

بسمه تعالی

عنوان طرح:

خلاصه مدیریتی پروژه " بررسی عوامل و اثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران و ارائه راهکارهای بهبود آن "

کارفرما: مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی نفت با همکاری و هماهنگی مشاوران و متخصصان شرکت ملی نفت

مجری: دانشگاه الزهرا

شهریور ۱۳۹۸

اهداف پژوهش:

هدف کلی این پژوهش شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر فرصت های رشد و ارتقاء زنان شاغل در شرکت ملی نفت ایران است که به منظور استفاده در برنامه ریزی توسعه نیروی انسانی برای زنان شاغل در شرکت نفت تهیه و تنظیم گشته است.

سئوالات پژوهش:

در این پژوهش سئوالات اصلی به شرح زیر است:

- ۱) عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقاء زنان در شرکت ملی نفت چیست؟
- ۲) اولویت بندی عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقاء زنان در شرکت ملی نفت چیست؟
- ۳) راهکارهای موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقاء زنان در شرکت ملی نفت چیست؟

روش شناسی پژوهش:

فاز اول پژوهش: در فاز اول، مطالعات اسنادی و کیفی تدوین شده و در بخش مصاحبه کیفی با ۴۴ نفر از کارکنان و مدیران و پیشکسوتان شرکت ملی نفت ایران و خبره دانشگاهی در امور زنان مصاحبه به عمل آمد. در بخش مصاحبه کیفی با کارکنان و مدیران زن و مرد، جامعه آماری شامل کلیه کارکنان لیسانس به بالا و مدیران شاغل در شرکتهای تابعه و فرعی شرکت ملی نفت ایران بوده که شامل دو گروه رسمی - پیمانی و قرار دادی هستند. با توجه به اینکه نمونه گیری تا رسیدن به حد اشباع ادامه می یابد، برآورد اولیه نمونه با توجه به ۱۸ شرکت تابعه

و فرعی برابر ۳۰ نفر (از هر ۱۸ شرکت تابعه و فرعی برابر ۳ نمونه) بود که با ۳۶ زن و مرد کارمند و مدیر و ۴ نفر خبره و پیشکسوت در شرکت ملی نفت ایران مصاحبه به عمل آمد.

فاز دوم پژوهش: در فاز دوم توزیع، جمع آوری و تحلیل تعداد ۱۰۴۷ پرسشنامه در شش خوشه شامل شرکت های تابعه نفت مرکزی (شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق واقع در خانگیران و مشهد، شرکت نفت و گاز بهره برداری زاگرس جنوبی واقع در شیراز)، بهداشت و درمان (سازمان بهداشت و درمان واقع در تهران، آبادان، اصفهان، اهواز)، اهواز (خوزستان)، شرکت ملی حفاری ایران واقع در اهواز، شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب واقع در گچساران، آغاچاری، اهواز؛ شرکت نفت و گاز اروندان واقع در خرمشهر، (عسلویه) شرکت نفت و گاز پارس و شرکت منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس - واقع در عسلویه، (مناطق دریایی) شرکت پایانه های نفتی ایران واقع در خارک، شرکت نفت خزر واقع در بهشهر، شرکت نفت فلات قاره واقع در سیری (و ستاد) تهران.

نمونه گیری تعداد ۸۷۱ نفر مرد و ۱۷۶ نفر زن از ۲۳ شرکت تابعه و فرعی شرکت ملی نفت ایران در ۱۶ شهر

گردآوری داده ها توسط همکاران و پرسشگران طرح از ۲۳ شرکت و دفتر مختلف شرکت نفت انجام شد که این شرکتها و دفاتر شامل دفتر امور حقوقی، روابط عمومی، مدیریت نظارت بر تولید نفت و گاز، پشتیبانی ساخت و تامین کالا، امور بین الملل، برنامه ریزی تلفیقی، شرکت صادرات گاز، شرکت مهندسی و توسعه نفت، شرکت نفت و گاز اروندان، شرکت نفت خزر، شرکت بهینه سازی مصرف سوخت، امور مالی، مدیریت توسعه منابع انسانی، سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت، صندوق های بازنشستگی پس انداز و رفاه کارکنان، منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس، شرکت پایانه های نفتی، شرکت ملی حفاری، شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، شرکت نفت فلات قاره، شرکت نفت و گاز پارس، مدیریت اکتشاف، شرکت نفت مناطق مرکزی است. شایان ذکر است پرسشگران طرح به منظور گردآوری داده ها راسا به مراکز مراجعه کرده و پرسشنامه ها را توزیع و سپس جمع آوری نمودند.

شایان ذکر است این مراکز در ۱۶ شهر و مناطق مختلف در پهنه کشور ایران واقع شده و شامل تهران، اهواز، خرمشهر، جفیر، کرمانشاه، مشهد، گچساران، عسلویه، جم، آبادان، آغاچری، شیراز، خارک، مسجد سلیمان، مارون و کیش است. همچنین در فاز کمی، نمونه گیری به صورت خوشه ای چند مرحله ای و به روش تصادفی و از روی لیست کارشناسان (به تفکیک جنسیت، شرکت های تابعه و فرعی، و منطقه) انتخاب شد. به این صورت که از میان هریک از شرکت های تابعه و فرعی شرکت ملی نفت ایران به صورت تصادفی، کارشناسان و مدیران انتخاب شدند. مناطق نمونه گیری بدین شرح بوده و از مناطق مذکور نمونه گیری به عمل آمده است: (۱) خوشه بهداشت و درمان شامل تهران، اهواز، آبادان (۲) خوشه خوزستان شامل مناطق نفت خیز جنوب، حفاری (۲) خوشه عسلویه شامل

سازمان ویژه انرژی پارس (۳) خوشه مناطق دریایی شامل خارک، کیش (۵) خوشه ستاد تهران شامل نمونه گیری از شرکتهای تهران (۶) خوشه شرکتهای تابعه نفت مرکزی شامل شیراز، کرمانشاه، مشهد.

یافته های پژوهش:

الف: عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران

(۱) اصلاحات ساختاری موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران

تعیین مسیر ارتقاء شغلی زنان و اصلاح هرم نیروی انسانی

از جمله سیاست های مطلوب سازمانی برای ارتقاء زنان، افزایش استخدام و توازن زنان و مردان بویژه در رده های بالایی سازمان است. همراه با افزایش شمار زنانی که نقش های قدرتمندی در سازمان را بر عهده می گیرند، نابرابری های جنسیتی و عدم توازن از بین می رود. این افزایش فرصت های شغلی برای زنان نشان دهنده توزیع بیشتر ثروت است که می تواند در بردارنده فرصت های شغلی بالا و متوسط برای زنان باشد.

یافته های پژوهش حاکی از آن است از جمله عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران، تعیین مسیر ارتقاء شغلی زنان و اصلاح هرم نیروی انسانی با توجه به موارد زیر است:

- ❖ اصلاح جایگاه زنان در هرم نیروی انسانی و افزایش استخدام زنان در برنامه های استخدامی سازمان.
- ❖ رفع ترجیح استخدام مردان به خاطر نان آوری، و عدم استخدام زنان به خاطر دردسر ها و حاشیه های استخدام آنان.
- ❖ ارزیابی، پایش مدام استخدام زنان و سهمیه دادن به استخدام زنان و تجدید نظر در قوانین استخدامی زنان.
- ❖ تعیین مسیر ارتقاء شغلی زنان از سوی برنامه ریزی نیروی انسانی سازمان و آسیب شناسی آن.
- ❖ توجه سیاست گزاران و برنامه ریزان در تنظیم برنامه های استخدامی بدون لحاظ نمودن گرایش های جنسیتی.
- ❖ اصلاحات ساختاری، تعیین استراتژی ها و برنامه ریزی ۵ ساله برای رشد و ارتقاء زنان.
- ❖ ایجاد بانک اطلاعاتی زنان و پایش مدام وضعیت زنان در دوره های زمانی معین.

❖ لزوم پایش مداوم وضعیت زنان، شناسایی اقدام برنامه ریزی نیروی انسانی.

الگوسازی و استفاده از مربیان شغلی

در حالیکه اغلب زنان گروه مرجعی که بتوانند برای الگوهای شغلی خود از آن ایده بگیرند، نمی‌شناسند و تعداد مدیران موفق زن اندک است، دسترسی به الگوهای موفق زنان و مربیان شغلی بر رشد و ارتقاء زنان موثر است. وجود الگوهای موفق از مدیران زن در جامعه به زنان اعتماد به نفس بیشتری می‌دهد. سیاست الگوسازی نقش زنان و انتخاب مدیران زن از سوی سازمان جهانی کار در جهت پیشبرد ارتقاء زنان مطرح شده است. در این زمینه به اشتراک گذاشتن داستان‌ها، و تبادل تجربه با این مدیران موفق سطح کارآیی زنان را افزایش می‌دهد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است از جمله عوامل موثر بر ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران، الگوسازی و استفاده از مربیان شغلی با توجه به موارد زیر است:

❖ اهمیت شناسایی و الگوسازی از زنان توانمند، موفق، مستعد، و دارای اعتماد به نفس در سازمان در رشد و ارتقاء زنان.

❖ انتخاب زنان توانمند به عنوان مشاور در پست‌های مختلف سازمانی.

❖ افزایش حضور زنان در موقعیت‌های ارشد و میانه سازمان.

❖ توجه مداوم و واقعی سیاست‌گذاران و برنامه ریزان نیروی انسانی در راستای پرورش مدیران زن.

❖ لزوم شبکه سازی و ایجاد یک صنف برای مطالبات زنان.

❖ لزوم حضور زنان در کمیته‌های مشورتی و گرفتن نظرات زنان همپای مردان.

❖ افزایش تعداد زنان در هیئت مدیره‌ها، شوراهای و کمیته‌ها.

❖ افزایش حضور زنان در کمیته‌های سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری.

استفاده از مربیان شغلی برای زنان

❖ استفاده از مربیان شغلی (کوچینگ) برای آموزش و پرورش مدیران زن.

❖ آموزش مدیران به عنوان مربیان شغلی زنان در حین کار.

❖ آموزش‌های مهارت‌های رهبری و مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های اجتماعی.

❖ آموزش و ایجاد مراکز مشاوره شغلی ویژه زنان.

❖ ایجاد دوره‌های آموزشی ویژه رشد و ارتقاء شغلی زنان.

❖ ایجاد تجربه و مهارت لازم در زنان برای حضور موفق در مناطق عملیاتی.

سیاست حمایتی و آموزشی

سه‌میه برای مدیریت زنان

- ❖ دادن سه‌میه سالیانه مدیریتی به زنان.
- ❖ دادن امتیاز برای ارتقاء و انتصابات زنان.

حمایت سازمانی مدیران و آموزش زنان

- ❖ لزوم حمایت مراجع قانونی و حمایت مدیران بالا دستی از زنان.
- ❖ ایجاد نگرش مثبت مدیر عامل نسبت فرصت‌های رشد و ارتقاء زنان .
- ❖ حمایت سازمانی از قدرت اجرایی و جایگاه حقوقی امور بانوان در شرکت ملی نفت ایران.

۲) تامین عدالت سازمانی موثر بر ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران

گام مهم سازمانها برای اطمینان از اینکه زنان بیشتری به سطوح مدیریتی برسند، توسعه سیاستها و اقدامات عملی است که به طور گسترده ای عدالت سازمانی و برابری را ترویج کند. شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی و مقابله با رشدیت و پروسابقگی از جمله اقدامات برای رشد و ارتقاء زنان است. در این زمینه رویه‌های ارزیابی رسمی، استفاده از معیارهای قابل سنجش و خنثی و بی طرفانه با کیفیت بالا ابزار مهمی برای پیشرفت شغلی زنان بود و رشد و ارتقاء زنان در سازمان را مهیا می‌سازد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است از جمله عوامل موثر بر ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران، تامین عدالت سازمانی با توجه به موارد زیر است:

- ❖ توجه و استقرار نظام شایسته‌سالاری بدون در نظر گرفتن جنسیت، توجه به توانمندی‌های واقعی زنان برای پیشرفت شغلی، به‌کارگیری زنان در مناصب مختلف مدیریتی بر اساس توانمندی‌ها، نظارت بر فرایند استخدام .
- ❖ شفاف سازی در مورد اشتغال و ارتقاء زنان، پرهیز از برخورد دو پهلو و مبهم با ارتقاء زنان، رفع ابهام از قوانین ناشناخته ارتقاء برای زنان.

- ❖ اجرای قانون در مقابل وتوی مدیران و رفع ممانعت برخی از مدیران از مدیریت و ارتقاء زنان و قانون گریزی برخی از مدیران.
- ❖ پیاده کردن نظام شایسته سالار و تعیین کارراه های شغلی زنان، ودسته بندی مشاغل براساس شایسته سالاری.
- ❖ لزوم شفاف سازی در مورد اشتغال و رشدو ارتقاء زنان، پرهیز از برخورد دو پهلو و مبهم بارشدو ارتقاء زنان، رفع ابهام از قوانین ناشناخته ارتقاء برای زنان.
- ❖ ممانعت از پایمال شدن حقوق کارزنان، وبرعهده داشتن مسئولیت در حدپستههای "سی و اور دی" در پستههای پایین.
- ❖ توجه و تمرکز بر صلاحیت‌های فردی برای پیشرفت شغلی.
- ❖ ارتقاء کارکنان زن بر اساس نتایج واقعی سیستم ارزیابی عملکرد.
- ❖ ایجاد فرصت برابر برای حضور زنان در کارگاه‌هاوسمینارهای تخصصی، دوره‌های آموزشی داخلی و خارجی، وماموریت‌های سازمانی خارج از کشور.
- ❖ لزوم ضمانت اجرایی قوانین و نظارت بر اعمال قانون برای استخدام و انتصاب زنان.
- ❖ اصلاح قوانین و اصلاح فرمول بازنشستگی،ورفع تفاوت در مستمری بعد از بازنشستگی برای ورثه کارکنان زن و مرد.
- ❖ مجردحساب نکردن زنان در شرکت نفت،اصلاح قوانین واستفاده خانم های مجرد از امکانات رفاهی و تفریحی با اعضای خانواده، امکان استفاده بانوان از بیمه شرکت نفت برای فرزندانشان و خانه های سازمانی.
- ❖ اصلاح حذف خانه سازمانی زنان دارای شوهر سازمانی.
- ❖ اصلاح عدم امکان استفاده همسران کارکنان زن از باشگاه های ورزشی نفت.
- ❖ بی عدالتی سازمانی ونادیده گرفتن مشکلات زنان سرپرست خانوار درسازمان.
- ❖ تفاوت حق عائله مندی وبیمه فرزندان و خانواده کارکنان زن.
- ❖ داشتن حقوق ومزایای برابر زنان با مردان.
- ❖ تنظیم،تصویب و اجرای قوانین مستمری بعد از بازنشستگی بدون تبعیض جنسیتی.
- ❖ اصلاح قوانین و مقررات در اعطای تسهیلات برابر با مردان به زنان.
- ❖ رفع رابطه گرایی به جای شایسته سالاری در شرکت نفت، تسلط روابط به جای ضوابط، وپیشرفت شغلی ازطریق روابط به جای ضوابط.

۳) عوامل فرهنگی موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران

فرهنگ بسیاری از سازمانها دارای جهت گیری مردانه بوده و دارای ویژگی هایی چون اقتدارسلسه مراتبی، وارتباطات از بالا به پایین است که مانعی برای رشد و ارتقا زنان در سازمان است. درحالیکه جهت گیری و سوگیری مردانه در فرهنگ سازمانی مانع رشد و ارتقاء زنان است، در سازمانها عملکردها و ارزشهای مبتنی بر برابری جنسیتی که دارای جهت گیری انسانی است به طورمعناداری با پیش بینی بالای درصد حضور زنان در پست های مدیریتی مرتبط است. کارگزارانی که برافزایش فرصتهای مدیریتی زنان تاکیدمی کنندمی بایست بر فرهنگ سازمانی بویژه بر ابعاد فرهنگی مرتبط با عملکردهای برابری جنستی تاکید نمایند علاوه بر آن عملکردهای فرهنگی در سازمان هایی که دارای جهت گیری انسانی مطلوبی بوده و بر برابری جنستی و کم شدن فاصله قدرت بین کارکنان تاکید دارند، فرصتهای رشد و ارتقاء زنان در سازمان را بیشتر فراهم می نمایند. در سازمان هایی که زنان بیشتر در مناصب مدیریتی حضور دارند، معمولاً کلیشه های فرهنگی جنسیتی کمتر است.

یافته های پژوهش حاکی از آن است از جمله عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران، عوامل فرهنگی با توجه به موارد زیر است:

- ❖ توسعه فرهنگ سازمانی در راستای احترام به حقوق زنان و برابری حقوق زن و مرد در محیط سازمان.
- ❖ اصلاح فرهنگ سازمانی در مورد پیشرفت شغلی زنان و توجه به توانمندی های اخلاقی، فردی، ارتباطی و سلامت اداری زنان در مناصب مدیریتی.
- ❖ اصلاح نگرش مردسالارانه در سازمان مبنی بر محق تر دانستن مردان برای نشستن روی پست در سازمان و ممانعت از دادن پست و پیشرفت زنان.
- ❖ اصلاح نگرش منفی نسبت به حضور زنان در معاونت ها و پستهای مدیریتی.
- ❖ رفع نگرش های محدودکننده نسبت به زنان در برنامه های استخدامی (چون نگرش مردسالارانه در زمینه دادن اولویت استخدام، ندادن اهمیت به زنان در استخدام، نگرش نسبت به اولویت استخدام مردان به علت بیکاری در جامعه، محق تر دانستن مردان برای گرفتن امکانات و دادن اولویت به مردان برای گرفتن امکانات مختلف (مردان به عنوان سرپرست خانوار).
- ❖ اصلاح نگرش منفی در خصوص استفاده شاغلین زن از تسهیلات ویژه زنان (مانند مرخصی زایمان، ساعت شیردهی و نگرش نسبت به سوء استفاده زنان از کاهش ساعت کار، نگرش به منافات بین کاهش ساعت کاری و رشد و ارتقاء بانوان . . .).

- ❖ صلاح نگرش مردان شاغل در سازمان در خصوص میزان و شکل انجام کار توسط زنان به خاطر مسائل طبیعی از جمله بارداری، زایمان و ...
- ❖ رفع نگرشها محدود کننده نسبت به زنان در سازمان (چون جدی نگرفتن و تمسخر خانمها، بزرگ نمایی اشتباهات زنان در مقایسه با مردان، عدم حمایت مردان از زنان بخاطر باورهای مردسالار، نگرش نسبت به مسئولیت پذیر نبودن خانم ها).
- ❖ تغییر دیدگاه بانوان نسبت به نقش های خانوادگی و کاری خود و نگرش های کلیشه ای نسبت به جایگاه درجه دوم خود.

۴) عوامل خانوادگی موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران

ویژگی های ساختار خانوادگی باعث اشتغال ذهنی زنان به نقشهای خانوادگی و صرف انرژی زیاد در روابط خانوادگی می شود. زمان صرف شده در این گونه نقشها، بویژه ساعت هایی که به فعالیت های مربوط به مراقبت از فرزندان مربوط است، احتمال دخالت با ساعت های کار را بالا می برد و به افزایش بار اضافی نقش و تهي سازی انرژی زنان منجر می شود. از سوی دیگر دست یابی زنان به پست های بالاتر مدیریتی برای زنانی که شوهرانشان ساعت های طولانی کار می کنند مشکل بوده و سهم بیش تری از فعالیت های خانه داری و مراقبت از کودک را بر عهده می گیرند و در نتیجه برای هماهنگ سازی برنامه ی زمانی کار با وظایف خانوادگی شان دچار مشکل می شوند و این مسئله از احتمال دست یابی زنان به پست های بالاتر مدیریتی می کاهد. همچنین محرک های تنش زای خانوادگی، که شامل تنش های والدینی و تنش های زناشویی است، به تندخویی و احساس خستگی و.. زنان منجر شده و از رشد و ارتقاء آنان می کاهد.

یافته های پژوهش حاکی از آن است از جمله عوامل موثر بر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران، عوامل خانوادگی با توجه به موارد زیر است:

- ❖ توجه به دوران فعال مادری (دوران فرزندآوری و مراقبت از کودکان زنان) در برنامه ریزی مسیر شغلی زنان در سازمان.
- ❖ ایجاد تمهیداتی به منظور حفظ ارتباط زنان با سازمان در دوره بارداری و تامین موقعیت و امنیت شغلی آنان پس از بازگشت به کار.
- ❖ رفع مغایرت مرخصی زایمان و ارتقاء زنان به پست مدیریتی.

- ❖ بهبود ساز و کارهای مرخصی زایمان و کاهش ساعات کاری برای ارتقاء خانمها.
- ❖ ایجاد تمهیدات وسازو کارهای مناسب برای کاهش ورفع بازخورد منفی در مورد کاهش ساعت کار وپاس شیرزنان درسازمان.
- ❖ برنامه ریزی وارائه آموزش‌هایی به زنان برای ایجاد تعادل بین نقش های خانوادگی و نقش های سازمانی ومقابله با مشکلات وفشارروانی وجسمانی ناشی از تعدد نقشها و وظایف.
- ❖ تصویب قوانین حمایت کننده از مشکلات زنان مجرد سرپرست خانواده (مانند پرستاری از پدر و مادر وخویشاوندان ناتوان و.....).
- ❖ ایجادمهدکودک استاندارد و مطمئن از سوی سازمان برای فراغت بال مادران درمجاورت سازمان.
- ❖ ایجاد مراکز نگهداری کودکان بویژه ،بعدازساعت مدرسه،در مجاورت مدارس درمقطع ابتدایی.
- ❖ دادن امکاناتی به زنان برای بردن کودکان در ماموریت‌های داخلی و خارجی.
- ❖ طراحی سازوکارهای رفاهی و تسهیلاتی برای زنان دارای فرزند در سازمان(داشتن اتاق استراحت،ورزش و...).
- ❖ آموزش وتشویق اعضای خانواده بویژه همسران به همراهی وحمايت از رشد وارثاءزنان(نقش همکاری همسردرتعادل کار وخانواده، آموزش همسران بویژه زنان دارای همسر سازمانی) در سازمان).

۵) عوامل فردی موثربر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران

یافته های پژوهش حاکی ازآن است ازجمله عوامل موثربر ایجاد فرصت های رشد و ارتقا زنان در شرکت ملی نفت ایران، عوامل فردی با توجه به مواردزیر است:

تقویت انگیزه زنان برای دریافت پست های مدیریتی

- ❖ تقویت انگیزه وافزایش انرژی زنان برای رشد،ارتقاء وپیشرفت شغلی.
- ❖ تقویت توان ریسک پذیری زنان.
- ❖ تقویت قاطعیت واحساساتی عمل نکردن .
- ❖ تقویت قدرت تصمیم گیری زنان.
- ❖ تقویت انگیزشهای شغلی، همپای اهمیت به زندگی خانوادگی.
- ❖ تقویت تمایل زنان به عضویت درشوراها و کارگروه های سیاستگزاری و تصمیم گیری در سازمان.

تقویت مهارت‌های مدیریتی زنان

- ❖ آموزش‌های مهارت‌های رهبری.
- ❖ برگزاری دوره‌های آموزشی برای ارتقاء شغلی زنان.
- ❖ لزوم آموزش و مشاوره شغلی.
- ❖ برگزاری دوره‌های آموزشی از سوی مدیران و انتقال دانش و مهارت‌ها.
- ❖ طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی آشنایی با روش‌ها سبک‌های مدیریتی و مهارت‌های رهبری.
- ❖ مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های اجتماعی برای ارتقاء شغلی.
- ❖ ایجاد فرصت تجربه اندوزی، مهارت‌افزایی و حضور زنان در شوراهای تخصصی، مدیریتی و شغلی.
- ❖ بهره‌گیری از دوره‌های آموزشی مدیریتی و سایرین.
- ❖ برنامه‌ریزی و آموزش مدیریت برای زنان و ایجاد گروهی برای مطالبه این امر از سازمانها.
- ❖ لزوم ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی.
- ❖ برگزاری دوره روانشناسی کار ویژه زنان.
- ❖ ایجاد دوره‌های آموزشی در بدو ورود و استخدام.
- ❖ دوره آموزشی ایجاد دیدگاه فراجنسیتی نسبت به افراد برای مدیران.
- ❖ دوره‌های آموزش کوتاه مدت ماتریس‌های آموزشی و راهکارهای شغلی.
- ❖ برگزاری سمینارهای یادگیری رفتارهای مطلوب سازمانی.
- ❖ طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی برای افزایش دانش عمومی و اداری زنان در مورد حقوق و وظایف سازمانی.

افزایش دانش فنی، اداری و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای زنان

- ❖ کسب دانش و مهارت‌های لازم و به روز بویژه در بخش‌های ویژه فنی و پژوهشی.
- ❖ کسب دانش و مهارت‌های لازم برای نوشتن و ویرایش مقالات علمی و فنی و شرکت در سمینارها.
- ❖ کسب دانش و مهارت‌های شغلی در زمینه قوانین سازمانی و اداری.
- ❖ کسب دانش و مطالعه کتاب در جهت تغییر نگرش زنان نسبت به نقش‌های کلیشه‌ای خود.
- ❖ کسب دانش در زمینه هوش سازمانی و هیجانی.
- ❖ کسب تجربه و مهارت لازم برای حضور در مناطق عملیاتی.

❖ ادامه تحصیلات بیشتر و اخذ مدارج بالاتر علمی (رسمی و غیررسمی) .

تقویت مهارت‌های ارتباطی مطلوب زنان

- ❖ ارتقاء توانمندی و کسب مهارت‌های ارتباطی.
- ❖ تقویت و تسهیل ارتباطات و تعاملات زنان با مدیران ارشد در سازمان.
- ❖ تقویت حمایت زنان از یکدیگر در روابط شغلی.
- ❖ رفع برخی مشکلات ارتباطی و رفتاری (چون ممانعت از پیشرفت یکدیگر، دردل کردن زیاد زنان در محیط کار، عدم رعایت محرمانگی، پرگویی و عدم رعایت حدود و مرزها).
- ❖ داشتن ارتباطات خوب و واگذاری تمامی مسوولیتها در یک فرایند به فرد و کسب تجربه، یادگیری در ارتباطات و سروکار داشتن با آدم‌های مختلف.
- ❖ برگزاری دوره های آموزش مهارت های ارتباطی و اجتماعی.

تقویت خود باوری و اعتماد به نفس زنان

- ارتقاء اعتماد به نفس زنان از طریق مسوولیت بخشی و واگذاری مسوولیتها در سازمان.
- افزایش اعتماد به نفس زنان با میدان دادن به آنان و بروز خود و کسب تجربه کاری.
- کسب اعتماد به نفس زنان با حضور در جلسات و داشتن شخصیت حقوقی.
- بالا رفتن سطح اعتماد به نفس زنان با بالا بردن سطح دانش.
- ایجاد دوره آموزشی برای تغییر دیدگاه زنان نسبت به ماموریتها و مسوولیتها در سازمانی.
- تقویت احساس استقلال و خودکفایی زنان.
- ایجاد زمینه های ارتقاء، انگیزه و حفظ پویایی فردی و سازمانی زنان.

ب: اولویت بندی عوامل

اولویت بندی عوامل موثر بر ایجاد فرصتهای رشد و ارتقاء زنان در شرکت ملی نفت در زنان و مردان به شرح زیر است:

اولویتهای زنان

اولویت اول: اصلاحات ساختاری

اولویت دوم: تسهیلات خانوادگی

اولویت سوم: انگیزه مدیریتی

اولویت چهارم: مهارت های ارتباطی

اولویت پنجم: عدالت سازمانی

اولویت ششم: فرهنگ سازمانی

اولویتهای مردان

اولویت اول: تسهیلات خانوادگی

اولویت دوم: اصلاحات ساختاری

اولویت سوم: مهارت های ارتباطی

اولویت چهارم: انگیزه مدیریتی

اولویت پنجم: عدالت سازمانی

اولویت ششم: فرهنگ سازمانی