در سال ۲۰۲۴، درحالی‌که ۹۰ درصد کارکنان از ابزارهای هوش مصنوعی در کار خود استفاده می‌کنند، تنها ۱۳ درصد سازمان‌ها به‌صورت رسمی در زمره پذیرندگان پیشرو هستند. در شرکت‌های ایرانی، اقدامات خوبی در استفاده از سیستم‌های مبتنی بر اتوماسیون شده است ولی تا استفاده اثربخش از هوش مصنوعی در این حوزه فاصله زیادی وجود دارد.

در سطح تصمیم‌گیری، ترکیب هوش مصنوعی با داده‌های سرمایه انسانی امکان تحلیل پیش‌بینانه در حوزه‌هایی مانند جانشین‌پروری، ریسک خروج، تحلیل نتایج داده‌های سرسپردگی سازمانی و بهره‌وری را فراهم می‌کند. با این حال، در شرکت‌های پیشروی ایرانی شاهد ترویج تدریجی استفاده از هوش مصنوعی به عنوان ابزار بهره‌وری هستیم.

می‌توان بیان کرد که سازمان‌هایی که **هوش مصنوعی** را نه صرفاً به‌عنوان ابزار فناوری، بلکه به‌عنوان **محرك تحول در مدل عملیاتی منابع انسانی** ببینند، می‌توانند به طور همزمان کیفیت جذب را ارتقا و بهره‌وری فرآیندها را افزایش دهند و تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر و هوشمندانه‌تری اتخاذ کنند.

۱- صنعت
این صفحه داده‌های
استخدام در این صنعت
را بررسی می‌کند.

۲- تعداد استخدام
داده‌های این صفحه از
تحلیل این تعداد استخدام
ساخته شده است.

کالاهای مصرفی و تندگردش

تعداد استخدام‌ها: ۷۵۷

۳- تعداد رزومه و مصاحبه

این دو شاخص به ترتیب
بیانگر تعداد رزومه دریافت
شده و تعداد مصاحبه برگزار
شده برای یک استخدام در
این صنعت هستند.

میان و گستره متداول

به دلیل پراکندگی در
استخدامها و رفتارهای
مختلف در سازمانها،
آمارهای این صفحه به صورت
«میان» و «گستره متداول»
(درصد ۲۵ و ۷۵ توزیع)
گزارش شده‌اند؛ تا تاثیر
داده‌های پرت بر اعداد گزارش
شده کمتر باشد و حس
دقیق‌تری به خواننده منتقل
کند.

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۶

گستره متداول

۱ - ۱۴

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۴۷

گستره متداول

۳۲۹ - ۴۴

Time to Hire

روز

میان

۲۵

گستره متداول

۱۴ - ۴۲

Time to Fill

روز

میان

۴۱

گستره متداول

۲۴ - ۶۵

۴- شاخص‌های

Time to Hire و Time to Fill

شاخص Time to Fill
نشان‌دهنده طول بازه «ثبت
آگهی» تا «استخدام» در این
صنعت است.

شاخص Time to Hire نشان
دهنده «مدت زمان استخدام
هر کارجو از زمان ارسال
رزومه» است.

جایگزین
ای استخدام
جایگزین
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۶۱۳,۱۲۲

این نمودار نشان می‌دهد که در این صنعت، سهم هر منبع استخدامی، در میان کل کاندیداهای
استخدام برای مشاغل این صنعت چقدر بوده است.

تعداد استخدام‌ها: ۱۰۵۰

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۷

گستره متداول

۲ - ۱۹

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۰۱

گستره متداول

۹۶ - ۴۱۰

Time to Hire

روز

میان

۲۵

گستره متداول

۱۵ - ۳۹

Time to Fill

روز

میان

۳۸

گستره متداول

۲۵ - ۵۹

جایگزین
ای استخدام
جایگزین
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۹۹۱,۵۷۶

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۱

گستره متداول

۳ - ۲۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۴۹

گستره متداول

۷۰ - ۳۲۳

Time to Hire

روز

میان

۲۶

گستره متداول

۱۴ - ۴۱

Time to Fill

روز

میان

۴۲

گستره متداول

۲۶ - ۶۴



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۶۶۸,۵۱۸

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

کالاهای مصرفی و تندگردش

تعداد استخدام‌ها: ۷۵۷

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۶

گستره متداول

۱ - ۱۴

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۴۷

گستره متداول

۳۲۹ - ۴۴

Time to Hire

روز

میان

۲۵

گستره متداول

۱۴ - ۴۲

Time to Fill

روز

میان

۴۱

گستره متداول

۲۴ - ۶۵

جایگزین
ای استخدام
جایگزین
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۶۱۳,۱۲۲

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۳ - ۲۱

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۵۲

گستره متداول

۳۵ - ۴۱۸

Time to Hire

روز

میان

۲۶

گستره متداول

۱۵ - ۴۱

Time to Fill

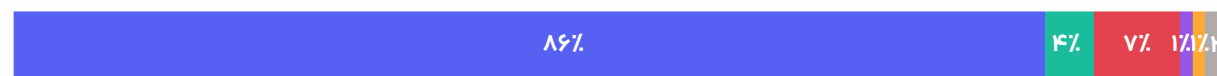
روز

میان

۴۵

گستره متداول

۲۷ - ۷۱



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۴۲۱,۷۶۷

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۷

گستره متداول

۱ - ۱۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۶۵

گستره متداول

۸۰ - ۳۴۴

Time to Hire

روز

میان

۱۹

گستره متداول

۹ - ۳۱

Time to Fill

روز

میان

۳۱

گستره متداول

۱۸ - ۵۳

جواب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۳۷۷,۶۶۲

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

خرده فروشی، مراکز خرید و فروشگاه‌ها

تعداد استخدام‌ها: ۳۳۸

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۴

گستره متداول

۱ - ۱۴

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۲۲

گستره متداول

۵۶ - ۲۷۲

Time to Hire

روز

میان

۲۲

گستره متداول

۱۲ - ۳۴

Time to Fill

روز

میان

۳۴

گستره متداول

۲۲ - ۵۵



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۷۲,۱۹۲

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰% میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

سرمایه‌گذاری و مالی

تعداد استخدام‌ها: ۳۰۶

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۰

گستره متداول

۳ - ۲۰

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۲۹

گستره متداول

۶۰ - ۲۸۳

Time to Hire

روز

میان

۲۳

گستره متداول

۱۴ - ۴۰

Time to Fill

روز

میان

۳۶

گستره متداول

۲۳ - ۵۴



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۷۵,۲۶۵

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد استخدام‌ها: ۲۵۰

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۱ - ۱۹

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۹۴

گستره متداول

۱۰۰ - ۴۰۷

Time to Hire

روز

میان

۲۷

گستره متداول

۱۶ - ۴۳

Time to Fill

روز

میان

۴۲

گستره متداول

۲۶ - ۶۲

جایگزین
ای استخدام
جایگزین
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۳۰۶,۵۰۰

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد استخدامها:

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میانہ

10

گستره متداول

5-21

از منابع مختلف

میانہ

156

گستره متداول

ᄒᄒ - ᄒᄒᄒ

روز

میانہ

1A

گستره متداول

9 - ኃይል

روز

میانہ

۳۰

گستره متداول

۱۷ - ۵۲



تعداد کل رزومه‌ها: ۲۱۸,۲۳۱

♡♡ | HRCanDo.ir

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۲

گستره متداول

۶ - ۲۱

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۰۶

گستره متداول

۵۱ - ۱۹۸

Time to Hire

روز

میان

۲۳

گستره متداول

۱۴ - ۳۹

Time to Fill

روز

میان

۴۲

گستره متداول

۲۴ - ۶۱



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۸۲,۰۳۰

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۸

گستره متداول

۲ - ۱۷

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۶۷

گستره متداول

۵۹ - ۴۲۰

Time to Hire

روز

میان

۲۴

گستره متداول

۱۶ - ۴۳

Time to Fill

روز

میان

۴۰

گستره متداول

۲۲ - ۶۳



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۷۴,۰۳۷

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تعداد استخدام‌ها: ۵۰

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۷

گستره متداول

۱۴ - ۳۲

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۹۵

گستره متداول

۱۱۰ - ۴۰۳

Time to Hire

روز

میان

۱۴

گستره متداول

۹ - ۲۰

Time to Fill

روز

میان

۳۴

گستره متداول

۲۱ - ۴۹

جایگزین
ای استخدام
جایگزین
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۵۹,۲۳۰

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

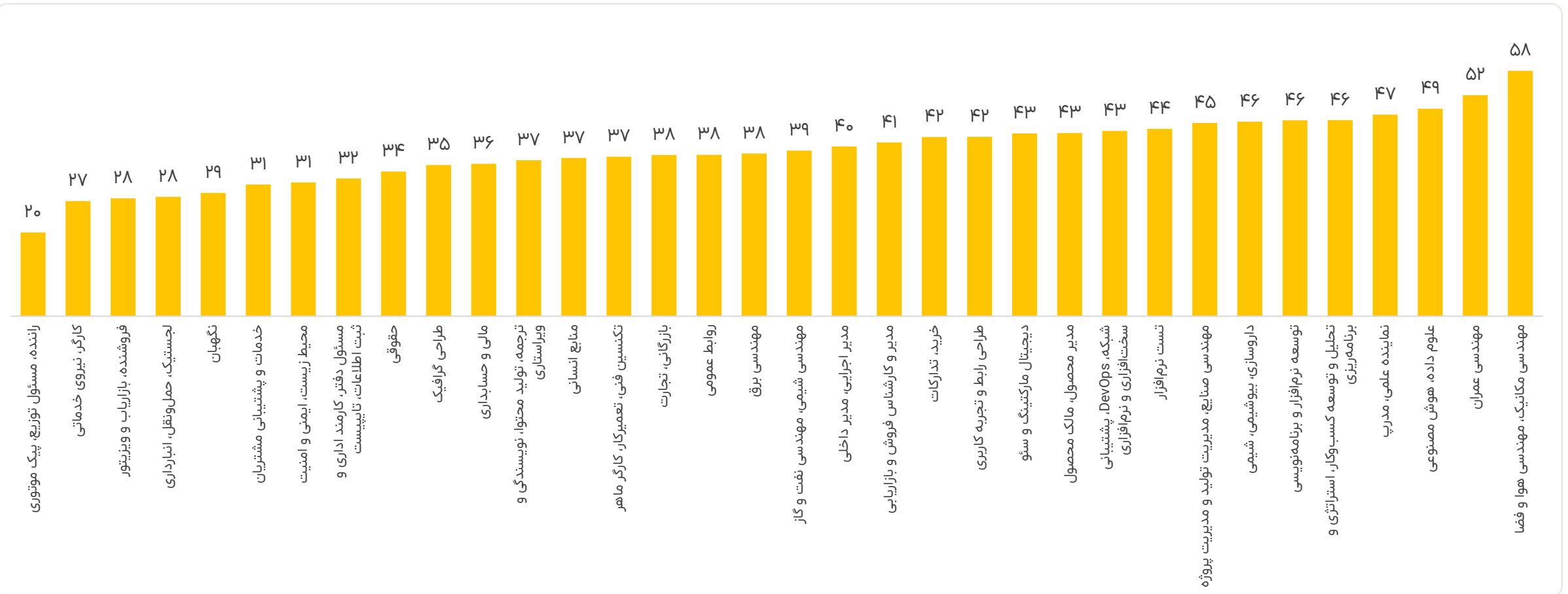
فصل چهارم

داده‌های استخدام در گروه‌های شغلی



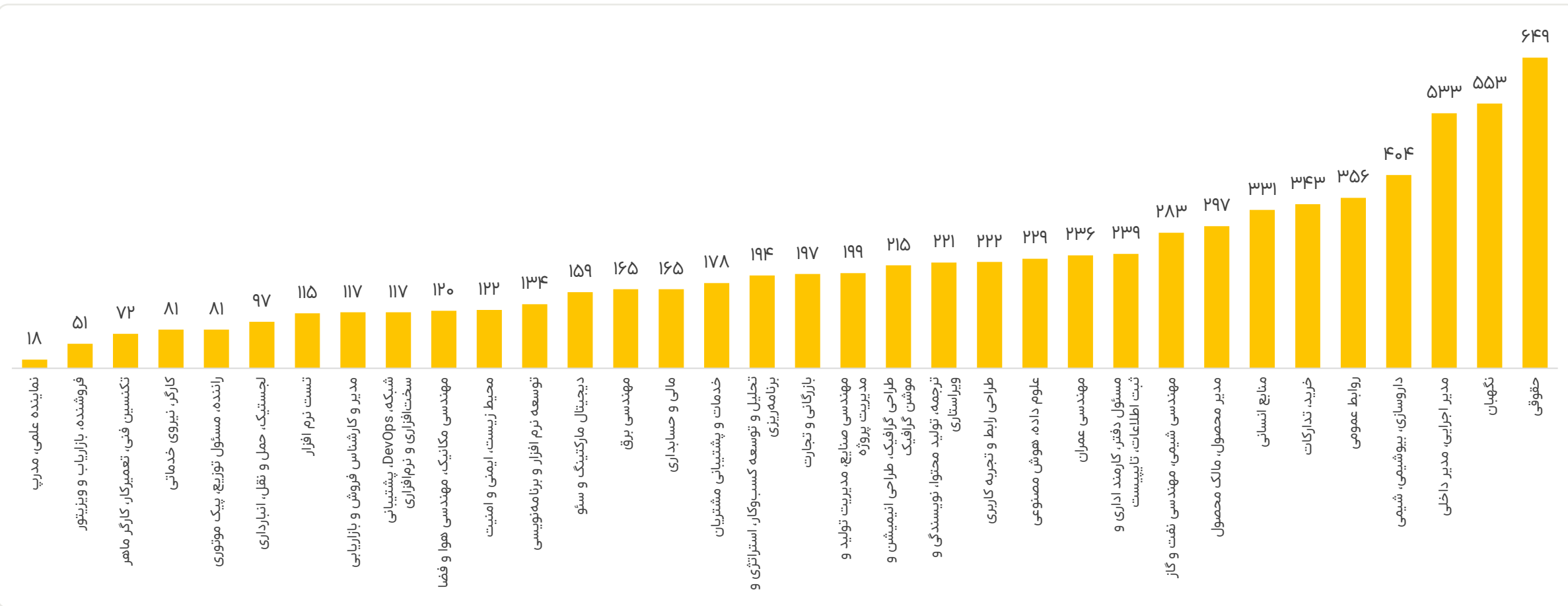
مدت زمان پر شدن موقعیت شغلی (Time to Fill)

مدت زمان پر شدن موقعیت شغلی (Time to Fill) به مدت زمانی اشاره دارد که از ثبت آگهی استخدام تا نهایی شدن و استخدام فرد مناسب برای موقعیت شغلی طی می‌شود. این شاخص نشان‌دهنده کارآمدی فرایند استخدام نیرو در سازمان است و اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد زیرا تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و هزینه‌های استخدام دارد. زمان کمتر «پر شدن موقعیت شغلی» به معنای استخدام سریع‌تر نیرو، کاهش هزینه‌های ناشی از تأخیر و افزایش رقابت‌پذیری سازمان در بازار کار است.



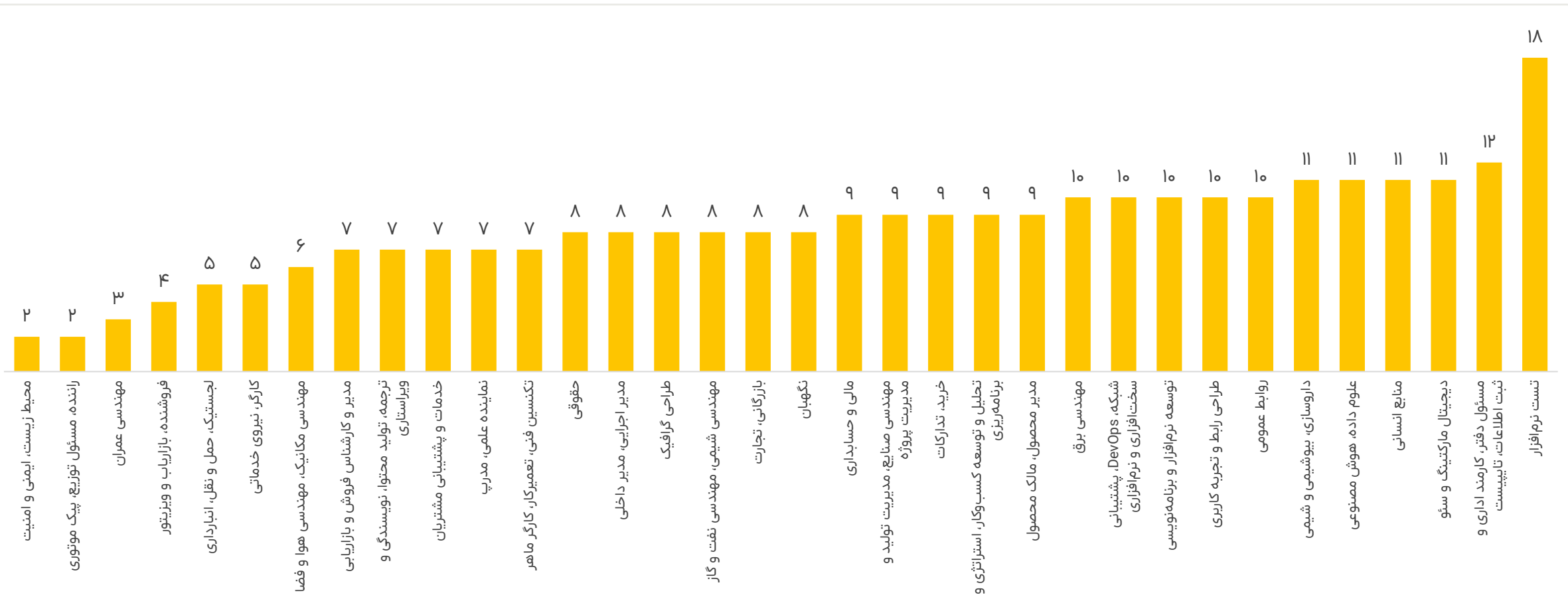
تعداد رزومه‌های دریافت شده

این شاخص به تعداد رزومه‌هایی اشاره دارد که در فرایند استخدام برای یک موقعیت شغلی دریافت می‌شود. اهمیت این شاخص در نشان دادن جذابیت موقعیت شغلی و میزان استقبال کارجویان است. نمودار مقابل میانه تعداد رزومه‌های دریافت‌شده گروه‌های شغلی را نمایش می‌دهد و امکان مقایسه میزان استقبال کارجویان از فرصت‌های شغلی در گروه‌های مختلف را فراهم می‌کند.



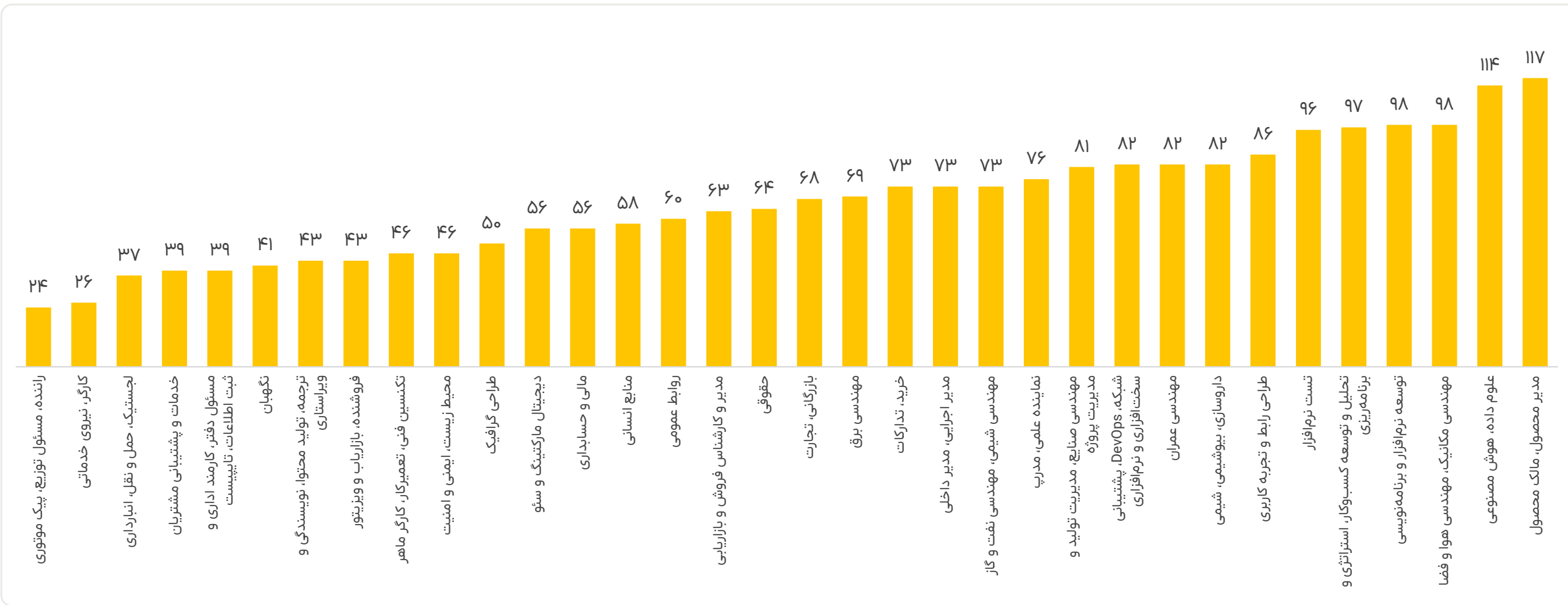
تعداد مصاحبه

این شاخص به تعداد مصاحبه‌هایی اشاره دارد که در طول فرایند استخدام برای انتخاب یک نیروی مناسب انجام می‌شود.



حداقل هزینه استخدام

این شاخص هزینه‌های مرتبط با فرایند استخدام، از جمله هزینه‌های ثبت آگهی شغلی، هزینه فرصت ناشی از خالی بودن موقعیت شغلی و هزینه‌های جانبی مانند مصاحبه و بررسی رزومه را در بر می‌گیرد. هزینه استخدام ابزاری برای تحلیل اقتصادی فرایند استخدام است و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بازده سرمایه‌گذاری در این حوزه را ارزیابی کرده و نقاطی برای کاهش هزینه‌ها شناسایی کنند. برای مشاهده نحوه محاسبه به بخش «[تعاریف و اصطلاحات کلیدی](#)» مراجعه کنید



نسبت پذیرش پیشنهاد استخدام (Acceptance Rate)

این شاخص نشان می‌دهد که از میان پیشنهادهای شغلی ارائه‌شده به کاندیداها، چه تعداد منجر به استخدام نهایی و آغاز همکاری با سازمان شده‌اند.

نرخ پذیرش پیشنهاد استخدام در گروه‌های شغلی مختلف (%)



-Jim Collins

”

«افراد درست را سوار اتوبوس کنید،
بعد تصمیم بگیرید به کجا بروید.»



راهنمای دفترچه استخدام گروه‌های شغلی

۱- گروه شغلی
این صفحه داده‌های استخدام در این گروه شغلی را بررسی می‌کند.

۲- تعداد استخدام
داده‌های این صفحه از تحلیل این تعداد استخدام ساخته شده است.

۳- دشواری استخدام
نشان می‌دهد استخدام نیرو برای این گروه شغلی تا چه اندازه آسان یا چالش‌برانگیز است و از «آسان» تا «سخت» نمایش داده می‌شود.

مهندسی برق

تعداد استخدام‌ها: ۲۶

دشواری استخدام: آسان

۴- هزینه استخدام

این شاخص هزینه‌ی هر فرایند استخدام در این گروه شغلی را نشان می‌دهد

میان و گستره متداول

به دلیل پراکندگی در استخدام‌ها و رفتارهای مختلف در سازمان‌ها، آمارهای این صفحه به صورت «میان» و «گستره متداول» (درصد ۲۵ و ۷۵ توزیع) گزارش شده‌اند؛ تا تاثیر داده‌های پرت بر اعداد گزارش شده کمتر باشد و حس دقیق‌تری به خواننده منتقل کند.

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۶۹

گستره متداول

۳۶ - ۱۰۱

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۰

گستره متداول

۳ - ۱۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۶۵

گستره متداول

۶۴ - ۳۱۲

Time to Fill

روز

میان

۳۸

گستره متداول

۲۳ - ۵۵

۵- Time to Fill، تعداد رزومه‌ها و تعداد مصاحبه‌ها

شاخص Time to Fill، نشان‌دهنده طول بازه «ثبت آگهی» تا «استخدام» در آن موقعیت شغلی است.

شاخص تعداد رزومه‌ها و تعداد مصاحبه‌ها به ترتیب تعداد رزومه‌های دریافت شده و تعداد مصاحبه‌های انجام شده برای هر استخدام در این گروه شغلی را نشان می‌دهد.

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۴,۲۲۵

جواب‌ویژن
ای‌استخدام
جابینجا
ایران‌تلنت
لینکدین
معرف
سایر



این نمودار نشان می‌دهد که در این گروه شغلی، سهم هر منبع استخدامی، در میان کل کاندیداهای استخدام برای این گروه شغلی چقدر بوده است.

مدیر و کارشناس فروش و بازاریابی

تعداد استخدام‌ها:

۶۷۳

دشواری استخدام:

دشوار

Time to Fill

روز

میان

۴۱

گستره متداول

۲۶ - ۶۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۱۷

گستره متداول

۴۹ - ۲۳۹

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۷

گستره متداول

۲ - ۱۸

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۶۳

گستره متداول

۳۶ - ۱۰۴

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۲۵,۲۸۷

۶۸%

۱۳%

۳%

۵%

۱%

۳%

۷%

جاب‌ویژن
ای استخدام
جابینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

توسعه نرم افزار و برنامه نویسی

تعداد استخدام‌ها:

۶۰۰

دشواری استخدام: خیلی دشوار

Time to Fill

روز

میان

۴۶

گستره متداول

۳۱ - ۶۷

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۳۴

گستره متداول

۶۲ - ۲۶۸

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۰

گستره متداول

۴ - ۲۵

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۹۸

گستره متداول

۵۸ - ۱۵۹

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۱۲,۶۵۰



- جواب‌ویژن
- ای استخدام
- ایران تلنت
- لینکدین
- جایینجا
- سایر
- معرف

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مالی، حسابداری

تعداد استخدام‌ها:

۵۴۹

دشواری استخدام:

متوسط

Time to Fill

روز

میان

۳۶

گستره متداول

۲۲ - ۵۸

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۶۵

گستره متداول

۸۰ - ۳۱۱

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۳ - ۲۲

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۵۶

گستره متداول

۳۰ - ۹۷

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۷۳,۰۴۵

۷۰%

۱۳%

۱%

۶%

۱%

۱%

۸%

جواب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

خدمات و پشتیبانی مشتریان

دشواری استخدام: آسان

تعداد استخدام‌ها: ۴۴۵

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۳۹

گستره متداول

۲۲ - ۷۰

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۷

گستره متداول

۲ - ۱۸

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۷۸

گستره متداول

۷۸ - ۴۱۰

Time to Fill

روز

میان

۳۱

گستره متداول

۱۹ - ۵۱



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۰۱,۵۱۴

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

شبکه، DevOps، پشتیبانی نرم‌افزاری و سخت‌افزاری

دشواری استخدام: دشوار

تعداد استخدام‌ها: ۳۸۴

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۸۲

گستره متداول

۱۳۱ - ۴۳

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۰

گستره متداول

۱۸ - ۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۱۷

گستره متداول

۱۹۷ - ۵۹

Time to Fill

روز

میان

۴۳

گستره متداول

۶۸ - ۲۶



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۴۹,۵۸۲

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰% میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

فروشنده، بازاریاب و ویزیتور

دشواری استخدام: آسان

تعداد استخدام‌ها: ۳۳۱

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۴۳

گستره متداول

۲۵ - ۸۰

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۴

گستره متداول

۱ - ۱۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۵۱

گستره متداول

۲۱ - ۱۳۹

Time to Fill

روز

میان

۲۸

گستره متداول

۱۷ - ۴۹



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۶۰,۷۶۷

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تحلیل و توسعه کسب و کار، استراتژی، برنامه ریزی

دشواری استخدام: دشوار

تعداد استخدام‌ها: ۲۶۰

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۹۷

گستره متداول

۵۶ - ۱۴۹

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۳ - ۱۹

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۹۴

گستره متداول

۱۱۵ - ۴۴۲

Time to Fill

روز

میان

۴۶

گستره متداول

۳۰ - ۶۶

جواب‌یژن
ای استخدام
جاییجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۶۸,۵۹۹

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

لجستیک، حمل و نقل، انبارداری

تعداد استخدام‌ها:

۲۳۹

دشواری استخدام: آسان

Time to Fill

روز

میانہ

۲۸

گستره متداول

۱۸ - ۴۹

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میانہ

۹۷

گستره متداول

۴۲ - ۲۰۹

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میانہ

۵

گستره متداول

۱ - ۱۴

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میانہ

۳۷

گستره متداول

۲۲ - ۶۹

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۹۰,۰۴۸

۷۵%

۷%

۱۳%

۶%

جاب‌ویژن
ای استخدام
جابینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانہ نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

کارگر ساده، نیروی خدماتی

دشواری استخدام: آسان

تعداد استخدام‌ها: ۲۲۶

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۲۶

گستره متداول

۱۴ - ۵۳

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۵

گستره متداول

۲ - ۲۲

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۸۱

گستره متداول

۳۳ - ۱۶۲

Time to Fill

روز

میان

۲۷

گستره متداول

۱۵ - ۴۴



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۶۰,۷۳۶

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مهندسی صنایع، مدیریت تولید و مدیریت پروژه

تعداد استخدام‌ها:

۱۹۲

دشواری استخدام:

دشوار

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۸۱

گستره متداول

۴۵ - ۱۲۴

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۲ - ۱۷

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۹۹

گستره متداول

۷۱ - ۳۷۸

Time to Fill

روز

میان

۴۵

گستره متداول

۲۸ - ۶۶

جواب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۹۶,۳۶۰

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

دیجیتال مارکتینگ، سئو

تعداد استخدام‌ها: ۱۷۷

دشواری استخدام: دشوار

Time to Fill

روز

میان

۴۳

گستره متداول

۳۰ - ۵۷

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۵۹

گستره متداول

۸۸ - ۳۱۸

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۱

گستره متداول

۳ - ۲۰

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۵۶

گستره متداول

۳۳ - ۷۹

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۱۸,۱۴۲



گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مسئول دفتر، کارمند اداری و ثبت اطلاعات، تایپیست

تعداد استخدام‌ها: ۱۶۶

دشواری استخدام: آسان

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۳۹

گستره متداول

۱۸ - ۶۳

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۲

گستره متداول

۳ - ۲۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۳۹

گستره متداول

۱۰۸ - ۶۹۱

Time to Fill

روز

میان

۳۲

گستره متداول

۱۸ - ۵۱

جواب‌یژن
ای استخدام
جاییجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۶۴,۷۲۷

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مدیر محصول، مالک محصول

تعداد استخدام‌ها:

۱۲۶

دشواری استخدام: دشوار

Time to Fill

روز

میان

۴۳

گستره متداول

۳۰ - ۶۲

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۹۷

گستره متداول

۱۳۸ - ۴۵۵

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۲ - ۱۹

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۱۱۷

گستره متداول

۷۲ - ۱۷۹

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۲۴,۳۴۹



- جواب‌ویژن
- ای استخدام
- جایینجا
- ایران تلنت
- لینکدین
- معرف
- سایر

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

علوم داده، هوش مصنوعی

تعداد استخدام‌ها:

۹۵

دشواری استخدام:

دشوار

Time to Fill

روز

میان

۴۹

گستره متداول

۳۸ - ۷۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۲۹

گستره متداول

۹۹ - ۴۴۹

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۱

گستره متداول

۴ - ۲۱

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۱۱۴

گستره متداول

۷۶ - ۱۷۸

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۸۴,۴۷۱



گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

بازرگانی، تجارت

تعداد استخدام‌ها:

۹۱

دشواری استخدام:

متوسط

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۶۸

گستره متداول

۳۸ - ۱۰۸

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۸

گستره متداول

۳ - ۲۰

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۹۷

گستره متداول

۱۲۳ - ۴۱۲

Time to Fill

روز

میان

۳۸

گستره متداول

۲۴ - ۵۴



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۹۶,۸۲۹

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تکنسین فنی، تعمیرکار، کارگر ماهر

تعداد استخدام‌ها: ۷۹

دشواری استخدام: دشوار

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۴۶

گستره متداول

۲۴ - ۶۷

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۷

گستره متداول

۱ - ۱۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۷۲

گستره متداول

۳۹ - ۱۷۳

Time to Fill

روز

میان

۳۷

گستره متداول

۲۱ - ۴۹

جاب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۳۷,۱۸۵

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

خرید، تدارکات

تعداد استخدام‌ها: ۷۷

دشواری استخدام: متوسط

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۷۳

گستره متداول

۴۱ - ۱۲۰

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۹

گستره متداول

۲ - ۲۱

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۳۴۳

گستره متداول

۱۵۵ - ۶۱۰

Time to Fill

روز

میان

۴۲

گستره متداول

۲۷ - ۶۴

جواب‌یژن
ای استخدام
جاییجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۷۱,۹۹۳

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

طراحی گرافیک، طراحی انیمیشن و موشن گرافیک

دشواری استخدام: آسان

تعداد استخدام‌ها: ۷۵

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۵۰

گستره متداول

۳۲ - ۸۶

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۸

گستره متداول

۲ - ۱۴

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۱۵

گستره متداول

۱۳۲ - ۳۸۱

Time to Fill

روز

میان

۳۵

گستره متداول

۲۶ - ۶۲

جواب‌یژن
ای استخدام
جاییجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۷۶,۰۰۰

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۴۱

گستره متداول

۲۰ - ۶۸

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۸

گستره متداول

۲ - ۲۰

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۵۵۳

گستره متداول

۲۴۷ - ۷۱۸

Time to Fill

روز

میان

۲۹

گستره متداول

۱۶ - ۴۳

جواب‌یژن
ای استخدام
جاییجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۸۵,۱۵۲

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

طراحی رابط و تجربه کاربری (UI/UX)

تعداد استخدام‌ها:

۷۰

دشواری استخدام:

متوسط

Time to Fill

روز

میان

۴۲

گستره متداول

۲۷ - ۶۳

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۲۲

گستره متداول

۱۲۴ - ۳۸۵

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۰

گستره متداول

۳ - ۱۸

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۸۶

گستره متداول

۴۸ - ۱۳۲

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۵۲,۰۱۸

۵۳%

۳۲%

۴%

۱%

۴%

۶%

جاب‌ویژن

ایران‌تلنت

سایر

ای استخدام

لینکدین

جابینجا

معرف

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

منابع انسانی

تعداد استخدام‌ها:

۶۹

دشواری استخدام:

متوسط

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۵۸

گستره متداول

۳۲ - ۱۰۱

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۱

گستره متداول

۴ - ۳۸

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۴۰۴

گستره متداول

۱۸۴ - ۶۵۰

Time to Fill

روز

میان

۴۶

گستره متداول

۳۰ - ۶۱

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۶,۱۳۴

۸۳%

۱%

۴%

۲%

۱۰%

جواب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مهندسی مکانیک، مهندسی هوا و فضا

تعداد استخدام‌ها:

۵۲

دشواری استخدام:

دشوار

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۹۸

گستره متداول

۶۱ - ۱۳۸

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۶

گستره متداول

۱ - ۱۴

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۲۰

گستره متداول

۵۱ - ۲۹۵

Time to Fill

روز

میان

۵۸

گستره متداول

۳۸ - ۷۷



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۵۵,۱۹۴

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

حقوقی

تعداد استخدام‌ها: ۴۸

دشواری استخدام: آسان

Time to Fill

روز

میانۀ

۳۴

گستره متداول

۲۵ - ۵۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میانۀ

۶۴۹

گستره متداول

۳۶۸ - ۹۶۱

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میانۀ

۸

گستره متداول

۲ - ۱۴

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میانۀ

۶۴

گستره متداول

۴۱ - ۱۰۶

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۹۲,۲۳۹



گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانۀ نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

محیط زیست، ایمنی و امنیت (HSE)

دشواری استخدام: آسان

تعداد استخدام‌ها: ۳۶

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۴۶

گستره متداول

۳۵ - ۸۲

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۲

گستره متداول

۱ - ۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۲۲

گستره متداول

۶۱ - ۳۲۵

Time to Fill

روز

میان

۳۱

گستره متداول

۲۳ - ۵۳

جواب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۷,۵۷۹

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

ترجمه، تولید محتوا، نویسندگی و ویراستاری

متوسط دشواری استخدام:

تعداد استخدام‌ها: ۳۴

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۴۳

گستره متداول

۲۷ - ۶۶

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۷

گستره متداول

۱ - ۱۱

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۲۱

گستره متداول

۹۱ - ۴۳۷

Time to Fill

روز

میان

۳۷

گستره متداول

۲۶ - ۵۸

جواب‌ویژن
ای استخدام
جایینجا
ایران تلنت
لینکدین
معرف
سایر



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۳۴,۹۷۲

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

تست نرم افزار

تعداد استخدام‌ها: ۳۰

دشواری استخدام: خیلی دشوار

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۹۶

گستره متداول

۵۳ - ۱۴۳

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۸

گستره متداول

۴ - ۳۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۱۵

گستره متداول

۷۸ - ۲۰۵

Time to Fill

روز

میان

۴۴

گستره متداول

۳۲ - ۵۸



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۳,۵۷۱

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مهندسی برق

تعداد استخدام‌ها: ۲۶

دشواری استخدام: متوسط

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۶۹

گستره متداول

۳۶ - ۱۵۱

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۵

گستره متداول

۳ - ۱۶

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۱۶۵

گستره متداول

۶۴ - ۳۱۲

Time to Fill

روز

میان

۳۸

گستره متداول

۲۳ - ۵۵



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۴,۲۲۵

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

روابط عمومی

تعداد استخدام‌ها: ۱۸

دشواری استخدام: آسان

Time to Fill

روز

میان

۳۸

گستره متداول

۲۶ - ۵۱

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۳۵۶

گستره متداول

۱۷۷ - ۶۲۵

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۱۰

گستره متداول

۲ - ۱۵

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۶۰

گستره متداول

۳۵ - ۸۲

منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۲۴,۸۷۵



گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰% میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میان‌ه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

مهندسی شیمی، مهندسی نفت و گاز

تعداد استخدام‌ها:

۱۳

دشواری استخدام:

متوسط

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۷۳

گستره متداول

۵۳ - ۱۰۷

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۸

گستره متداول

۲ - ۱۵

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۸۳

گستره متداول

۱۶۰ - ۴۸۷

Time to Fill

روز

میان

۳۹

گستره متداول

۳۳ - ۵۵



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۱۰,۷۷۰

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

حداقل هزینه استخدام

میلیون تومان

میان

۸۲

گستره متداول

۱۳۰ - ۴۶

تعداد مصاحبه

افرادی که مصاحبه شده‌اند

میان

۳

گستره متداول

۱ - ۱۱

تعداد رزومه‌های دریافت شده

از منابع مختلف

میان

۲۳۶

گستره متداول

۱۱۱ - ۴۲۵

Time to Fill

روز

میان

۵۲

گستره متداول

۲۹ - ۷۸



منبع دریافت رزومه

تعداد کل رزومه‌ها: ۳۹,۸۷۳

گستره متداول (چارک اول تا سوم) بازه‌ای است که ۵۰٪ میانی استخدام‌ها در آن قرار می‌گیرند؛ مقدار میانه نیز نماینده نقطه مرکزی این توزیع است.

فصل پنجم
پیوست



**دشواری استخدام**

این شاخص میزان چالش‌ها و پیچیدگی‌های جذب یک نیرو برای یک موقعیت شغلی را می‌سنجد. دشواری استخدام بر اساس مقایسه گروه‌های شغلی مختلف در شاخص‌های «Time to Fill»، «تعداد مصاحبه» و «تعداد رزومه دریافتی» محاسبه شده است و نشان‌دهنده میزان تلاش و منابعی است که سازمان باید برای جذب نیرو در هر گروه شغلی، اختصاص دهد.

بر اساس این شاخص، گروه‌های شغلی به چهار دسته «خیلی دشوار، دشوار، متوسط و آسان» تقسیم شده‌اند. این دسته‌بندی امکان تحلیل بهتر بازار کار و برنامه‌ریزی دقیق‌تر برای هر گروه شغلی را فراهم می‌کند و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌های جذب، تصمیمات مؤثرتری اتخاذ کنند.

تعداد مصاحبه

این شاخص به تعداد مصاحبه‌هایی اشاره دارد که در طول فرایند استخدام برای انتخاب یک نیروی مناسب انجام می‌شود. تعداد مصاحبه‌ها برای یک استخدام می‌تواند شاخصی از دشواری استخدام در آن گروه شغلی باشد؛ چرا که هرچه تعداد مصاحبه‌ها بیشتر شوند، زمان و منابع بیشتری از سازمان صرف می‌شود.

مدت زمان فرایند استخدام کارجو مناسب (Time to Hire)

این شاخص به مدت زمانی اشاره دارد که از لحظه اولین تعامل یک متقاضی با موقعیت شغلی تا نهایی شدن و استخدام او برای آن موقعیت طی می‌شود. زمان استخدام نشان‌دهنده سرعت و اثربخشی فرایندهای ارزیابی و تصمیم‌گیری در جذب نیرو است. این شاخص اهمیت زیادی دارد زیرا تأخیر در انتخاب نیرو می‌تواند به از دست دادن استعدادهای برتر و کاهش بهره‌وری سازمان منجر شود. کاهش زمان استخدام به معنای تعامل سریع‌تر با کارجویان و افزایش احتمال جذب نیروی مناسب است.

مدت زمان پر شدن موقعیت شغلی (Time to Fill)

به مدت زمانی اشاره دارد که از ثبت آگهی استخدام تا نهایی شدن و استخدام فرد مناسب برای موقعیت شغلی طی می‌شود. این شاخص نشان‌دهنده کارآمدی فرایند استخدام نیرو در سازمان است و اهمیت زیادی برای سازمان‌ها دارد زیرا تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و هزینه‌های استخدام دارد. زمان کمتر «پر شدن موقعیت شغلی» به معنای استخدام سریع‌تر نیرو، کاهش هزینه‌های ناشی از تأخیر و افزایش رقابت‌پذیری سازمان در بازار کار است.

تعداد رزومه

این شاخص به تعداد رزومه‌هایی اشاره دارد که در فرایند استخدام برای یک موقعیت شغلی دریافت می‌شود. اهمیت این شاخص در نشان دادن جذابیت موقعیت شغلی و میزان استقبال کارجویان است.

هزینه استخدام

تعریف این شاخص در این گزارش، هزینه‌های مرتبط با فرایند استخدام، از جمله هزینه‌های ثبت آگهی شغلی، هزینه فرصت ناشی از خالی بودن موقعیت شغلی (هزینه فرصت از ضرب میانگین حقوق موقعیت شغلی* در تعداد روز خالی ماندن موقعیت (Time to Fill) در آن گروه شغلی) و هزینه‌های جانبی مانند مصاحبه (هزینه مصاحبه از ضرب میانگین حقوق افراد مصاحبه کننده در میزان ساعت مصاحبه‌های انجام شده برای آن موقعیت محاسبه شده است) و بررسی رزومه را در بر می‌گیرد. هزینه استخدام ابزاری برای تحلیل اقتصادی فرایند استخدام است و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بازده سرمایه‌گذاری در این حوزه را ارزیابی کرده و نقاطی برای کاهش هزینه‌ها شناسایی کنند.

از آنجا که هزینه‌های استخدام در اکثر موارد می‌تواند حاوی هزینه‌های بیشتر مانند نمایشگاه کار، هزینه آژانس‌های استخدامی، پاداش معرف و ... باشد؛ در گزارش از این شاخص به‌عنوان «حداقل هزینه استخدام» یاد شده است.

نرخ دیده‌شدن رزومه

نرخ دیده‌شدن رزومه میزان دیده‌شدن رزومه‌های ارسال شده برای فرصت‌های شغلی را اندازه‌گیری می‌کند و نشان می‌دهد چه درصدی از این رزومه‌ها توسط کارفرمایان یا مسئولین جذب بررسی شده‌اند.

* میانگین حقوق موقعیت شغلی از گزارش فصلی جاب‌ویژن استخراج شده است.

نسبت پذیرش پیشنهاد استخدام (Acceptance Rate)

این شاخص نشان می‌دهد که از میان پیشنهادهای شغلی ارائه شده به کاندیدها، چه تعداد منجر به استخدام نهایی و آغاز همکاری با سازمان شده‌اند.

معرف (Referral)

روشی در جذب نیرو است که در آن کارکنان فعلی یا سایر افراد مرتبط، افراد واجد شرایط را برای فرصت‌های شغلی معرفی می‌کنند. این روش با تکیه بر شبکه‌های حرفه‌ای کارکنان، به کاهش هزینه‌ها، تسریع استخدام و بهبود تطابق فرهنگی نیروهای جدید کمک می‌کند.

پلتفرم‌های کاریابی آنلاین

پلتفرم‌های کاریابی آنلاین، وبسایت‌ها یا اپلیکیشن‌هایی هستند که فضایی دیجیتال برای اتصال کارفرمایان و کارجویان فراهم می‌کنند. این پلتفرم‌ها با ارائه امکاناتی مانند جستجوی مشاغل، ارسال رزومه، فیلترهای پیشرفته و تحلیل داده‌ها، فرایند استخدام را برای هر دو طرف سریع‌تر و کارآمدتر می‌کنند.

هدف و دامنه مطالعه

این گزارش تلاش دارد تصویری مبتنی بر شواهد از وضعیت استخدام در بازار کار ایران ارائه دهد. تمرکز اصلی مطالعه بر شاخص‌های کلیدی فرایند استخدام از جمله مدت زمان استخدام، هزینه استخدام و منابع جذب نیروی انسانی است.

این گزارش با اتکا به داده‌های واقعی بیش از ۲۰ هزار استخدام انجام‌شده و ۵,۰۰۰,۰۰۰ رزومه ارسال‌شده در سامانه دستیار استخدام کندو (ATS) تهیه شده است و از این رو، بازتاب‌دهنده رفتار واقعی سازمان‌ها و بازار کار است، نه صرفاً ترجیحات یا انتظارات اعلامی.

هدف این گزارش، فراهم‌کردن یک چارچوب مقایسه‌ای و تحلیلی برای سازمان‌هاست تا بتوانند وضعیت فرایندهای استخدام خود را در قیاس با الگوهای رایج بازار ارزیابی کنند و برای استخدام‌های آینده برآورد واقع‌بینانه‌تری از زمان، هزینه و کانال‌های مؤثر جذب داشته باشند.

منابع داده‌ها و روش‌های تحلیل

داده‌های مورد استفاده در این گزارش از نرم‌افزار مدیریت فرایند استخدام کندو استخراج شده‌اند.

داده‌های این گزارش ناظر به استخدام‌های انجام شده در بازه زمانی انتهای شهریور ماه ۱۴۰۳ تا انتهای مهرماه ۱۴۰۴ است.

به‌علت شرایط خاص تیرماه سال ۱۴۰۴، داده‌های استخدامی مربوط به این ماه از محاسبات کنار گذاشته شده‌اند و داده‌های مربوط به موقعیت‌های شغلی مردادماه تا مهرماه سال ۱۴۰۴ گزارش شده است. این داده‌ها شامل اطلاعات مربوط به فرایندهای جذب و استخدام برای ارائه تحلیلی دقیق از وضعیت استخدام مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

اطلاعات مربوط به فرایند استخدام، بدون نام سازمان‌ها و با حفظ محرمانگی داده‌ها استخراج شده و در مراحل بعد توسط تیم تحلیل داده، پالایش و آماده‌سازی شده است. مراحل مختلفی از جمله پاک‌سازی داده‌ها، حذف داده‌های نامعتبر و تجزیه و تحلیل‌های آماری بر روی این اطلاعات انجام شده است.

همچنین به‌منظور کاهش تأثیر پراکندگی داده‌ها و ارائه اطلاعات دقیق‌تر، در این گزارش از میانه به‌عنوان شاخص اصلی استفاده شده است.

معیارها و شاخص‌ها

در این گزارش از شاخص‌های کلیدی زیر برای تحلیل استفاده شده است:

- تعداد رزومه برای هر استخدام
- تعداد مصاحبه برای هر استخدام
- زمان پر شدن موقعیت‌های شغلی
- دشواری استخدام
- هزینه استخدام
- طول فرایند استخدام
- کانال‌های رایج جذب و استخدام
- نسبت پذیرش پیشنهاد استخدام
- نرخ دیده‌شدن رزومه
- مدت زمان فرایند استخدام کارجو مناسب

تعاریف دقیق هر یک از این شاخص‌ها در بخش «تعاریف و اصطلاحات کلیدی» ارائه شده است.

- در جمع‌آوری داده‌های این گزارش فقط از داده‌های قابل اطمینان استفاده شده و فقط آمار و اطلاعات گروه‌های شغلی و صناعی که داده کافی برای تحلیل داشته‌اند بررسی و گزارش شده‌اند.
- داده‌های بررسی شده در این گزارش، مربوط به سازمان‌هایی است که از **نرم‌افزار مدیریت استخدام (ATS) کندو** استفاده می‌کنند. به همین دلیل ممکن است که بازتاب دهنده کل استخدام‌های کشور نباشد.
- بخش عمده داده‌های این گزارش از **موقعیت‌های شغلی و استخدامی در شهر تهران** به دست آمده است. تهران به عنوان مرکز اقتصادی کشور، طبیعتاً در جذب و استخدام نیروی کار نقش پررنگ‌تری دارد. به همین دلیل، این داده‌ها با شرایط سازمان‌های مستقر در تهران، انطباق بیشتری نسبت به سازمان‌های سایر نقاط کشور دارد.
- عمده داده‌های این گزارش مربوط به سازمان‌های بخش خصوصی است و ممکن است به دلیل تفاوت در رویه‌های استخدامی میان سازمان‌های دولتی و سازمان‌های خصوصی بازار کار کشور، این اعداد با وضعیت سازمان‌های دولتی منطبق نباشد.
- برای محاسبه مدت زمان پر شدن موقعیت‌های شغلی، به دلیل محدودیت‌هایی که در داده‌های کندو وجود دارد، زمانی که موقعیت شغلی در کندو ایجاد یا دوباره فعال شده است، به عنوان شروع مدت زمان پر شدن موقعیت در نظر گرفته شده است؛ این عدد می‌تواند با زمان واقعی که موقعیت شغلی در سازمان باز شده و درخواست استخدام برای آن صادر شده است متفاوت باشد؛ به همین دلیل مقدار واقعی این عدد احتمالاً بیشتر از داده‌های گزارش شده باشد.
- در این گزارش فرض شده است که داده‌های ثبت‌شده توسط کاربران سیستم کندو از نظر زمانی با واقعیت مطابقت دارند. به این معنا که اگرچه ممکن است برخی داده‌ها در تاریخی غیر از زمان واقعی رویداد وارد شده باشند، اما ما فرض کرده‌ایم که رویدادها در همان روز ثبت‌شده رخ داده‌اند.



۰۲۱ - ۹۲۰۰۲۵۳۰

www.HRCanDo.ir