

تأثیر کرونا بر بازار کار



از دید کارکنان، کارجویان و کارفرمایان

جاب ویژن

www.jobvision.ir

آبان ۱۴۰۰

فهرست

| | |
|---|-----------|
| چرا این نظرسنجی را برگزار کردیم؟ | ۳ |
| راهنما و اطلاعات مرتبط با گزارش | ۴ |
| تاثیر کرونا بر بازار کار از نگاه کارکنان و کارجویان | ۵ |
| نظر کارکنان و کارجویان در مورد استخدام و تعدیل در دوران کرونا | ۶ |
| نظر کارجویان در مورد مصاحبه‌های شغلی آنلاین | ۸ |
| نظر کارکنان و کارجویان در مورد دورکاری | ۱۰ |
| تاثیر کرونا بر بازار کار از نگاه کارفرمایان | ۱۳ |
| سازمان‌های شرکت‌کننده در نظرسنجی | ۱۴ |
| تغییرات تعداد پرسنل سازمان‌ها در دوره کرونا | ۱۶ |
| چالش‌های منابع انسانی در سازمان‌ها | ۱۸ |
| کاهش هزینه‌های سازمان از طریق کاهش هزینه‌های منابع انسانی | ۱۹ |
| استخدام و تعدیل در سازمان‌ها | ۲۱ |
| فرایندهای ارزیابی و استخدام آنلاین | ۲۷ |
| آموزش و به کارگیری نیرو به صورت آنلاین (onboarding) | ۲۹ |
| اجرای دورکاری در سازمان‌ها | ۳۱ |
| بعضی از اقدامات سازمان‌ها در دوره شیوع ویروس کرونا | ۳۵ |
| تجربه‌های موفق در مواجهه با کرونا | ۳۷ |
|  جاب ویژن | ۳۸ |
|  توسن TOSAN | ۴۲ |
|  زرین رویا | ۴۶ |
|  فناپ زیرساخت | ۵۰ |
|  نقش اول کیفیت NAK | ۵۴ |
|  یکتانت | ۵۸ |



چرا این نظرسنجی را برگزار کردیم؟

بیماری همه‌گیر کووید-۱۹ که از دی ماه ۹۸ در دنیا و کشورمان شیوع پیدا کرده، همه ابعاد زندگی‌مان را تحت تاثیر خود قرار داده است. کسب و کارهای بزرگ و کوچک و کارکنانشان هم از این قاعده مستثنی نبوده‌اند؛ بعضی متحمل ضرر شدند، بعضی برای حفظ خود دست به تغییرات ساختاری زدند و بعضی هم تهدید را به فرصت تبدیل کرده و در این دوره بیش از پیش رشد کرده‌اند.

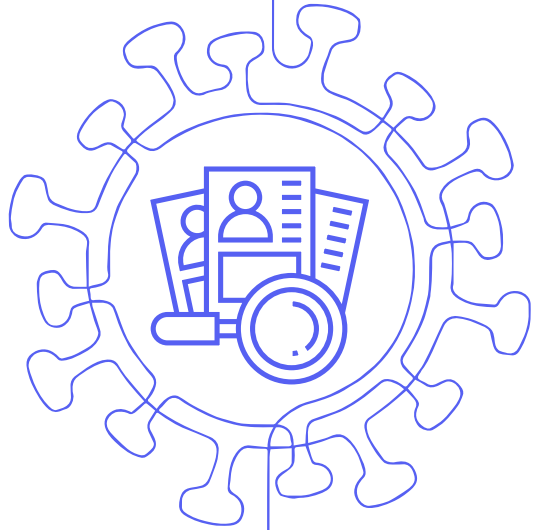
از آنجا که یکی از پایه‌های مهم هر کسب و کاری نحوه مدیریت منابع انسانی آن است، در این گزارش سعی داریم با کمک کارکنان سازمان‌ها و کارشناسان و مدیران منابع انسانی و نظرسنجی‌ای که از آن‌ها انجام دادیم تاثیر کرونا را روی سازمان‌های مختلف کشور بررسی کنیم.



راهنما و اطلاعات مرتبط با گزارش

- این گزارش بر اساس نظر حدود ۶۰۰ کارفرما و ۱۴۰۰ نفر از کارکنان و کارجویان تهیه شده است.*
- نظرسنجی «تاثیر کرونا روی بازار کار» در خرداد و تیر ۱۴۰۰ انجام شد. این نظرسنجی به طور جداگانه از سازمان‌ها و کارکنان و کارجویان انجام شده است.
- در بخش‌هایی از این گزارش به گزارش دورکاری سازمان‌ها اشاره شده است که توسط جاب‌ویژن در سال ۹۹ و با نظرسنجی از بیش از ۵۰۰ سازمان تهیه شده بود. در بخشی که از داده‌های گزارش دورکاری استفاده شده، این نکته بیان شده است.
- سازمان‌ها بر اساس شهری که دفتر مرکزی‌شان در آن قرار دارد به سه دسته تقسیم شده‌اند: تهران، شهرهای بزرگ (یعنی کرج، مشهد، اصفهان، شیراز، تبریز و اهواز) و شهرهای کوچک (دیگر شهرها).
- سازمان‌ها بر اساس اندازه به چهار دسته تقسیم شده‌اند: زیر ۱۰۰ نفر، ۱۰۰ تا ۵۰۰ نفر، ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر، بالای ۱۰۰۰ نفر.

(* بر اساس فرمول کوکران که در پژوهش‌های آماری کاربرد دارد، برای اینکه از یک جامعه آماری بزرگ آمار بگیریم و دقت نتیجه‌هایمان ۷۹.۵٪ باشد، حداقل ۳۸۵ داده آماری مورد نیاز است.)



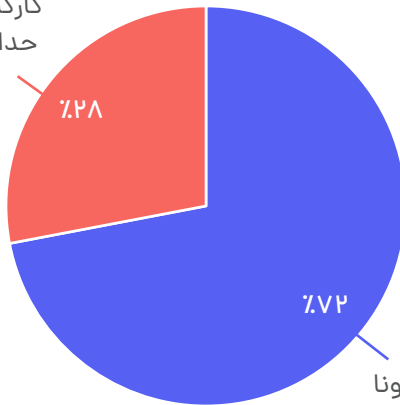
تأثیر کرونا بر بازار کار

از نگاه کارکنان و کارجویان



تجربه کارکنان و کارجویان از تعدیل در دوره کرونا:

کارکنانی که در دوره کرونا حداقل یک بار تعدیل را تجربه کرده‌اند.



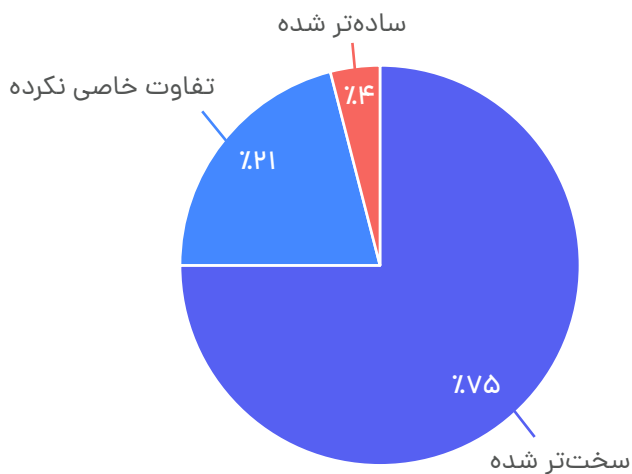
کارکنانی که در دوره کرونا تعدیل را تجربه نکرده‌اند.

توضیح سوال: از کسانی که قبل از کرونا هم شاغل بودند و در دوره کرونا هم به دنبال شغل جدید گشته‌اند پرسیدیم «به چه علت به دنبال شغل جدید گشتید؟ از سازمان قبلی تعدیل شدید یا به دنبال موقعیت شغلی بهتری بودید؟» درصدهای این نمودار نسبت کسانی که تعدیل شده بودند به کل شاغلین شرکت‌کننده در نظرسنجی را نشان می‌دهد.

- همانطور که در نمودار بالا دیده می‌شود، به طور میانگین ۳ نفر از هر ۱۰ نفر شاغل تجربه تعدیل و از دست دادن شغل در زمان شیوع کرونا را داشته‌اند.



نظر کارجویان در رابطه با پیدا کردن شغل در زمان شیوع کرونا



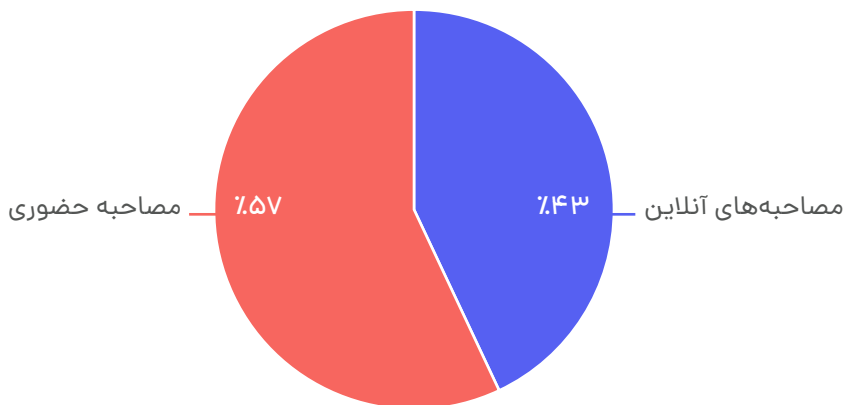
سوال: فکر می‌کنید در دوره شیوع کرونا پیدا کردن شغل جدید برای شما ساده‌تر شده یا سخت‌تر؟

- بخش بزرگی از کارجویانی که تجربه به دنبال کار گشتن قبل و بعد از شیوع کرونا را داشته‌اند، عقیده دارند که پیدا کردن شغل در دوران کرونا برایشان سخت‌تر شده است.



نظر کارجویان در مورد مصاحبه شغلی آنلاین

ترجیح نوع مصاحبه از نظر کارجویان



سوال: مصاحبه‌های شغلی آنلاین را ترجیح می‌دهید یا مصاحبه‌های حضوری؟

دلایل ترجیح مصاحبه حضوری

فرصت این را دارم که شرکت را از نزدیک ببینم و با فضا و فرهنگ آن تا حدی آشنا شوم.

۷۹٪

به خاطر عواملی مثل زبان بدن، ارتباط چشمی و فضای راحت‌تر مصاحبه فرصت این را دارم که توانایی‌هایم را بهتر نشان دهم.

۷۱٪

مصاحبه حضوری نیازی به اینترنت و پلتفرم‌های آنلاین ندارد و برعکس مصاحبه آنلاین، قطعی و ضعیف بودن اینترنت باعث ایجاد مشکل در آن نمی‌شود.

۱۰٪

در مصاحبه حضوری نسبت به مصاحبه آنلاین اضطراب کمتری دارم.

۷٪

سوال: چرا مصاحبه حضوری را ترجیح می‌دهید؟

دلایل ترجیح مصاحبه آنلاین

لازم نیست مسافت‌های طولانی برای رسیدن به محل مصاحبه را طی کنم.

۷۷۴

همه‌هنگی برای زمان انجام مصاحبه با انعطاف بیشتری می‌تواند انجام شود و امکان تنظیم چند مصاحبه در طول روز را دارم.

۷۴۷

در مصاحبه‌های آنلاین نسبت به مصاحبه‌های حضوری کمتر پیش می‌آید که معطل شوم و شروع مصاحبه با تاخیر همراه باشد.

۷۳۳

در مصاحبه آنلاین نسبت به مصاحبه حضوری اضطراب کمتری دارم.

۷۱۵

به آمادگی و آراستگی لازم برای مصاحبه حضوری نیاز ندارم.

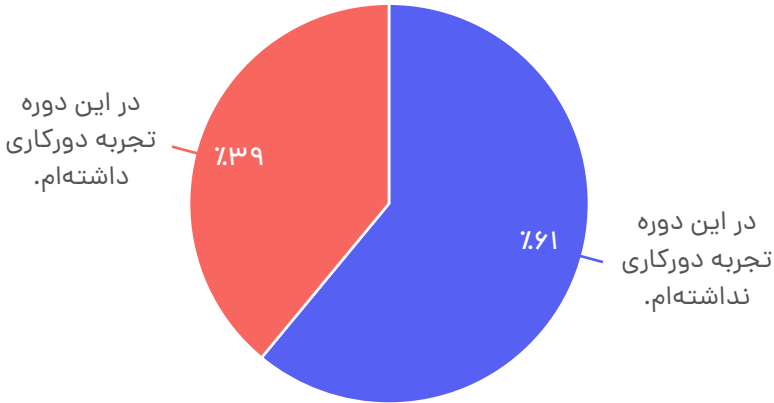
۷۰۲

سوال: چرا مصاحبه آنلاین را ترجیح می‌دهید؟

- در نمودارهایی که دلایل ترجیح نوع مصاحبه آورده شده، شرکت‌کنندگان امکان ثبت چند پاسخ را داشته‌اند؛ به همین دلیل طبیعتاً مجموع درصدها ۱۰۰ نیست.
- نکته جالب توجه در نمودارهای بالا این است که چه برای کسانی که مصاحبه حضوری را ترجیح می‌دهند و چه کسانی که مصاحبه آنلاین را ترجیح می‌دهند، عامل اضطراب اولویت پایینی در انتخاب نوع مصاحبه داشته است.

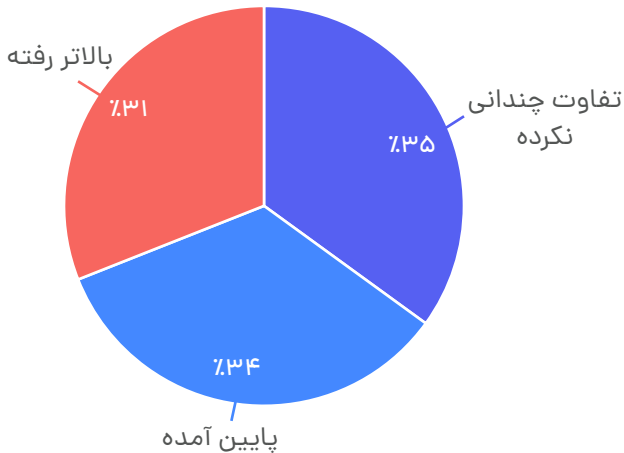


تجربه دورکاری در دوران کرونا بر اساس نظرات کارکنان و کارجویان



سوال: در دوره شیوع کرونا تجربه دورکاری داشته‌اید؟

تغییر بازدهی دورکاری نسبت به حالت حضوری از نظر کارکنان



سوال: به نظر شما در دورکاری بالا رفته یا پایین آمده؟

دلایل افزایش بازده دورکاری از نظر کارکنان

حذف رفت و آمد به شرکت و صرفه‌جویی در هزینه و زمان

٪۶۲

انعطاف زمانی در انجام کارها

٪۴۱

امکان برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی

٪۳۷

دور شدن از حواس‌پرتی‌های محیط کار

٪۲۰

امکانات بیشتر برای استراحت باکیفیت‌تر بین کار

٪۲۰

سوال: به نظرتان مهمترین دلایل بالا رفتن بازده شما در دورکاری چه چیزی بوده است؟

دلایل کاهش بازده دورکاری از نظر کارکنان

تاثیر روحی-روانی به علت تنهاتر شدن و از دست دادن زندگی اجتماعی محیط کار

٪۴۵

عدم دسترسی به امکانات و زیرساخت‌های مناسب (اینترنت پرسرعت، تلفن سازمانی و ...)

٪۴۴

سخت بودن تعامل با اعضای تیم

٪۴۱

عدم برخورداری از تمرکز کافی

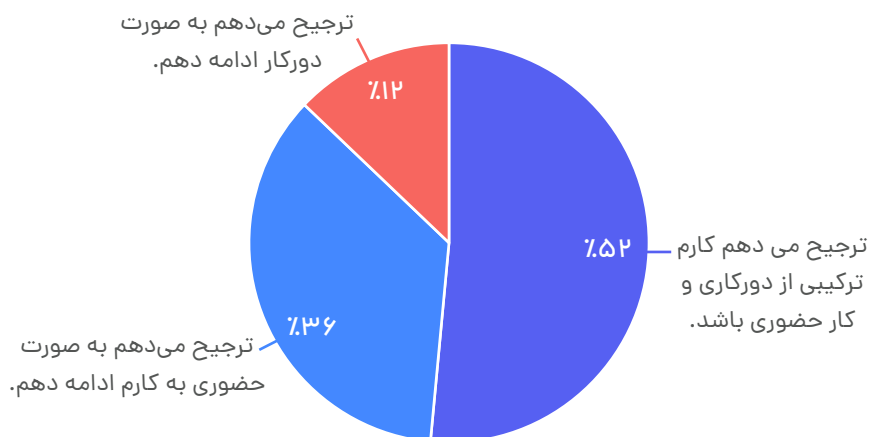
٪۲۸

نبودن نظارت از طرف مدیر

٪۱۰

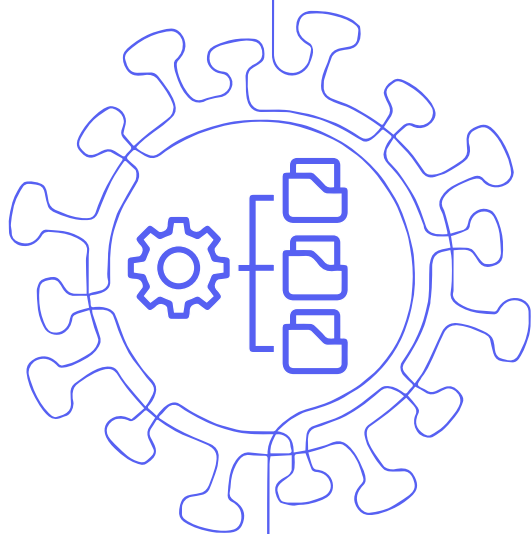
سوال: به نظرتان مهمترین دلیل کاهش بازده شما در دوران دورکاری چه چیزی بوده است؟

ترجیح نوع کار از نظر کارکنان در دوره بعد از کرونا



سوال: ترجیح می‌دهید پس از سفید شدن وضعیت کرونا در کشور به صورت دورکاری ادامه دهید یا به صورت حضوری کار خود را انجام دهید؟

- همانطور که در این نمودار می‌بینید بیش از نیمی از کارکنان گفته‌اند که ترکیبی از کار حضوری و دورکاری را ترجیح می‌دهند؛ ولی فقط ۱۲ درصد گفته‌اند که می‌خواهند به صورت کاملاً دورکار به کارشان ادامه دهند.

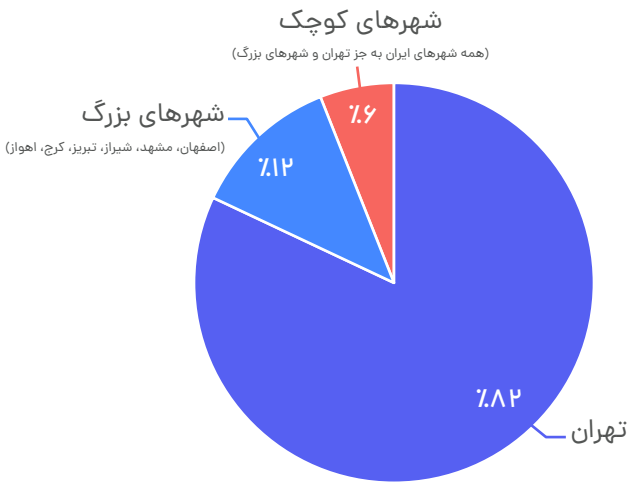


تأثیر کرونا بر بازار کار

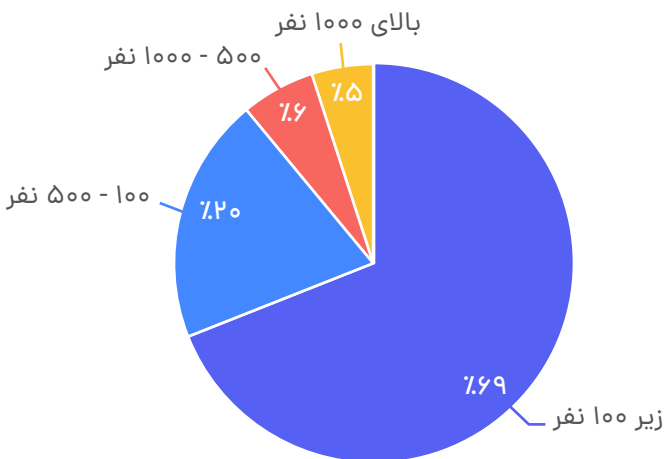
از نگاه کارفرمایان



سازمان‌های شرکت‌کننده در نظرسنجی به تفکیک شهر

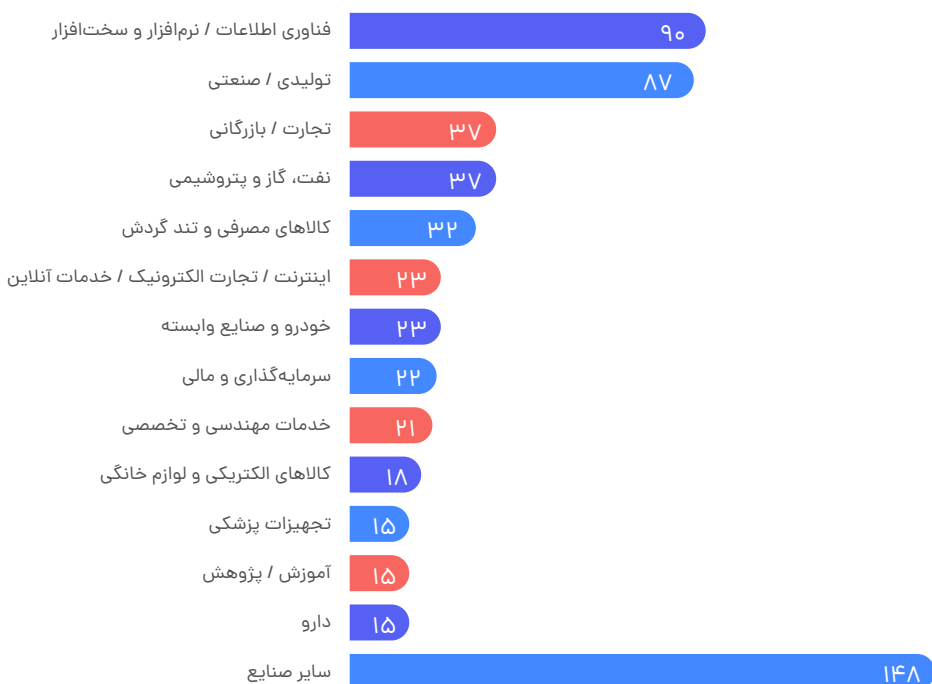


سازمان‌های شرکت‌کننده در نظرسنجی بر اساس اندازه و تعداد کارکنان





تعداد سازمان‌های شرکت‌کننده در نظرسنجی به تفکیک صنعت



● همان‌طور که در نمودارهای بالا ملاحظه می‌کنید، بیشتر سازمان‌های شرکت‌کننده در این نظرسنجی از شهر تهران بوده‌اند، تعداد کارکنانشان زیر ۱۰۰ نفر بوده و در صنعت فناوری اطلاعات و تولیدی/صنعتی فعالیت داشته‌اند.



تغییرات تعداد پرسنل سازمان‌ها در دوره کرونا

درصد تغییر اندازه منابع انسانی کل سازمان‌ها پس از کرونا:



سوال: اندازه سازمان شما در دی ۹۸ چند نفر بوده است؟، اندازه سازمان شما در فروردین ۱۴۰۰ چند نفر بوده است؟

عدد بالا با استفاده از داده‌های حاصل از نظرسنجی و با فرمول زیر به دست آمده است.

$$\text{تغییرکل} = \frac{\text{کل منابع انسانی سال ۹۸} - \text{کل منابع انسانی حال حاضر}}{\text{کل منابع انسانی سال ۹۸}} \times ۱۰۰$$

اگر کرونا دنیا و کشور ما را درگیر نکرده بود، به احتمال قوی این عدد بزرگتر از این می‌بود و رشد کل منابع انسانی کشور بیشتر از این بود. از طرف دیگر در این گزارش فقط سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند و خیلی از مشاغل مثل مشاغل آزاد و خدمات خرد که آسیب زیادی از کرونا دیدند در این گزارش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. اگر این مشاغل نیز در گزارش قرار می‌گرفتند، احتمالاً درصد رشد کلی عددی پایین‌تر می‌بود.

درصد تغییر اندازه سازمان‌ها با اندازه‌های متفاوت

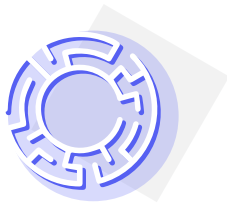


سوال: اندازه سازمان شما در دی ۹۸ چند نفر بوده است؟، اندازه سازمان شما در فروردین ۱۴۰۰ چند نفر بوده است؟

میانگین تعداد استخدام و تعدیل در سازمان‌های با اندازه متفاوت:

| اندازه سازمان | میانگین تعداد تعدیل | میانگین تعداد استخدام |
|-----------------|---------------------|-----------------------|
| زیر ۱۰۰ نفر | ۲۴ نفر | ۱۱ نفر |
| ۱۰۰ تا ۵۰۰ نفر | ۱۵ نفر | ۴۸ نفر |
| ۵۰۰ تا ۱۰۰۰ نفر | ۲۲ نفر | ۱۲۴ نفر |
| بالای ۱۰۰۰ نفر | ۳۲ نفر | ۳۸۵ نفر |

- این جدول نشان می‌دهد که سازمان‌هایی که اندازه کوچک‌تری داشته‌اند بیشتر تحت تاثیر کرونا قرار گرفته‌اند.



چالش‌های منابع انسانی در سازمان‌ها

درصد اهمیت چالش‌های مختلف برای سازمان‌ها

فرآیند جذب و استخدام نیروی جدید

٪۵۶

حفظ انگیزه و روحیه و تعهد سازمانی کارکنان

٪۵۶

آموزش و به کارگیری نیروی جدید (Onboarding)

٪۴۰

ارزیابی عملکرد کارکنان

٪۲۷

بررسی حضور و غیاب کارکنان

٪۲۷

جامعه‌پذیر کردن نیروی جدید - یادگیری فرهنگ و هنجارها و ارزش‌های سازمان (socialization)

٪۲۱

سوال: در دوره شیوع کرونا (از دی ۹۸ تا کنون) مهمترین چالش‌هایی که در حوزه منابع انسانی داشتید چه بوده است؟

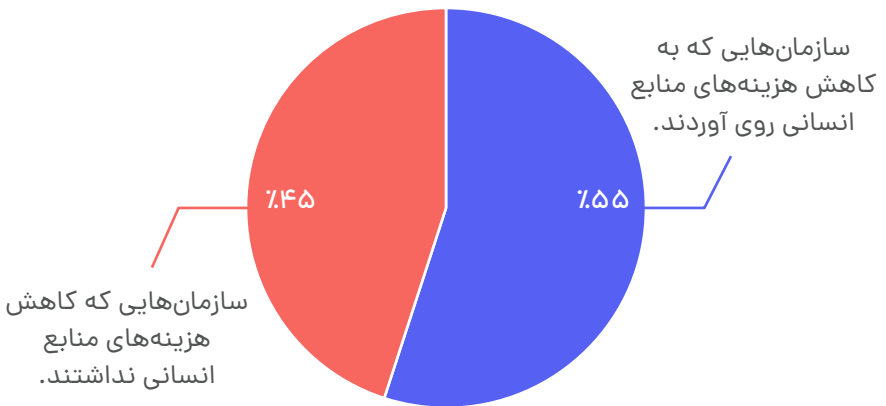
- شرکت‌کننده‌ها امکان انتخاب حداکثر ۳ گزینه را داشته‌اند؛ به همین دلیل طبیعتاً مجموع درصدها برابر با ۱۰۰ نیست.



کاهش هزینه‌های سازمان

از طریق کاهش هزینه‌های منابع انسانی

درصد سازمان‌هایی که کاهش هزینه منابع انسانی داشتند:



سوال: آیا در دوره شیوع کرونا به دلیل کم شدن درآمدها سراغ کاهش هزینه‌های منابع انسانی رفتید؟



مهم‌ترین اقدامات سازمان‌ها برای کاهش هزینه‌های منابع انسانی

تعدیل تعدادی از کارکنان

۷۶۹٪

حذف مزایای جانبی (مانند ناهار و سرویس رفت و برگشت و بسته‌های مناسبی و پاداش و ...)

۳۰٪

حذف امکان اضافه کاری

۲۹٪

توافق با کارکنان برای تاخیر در پرداخت حقوق

۲۱٪

حذف خدمات آموزشی برای کارکنان

۱۶٪

توافق با کارکنان برای کاهش درصدی از حقوقشان

۱۴٪

توافق با کارکنان برای مرخصی اجباری بدون حقوق

۱۲٪

سوال: کدام یک از این اقدامات را برای کاهش هزینه‌های منابع انسانی انجام دادید؟

- شرکت‌کننده‌ها امکان انتخاب چند گزینه را داشتند. به همین دلیل طبیعتاً مجموع درصدهای نمودار بالا برابر با ۱۰۰ نیست.
- همان‌طور که می‌بینید اغلب سازمان‌ها این کاهش هزینه را از طریق تعدیل کارکنان انجام داده‌اند.



استخدام و تعديل در سازمان‌ها

درصد سازمان‌هایی که در دوره کرونا استخدام و تعديل داشته‌اند:

سازمان‌هایی که استخدام داشتند.

٪۸۴

سازمان‌هایی که تعديل داشتند.

٪۴۵

سوال: از دی ۹۸ تا فروردین ۱۴۰۰ استخدام داشته‌اید؟، از دی ۹۸ تا فروردین ۱۴۰۰ تعديل داشته‌اید؟

- بعضی از سازمان‌ها در دوره کرونا هم استخدام و هم تعديل داشتند؛ از طرف دیگر بعضی از سازمان‌ها در این دوره نه استخدام داشته‌اند و نه تعديل. به همین دلیل مجموع درصد‌های نمودار بالا برابر با ۱۰۰ نیست.



درصد جذب و تعدیل گروه‌های شغلی در بازار کار

گروه‌های شغلی که بیشترین استخدام را داشته‌اند:

فروش و بازاریابی

۵۳٪^۱

مالی و حسابداری

۱۹٪

دیجیتال مارکتینگ و سئو

۱۳٪

مسئول دفتر / امور اداری / اپراتور

۱۳٪

توسعه نرم افزار و برنامه نویسی

۱۲٪

مدیریت و امنیت شبکه / پشتیبانی سخت افزاری / پشتیبانی و استقرار نرم افزار

۱۰٪

کارگر / نیروی خدماتی

۱۰٪

مهندسی صنایع / مدیریت تولید / مدیریت پروژه / مدیریت عملیات

۹٪

لجستیک / حمل و نقل / انبارداری

۷٪

تحلیل و توسعه کسب و کار / استراتژی / برنامه ریزی / تحلیل داده و اطلاعات

۷٪

سوال: استخدامی‌های شرکت شما بیشتر در کدام گروه‌های شغلی بوده‌اند؟

موقعیت‌های شغلی که بیشترین تعدیل را داشته‌اند:

فروش و بازاریابی

۴۹٪

کارگر / نیروی خدماتی

۱۴٪

مالی و حسابداری

۱۳٪

مسئول دفتر / امور اداری / اپراتور

۱۰٪

مدیریت و امنیت شبکه / پشتیبانی سخت‌افزاری / پشتیبانی و استقرار نرم‌افزار

۸٪

کادر مدیریتی و اجرایی فروشگاه‌ها

۸٪

راننده / مسئول توزیع / پیک موتوری

۷٪

توسعه نرم‌افزار و برنامه‌نویسی

۶٪

دیجیتال مارکتینگ و سئو

۶٪

خرید / تدارکات

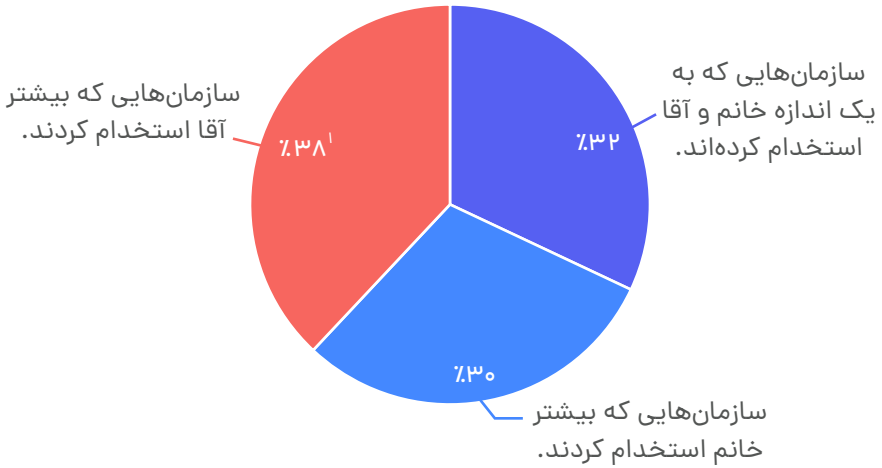
۵٪

سوال: بیشتر در کدام گروه‌های شغلی تعدیل داشته‌اید؟

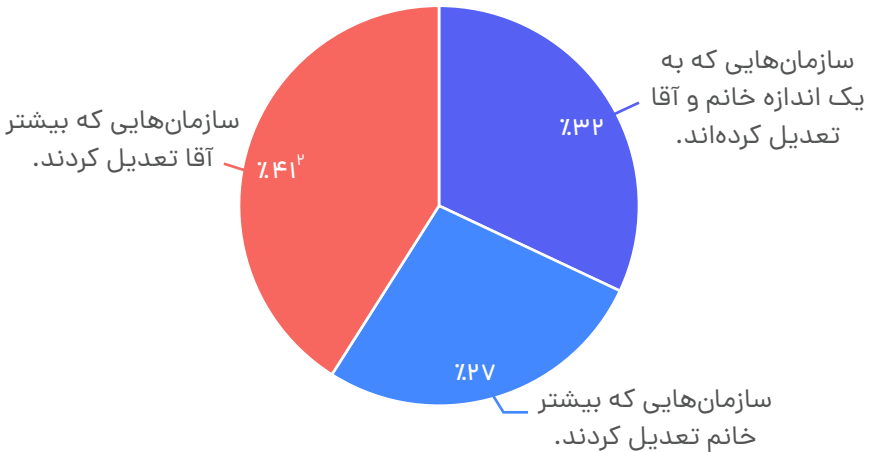
- همانطور که در این نمودارها می‌بینید گروه شغلی فروش و بازاریابی بخش بزرگی از استخدام و تعدیل سازمان‌ها را به خود اختصاص داده است.
- سازمان‌های شرکت‌کننده در نظرسنجی امکان انتخاب چند گزینه را داشته‌اند؛ به همین دلیل طبیعتاً مجموع درصد‌های دو نمودار بالا، ۱۰۰ نیست.



تأثیر جنسیت بر استخدام و تعدیل



سوال: استخدامی‌های شرکت شما بیشتر خانم‌ها بوده‌اند یا آقایان؟



سوال: تعدیل‌های شما بیشتر خانم‌ها بوده‌اند یا آقایان؟

● در اکثر سازمان‌ها آقایان سهم بیشتری هم در استخدام و هم در تعدیل داشته‌اند.

(۱) عدد ۳۸ درصد برای آقایان به این معنی است که ۳۸ درصد از سازمان‌هایی که در این دوره استخدام داشته‌اند، بیشتر استخدام‌هایشان آقایان بوده‌اند.
(۲) عدد ۴۱٪ برای آقایان به این معنی است که ۴۱٪ از سازمان‌هایی که در این دوره تعدیل داشته‌اند، بیشتر تعدیل‌هایشان آقایان بوده‌اند.



چند درصد فرایندهای ارزیابی و استخدام سازمان‌ها **آنلاین / حضوری** بوده است؟
قبل و بعد از کرونا به طور میانگین چند درصد از فرایند ارزیابی و
استخدام نیروی جدید به صورت آنلاین بوده است؟

قبل از شیوع کرونا

۱۷٪

۸۳٪

پس از شیوع کرونا

۳۴٪

۶۶٪

آنلاین ●

حضوری ●

توضیح سوال: از کارفرمایان پرسیدیم که فرایندهای ارزیابی و استخدام نیروی جدید در سازمان آن‌ها (شامل مصاحبه‌ها، انجام آزمون‌های روانشناسی، انجام پروژه آزمایشی، ارزیابی فنی) قبل از کرونا چند درصدش آنلاین بوده و بعد از شیوع کرونا (یعنی از دی ۹۸ تا کنون) چند درصدش آنلاین است؟

● این اعداد نشان می‌دهد که شرکت‌ها به طور میانگین نسبت به قبل از کرونا دو برابر بیشتر به فرایندهای آنلاین روی آورده‌اند.

درصد سازمان‌هایی که فرایندهای استخدام خود را **تماماً حضوری** انجام می‌دهند در مقایسه با سازمان‌هایی که **حداقل بخشی** از فرایند خود را **آنلاین** کرده‌اند.

قبل از شیوع کرونا



پس از شیوع کرونا



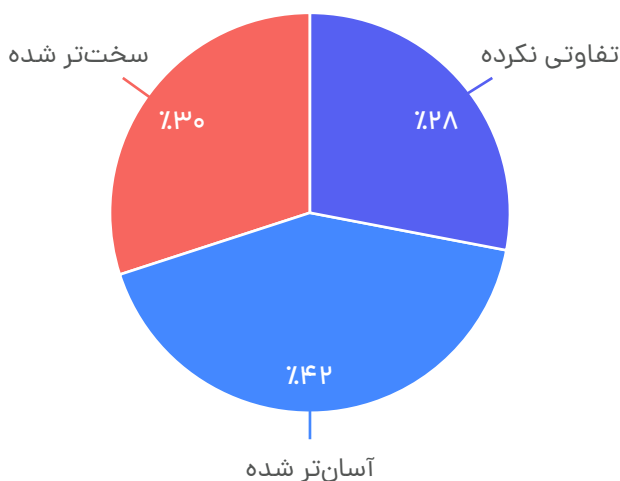
● درصد سازمان‌هایی که کل فرایند ارزیابی و استخدام در آن‌ها حضوری بوده

● درصد سازمان‌هایی که بخشی از فرایند ارزیابی و استخدام در آن‌ها به صورت آنلاین بوده

توضیح سوال: از کارفرمایان پرسیدیم که فرایندهای ارزیابی و استخدام نیروی جدید در سازمان آن‌ها (شامل مصاحبه‌ها، انجام آزمون‌های روانشناسی، انجام پروژه آزمایشی، ارزیابی فنی) قبل از کرونا چند درصدش آنلاین بوده و بعد از شیوع کرونا (یعنی از دی ۹۸ تا کنون) چند درصدش آنلاین است؟

● دو نمودار بالا به خوبی افزایش تمایل به فرایندهای آنلاین را به نمایش می‌گذارد.

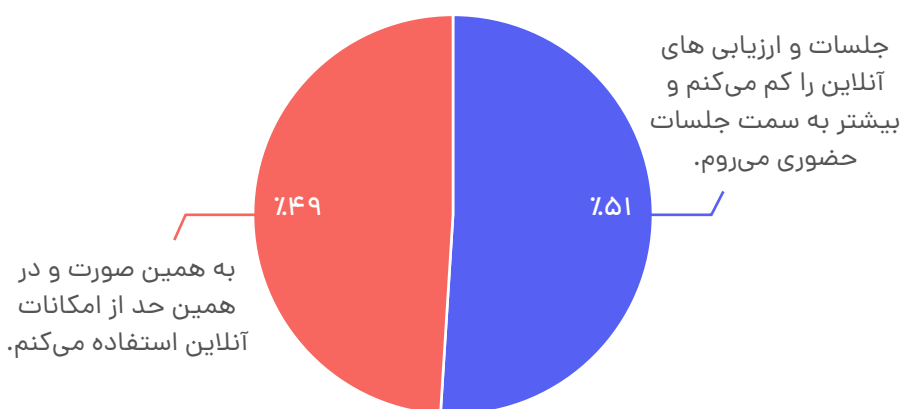
نظر سازمان‌ها در مورد آنلاین شدن فرایند ارزیابی و استخدام نیروی جدید نسبت به مصاحبه حضوری



سوال: با آنلاین شدن همه یا بخشی از فرایند ارزیابی و استخدام نیروی جدید (شامل مصاحبه‌ها، انجام آزمون‌های روانشناسی، انجام پروژه آزمایشی، ارزیابی فنی) این فرایند برای شما...

- طبق این نمودار عقیده بیشتر سازمان‌ها این بوده است که فرایند استخدام و مصاحبه آنلاین آسان‌تر شده است. البته آن دسته از سازمان‌ها که شرایط جدید را سخت‌تر می‌بینند هم درصد قابل توجهی دارند.

نگاه سازمان‌هایی که فرایند ارزیابی و استخدام آنلاین دارند به دوره بعد از اتمام کرونا



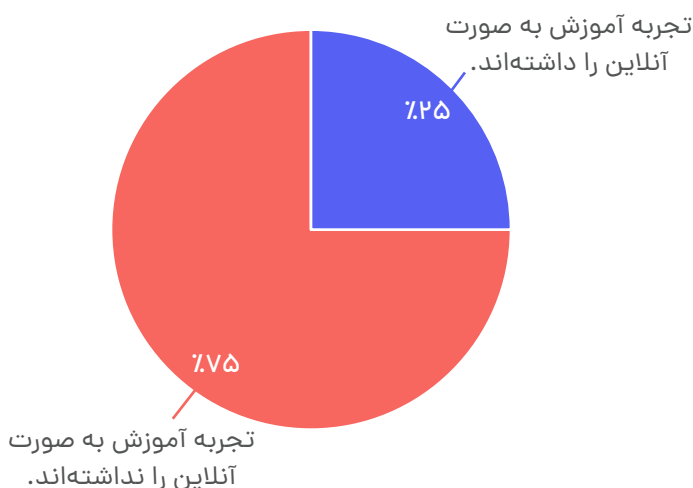
سوال: بعد از خاتمه کرونا، در سیاست مجموعه خود در مورد فرایند ارزیابی و استخدام نیروی جدید، تجدید نظر می‌کنید؟

- تقریباً نیمی از سازمان‌هایی که در دوره کرونا همه یا بخشی از فرایند ارزیابی و استخدامشان به صورت آنلاین بوده، تصمیم دارند بعد از اتمام کرونا در کشور به وضعیت قبل و مصاحبه‌های حضوری برگردند.

آموزش و به کارگیری نیرو به صورت آنلاین (onboarding)

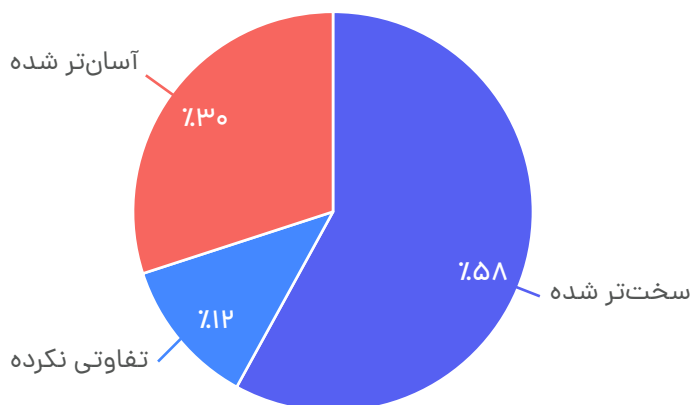
یکی از مهمترین مراحل در استخدام نیروهای جدید در هر سازمانی، آموزش و به کارگیری آنهاست و هر سازمانی روند خاص خود را در این رابطه دارد. با گسترش کرونا بعضی سازمانها مجبور شدند این فرایند را به صورت آنلاین انجام دهند که در این بخش گزارش به این موضوع پرداختیم.

چند درصد سازمانها تا به حال تجربه آموزش و به کارگیری نیروها (Onboarding) به صورت آنلاین را داشتهاند و چند درصد این تجربه را نداشتهاند؟



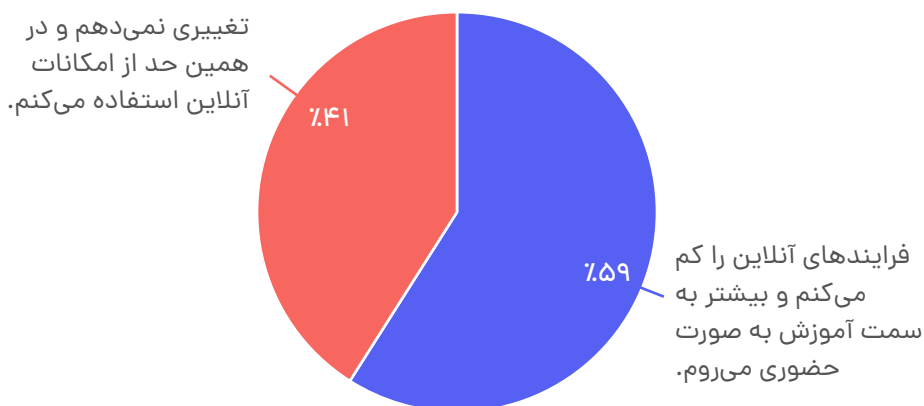
سوال: آیا تا به حال نیروی جدیدی را به صورت آنلاین آموزش داده‌اید و وارد سازمان کرده‌اید؟ (Onboarding)

نظر سازمان‌هایی که تجربه آموزش و به کارگیری نیروها به صورت آنلاین را داشته‌اند در مورد سختی آموزش آنلاین نیروها نسبت به آموزش حضوری



سوال: این فرایند در مقایسه با آموزش و به کارگیری نیرو به صورت حضوری ...

نگاه سازمان‌هایی که تجربه آموزش و به کارگیری آنلاین داشته‌اند به دوره بعد از خاتمه کرونا



سوال: بعد از خاتمه کرونا، در رویه‌ی آموزش و به کارگیری (Onboarding) نیروها چه تغییری می‌دهید؟

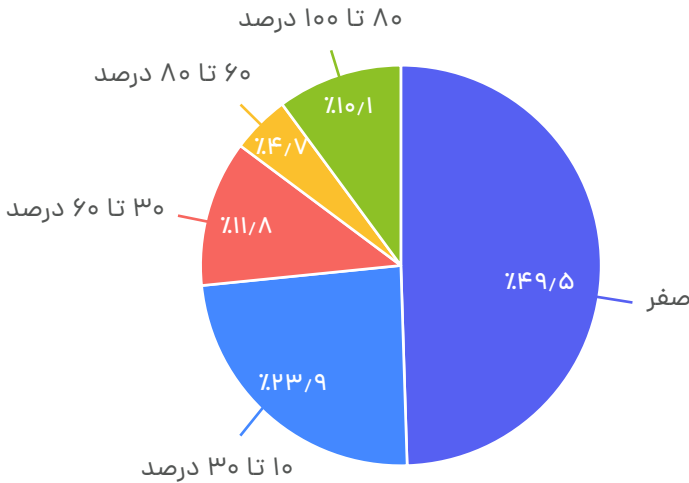
● در نمودارهای بالا این موضوع را دیدید که فقط ۲۵ درصد سازمان‌ها تجربه آموزش و به کارگیری نیرو (Onboarding) به صورت آنلاین را داشته‌اند و از بین آن‌ها نیز حدود ۶۰٪ گفته‌اند که بعد از کرونا این فرایند را به صورت آنلاین انجام نمی‌دهند. یعنی در مجموع پس از کرونا حدود ۱۰٪ از کل سازمان‌ها آموزش نیروهای جدید را به صورت آنلاین انجام خواهند داد.



اجرای دورکاری در سازمان‌ها

در پاییز سال ۹۹ نظرسنجی‌ای از کارفرمایان در مورد وضعیت دورکاری در سازمانشان انجام دادیم. در این قسمت، بخش‌های مهم گزارش دورکاری آورده شده است. (برای دیدن گزارش کامل «بررسی وضعیت دورکاری در دوران کرونا» می‌توانید به [این لینک](#) مراجعه کنید).

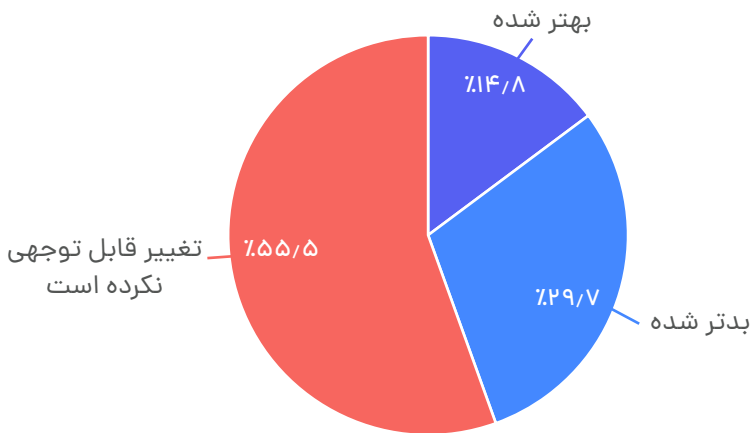
سازمان‌ها چند درصد از نیروهایشان را دورکار کردند؟



سوال: چند درصد از کارکنانتان را دورکار کرده‌اید؟

بازدهی کارکنان دورکار

تغییر بازدهی دورکاری نسبت به حالت حضوری از نظر کارفرمایان



سوال: بازده کارکنانتان بعد از دورکار شدن چه تغییری کرده است؟

دلایل افزایش بازده دورکاری از نظر کارفرمایان

حذف رفت و آمد به شرکت و صرفه‌جویی در هزینه و زمان آن

٪۸۱/۶

انعطاف زمانی افراد

٪۶۵/۸

دور شدن از حواس‌پرتی‌های موجود در محیط کار

٪۵۲/۶

امکانات بیشتر برای استراحت باکیفیت‌تر بین کار

٪۵۲/۶

امکان برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی

٪۴۴/۷

سایر

٪۷/۹

سوال: به نظرتان به چه علتی بازدهی کارکنان شما در زمان اجرای دورکاری بهتر شده است؟

دلایل کاهش بازده دورکاری از نظر کارفرمایان

نبودن نظارت کافی روی کار افراد

٪۶۹/۷

سخت بودن تعامل اعضای تیم‌ها

٪۶۷/۱

عدم برخورداری کارکنان از تمرکز کافی

٪۵۶/۶

عدم دسترسی بعضی کارکنان به امکانات و زیرساخت‌های مناسب (اینترنت پرسرعت، تلفن سازمانی و...)

٪۴۲/۱

تاثیر روحی روی کارکنان به علت تنهاتر شدن و از دست دادن زندگی اجتماعی محیط کار

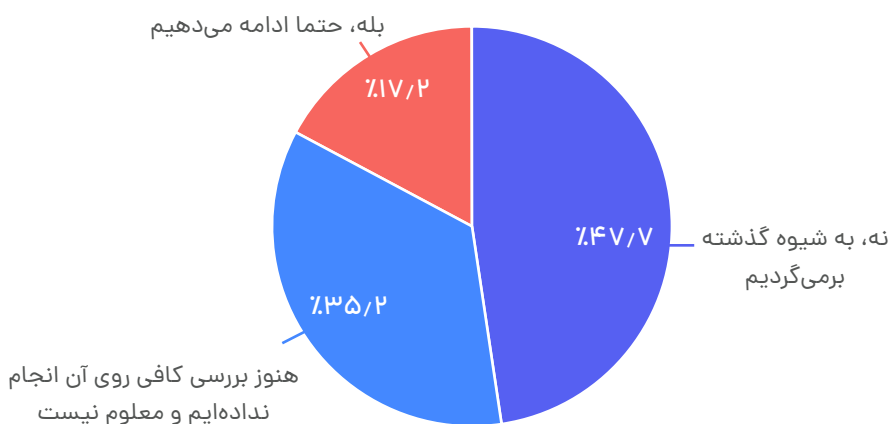
٪۳۸/۲

سایر

٪۹/۲

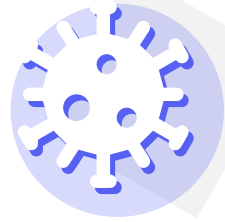
سوال: به نظرتان به چه علتی بازدهی کارکنان شما در زمان اجرای دورکاری بدتر شده است؟

پیش‌بینی کارفرمایان از وضعیت بعد از کرونا و ادامه دادن یا ندادن دورکاری



سوال: اگر وضعیت کشور از نظر شیوع کرونا به حالت سفید برسد، آیا سیستم دورکاری را ادامه می‌دهید؟

- طبق نمودار این بخش تقریباً نیمی از کارفرمایانی که در حال حاضر سیستم دورکاری را اجرا می‌کنند، بعد از کرونا به سیستم حضوری برمی‌گردند.



بعضی از اقدامات سازمان‌ها در دوره شیوع ویروس کرونا

- ممنوعیت ورود افراد متفرقه به سازمان
- پیگیری صنفی تهیه واکسن برای کارکنان
- آنلاین کردن ارتباط با کارکنان و مخاطبان و مراجعان
- پرداخت هزینه ایاب و ذهاب کارکنان
- افزایش فضای فیزیکی سازمان و کم کردن تعداد نفرات در هر اتاق
- تهیه ظرف و وسایل شخصی برای هر یک از کارکنان
- بهبود سیستم تهویه سازمان
- تغییر چیدمان میزها و صندلی‌ها به منظور افزایش فاصله بین افراد
- استفاده از طلق شیشه‌ای بین میزها
- حفظ ارتباط همه افراد سازمان به صورت مستمر به منظور حفظ روحیه
- (در صنعت املاک): استفاده از تور مجازی ۳۶۰ درجه برای نشان دادن ملک به مشتری‌ها
- تغییر ساعت کاری به صورتی که رفت و آمد کارکنان در ساعات اوج شلوغی نباشد

- استخدام پزشک مشاور
- برگزاری دوره‌های سلامت جسمی و سلامت روحی و روانی
- بهبود زیرساخت برای دسترسی به سیستم‌های سازمان از منزل
- نصب شیرآلات چشمی و پدالی برای به حداقل رساندن تماس با سطوح
- لغو پذیرایی از مهمانان سازمان
- ایجاد فرم آنلاین خوداظهاری تا کارکنان بتوانند در صورت بروز علائم خود یا خانواده‌شان به سرعت به همکارانشان اطلاع دهند و افرادی که با آنها در ارتباط بوده‌اند خود را قرنطینه کنند
- کم کردن تعداد افراد هر ون در سرویس‌های ایاب و ذهاب شرکت
- ارسال بسته حمایتی و روحیه دادن به کارکنانی که درگیر کرونا می‌شوند.
- جایگزین کردن دستگاه حضور و غیاب اثر انگشتی با دیگر انواع حضور و غیاب
- توزیع داروهای تقویتی و ویتامین

تجربه‌های موفق در مواجهه با کرونا

در این بخش به معرفی چند نمونه از سازمان‌هایی می‌پردازیم که بحران کرونا را به خوبی مدیریت کردند و در این دوره نه تنها سیاست‌های انقباضی در پیش نگرفتند، بلکه رشد هم داشته‌اند.

علاوه بر این به بررسی دقیقتر شاخص‌های مختلف این سازمان‌ها پرداخته‌ایم؛ مثل تعداد استخدام در دوره کرونا، وضعیت دورکاری و فرهنگ سازمانی.





جابویژن با هدف تسهیل فرایند استخدام برای کارجویان و کارفرمایان شروع به کار کرد. جابویژن صرفاً یک وبسایت استخدامی نیست و این ادعا را با برگزاری نمایشگاه‌های کار و ارائه سرویس‌های جانبی مانند آزمون‌های پیش از استخدام و توانمندترشو (بستری برای آموزش مهارت‌های کاربردی) اثبات نموده است. نوآوری و خلاقیت سرلوحه کار ماست و همواره سعی می‌کنیم کیفیت متمایزی از خدمات را به کارجویان و کارفرمایان ارائه دهیم.

سیستم هوشمند انطباق جابویژن، استفاده از سیستم هوش مصنوعی برای پیشنهادهای شغلی بهتر، ارائه اولین و کاملترین رزومه ساز دو زبانه فارسی و انگلیسی، ارائه فیلترهای کاربردی مثل حقوق و موقعیت جغرافیایی برای اولین بار در کشور از جمله مهمترین نوآوری‌های جابویژن در این مدت بوده است.

فرهنگ کاری در جابویژن

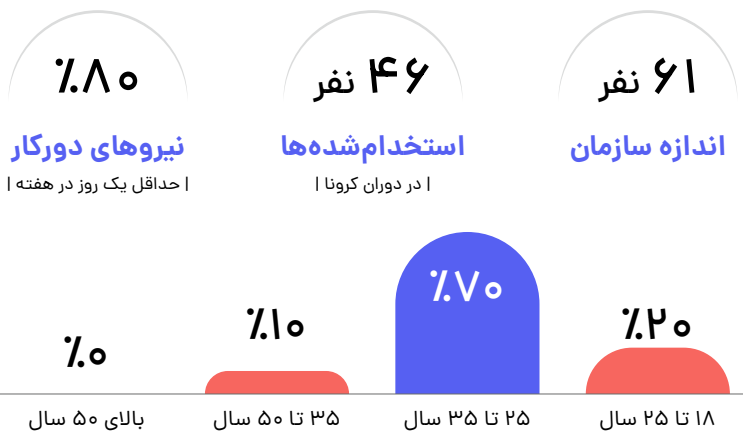
فضای موجود در جاب ویژن یک فضای دوستانه و در عین حال کاملاً محترمانه هست. جوانی و سرزندگی، یادگیری و یاددهی و اشتیاق به رشد DNA مشترک همه جاب ویژنی‌هاست.

در جابویژن هر روز تجربه‌های جدیدی کسب خواهید کرد چرا که خلاقیت و نوآوری جزئی از فرهنگ کاری ماست. کار تیمی صرفاً یک شعار نیست و رنگ واقعیت گرفته است. مرزی برای خود قائل نیستیم و هیچ وقت به آن چیزی که هستیم قناعت نمی‌کنیم.





آمار ویژه از نگاه آمار



ترکیب سنی کارکنان



جنسیت کارکنان

بیشترین استخدام‌ها در دوران کرونا

- برنامه‌نویس
- اکانت منیجر
- کارشناس فروش
- کارشناس دیجیتال مارکتینگ
- کارشناس تولید محتوا

مزایای همکاری با جاب‌ویژن



بیمه تکمیلی



بسته‌ها و هدایای مناسبی



امریه سرمایه‌گذاری



ساعات کاری منعطف



دورکاری



کمک هزینه شرکت در دوره‌های آموزشی



بازی‌های هفتگی



تخصیص تجهیزات برای بخشی از کارکنان دورکار



پاداش



رویدادها و کمپین‌های داخلی

دیدن موقعیت‌های شغلی شرکت جاب‌ویژن

کلیک کنید

اقدامات هدفمند جابویژن در دوره شیوع کرونا

از زبان هادی اردهالی | سرپرست منابع انسانی جابویژن

- ۱- اجرای بخش زیادی از مصاحبه‌های کاری به صورت آنلاین
- ۲- برگزاری رویدادهای داخلی آنلاین برای بالا بردن روحیه کارکنان، به خصوص کارکنان دورکار
- ۳- عدم استفاده از ورود و خروج سنتی و دستگاه‌های ثبت اثرانگشت
- ۴- دسترسی کامل به سیستم‌های شرکت از منزل
- ۵- مهیا کردن زیرساخت‌های آنلاین برای انجام جلسات به صورت آنلاین
- ۶- تقسیم حضور کارکنان در شرکت در روزهای مختلف هفته
- ۷- دورکار کردن بخشی از کارکنان
- ۸- قرار دادن الکل و ماسک در دفتر شرکت





فضای دفتر





توسن در سال ۱۳۷۸ با هدف ایجاد بستری مستقل و بومی برای طراحی و تولید محصولات و راهکارهای نوین در عرصه‌های مختلف فناوری اطلاعات مانند بانکداری و دولت الکترونیک تاسیس شد. توسن در طی بیش از دو دهه فعالیت خود به عنوان شرکت پیشرو در ارائه راهکارهای بانکی و پرداخت کشور، افتخار ارائه اولین‌ها در صنعت بانکی و مالی کشور را در کارنامه خود دارد؛ مواردی همچون اولین سامانه متمرکز بانکی (کوربن‌کینگ)، اولین اینترنت بانک کشور، اولین سویچ کارت و پرداخت سازگار با سیستم‌های بین‌المللی Visa و MasterCard؛ همچنین تا به حال محصولات خود را به ۶ کشور جهان صادر کرده است.

چشم‌انداز توسن این است که در سال ۱۴۰۴ در جمع ۱۴ شرکت برتر ارائه‌دهنده خدمات بانکداری جهان و برترین ارائه‌دهنده راهکارهای بانکداری اسلامی در دنیا خواهد بود.

توسن در آستانه ورود به بیست و دومین سال فعالیتش، با نماد «توسن» وارد بازار سرمایه و بورس شد.

فرهنگ کاری در توسن

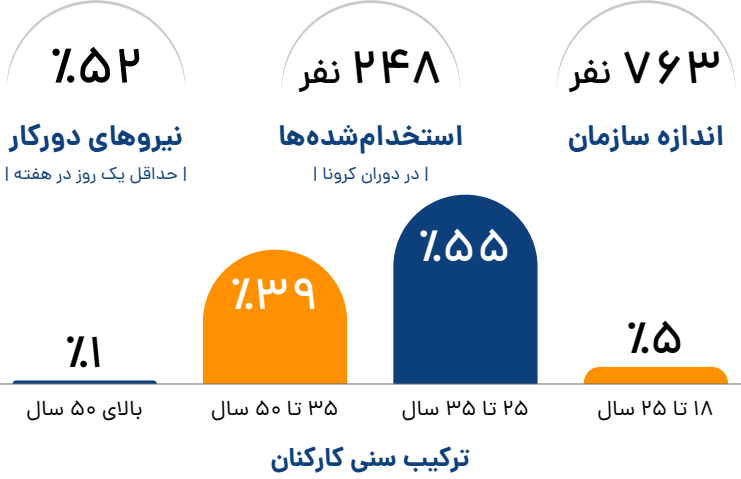
فرهنگ سازمانی توسنی‌ها بر این پایه‌ها استوار است:

۱. همدلی و همکاری برای تحقق اهداف بزرگ
۲. کار تیمی، تعاملات مثبت و دوستانه
۳. خلاقیت و نوآوری
۴. محیط کاری پویا و جذاب
۵. اهمیت دادن به مشتری
۶. یادگیری و توانمندسازی افراد





ا توسن از نگاه آمار ا



بیشترین استخدام‌ها در دوران کرونا

- برنامه نویسی
- تحلیلگر
- آزمونگر
- پشتیبانی و عملیات

مزایای همکاری با توسن

- بیمه عمر، حوادث، خودرو و درمان
- کارت اعتباری و تسهیلات بانکی و کارت چندمنظوره رفاهی
- امکان دورکاری و شناوری ساعات کاری
- وام و صندوق قرض‌الحسنه
- کافینا و رستوران
- جشن‌ها و هدایای مناسبتی
- اقامتگاه توریستی در جزیره کیش مشهد و بابلسر
- اعتبار ماهیانه بدون بهره جهت خرید از فروشگاه‌های طرف قرارداد
- اتاق بازی
- عضویت در مجموعه‌های ورزشی، تفریحی و فراهم کردن ورزش آنلاین
- صدور انواع گواهی‌ها مانند تضمین بانکی
- هدیه تولد پرسنل، هدیه فرزند و ازدواج
- کلینیک تخصصی دندانپزشکی

دیدن موقعیت‌های شغلی شرکت TOSAN

[کلیک کنید](#)

اقدامات هدفمند توسن در دوره شیوع کرونا

از زبان روح‌الله فاطمی | مدیرعامل

- ۱- دورکار کردن بخش بزرگی از همکارانی که امکان دورکاری داشتند
- ۲- تقسیم حضور همکاران در شرکت در روزهای عادی
- ۳- کاهش زمان کاری همکاران حاضر در شرکت
- ۴- مهیا کردن زیرساخت‌های لازم برای انجام جلسات به صورت آنلاین
- ۵- فراهم کردن امکانات فیزیکی لازم جهت عدم لمس سطوح (مانند دکمه‌های آسانسور، دستگاه حضور و غیاب و دستگاه‌های ضدعفونی‌کننده)
- ۶- قراردادن دستگاه تهویه هوا در اتاق جلسات و آسانسورها
- ۷- چک کردن تب روزانه همکاران در زمان ورود
- ۸- قرار دادن الکل و ماسک در همه واحدهای شرکت
- ۹- پک‌های سلامتی و بهداشتی برای همکاران
- ۱۰- شرایط مرخصی استعلاجی با حقوق برای همکاران مبتلا به کرونا
- ۱۱- پوشش بیمه‌ای هزینه‌های تست کرونا





فضای دفتر





مجموعه زرین رویا در سال ۱۳۶۸ توسط خانواده میزبان تأسیس شد. این شرکت یکی از شرکت‌های شناخته‌شده در زمینه تولیدات لوازم بهداشتی (سلولزی) است. یکی از بزرگترین اهداف مجموعه زرین رویا این است که خانواده‌ها با استفاده از محصولات کاملاً بهداشتی و به روز جهان به رفاه و آرامش هرروزه دست یابند. محصولات این شرکت مثل «مای بیبی»، «مای لیدی»، «ایزی لایف»، «کوکو می» و «گود مود» از شناخته‌شده‌ترین محصولات بهداشتی در بازار محسوب می‌شوند. مهر و مراقبت، رشد و یادگیری، خوددوستی و نوع‌دوستی، احترام و عزت نفس، بنیان‌های فکری و اخلاقی ما هستند و پیوند خانواده‌ی ما را محکم نگاه می‌دارند. این تعهد ماست که همواره بکوشیم تا بهترین‌ها را برای «باکیفیت زیستن» فراهم کنیم؛ چون زندگی ارزشمند است.

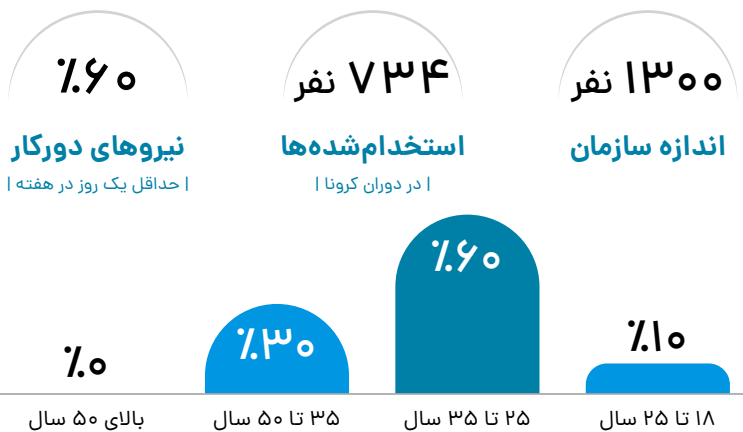
فرهنگ کاری در زرین رویا

فرهنگ کاری شرکت ما بر اساس احترام و کار تیمی است؛ در محیطی دوستانه و صمیمی. از نخستین روز ورود به زرین رویا، فرصت این را دارید تا با شرکت در دوره‌های آموزشی و جلسات تسهیم دانش برای توسعه فردی خود برنامه‌ریزی کنید. خلاقیت و نوآوری محرک، مزیت رقابتی گروه زرین رویا است و ایده‌های خلاقانه مورد استقبال قرار می‌گیرد. ما در زرین رویا به دنبال ترکیبی از کسب‌وکار و زندگی شخصی هستیم که متناسب با شرایط همکارانمان باشد؛ همچنین تفاوت‌های فردی به عنوان فرصت شناخته می‌شوند.





ازین رویا از نگاه آمار



ترکیب سنی کارکنان



جنسیت کارکنان

بیشترین استخدام‌ها در دوران کرونا

- نماینده بازاریابی تجاری
- سرپرست فروش
- بازرس کنترل کیفیت

مزایای همکاری با زین رویا



ساعت کاری منعطف



دورکاری



شایسته محوری



موقعیت یادگیری
و توسعه فردی



محیط کاری دوستانه



پارکینگ



ناهار



مشاور سازمانی



بسته جبران
خدمات رقابتی



پاداش

دیدن موقعیت‌های شغلی شرکت **Zarrin**

کلیک کنید

اقدامات هدفمند زرین رویا در دوره شیوع کرونا

از زبان امیر نفریه | مدیر کل منابع انسانی

- ۱- اندازه گیری میزان تب و اکسیژن خون کارکنان و مهمانان توسط پرسنل حراست
- ۲- گرفتن تست کرونا به صورت مرتب حداقل ماهی دوبار
- ۳- دورکاری حداکثری همکاران
- ۴- تعطیلی رستوران و تغییر روش سرو غذا و تحویل بسته‌های ویتامین به کارکنان
- ۵- اتوماسیون کلیه فرم‌های مورد استفاده همکاران و اخذ امضای قرارداد همکاران دورکار از در منزلشان
- ۶- ارسال میز و صندلی کارکنان دورکار به در منزل آنها
- ۷- پشتیبانی روحی و روانی مشاور سازمانی
- ۸- ارسال بسته حمایتی به در منزل همکاران مبتلا به کرونا
- ۹- پرداخت هزینه اینترنت و رفت و آمد
- ۱۰- مهیا کردن زیرساخت‌های لازم برای انجام دوره‌های آموزشی و جلسات به صورت آنلاین
- ۱۱- قرار دادن امکانات سازمانی مثل تلفن سازمانی، لپتاپ و ... در اختیار همکاران
- ۱۲- راه‌اندازی استودیو آکادمی زرین رویا برای تولید محتوای مجازی





فضای دفتر





شرکت «فناپ زیرساخت» اولین اپراتور صنعت هوشمند در کشور است که انواع خدمات، راهکارها و زیرساخت‌های Industry 4.0 را در اختیار دارد.

ماموریت اصلی فناپ زیرساخت در ۴ حوزه اصلی «هوشمندسازی صنعتی»، «حمل و نقل هوشمند»، «یکپارچه‌سازی» و «پشتیبانی فنی» تعریف شده است. در حوزه «هوشمندسازی صنعتی» خدمات شرکت شامل مواردی چون اینترنت اشیا (IoT) است. در حوزه «حمل و نقل هوشمند» خدمات شرکت شامل مواردی چون سامانه کنترل محدوده طرح ترافیک می‌شود. در حوزه «یکپارچه‌سازی»، فناپ زیرساخت خدماتی مانند احداث مراکز داده و امنیت سایبری را در قالب پروژه‌های بزرگ انجام می‌دهد. حوزه پشتیبانی نیز مسئولیت پشتیبانی و نگهداشت فنی از پروژه‌های بزرگ شرکت را بر عهده دارد که به عنوان مثال می‌توان به پشتیبانی کلیه شعب بانک پاسارگاد اشاره کرد.

در چشم‌انداز ۵ ساله، شرکت «فناپ زیرساخت» به عنوان بزرگترین اپراتور صنعت هوشمند در سطح کشور در اجرای تحول دیجیتال در صنایع کشور نقش کلیدی ایفا خواهد کرد.

فرهنگ کاری در فناپ زیرساخت

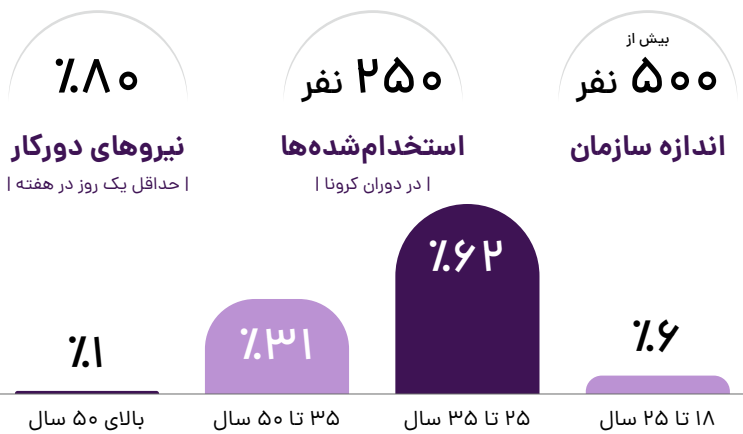
فضای کاری شرکت فناپ زیرساخت یک فضای دوستانه، صمیمی و بر پایه حفظ احترام است.

با توجه دانش محور بودن شرکت و حضور همکاران جوان، پویا و با انگیزه، فرهنگ سازمانی شرکت بر پایه فراهم کردن امکان رشد فردی و ارتقا مهارت‌های تخصصی و ارتباطی بنا شده است. ما در فناپ زیرساخت تلاش می‌کنیم همگی در اتفاقات بزرگ شریک باشیم.





ا فناپ زیرساخت از نگاه آمار ا



ترکیب سنی کارکنان



جنسیت کارکنان

بیشترین استخدام‌ها در دوران کرونا

- پشتیبانی پروژه‌های شهرستان
- امنیت سایبری
- توسعه نرم افزار
- پشتیبانی نرم افزار
- کارشناس IOT

مزایای همکاری با فناپ زیرساخت



بکیج کامل
بیمه تکمیلی



پاداش



وام



ساعت کاری منعطف



دورکاری



محیط کاری
Open Office



کمک هزینه
دوره‌های آموزشی



هدایای مناسبی



سرویس ایاب ذهاب
به پردیس علم و فناوری

دیدن موقعیت‌های شغلی شرکت فناپ زیرساخت

کلیک کنید

اقدامات هدفمند فناپ زیرساخت در دوره شیوع کرونا

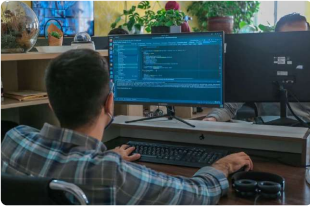
از زبان محمدتقی یامی | عضو هیات مدیره و معاون مالی و اداری

- ۱- واکسیناسیون تمامی همکاران شرکت
- ۲- تدوین پروتکل‌های بهداشتی از ابتدای شیوع ویروس کرونا (تهیه ماسک، الکل، تب‌سنجی و اکسیژن‌سنجی روزانه و ...)
- ۳- تدوین دستورالعمل دورکاری
- ۴- تدوین شیوه‌نامه و فلوچارت مواجهه با بیماری کرونا و اطلاع‌رسانی به تمامی همکاران
- ۵- اعطای ۱۴ تا ۲۱ روز تسهیلات مرخصی با حقوق به همکاران مبتلا به کرونا
- ۶- اعطای بسته کمک معیشتی کرونا شامل وسایل بهداشتی و ارزاق به همکاران واجد شرایط
- ۷- اعطای مساعدت مالی با عنوان «پرداخت کمک هزینه معیشتی پاندمی کرونا» به تمامی همکاران
- ۸- برقراری دورکاری ۵۰ تا ۹۰ درصدی همکاران در ایام پیک کرونا
- ۹- مهیا کردن زیرساخت‌های لازم جهت برگزاری جلسات ، دوره‌های آموزشی و مصاحبه‌های استخدام به صورت آنلاین





فضای دفتر





نقش اول کیفیت از سال ۱۳۹۰ به عنوان زیرمجموعه همراه اول فعالیت خود را در زمینه ارائه خدمات مخابراتی آغاز نمود. شرکت ناک به مرور زمان دامنه فعالیت‌های خود را گسترش داده و اکنون بزرگ‌ترین شرکت ارائه‌دهنده خدمات به همراه اول در تهران و بیشتر استان‌ها است و با تعدادی از شرکت‌های دیگر نیز به عنوان شریک تجاری همکاری می‌کند.

تعداد همکاران ما با توجه به گسترش فعالیت‌هایمان روزبه‌روز بیشتر شده و اکنون حدود ۱۴۰۰ نفر در ناک مشغول به فعالیت هستند. آنچه از ابتدا برایمان مهم بوده بالا بردن کیفیت خدمات‌مان به مشتریان و افزایش سطح رضایتمندی همکاران‌مان بوده است.

ما قصد داریم به عنوان بزرگ‌ترین شرکت ارائه‌دهنده خدمات مخابراتی با استفاده از تکنولوژی روز و بومی سازی آن، بهترین خدمات را در کلاس جهانی به مشتریان خود ارائه دهیم، بنابراین پیش‌بینی‌مان این است که ازنظر مقیاس کار و تعداد همکاران رشد بیشتری را در سال‌های آینده پیش‌رو خواهیم داشت.

فرهنگ کاری در نقش اول کیفیت

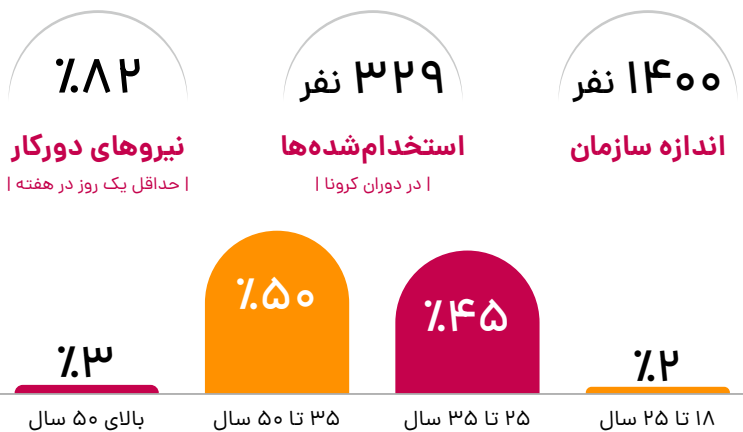
فرهنگ کاری ما براساس اعتماد و فرصت‌سازی است؛ همکاران ما در یک فضای دوستانه و صمیمی، فرصت دارند تا درکنار فرآیندهای تسهیل‌گر، برای بهبود جریان کار از پتانسیل‌های خود استفاده کنند، با انگیزه و پشتکار خود و با استفاده از فرصت‌های موجود تخصص خود را عمیق‌تر کنند.

آنچه در زمان استخدام همکاران جدید برای ما مهم است، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری، انگیزه و پشتکار بالا برای یادگیری، هماهنگی و انعطاف‌پذیری در پذیرش تغییرات، سرعت عمل بالا و هماهنگی با رشد سازمان است.





نقش اول کیفیت از نگاه آمار |



ترکیب سنی کارکنان



جنسیت کارکنان

بیشترین استخدام‌ها در دوران کرونا

- مهندس مانی‌تورینگ شبکه
- مهندس خدمات میدانی
- هماهنگ‌کننده فنی

مزایای همکاری با نقش اول کیفیت

- | | | | | | |
|--------------------------|-----------|---------------|-------------------------------|-----------------------|------------------|
| | | | | | |
| پاداش‌های نقدی و غیرنقدی | فضای بازی | اتاق مطالعه | فرآیندهای تا حد ممکن دیجیتال | دوره‌های آموزشی متعدد | فضای کاری پویا |
| | | | | | |
| وام سازمانی | ناهار | امکان دورکاری | باجه بانک مستقر در دفتر مرکزی | پزشک سازمانی | ساعات کاری منعطف |

دیدن موقعیت‌های شغلی شرکت **نقش اول کیفیت**

کلیک کنید

اقدامات هدفمند نقش اول کیفیت در دوره شیوع کرونا

از زبان اباذر کمالی | مدیر ارشد سرمایه انسانی

- ۱- استخدام تیم پزشکی (مستقل از پزشکی عمومی شرکت) برای موارد کرونا
- ۲- ضد عفونی روزانه کلیه قسمت‌های دفاتر
- ۳- قرار دادن الکل در دفترهای شرکت
- ۴- سنجش میزان تب و سطح اکسیژن همکاران به صورت روزانه
- ۵- تغییر چینش میز و صندلی‌ها برای رعایت فاصله اجتماعی
- ۶- دورکار کردن بخشی از کارکنان و تقسیم حضور کارکنان در شرکت
- ۷- حمایت مادی و روحی از همکارانی که به کرونا مبتلا می‌شوند
- ۸- مهیا کردن زیرساخت‌های آنلاین برای انجام جلسات به صورت آنلاین
- ۹- برگزاری تمامی آموزش‌ها به شکل مجازی
- ۱۰- هماهنگی برای تزریق واکسن به همکاران
- ۱۱- دورکاری کامل برای همکاران با ریسک بالا
- ۱۲- محدود کردن تردد افراد به ساختمان‌های شرکت







يکتانت در سال ۱۳۹۶ به عنوان یک پلتفرم تبلیغات آنلاین و رابطی بین تبلیغ کنندگان و نمایش دهنده‌گان محتوا شروع به کار کرد. هدف ما این است که با ارائه باکیفیت‌ترین خدمات تبلیغ کنندگان، بیشترین درآمدزایی را برای رسانه‌های دیجیتال فراهم کنیم تا آنها بتوانند محتوای بهتری به مخاطبان فارسی‌زبان ارائه کنند.

تلاش ما این است با تصمیم‌گیری بر مبنای داده‌ها، در جهت مستمر عملکرد تبلیغات آنلاین گام برداریم، به همین منظور با استفاده از الگوریتم‌های هوش مصنوعی، محصولات منحصر به فردی را در حوزه تبلیغات آنلاین خلق کرده‌ایم که روزه‌روز خدمات بهتر و اثر بخش‌تری به مشتریان خود ارائه کنیم.

فعالیت ما به فضای تبلیغات آنلاین در وبسایت‌ها محدود نمی‌شود و شرکت‌های زیرمجموعه‌ی يکتانت در سایر زمینه‌های تبلیغات و دیجیتال مارکتینگ فعالیت می‌کنند. در حال حاضر بیش از ۲۶۵ نفر در يکتانت و زیرمجموعه‌های آن مشغول به فعالیت هستند.

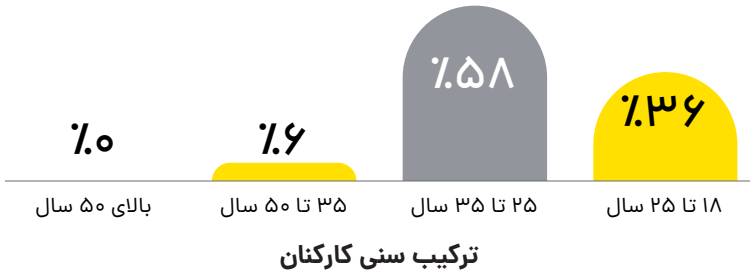
فرهنگ کاری در يکتانت

وقتی به يکتانت وارد می‌شوید، اولین چیزی که توجه‌تان را جلب می‌کند، لبخندهای بزرگ بر صورت‌های جوان و شاداب است. يکتانت از افرادی تشکیل شده است که عاشق یادگیری، رشد و پیشرفت هستند و در این مسیر به هم کمک می‌کنند. ما با احترام به هم و استقبال از نظر و ایده‌ها، هر روز خلاقیت و نوآوری‌های بیشتری را به وجود می‌آوریم، با سرعت بیشتری رو به جلو حرکت می‌کنیم، صادقانه و همدلانه کنار هم کار می‌کنیم و محیط کاری بهتری می‌سازیم.





ایکتانت از نگاه آمار



بیشترین استخدام‌ها در دوران کرونا

- مهندسی و توسعه دهنده نرم‌افزار

مزایای همکاری با اکتانت



ساعت کاری منعطف



صبحانه، ناهار، میان وعده



دورکاری



فضای کاری جوان و پویا



اتاق استراحت



امریه سربازی



بیمه تکمیلی



وام بدون بهره

دیدن موقعیت‌های شغلی شرکت اکتانت

کلیک کنید

اقدامات هدفمند یکتانت در دوره شیوع کرونا

از زبان ملیکا لسانی | سرپرست تیم منابع انسانی یکتانت

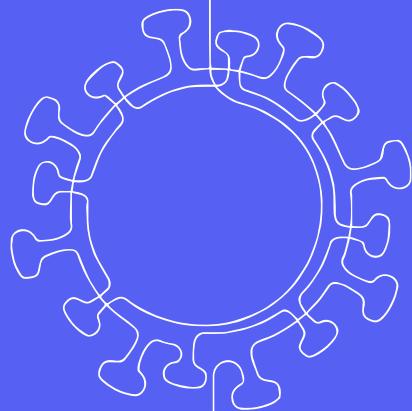
- ۱- قرار دادن الکل و ماسک در دفتر شرکت، ضد عفونی منظم شرکت
- ۲- گرفتن تست کرونا به صورت ماهانه
- ۳- تسهیل امکان دورکاری بخشی از همکاران
- ۴- ایجاد زیرساخت برای خوداظهاری در مورد علائم مشکوک به کرونا همکاران
- ۵- مهیا کردن زیرساخت‌های آنلاین برای انجام جلسات به صورت آنلاین
- ۶- فراهم کردن امکان واکسیناسیون همکاران و خانواده‌هایشان





فضای دفتر





موقعیت‌های شغلی معتبرترین سازمان‌ها در سایت جاب‌ویژن



برای دیدن موقعیت‌های شغلی کلیک کنید.

جاب‌ویژن

هیچ شغلی روز دست نده