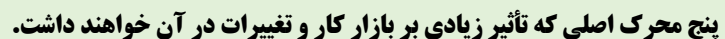


۲. **گذار سبز (Green transition):** این محرک به اقدامات زیست‌محیطی و تغییر به فناوری‌ها و انرژی‌های تجدیدپذیر اشاره دارد.

۳. **تغییرهای جمعیتی (Demographic shifts):** این محرک به تغییرات جمعیتی مانند افزایش میانگین سنی، کاهش سهم نسل‌های جوان، یا تغییرات در تنوع جمعیتی اشاره می‌کند.

۴. **تقسیم‌بندی جغرافیای اقتصادی (Geeconomic fragmentation):** این محرک به تجزیه‌ی بازارهای جهانی و کاهش تعاملات بین‌المللی اشاره می‌کند.

۵. **عدم قطعیت اقتصادی (Economic uncertainty):** این محرک به شرایطی اشاره می‌کند که پیش‌بینی‌پذیری اقتصادی کاهش یافته و ریسک تغییرات ناگهانی و ناشناخته اقتصادی افزایش می‌یابد.

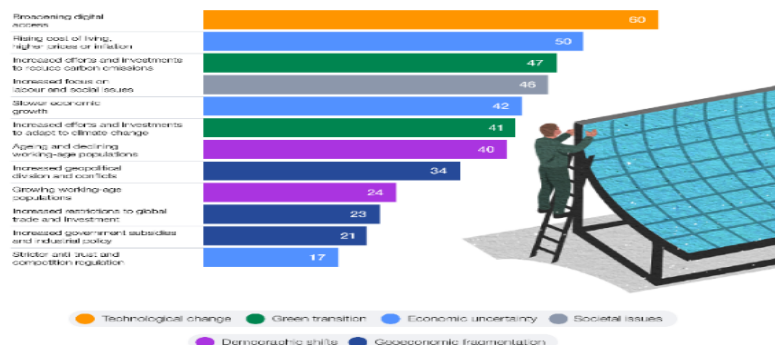


Source: World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025*.

Future of Jobs Report 2025

Digital access, cost of living and green transition trends are driving business transformation

Share of employers surveyed that expect each macrotrend to drive organization transformation by 2030



Sources: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

- طبقه‌بندی روندهای اصلی (برچسب‌های رنگی انتهای نمودار)
- تغییرات فناورانه (Technological change)
- گذار سبز (Green transition)
- عدم قطعیت اقتصادی (Economic uncertainty)
- مسائل اجتماعی (Societal issues)
- تغییرات جمعیتی (Demographic shifts)
- تجزیه ژئواکونومیک (Geoeconomic fragmentation)

روندهای دسترسی دیجیتال، هزینه‌های زندگی و گذار سبز در حال پیش‌برد تحول کسب‌وکارها هستند.

درصد کارفرمایانی که انتظار دارند هر روند کلان (macrotrend) تا سال ۲۰۳۰ موجب تحول سازمان آنها شود.

| درصد کارفرمایان |

| روند کلان (ترجمه فارسی)

۶۰٪

گسترش دسترسی دیجیتال

۵۰٪

افزایش هزینه زندگی / تورم

۴۷٪

افزایش تلاش‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها برای کاهش انتشار کربن

۴۶٪

تمرکز بیشتر بر مسائل کارگری و اجتماعی

۴۲٪

کاهش سرعت رشد اقتصادی

۴۱٪

افزایش تلاش‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها برای سازگاری با تغییرات اقلیمی

۴۰٪

پیری و کاهش جمعیت در سن کار

۳۴٪

افزایش تقابل‌ها و شکاف‌های ژئوپلیتیک

۲۴٪

رشد جمعیت در سن کار

۲۳٪

افزایش محدودیت‌ها در تجارت و سرمایه‌گذاری جهانی

۲۱٪

افزایش یارانه‌های دولتی و سیاست‌های صنعتی

۱۷٪

مقررات ضدانحصار و رقابتی سخت‌گیرانه‌تر

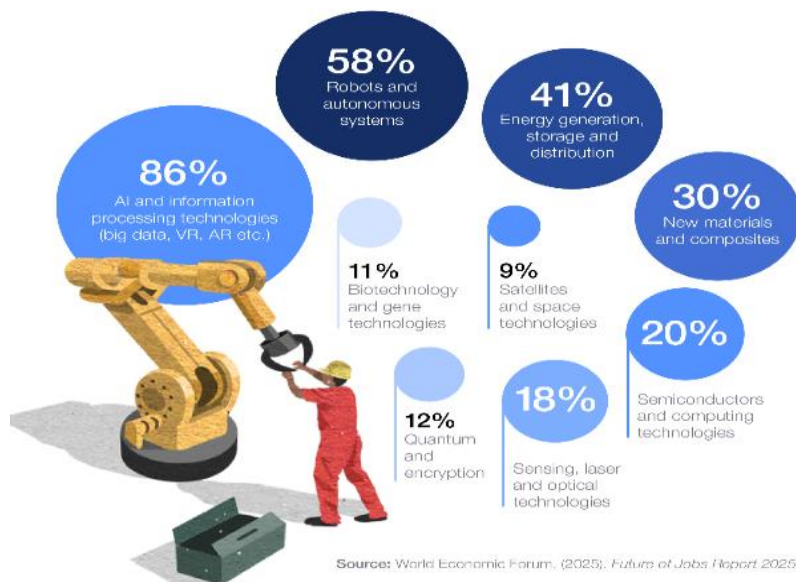
Total job growth and loss - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Trends in AI, robotics and energy technologies are most likely to drive business transformation

Share of employers expecting the technology to transform their organization

WORLD
ECONOMIC
FORUM



روندهای هوش مصنوعی، رباتیک و فناوریهای انرژی در جهت پیشبرد تحول کسب و کار.

درصد کارفرمایان که انتظار دارند این فناوریها منجر به تحول سازمان آنها شوند.

- ۸۶ درصد از کارفرمایان انتظار دارند فناوریهای هوش مصنوعی و پردازش اطلاعات (داده بزرگ، AR، VR و غیره) منجر به تحول سازمانی شوند.
- ۵۸ درصد از کارفرمایان از رباتیک و سیستمهای خودکار انتظار تحول دارند.
- ۴۱ درصد از کارفرمایان از تولید، ذخیره و توزیع انرژی انتظار تحول دارند.
- ۳۰ درصد از کارفرمایان از مواد و کامپوزیتهای جدید انتظار تحول دارند.
- ۲۰ درصد از کارفرمایان از تکنولوژیهای نیمرسانا و محاسباتی انتظار تحول دارند.
- ۱۸ درصد از کارفرمایان از تکنولوژیهای حسگر، لیزر و نوری انتظار تحول دارند.
- ۱۲ درصد از کارفرمایان از رمزنگاری کوانتومی انتظار تحول دارند.
- ۱۱ درصد از کارفرمایان از فناوریهای زیستی و ژنتیک انتظار تحول دارند.
- ۹ درصد از کارفرمایان از تکنولوژیهای ماهواره‌ای و فضا انتظار تحول دارند.

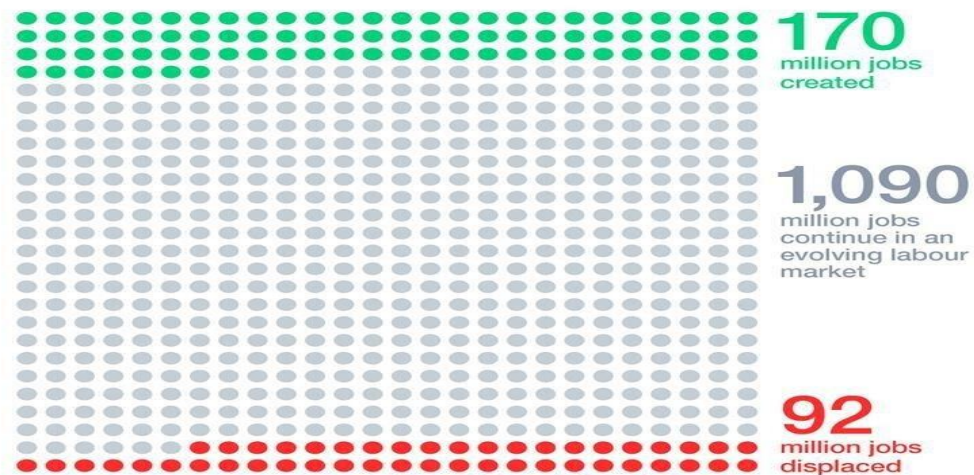
روند رشد و کاهش مشاغل

- ۱۷۰ میلیون شغل ایجاد خواهد شد.
- ۱,۰۹۹ میلیون شغل در بازار کار در حال تکامل به فعالیت خود ادامه می دهند.
- ۹۲ میلیون شغل از بین رفته خواهد رفت.

Future of Jobs Report 2025

Total job growth and loss

WORLD
ECONOMIC
FORUM



Source: World Economic Forum, (2025), *Future of Jobs Report 2025*.

یادداشت: در این تصویر، مشاغل ایجاد شده با نقطه‌های سبز، مشاغل در بازار کار در حال تکامل با نقطه‌های خاکستری، و مشاغل از بین رفته با نقطه‌های قرمز نشان داده شده‌اند.

یادداشت: این مشاغل معادل مشاغلی هستند که در سال ۲۰۳۰، در نظر گرفته می‌شود که تعداد کارکنان در آن‌ها بیشتر یا کمتر خواهد شد.

Future of Jobs Report 2025

Largest growing and declining jobs by 2030

WORLD
ECONOMIC
FORUM

Top largest growing jobs	Top largest declining jobs
1 Farmworkers, labourers and other agricultural workers	1 Cashiers and ticket clerks
2 Light truck or delivery services drivers	2 Administrative assistants and executive secretaries
3 Software and applications developers	3 Building caretakers, cleaners and housekeepers
4 Building framers, finishers and related trades workers	4 Material-recording and stock-keeping clerks
5 Shop salespersons	5 Printing and related trades workers
6 Food processing and related trades workers	6 Accounting, bookkeeping and payroll clerks
7 Car, van and motorcycle drivers	7 Accountants and auditors
8 Nursing professionals	8 Transportation attendants and conductors
9 Food and beverage serving workers	9 Security guards
10 General and operations managers	10 Bank tellers and related clerks
11 Social work and counselling professionals	11 Data entry clerks
12 Project managers	12 Client information and customer service workers
13 University and higher education teachers	13 Graphic designers
14 Secondary education teachers	14 Business services and administration managers
15 Personal care aides	15 Claims adjusters, examiners, and investigators

Note: The jobs for which employment figures are expected to increase or decrease the most in real terms by 2030.
Source: World Economic Forum, (2025), *Future of Jobs Report 2025*.

مشاغل که بیشترین کاهش را تجربه خواهند کرد.

۱. صندوق‌داران و متصدیان صدور صورتحساب
۲. کارمندان اداری و مدیران ارشد
۳. کارگران نظافتی و خدماتی
۴. کارمندان ثبت موجودی کالا و انبارداری
۵. کارگران صنعت چاپ و صنایع مرتبط
۶. کارمندان حسابداری، دفترداری و حقوق و دستمزد
۷. کارمندان حسابگر و محاسبه‌دان
۸. کارمندان مسافرت و Conductors
۹. نگهبانان امنیتی
۱۰. متصدیان بانکی و خدمات مرتبط
۱۱. متصدیان ورود داده
۱۲. کارشناسان اطلاعات و خدمات مشتری
۱۳. طراحان گرافیک
۱۴. مدیران خدمات کسب‌وکار و مدیریت
۱۵. کارمندان تطبیق و تحقیقات

مشاغلی که بیشترین رشد را تجربه خواهند کرد.

۱. کارگران کشاورزی و متخصصان کشاورزی
۲. رانندگان کامیون و شاغلین در خدمات تحویل
۳. توسعه‌دهندگان نرم‌افزار و اپلیکیشن
۴. کارگران ساختمانی، نقاش‌ها و سایر کارگران ماهر در صنعت ساختمان
۵. فروشندگان خرده‌فروشی (کارمندان فروشگاه‌ها)
۶. کارگران صنایع فرآوری غذا و صنایع وابسته
۷. رانندگان خودروهای شخصی و وسایل نقلیه سبک
۸. متخصصان حوزه‌ی سلامت و پزشکی
۹. شاغلین در صنعت خدمات غذایی و نوشیدنی
۱۰. مدیران کارخانه و عملیات (مدیریت تولید و عملیات)
۱۱. متخصصان مددکاری و مشاوره‌ی اجتماعی
۱۲. مدیران پروژه
۱۳. اساتید دانشگاه و مدرسین آموزش عالی
۱۴. معلمان دوره‌ی متوسطه
۱۵. مراقبان و پرستاران شخصی (ارائه‌دهندگان خدمات مراقبت شخصی)

Fastest growing and declining jobs by ۲۰۳۰ - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

یادداشت: این مشاغل معادل عناوینی هستند که پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۰، بیشترین یا کمترین رشد/کاهش نیروی کار را تجربه کنند.

Future of Jobs Report 2025

WORLD
ECONOMIC
FORUM

Fastest growing and declining jobs by 2030

↑ Top fastest growing jobs	↓ Top fastest declining jobs
1 Big data specialists	1 Postal service clerks
2 FinTech engineers	2 Bank tellers and related clerks
3 AI and machine learning specialists	3 Data entry clerks
4 Software and applications developers	4 Cashiers and ticket clerks
5 Security management specialists	5 Administrative assistants and executive secretaries
6 Data warehousing specialists	6 Printing and related trades workers
7 Autonomous and electric vehicle specialists	7 Accounting, bookkeeping and payroll clerks
8 UI and UX designers	8 Material-recording and stock-keeping clerks
9 Light truck or delivery services drivers	9 Transportation attendants and conductors
10 Internet of things specialists	10 Door-to-door sales workers, news and street vendors, and related workers
11 Data analysts and scientists	11 Graphic designers
12 Environmental engineers	12 Claims adjusters, examiners and investigators
13 Information security analysts	13 Legal officials
14 DevOps engineers	14 Legal secretaries
15 Renewable energy engineers	15 Telemarketers

Note: The jobs that survey respondents report the highest and lowest net growth (%) by 2030.
Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

مشاغلی که سریع‌ترین رشد نیروی کار را تجربه می‌کنند.

۱. متخصصان کلان داده
۲. مهندسان یا متخصصین فین تک یا فناوری مالی (FinTech)
۳. متخصصان هوش مصنوعی و یادگیری ماشین
۴. توسعه‌دهندگان نرم‌افزار و اپلیکیشن
۵. متخصصان امنیت سایبری
۶. متخصصان انبار داده
۷. متخصصان وسیله نقلیه خودران و الکترونیکی
۸. طراحان رابط کاربری و تجربه کاربری (UI and UX)
۹. رانندگان کامیون و شاغلین در خدمات تحویل
۱۰. متخصصان اینترنت اشیا (Internet of Things)
۱۱. کارشناسان و تحلیلگران داده
۱۲. مهندسان محیط زیست
۱۳. پژوهشگران امنیت اطلاعات
۱۴. مهندسان توسعه نرم افزار DevOps
۱۵. مهندسان انرژی های تجدیدپذیر

مشاغلی که سریع‌ترین کاهش نیروی کار را تجربه می‌کنند.

۱. کارکنان خدمات پستی
۲. کارمندان بانکی و کارمندان مرتبط
۳. متصدیان ورود داده ها
۴. صندوق‌داران و متصدیان صدور صورتحساب
۵. دستیاران اداری
۶. کارگران صنعت چاپ و صنایع مرتبط
۷. کارمندان حسابداری، دفترداری و حقوق و دستمزد
۸. متصدیان ثبت موجودی کالا و انبارداری
۹. آژانس‌های مسافرتی و متصدیان حمل و نقل
۱۰. فروشندگان تلفنی، خیابانی و درب منزل
۱۱. طراحان گرافیک
۱۲. کارشناسان انطباق و تحقیقات
۱۳. کارمندان بخش حقوقی/دفتری
۱۴. کارمندان حقوقی
۱۵. متصدیان تلفنی

تغییر در مهارت‌ها

۳۹٪ از مهارت‌های اساسی کارکنان در سال ۲۰۳۰ تغییر خواهد کرد.

– درصد تغییر مهارت‌های اساسی کارکنان: ۳۹٪

– زمان پیش‌بینی شده برای تغییر: ۲۰۳۰

Skill disruption - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Disruption to skills

WORLD
ECONOMIC
FORUM

39% of workers' core skills will change by 2030



Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

Core skills in ۲۰۲۵ - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Core skills in 2025



1. Analytical thinking
2. Resilience, flexibility and agility
3. Leadership and social influence
4. Creative thinking
5. Motivation and self-awareness
6. Technological literacy
7. Empathy and active listening
8. Curiosity and lifelong learning
9. Talent management
10. Service orientation and customer service

Cognitive skills Self-efficacy Working with others Management skills Technology skills Engagement skills

Note: The skills selected by surveyed organizations to be of greatest importance to workers at the time of the survey.
Source: World Economic Forum, (2025), *Future of Jobs Report 2025*.

یادداشت: این مهارت‌ها توسط سازمان‌های نظرسنجی شده برای اهمیت بیشتری در کارکنان در زمان نظرسنجی انتخاب شده‌اند.

مهارت‌های اساسی در سال ۲۰۲۵

۱. thinking - تفکر
۲. Resilience, flexibility and agility - تاب آوری، انعطاف‌پذیری و چابکی
۳. Leadership and social influence - رهبری و اثرگذاری اجتماعی
۴. Creative thinking - تفکر خلاق
۵. Motivation and self-awareness - انگیزه و خودآگاهی
۶. Technological literacy - سواد فناوری
۷. Empathy and active listening - همدردی و گوش کردن فعال
۸. Curiosity and lifelong learning - کنجکاوی و یادگیری مستمر
۹. Talent management - مدیریت استعداد
۱۰. Service orientation and customer service - خدمت‌رسانی و توجه به مشتری

کلاس بندی مهارت‌ها

- مهارت‌های شناختی (Cognitive skills): تفکر منطقی، تفکر خلاق، کنجکاوی و یادگیری مستمر
- مهارت‌های خودمدیریتی (Self-efficacy): تاب آوری، انعطاف‌پذیری و چابکی، انگیزه و خودآگاهی
- مهارت‌های کار کردن با دیگران (Working with others): همدردی و گوش کردن فعال
- مهارت‌های مدیریتی (Management skills): رهبری و نفوذ اجتماعی، مدیریت استعداد
- مهارت‌های فناوری (Technology skills): سواد فناوری
- مهارت‌های مشارکت (Engagement skills): خدمت‌رسانی و توجه به مشتری

Top ۱۰ fastest growing skills by ۲۰۳۰ - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

۱۰ مهارت با سریع‌ترین رشد تا سال ۲۰۳۰

۱. هوش مصنوعی و داده‌بزرگ (AI and big data) - مهارت فناوری
۲. شبکه‌ها و امنیت سایبری (Networks and cybersecurity) - مهارت فناوری
۳. سواد فناورانه (Technological literacy) - مهارت فناوری
۴. تفکر خلاق (Creative thinking) - مهارت شناختی
۵. تاب آوری، انعطاف‌پذیری و چابکی (Resilience, flexibility and agility) - مهارت خودمدیریتی
۶. کنجکاوی و یادگیری مستمر (Curiosity and lifelong learning) - مهارت شناختی
۷. رهبری و نفوذ اجتماعی (Leadership and social influence) - مهارت همکاری/مدیریتی
۸. مدیریت استعداد (Talent management) - مهارت مدیریتی
۹. تفکر تحلیلی (منطقی) (Analytical thinking) - مهارت شناختی
۱۰. مسئولیت محیط زیستی (Environmental stewardship) - مهارت اخلاقی

کلاس بندی مهارت‌ها

- مهارت‌های شناختی (Cognitive skills): تفکر خلاق، تفکر منطقی، کنجکاوی و یادگیری مستمر
- مهارت‌های خودمدیریتی (Self-efficacy): تاب آوری، انعطاف‌پذیری و چابکی
- مهارت‌های همکاری با دیگران (Working with others): رهبری و نفوذ اجتماعی
- مهارت‌های مدیریتی (Management skills): مدیریت استعداد
- مهارت‌های فناورانه (Technology skills): هوش مصنوعی و داده‌بزرگ، شبکه‌ها و امنیت سایبری، سواد فناوری
- مهارت‌های اخلاقی (Ethics): مسئولیت محیط زیست

Future of Jobs Report 2025



Top 10 fastest growing skills by 2030

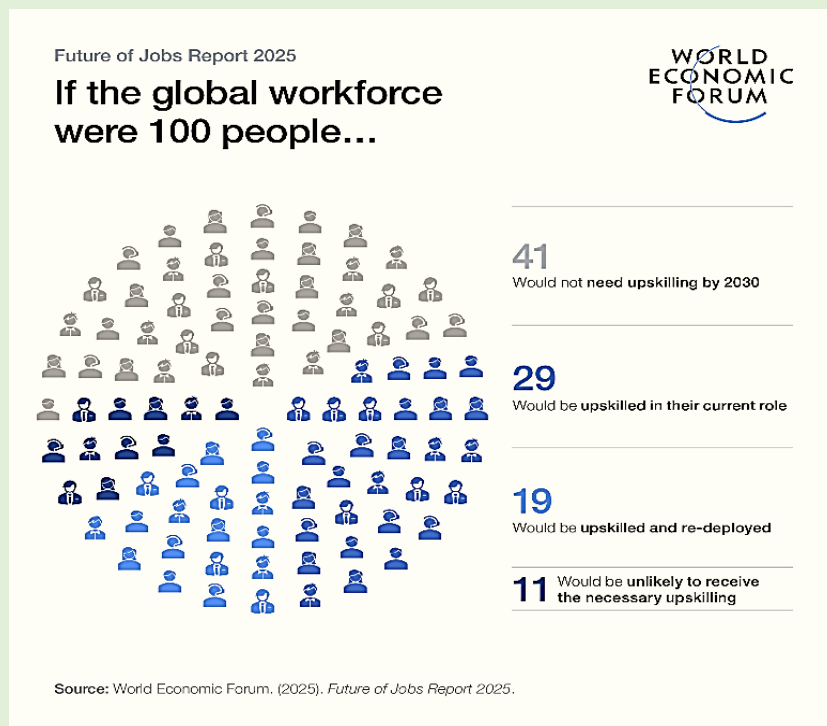
1.  AI and big data
2.  Networks and cybersecurity
3.  Technological literacy
4.  Creative thinking
5.  Resilience, flexibility and agility
6.  Curiosity and lifelong learning
7.  Leadership and social influence
8.  Talent management
9.  Analytical thinking
10.  Environmental stewardship

 Cognitive skills  Self-efficacy  Working with others  Management skills  Technology skills  Ethics

Note: The skills selected by surveyed organizations to be increasing most rapidly in importance by 2030.
Source: World Economic Forum, (2025), *Future of Jobs Report 2025*.

یادداشت: این مهارت‌ها توسط سازمان‌های نظرسنجی شده با عنوان سریع‌ترین افزایش اهمیت در سال ۲۰۳۰ انتخاب شده‌اند.

۱۰۰ global workforce - Future of Jobs Report ۲۰۲۵



اگر نیروی کار جهانی ۱۰۰ نفر باشد...

- ۴۱ نفر: به ارتقا مهارت در شغل کنونی خود تا سال ۲۰۳۰ نیاز نخواهند داشت.
- ۲۹ نفر: در نقش کنونی‌شان به ارتقا مهارت‌های جدید نیاز خواهند داشت.
- ۱۹ نفر: برای انتقال به شغل جدید به بازآموزی مهارت نیاز خواهند داشت.
- ۱۱ نفر: احتمال کمی وجود دارد که بتوانند مهارت‌های جدید لازم برای باقی ماندن در نیروی کار را کسب کنند (ریسک بالا برای بیکاری بلندمدت یا خروج از بازار کار).

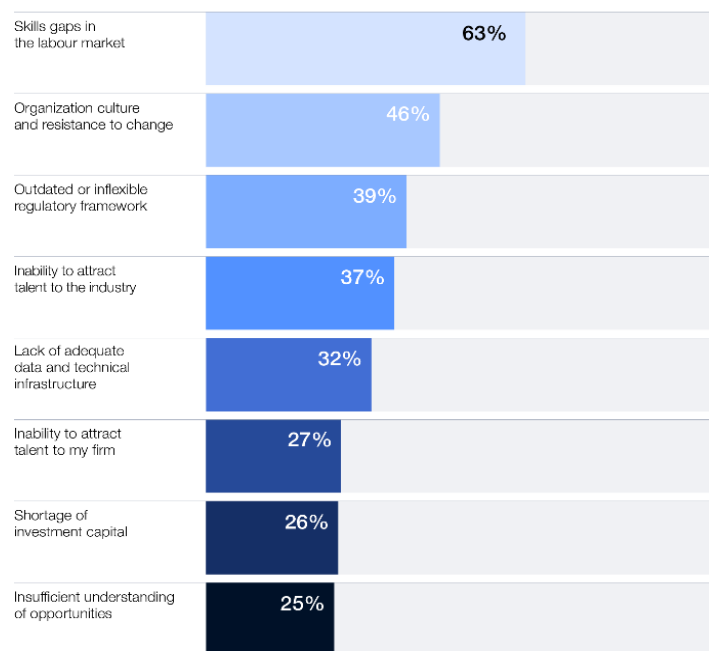
Transformation barriers - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Skills gaps prevent business transformation



Share of employers rating this as a main transformation barrier



Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

این داده‌ها نشان می‌دهد که شکاف‌های مهارتی، فرهنگ سازمانی و مقاومت به تغییر، ساختارها و قوانین منسوخ و غیره، مهم‌ترین مانع‌های تحول کسب‌وکارها هستند.

شکاف‌های مهارتی منجر به جلوگیری از تحول کسب‌وکارها هستند

- شکاف‌های مهارتی در بازار کار: ۶۳٪ از کارفرمایان این را به عنوان یک مانع اصلی تحول سازمانی ارزیابی می‌کنند.
- فرهنگ سازمانی و مقاومت به تغییر: ۴۶٪
- ساختارها و قوانین منسوخ یا عدم انعطاف‌پذیری: ۳۹٪
- عدم توانایی جذب استعداد به کل صنعت: ۳۷٪
- ناکافی بودن داده‌ها و زیرساخت‌های فنی: ۳۲٪
- عدم توانایی جذب استعداد به شرکت من: ۲۷٪
- کمبود سرمایه‌گذاری: ۲۶٪
- عدم درک کافی از فرصت‌ها: ۲۵٪

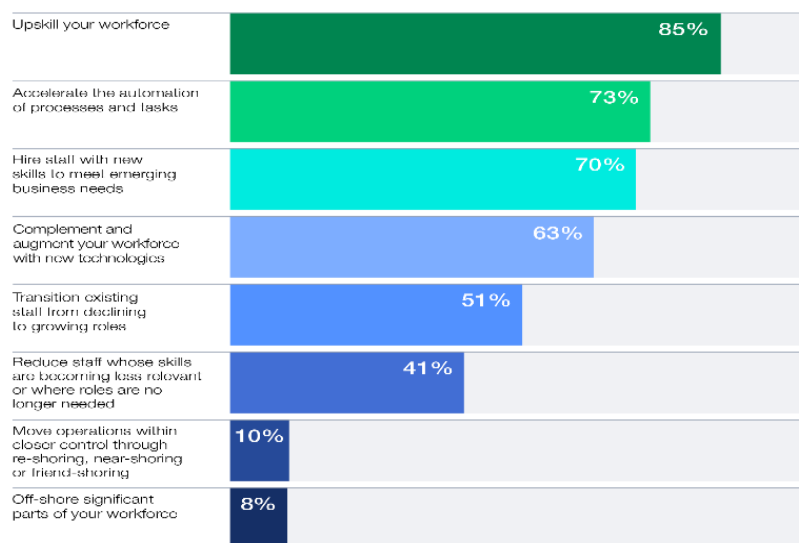
Workforce strategy - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Upskilling is the top workforce strategy for employers by 2030



Share of employers planning to adopt these workforce strategies



Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

این داده‌ها نشان می‌دهد که ارتقا مهارت‌ها، (اتوماسیون) فرآیندها و استخدام کارکنان با مهارت‌های جدید، استراتژی‌های مهمی هستند که کارفرمایان برای تحول و پیشرفت نیروی کار خود در نظر گرفته‌اند.

ارتقا مهارت‌ها: استراتژی اصلی کارفرمایان برای نیروی کار تا سال ۲۰۳۰

- ۸۵٪ از کارفرمایان برنامه‌ریزی کرده‌اند تا نیروی کار خود را ارتقا مهارت دهند.
- ۷۳٪ از کارفرمایان قصد دارند (اتوماسیون) فرآیندها و وظیفه‌ها را تسریع کنند.
- ۷۰٪ از کارفرمایان قصد دارند کارکنان با مهارت‌های جدید را برای نیازهای کسب‌وکار جدید استخدام کنند.
- ۶۳٪ از کارفرمایان قصد دارند نیروی کار خود را با فناوری‌های جدید تکمیل و تقویت کنند.
- ۵۱٪ از کارفرمایان قصد دارند کارکنان موجود را از نقش‌های کاهش یافته به نقش‌های رو به رشد انتقال دهند.
- ۴۱٪ از کارفرمایان قصد دارند تعدیل نیرو انجام دهند و کارکنان کم مهارت را تعدیل کنند.
- ۱۰٪ از کارفرمایان قصد دارند عملیات خود را به داخل انتقال دهند و از طریق بازگرداندن، برون‌سپاری نزدیک (Near-Shoring) یا هم‌پیمان‌سپاری (Friend-Shoring) استفاده کنند.
- ۸٪ از کارفرمایان قصد دارند بخش‌های قابل توجهی از نیروی کار خود را به خارج از کشور منتقل کنند.

Business practices to increase talent availability - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Employee well-being is top of mind for talent attraction

Share of employers surveyed that identify these business practices as promising ways to increase talent availability by 2030

WORLD
ECONOMIC
FORUM



Source: World Economic Forum, (2025). Future of Jobs Report 2025.

این داده‌ها نشان می‌دهد که کارفرمایان برای جذب استعداد و افزایش دسترسی به استعداد ها، به این روش‌ها مانند حمایت از سلامت و رفاه کارکنان، ایجاد مجدد مهارت‌ها، بهبود فرآیندهای پیشرفت و ترفیع، و پیشنهاد حقوق بالاتر توجه می‌کنند.

سلامت و رفاه کارکنان برای جذب استعداد ها در اولویت است

- ۶۴٪ از کارفرمایان این را به عنوان یک روش متعهد برای افزایش دسترسی به استعداد در سال ۲۰۳۰ می‌شناسند: "پشتیبانی از سلامت و رفاه کارکنان"

- ۶۳٪: بازآموزی و ارتقا مهارت ها

- ۶۲٪: بهبود فرآیندهای پیشرفت شغلی و ترفیع

- ۵۰٪: پیشنهاد حقوق بالاتر

- ۴۷٪: دستیابی به مخازن استعداد متنوع

- ۴۳٪: ارائه فرصت‌های کار از راه دور و ترکیبی (Hybrid)

- ۳۹٪: ارائه سیاست‌ها و برنامه‌های تنوع، برابری و شمول (DEI)

- ۳۸٪: بهبود ساعات کار و سیاست‌های کار و مرخصی

- ۳۷٪: بیان و توضیح هدف کسب‌وکار و تأثیر

- ۲۷٪: ارائه فرصت‌های کار از راه دور بین‌المللی (Cross-border Remote Work)

- ۲۶٪: حمایت از کارکنانی که مسئولیت‌های مراقبت از فرزند (Parenting) دارند

- ۲۵٪: بهبود امنیت در محیط کار

- ۲۴٪: بهبود تعادل کار و زندگی (Work-Life Balance)

- ۱۹٪: حذف نیاز به مدرک تحصیلی و انجام استخدام بر اساس مهارت‌ها

- ۱۴٪: تغییرات در برنامه‌های بازنشستگی و افزایش سن بازنشستگی

- ۱۱٪: حمایت از نمایندگی کارکنان

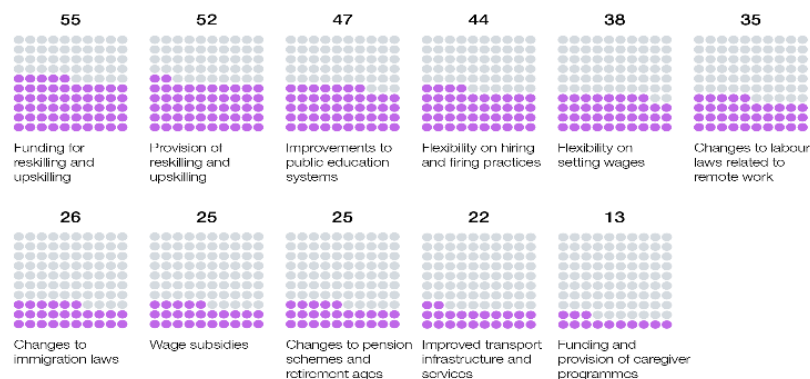
Public policies to increase talent availability - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

To improve talent availability, employers want governments to develop the talent pipeline



Share of employers surveyed that identify these public policy practices as promising ways to increase talent availability by 2030



Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025.

این داده‌ها نشان می‌دهد که کارفرمایان برای افزایش دسترسی به استعداد، از دولت‌ها خواسته‌اند که در زمینه‌های مختلفی مانند تسهیل مالی برای ارتقا مهارت، بهبود سیستم‌های آموزش عمومی، انعطاف‌پذیری در استخدام و به کارگیری، و تغییرات در قوانین کار مربوط به کار از راه دور، اقداماتی کنند.

برای بهبود دسترسی به استعداد کارفرمایان از دولت‌ها خواسته‌اند این کارها را انجام دهند.

– ۵۵٪ از کارفرمایان این را به عنوان یک روش عالی برای افزایش دسترسی به استعداد در

سال ۲۰۳۰ می‌شناسند: "تأمین مالی برای ارتقا مهارت و آموزش"

– ۵۲٪: تأمین مالی برای ایجاد مجدد مهارت‌ها و آموزش

– ۴۷٪: بهبود سیستم‌های آموزش عمومی

– ۴۴٪: انعطاف‌پذیری در استخدام و کارگیری

– ۳۸٪: انعطاف‌پذیری در تنظیم حقوق

– ۳۵٪: تغییرات در قوانین کار مربوط به کار از راه دور

– ۳۶٪: تغییرات در قوانین مهاجرت

– ۲۵٪: تسهیل مقررات حقوق و دستمزد

– ۲۵٪: تغییرات در برنامه‌های بازنشستگی و سن بازنشستگی

– ۲۲٪: بهبود زیرساخت و خدمات حمل و نقل

– ۱۳٪: تسهیل برنامه‌های مراقبت‌کننده

تنوع، عدالت و شمول (DEI) در سازمانها افزایش می‌یابد.

- ۸۳٪ از کارفرمایان DEI (تنوع، برابری و شمول) را در سازمان خود اولویت بندی کرده اند.
- ۷۶٪ از کارفرمایان زنان را در اولویت برنامه ها قرار داده اند.
- ۵۶٪ از کارفرمایان، افراد دارای معلولیت را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.
- ۵۲٪ از کارفرمایان، جوانان زیر ۲۵ سال (نسل Z) را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.
- ۴۲٪ از کارفرمایان، کارکنان مسن تر (بالای ۵۵ سال) را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.
- ۳۲٪ از کارفرمایان، افراد LGBTI+ (لژیبن، گی، بایسکشوال، ترنسجندر، اینترسکس و...) را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.
- ۲۷٪ از کارفرمایان، اقلیت های قومیتی، نژادی یا مذهبی را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.
- ۲۴٪ از کارفرمایان، افرادی با پیشینه درآمدی پایین را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.
- ۲۱٪ از کارفرمایان، مهاجران، پناهندگان و کارکنان مهاجرت کرده را در اولویت این برنامه ها قرار داده اند.

این داده ها نشان می‌دهد که کارفرمایان در حال افزایش توجه خود به تنوع، عدالت و شمولیت در سازمان های خود هستند و این موضوع برای آنها به عنوان یک نگرش اصلی در نظر گرفته شده است.

Future of Jobs Report 2025



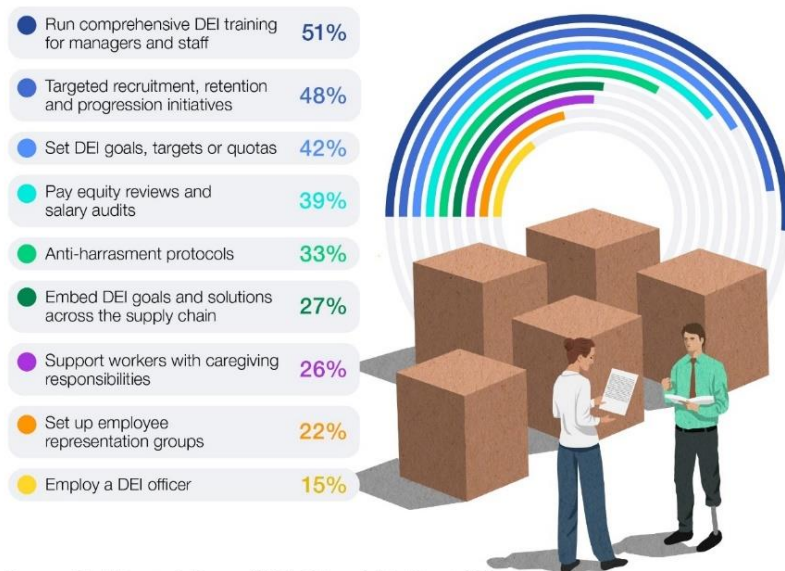
Diversity, equity and inclusion (DEI) adoption is on the rise

83% of employers have DEI priorities



Source: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.

Organizations' diversity, equity and inclusion (DEI) programmes focus on...



Source: World Economic Forum. (2025). *Future of Jobs Report 2025*.

این داده‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌ها در حال پیگیری برنامه‌های مختلفی برای تنوع، عدالت و شمول بودن هستند و این برنامه‌ها از آموزش‌های جامع تا استفاده از کارمندان ویژه DEI و پشتیبانی از کارکنان با مسئولیت‌های مراقبتی شامل یک طیف گسترده‌ای از اقدامات است.

برنامه‌های تنوع، عدالت و درگیری (DEI) سازمان‌ها بر این‌ها متمرکز هستند...

- ۵۱٪ از سازمان‌ها این را برای مدیران و کارکنان انجام می‌دهند: اجرا کردن آموزش‌های جامع DEI
- ۴۸٪: برنامه‌های هدفمند استخدام (Recruitment)، حفظ نیرو (Retention) و پیشرفت شغلی.
- ۴۲٪: تعیین اهداف، مقاصد و سهمیه‌های (Quotas) مربوط به DEI.
- ۳۹٪: انجام بررسی‌های برابری حقوق (Pay Equity) و بازنگری‌های حقوق و دستمزد.
- ۳۳٪: تعیین پروتکل‌های مبارزه با تبعیض
- ۲۷٪: قرار دادن اهداف و راهکارهای DEI در طول زنجیره تامین
- ۲۶٪: پشتیبانی از کارکنان با مسئولیت‌های مراقبتی
- ۲۲٪: ایجاد گروه‌های نمایندگی کارکنان
- ۱۵٪: استخدام یک کارمند DEI (مانند مدیر تنوع، برابری و شمول)

Human-machine frontier - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

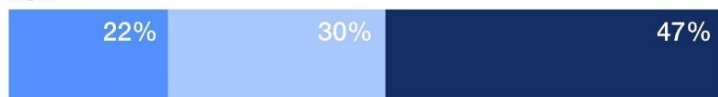
Future of Jobs Report 2025

Human-machine frontier



Proportion of tasks completed predominantly by technologies (machines, algorithms etc.), predominantly by people, or by a combination of the two

Now



By 2030



● Technology ● Combination ● People



Source: World Economic Forum.
(2025). Future of Jobs Report 2025.

مرز انسان-ماشین

- در حال حاضر (Now):

- ۲۲ درصد از وظیفه‌ها توسط فناوری (ماشین‌ها، الگوریتم‌ها و غیره) انجام می‌شود.
- ۳۰ درصد از وظیفه‌ها به طور ترکیبی در تعامل ماشین با انسان‌ها انجام می‌شود.
- ۴۷ درصد از وظیفه‌ها توسط انسان‌ها انجام می‌شود.

- تا سال ۲۰۳۰ (By ۲۰۳۰):

- ۳۴ درصد از وظیفه‌ها توسط فناوری انجام خواهد شد.
- ۳۳ درصد از وظیفه‌ها به طور ترکیبی در تعامل ماشین با انسان‌ها انجام خواهد شد.
- ۳۳ درصد از وظیفه‌ها توسط انسان‌ها انجام خواهد شد.

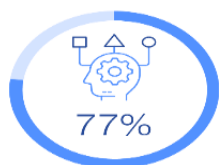
این داده‌ها نشان می‌دهد که در آینده نزدیک، TECHNOLOGY (تکنولوژی) و انسان‌ها در انجام وظیفه‌ها به طور مساوی نقش‌های مهمی خواهند داشت، در حالی که در حال حاضر بیشتر وظیفه‌ها توسط انسان‌ها انجام می‌شود.

AI strategy - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

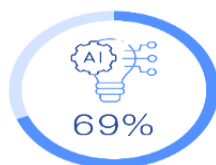
Future of Jobs Report 2025

How will businesses respond to AI developments?

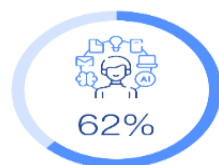
WORLD
ECONOMIC
FORUM



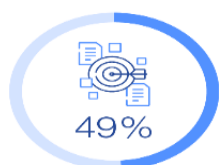
Reskilling and upskilling existing workforce to better work alongside AI



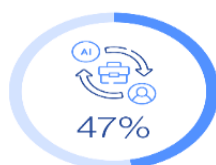
Hiring new people with skills to design AI tools and enhancements appropriate for the organization-specific skills



Hiring new people with skills to better work alongside AI



Re-orienting the organization to target new business opportunities created by AI



Transitioning people from jobs that AI will cause to decline, to other roles within the organization



Downsizing workforce where AI can replicate people's work

Source: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.

پاسخ کسب و کارها به توسعه‌های هوش مصنوعی (AI)

۱. ۷۷٪ از کسب و کارها قصد دارند نیروی کار موجود خود را برای کارآمدی بیشتر با هوش مصنوعی آموزش مجدد (Upskilling & Reskilling) دهند.

۲. ۶۹٪ از کسب و کارها قصد دارند کارکنان جدیدی را استخدام کنند که دارای مهارت‌های طراحی ابزارها و بهبودهای هوش مصنوعی مرتبط با نیازهای خاص سازمان هستند.

۳. ۶۲٪ از کسب و کارها قصد دارند کارکنان جدیدی را که مهارت‌های لازم برای کار موثر با هوش مصنوعی را دارند، استخدام کنند.

۴. ۴۹٪ از کسب و کارها قصد دارند سازمان خود را به منظور بهره‌برداری از فرصت‌های جدید کسب و کار ایجاد شده توسط هوش مصنوعی تغییر ساختار دهند.

۵. ۴۷٪ از کسب و کارها قصد دارند کارکنانی را که وظایفشان به دلیل هوش مصنوعی کاهش یافته، به نقش‌های دیگر در سازمان منتقل کنند.

۶. ۴۱٪ از کسب و کارها قصد دارند تعداد نیروی کاری را که هوش مصنوعی می‌تواند وظایف آن‌ها را تکرار یا جایگزین کند، کاهش دهند.

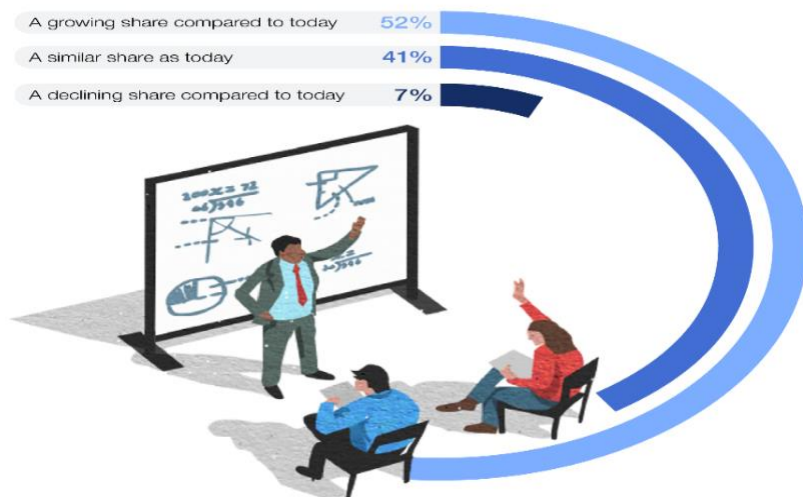
این داده‌ها نشان می‌دهد که کسب و کارها در پاسخ به توسعه‌های هوش مصنوعی، از استخدام کارکنان جدید تا کاهش نیروی کار در نقش‌های قابل تکرار، استفاده از هوش مصنوعی را در نظر می‌گیرند.

Wage outlook - Future of Jobs Report ۲۰۲۵

Future of Jobs Report 2025

Over half of employers expect to increase the share of revenue allocated to wages

WORLD
ECONOMIC
FORUM



Source: World Economic Forum, (2025), Future of Jobs Report 2025

این داده‌ها نشان می‌دهد که بیشتر کارفرمایان در نظر دارند که در آینده، درصد درآمد اختصاصی به حقوق برای کارکنان افزایش

بیش از نیمی از کارفرمایان انتظار دارند که سهم دستمزدها از درآمد افزایش یابد.

– ۵۲٪ از کارفرمایان انتظار دارند که سهم حقوق و دستمزد از درآمد شرکت، در مقایسه با امروز، افزایش یابد.

– ۴۱٪ از کارفرمایان انتظار دارند که این سهم مشابه امروز باقی بماند تغییری نکند.

– ۷٪ از کارفرمایان انتظار دارند که سهم حقوق و دستمزد از درآمد شرکت، در مقایسه با امروز، کاهش یابد.