



نگاهی به زیست بوم سازمانی ماستر فوده

۳

غرفه بایودنت در همایش تکریم فعالان نظام بهداشت کشور

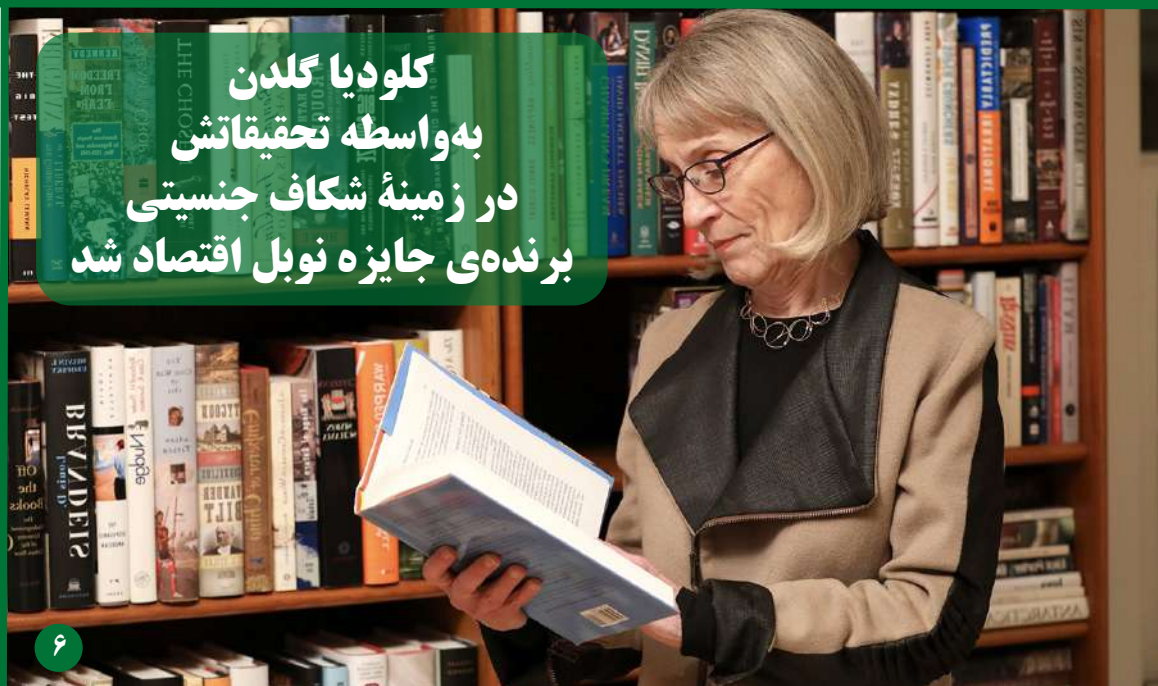
غرفه بایودنت در همایش تکریم فعالان نظام بهداشت کشور، محلی برای بازدید و آشنایی فعالان جامعه سلامت با محصولات این برند بود. همایشی که از ۲۵ تا ۲۸ مهر ۱۴۰۲ در مرکز همایش‌های رازی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران برگزار شد.

۳



مسابقه نقاشی کودکان همکاران به مناسبت روز ایمنی

۳



کلودیا گلدن به واسطه تحقیقاتش در زمینه شکاف جنسیتی برنده‌ی جایزه نوبل اقتصاد شد

۶



نخستین حکم انتصاب برای اجرای ساختار جدید

مهندس علیرضا هشترودی به سمت مدیر تضمین کیفیت منصوب شد

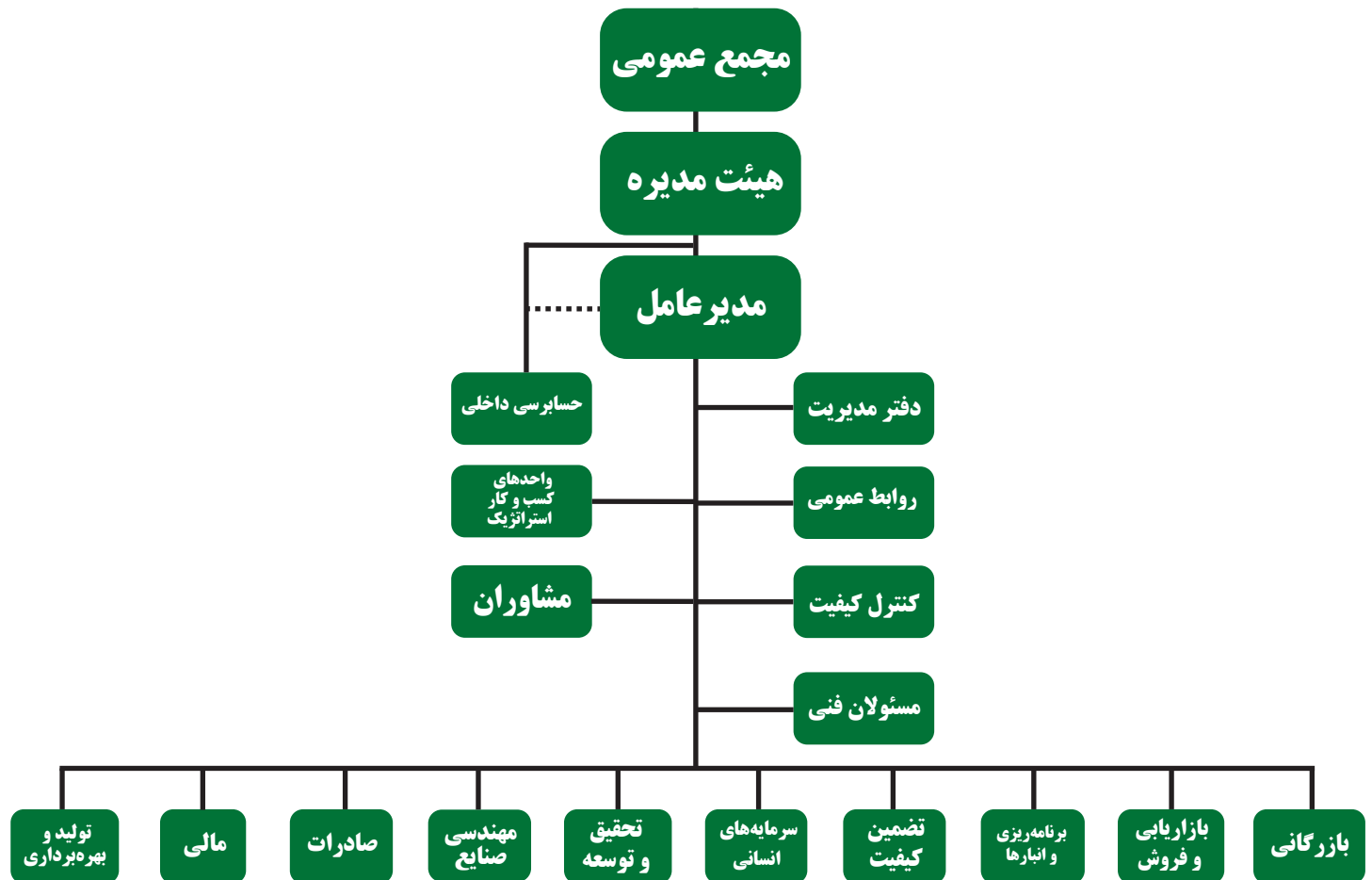
۲

تغییر ساختار سازمانی، گامی برای حرکتی پرشتاب‌تر به سوی چشم‌اندازهای ۲۰۳۰ و ۲۰۵۰

طی حکمی از سوی جناب آقای مهندس کریمی، رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، ساختار جدید شرکت ابلاغ شد.

۲

تغییر ساختار سازمانی، گامی برای حرکت پرشتاب‌تر به سوی چشم‌اندازهای ۲۰۳۰ و ۲۰۵۰



پیگیری خواهد شد. همچنین تصمیمات شرکت در زمینه‌ی انتصاب، ارتقاء و مدیریت کارراهه‌ی شغلی همکاران در چارچوب این ساختار آغاز خواهد شد. بدیهی است جاری‌سازی ساختار جدید در سازمان، مستلزم مشارکت حداکثری تمامی واحدها است و از مسئولان واحدهای مختلف انتظار می‌رود با شناخت صحیح ابعاد این ساختار، اقدامات ضروری جهت اجرایی نمودن آن را انجام دهند.

طی حکمی از سوی جناب آقای مهندس کریمی، رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، ساختار جدید شرکت ابلاغ شد. در این ابلاغیه، ارتقای بلوغ سازمانی، توسعه قابل ملاحظه سرمایه‌های انسانی، رشد روزافزون شرکت در سال‌های اخیر و لزوم ایجاد زیرساخت‌های تحقق چشم‌اندازهای ۲۰۳۰ و ۲۰۵۰ اهداف و راهبردهای سازمان از طریق بازطراحی ساختار جدید، دلایل اصلی این اقدام یادشده است. در ساختار جدید تقسیم‌کار و هماهنگی میان ۴ معاونت و ۱۳ مدیریت

نخستین حکم انتصاب برای اجرای ساختار جدید



مستعد و جان‌نشین‌پروری را از ضرورت‌های اجتناب‌ناپذیر نقش‌های مدیریتی برشمردند. در ساختار مدیریت تضمین کیفیت، واحدهای فناوری اطلاعات، سیستم‌ها و فرآیندها و مدیریت دانش جانمایی شده‌است.

مهندس کریمی، در نخستین انتصاب جهت اجرای ساختار جدید شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، جناب آقای مهندس علیرضا هشترودی را به عنوان «مدیر تضمین کیفیت» منصوب نمودند.

ایشان در این حکم اهم مسئولیت‌های جدید مهندس هشترودی را در زمینه‌های بهبود و ارتقاء سیستم مدیریت کیفیت، بهبود فرآیندهای فعلی و طراحی فرآیندهای جدید و کارآمد سازمانی و استقرار سیستم‌های مرتبط با آن‌ها، تهیه و اجرای دستورالعمل‌های حوزه بهبود مستمر، مدیریت سیستم‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری و مستندسازی، اشتراک اطلاعات و مدیریت دانش سازمانی برشمردند.

مهندس کریمی پرورش سرمایه‌های انسانی کارآمد، متخصص و

آثار ارسال شده به مسابقه نقاشی کودکان همکاران به مناسبت روز ایمنی

اکو پور شامعد
رقيه مصطوي

مهدیه تمیزی



نازنین فاطمه ملاله بندها



مهدیه تمیزی



ابوالفضل مصطوي



علیرضا کارگر



مصوبه نلسی

ریحانه شاهپادشاه
رقيه مصطوي

نازنین فاطمه عباسی



علیرضا کارگر



برنیاں مہراجی



نازنین فاطمه عباسی

غرفه بایودنت در همایش تکریم فعالان نظام بهداشت کشور

غرفه بایودنت در همایش تکریم فعالان نظام بهداشت کشور، محلی برای بازدید و آشنایی فعالان جامعه سلامت با محصولات این برند بود. همایشی که از ۲۵ تا ۲۸ مهر ۱۴۰۲ در مرکز همایش‌های رازی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران برگزار شد.

در حاشیه نشست‌هایی که حضور رئیس جمهور و وزیر بهداشت و درمان را به همراه داشت، نمایشگاهی با هدف ارائه دستاوردها و توانمندی‌های نظام سلامت کشور آغاز به کار کرد. در این نمایشگاه برند بایودنت، از محصولات سبد خانواده بزرگ صنایع غذایی ماسترفوده، محصولات جدید خود را معرفی نمود. همچنین گزارشی از طرح مسئولیت اجتماعی بایودنت با عنوان بایودنتیست به عموم جامعه سلامت کشور ارائه شد. این طرح با حضور بیش از ۲۷۰ دندان‌پزشک داوطلب توانسته است تا کنون به بیش از ۱۱ هزار



کودک و نوجوان مناطق محروم و کم برخوردار خدمات دندان‌پزشکی رایگان ارائه کنند. در کنار بایودنت، برند نیچر دنت نیز محصولات جدید و سلامت‌محور خود را معرفی نمود.



مهیار تمیزی



رادین جهانفر

نقش آفرینی مؤثر در ماسترفوده، مستلزم احراز چه شایستگی‌هایی است؟

نگاهی به زیست‌بوم سازمانی ماسترفوده

برای تحقق این دیدگاه نسبت به چشم‌اندازها، طراحی یک زیست‌بوم سازمانی ضروری است. در یک زیست‌بوم، کنش‌گران مختلف با نقش‌های متفاوت هم‌زیستی و هم‌تکاملی مسالمت‌آمیز دارند. به عبارت دیگر در کنار یکدیگر رشد می‌کنند و عرصه را برای رشد یکدیگر فراهم می‌نمایند.

زیست‌بوم سازمانی ماسترفوده، متشکل از همکاری‌هایی است که در سطوح مختلف، نقشی منحصر به فرد و ارزشمند در راستای رشد و تعالی شرکت ایفا می‌کنند. بدون شک پایایی و پویایی ماسترفوده، با نقش‌آفرینی تمامی همکاران امکان‌پذیر است و با حذف هر یک از اجزای این زیست‌بوم، از کارآموز تا معاون، تعادل آن به مخاطره می‌افتد.

در صفحه‌ی ۴ و ۵ زیست‌بوم سازمانی ماسترفوده نمایش داده شده است.

یکی از مهم‌ترین اهداف ماسترفوده، پرورش استعداد، ارتقاء توانمندی‌ها و شایستگی‌های همکاران خود است. به تعبیری دیگر، ماسترفوده یک کارخانه پرورش افراد توانمند است.

با این نگاه حتی چشم‌اندازهای شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، از نگاه اقتصادی به نگاه پرورش سرمایه‌های انسانی تغییر می‌یابد. ما معتقدیم چنانچه ماسترفوده در سال ۲۰۳۰ افراد توانمندی را پرورش داده باشد که بتوانند تصمیمات ۱۵۰ میلیون دلاری بگیرند، قطعاً در میان ۱۰۰ شرکت برتر جهان قرار خواهد گرفت. همچنین اگر این افراد بتوانند در سال ۲۰۵۰، تصمیمات ۵ میلیارد دلاری بگیرند، قطعاً یکی از ۳ شرکت با بیشترین سهم در بازار جهانی آدامس خواهیم بود.

زیست‌بوم‌سازمانی ماسترپوزده

رئیس

حداقل یک سال سابقه موفق در حوزه سرپرستی دارد و علاوه بر ویژگی‌های سطوح سرپرستی:

- ✓ در قبال عملکرد حوزه کاری خود، نسبت به مقام مافوق و سایر واحدها، مسئول و پاسخگو است؛
- ✓ تفکر تاکتیکی دارد و می‌تواند شرایط حوزه کاری خود را حداقل تا یک سال آینده پیش بینی نماید و با شناسایی فرصت‌ها، حوادث غیرمترقبه و خطرات احتمالی، برای تحقق اهداف در هر شرایطی برنامه‌ریزی کند؛
- ✓ قدرت تصمیم‌گیری و توانایی حل مسئله دارد و می‌تواند مسائل خرد و کلان حیطة کاری خود را با اتخاذ تصمیمات مناسب و با کیفیت، حل کند؛
- ✓ تفکر سیستمی داشته و عمیقاً باور دارد عملکرد سازمان برآیند عملکرد همه واحدهاست؛ لذا نسبت به نتایج عملکردی سایر واحدها بی‌تفاوت نبوده و برای بهبود عملکرد سایر واحدها، از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌نماید.

سرپرست

اولین سطح از سمت‌های سطوح مدیریتی است و علاوه بر ویژگی‌های سطح کارشناس مسئول:

- ✓ در ساختار سازمانی، فرد یا افرادی مستقیماً تحت هدایت وی فعالیت می‌کنند؛
- ✓ توانایی دارد افرادی را که به صورت مستقیم تحت سرپرستی او هستند، تا حصول نتایج مطلوب سازمان به خوبی مربی‌گری نماید؛
- ✓ توانایی تیم‌سازی دارد؛
- ✓ پاسخگوی نتایج حاصل از عملکرد خود و افراد تحت سرپرستی خود است.

کارآموز

یک خوب دست صبور است که:

- ✓ فاقد مهارت و تجربه لازم برای انجام دادن وظایف جاری و دوره‌ای شغل خود است؛
- ✓ برای انجام دادن وظایف روزمره خود نیازمند آموزش و راهنمایی مستمر است؛
- ✓ انگیزه زیادی برای یادگیری دارد، منعطف است و هنر شاگردی کردن را می‌داند.

کارگر

یک خوب دست صبور و همراه نیک است که:

- ✓ توانایی جسمی و فکری لازم برای انجام دادن وظایف روزمره خود را داراست؛
- ✓ قدرت یادگیری دارد و آموزش و راهنمایی ارائه شده از سوی مافوق را به سرعت درک می‌کند؛
- ✓ منضبط و مؤدب است و همواره قوانین و مقررات را رعایت می‌کند؛

مدیر

حداقل دو سال سابقه موفق در حوزه ریاست دارد و علاوه بر ویژگی‌های سطوح ریاست:

- ✓ دستاوردهای ویژه، درخشان و بسیار ارزشمندی در سابقه کاری خود کسب نموده است و راه تکرار موفقیت‌ها را می‌داند؛

کارشناس مسئول

بالاترین رده در سمت‌های سطوح کارشناسی محسوب می‌شود که حداقل پنج سال سابقه کاری مرتبط و معتبر دارد و علاوه بر ویژگی‌های سطوح کارشناسی:

- ✓ در حوزه کاری خود به حدی خیره، متخصص و ایده‌پرداز است که می‌تواند به سایر همکاران آموزش و مشاوره بدهد؛
- ✓ توانایی دارد برای مسائل کلان سازمان تصمیم‌سازی نماید و گزارش‌های کاملاً تخصصی ارائه دهد؛
- ✓ توانایی دارد در صورت بروز مسائل خرد، تصمیم‌گیری و اجرا نماید؛
- ✓ در برابر عملکرد و نتایج حوزه تخصصی خود، علاوه بر مقام مافوق، مستقیماً به شرکت پاسخگو است.

اپراتور/تکنسین

یک خوب دست صبور و همراه نیک است که علاوه بر ویژگی‌های سطوح کارگری:

- ✓ یک فرد حرفه‌ای با مهارت‌های فنی زیاد محسوب می‌شود؛
- ✓ بر دستگاه‌ها و ماشین‌آلات خطوط تولیدی و یا تأسیسات مسلط است و در صورت توقف و بروز مشکل می‌تواند آنها را عیب‌یابی و رفع اشکال کند؛
- ✓ بر جزئیات فرآیند تولیدی آشنا است و می‌تواند بدون آموزش و هدایت مستمر، وظایف روزمره خود را به نحو احسن انجام دهد؛

معاون

حداقل پنج سال سابقه موفق در سطح مدیریت دارد و علاوه بر ویژگی‌های سطوح مدیریتی:

- ✓ تجارب درخشانی در حل مسائل و تعارضات میان‌واحدی و ایجاد هم‌افزایی در سازمان دارد؛
- ✓ در طول دوران فعالیت در سمت‌های مدیریتی از گردش شغلی استقبال نموده و عملکرد موفقی در جایگاه‌های شغلی متنوع، از خود نشان داده است؛
- ✓ عمیقاً به نقش خود در صیانت از فرهنگ سازمان ایمان دارد؛ از این رو تمامی فضیلت‌ها و اصول فرهنگی سازمان را می‌شناسد، به کار می‌بندد و یک الگوی تمام‌عیار از فرهنگ سازمان محسوب می‌شود؛
- ✓ در صنعت شناخته شده است؛ اعتبار شخصی بالایی دارد و می‌تواند به منظور تحقق اهداف سازمان، شبکه گسترده‌ای از روابط حرفه‌ای را ایجاد نماید؛
- ✓ در راستای تحقق اهداف سازمان، هیچ مانعی را بر نمی‌تابد و اراده او بر این است که غیرممکن‌ها را ممکن کند.

کارشناس

حداقل دو سال سابقه کاری مرتبط و معتبر دارد و علاوه بر ویژگی‌های سطوح کارمندی:

- ✓ حداقل مدرک کارشناسی مرتبط و معتبر دارد (در صورت ارائه مدرک کارشناسی نامرتب یا کم‌اعتبار، دو سال به حداقل سابقه کاری مورد نیاز این سطح اضافه می‌شود)
- ✓ در زمینه کاری خود دانش تخصصی و قدرت تحلیل مسائل را داراست؛ می‌تواند برای تمامی مسائل غیرتکراری و جدید در حوزه کاری خود راهکار خلاقانه ارائه نماید؛
- ✓ می‌تواند تصمیم‌سازی نماید و با مجوز و تشخیص مافوق خود، راهکار تأیید شده را اجرا کند.

کارمند

یک خوب دست صبور و همراه نیک است که علاوه بر این که دارای تحصیلات دانشگاهی و مهارت ICDL است:

- ✓ مهارت و توانمندی لازم برای انجام دادن وظایف جاری و دوره‌ای شغل خود را داراست و می‌تواند از حوزه کاری خود گزارش تهیه کند؛
- ✓ بر جزئیات کار خود مسلط است و می‌تواند بدون آموزش و هدایت مستمر، وظایف روزمره خود را به نحو احسن انجام دهد؛
- ✓ مهارت‌های ارتباطی بالایی دارد و در پیشبرد اهداف سازمان می‌تواند با بخش‌های مختلف سازمان به صورت شفاهی و کتبی ارتباط برقرار کند و امور را پیگیری نماید؛
- ✓ در زمان انجام فعالیت‌ها و پیشبرد امور، قوانین، مقررات و اصول سازمانی را رعایت می‌کند؛

کلودیا گلدن به واسطه تحقیقاتش در زمینه‌ی شکاف جنسیتی برنده‌ی جایزه نوبل اقتصاد شد؛

همت بلند زنان ایرانی به مصاف شکاف جنسیتی می‌رود!

آن روزنامه‌نگاری که به‌اشتباه عنوان «تاجر مرگ درگذشت» را روی آگهی ترحیم برادر آلفرد نوبل گذاشت، هیچ‌گاه فکر نمی‌کرد که برای تغییر جهانی که می‌شناسیم چه قدرتی دارد. قدرتی که باعث شد تا آلفرد نوبل، کارخانه‌دار و شیمیدان معروف سوئدی، تحت تأثیر قرار بگیرد و وصیت‌نامه‌ی خود را تغییر دهد و ثروت خود را وقف تجلیل از پیشرفت‌های علمی در حوزه‌های فیزیک، شیمی، پزشکی، ادبیات و صلح کند. اقدامی که باعث انگیزه گرفتن بانک مرکزی سوئد شد تا در کنار پنج حوزه‌ی مورد وصیت آلفرد نوبل، جایزه‌ی علوم اقتصادی را در سال ۱۹۶۸ به یاد او پایه‌گذاری کند.

The Nobel Prize in Economic Sciences

THE
NOBEL
PRIZE



نظیر امکان تحصیل و اشتغال بانوان و مسئله‌ی برابری دستمزد مورد توجه قرار گرفت. در کشورهای توسعه‌یافته، ساختارهای حمایتی و توسعه قوانین اجتماعی باعث شد تا وضعیتی برابر و مطابق با شرایط متفاوت فیزیولوژیکی و توانایی‌هایی بانوان برایشان ایجاد شود؛ این در حالی است که حتی در این جوامع نیز، پدیده‌ای به نام شکاف جنسیتی به اشکال مختلف بروز و ظهور دارد.

گفتنی است هیچ کشوری تاکنون نتوانسته است به برابری کامل جنسیتی از نظر تمامی شاخص‌ها دست یابد. به استناد آمار مجمع جهانی اقتصاد (WEF) در سال ۲۰۲۲، ایسلند با بسته شدن ۹۰/۸ درصد شکاف جنسیتی در صدر کشورهای جهان قرار گرفته است. فنلاند با ۸۶ درصد در رتبه دوم، نروژ با ۸۴/۵ درصد در رتبه سوم، نیوزیلند با ۸۴/۱ درصد در رتبه چهارم و سوئد با ۸۲/۲ درصد در رتبه پنجم قرار گرفته‌اند. حتی اگر به منطقه‌ی آمریکای شمالی نگاهی بیندازیم، این شاخص ۷۶/۹ است. این در حالی است که برآیند منطقه اروپا عدد ۷۶/۶ درصد است.

کشور ما، با پیشینه‌ی تاریخی و فرهنگی متفاوت، به شکلی دیگر در مسیر توسعه گام برداشته است. بدیهی است که تا محقق شدن کامل برابری جنسیتی در ایران، گام‌های بسیاری باید برداشته شود. پدیده‌ی

بیش از نیم‌قرن از نخستین روز اهدای جایزه نوبل اقتصاد می‌گذرد و تاکنون حدود ۹۰ پژوهشگر برجسته اقتصادی جهان آن را کسب کرده‌اند. در سال ۲۰۲۳، این جایزه برای سومین بار در طول تاریخ به یک زن اهدا شد. خانم کلودیا گلدن، اقتصاددان آمریکایی و استاد اقتصاد دانشگاه هاروارد، مدیر برنامه توسعه اقتصاد در دفتر ملی تحقیقات اقتصادی و یکی از اعضای آکادمی ملی علوم ایالات متحده آمریکا است. این بانوی متولد سال ۱۹۴۶ میلادی، موفق شد به‌واسطه تحقیقات و مطالعات اقتصادی خود در زمینه اشتغال زنان، نابرابری درآمد و همچنین شکاف جنسیتی اقتصادی جایزه نوبل اقتصاد را دریافت نماید.

جهان به سمت برداشتن سقف‌های شیشه‌ای

در طول تاریخ بانوان به‌عنوان نیمی از جامعه، در فعالیتهای مهم اقتصادی نقش‌های متفاوتی داشته‌اند. نقشی که در قرون گذشته در زمینه‌های مختلف نظیر کشاورزی، گله‌داری و صنایع دستی، به عنوان بخشی از مسئولیت‌های خانه‌داری خود را نشان می‌داد و پس از انقلاب صنعتی به‌عنوان نیروی کار نمود پیدا کرد. با تغییر در مفهوم کار پس از انقلاب صنعتی، روش‌های به‌کارگیری بانوان در صنعت نیز دستخوش تغییراتی شد. در شرایط جدید، مسائل مهمی

انسیه خزعلی، به‌عنوان معاون رئیس‌جمهور در کابینه حضور دارند.

۴ - مشارکت اقتصادی و فرصت‌های شغلی

آمار بانک جهانی به ما می‌گوید که در زمینه مشارکت اقتصادی و فرصت‌های شغلی تنها ۱۱,۶ درصد از فرصت‌های شغلی کشور در اختیار بانوان است. عمده‌ی بانوان کشور بیشتر در مشاغل و کسب و کارهای خانگی و کوچک هستند و بخش کمتری از زنان توانمند و متخصص ایران در زمینه صنعتی فعالیت می‌کنند. مسئله‌ای که برخلاف رشد روزافزون دانش‌آموختگان زن در کشور است و نیاز به کارگیری این جمعیت در بدنه‌ی صنعتی کشور بیش‌ازپیش احساس می‌شود.

پیش به سوی کاهش شکاف جنسیتی

با توجه به شرایط نسبتاً مطلوب کشور از منظر سلامت و آموزش به نظر می‌رسد باید برای بهبود شاخص‌های مرتبط با شکاف جنسیتی بر دو بعد بعدی یعنی توانمندسازی سیاسی و مشارکت اقتصادی توجه ویژه‌تری داشت. بخش‌های مختلف جامعه می‌توانند در تحقق این مهم نقشی به سزا ایفا نمایند. البته توانمندسازی سیاسی تا حد زیادی به رویکرد و خط‌مشی‌های حاکمیت و دولت‌ها بستگی دارد و نقش‌آفرینی بخش خصوصی در ایجاد فرصت‌های شغلی برای بانوان پررنگ‌تر خواهد بود.

در سال‌های اخیر کارآفرینان زن ایرانی توانسته‌اند با توسعه‌ی کسب‌وکارهای خانگی و کارگاه‌های کوچک و بزرگ، فرصت‌هایی برای اشتغال بانوان و به‌کارگیری ظرفیت دانش‌آموختگان زن ایجاد نمایند و در مسیر برداشته شدن سقف‌های شیشه‌ای و به‌کارگیری بانوان متخصص، اقداماتی هرچند مقطعی و گذرا انجام دهند؛ با این حال تجربه به‌کارگیری بانوان در صنایع و کارخانجات بزرگ‌تر محدود است. در یکی از نمونه‌های موفق، در شهرک صنعتی نوبران، کارخانه تولید پاستیل دکترین تمام فرصت‌های شغلی خود را از فعالیت‌های جاری تا مدیریت بخش‌های مختلف فنی مهندسی، تولید، انبار، کنترل کیفیت و... را به بانوان متخصص و توانمند ایرانی واگذار نموده است.



چنین اقداماتی می‌تواند شکاف جنسیتی در کشور به‌ویژه در حوزه اشتغال را با سرعت بیشتری کاهش دهد؛ اما متأسفانه تا زمانی که شاهد فراگیر شدن چنین اقدامات ویژه‌ای نباشیم، محدودیت‌ها و مشکلات قبلی پابرجا خواهد بود.

تفاوت‌های اساسی موجود در محیط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی کشور، سبب شده است که الگوهای متداول در جهان برای کاهش شکاف جنسیتی در ایران، کارایی زیادی نداشته باشد. این مسئله می‌تواند در درازمدت مورد پژوهش‌های مختلف حوزه‌های مدیریت، فنی و مهندسی، جامعه‌شناختی و روان‌شناختی واقع شود و یافته‌های آن مورد استفاده سیاست‌گذاران و مدیران بخش‌های دولتی و خصوصی قرار گیرد. نویسنده: علیرضا صبا

شکاف جنسیتی بر اساس شاخص‌های مجمع جهانی اقتصاد (WEF)، از چهار بعد اصلی تشکیل شده است که وضعیت آن را در کشور بررسی خواهیم نمود:

۱ - سلامت و بقا

بهبود زیرساخت‌های سلامت کشور به‌طور کلی و تلاش بانوان در زمینه فراگیری علوم پزشکی منجر به دستاوردهای قابل‌توجهی در زمینه شاخص سلامت و بقا شده است. اگر در دهه‌ی ۱۳۵۵ تا ۱۳۶۵ نسبت بانوان متخصص به آقایان ۱۵ به ۸۵ بود، این آمار در دهه‌ی ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۶ به میزان ۴۰ به ۶۰ درصد تغییر کرده است و روند رو به رشد خود را طی سال‌های اخیر ادامه داده است. نتیجه‌ای که باعث شده در خلال سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۹۵ شمسی شاخص توسعه‌ی انسانی و ارتقای سلامت عمومی زنان از ۷۵ درصد به نزدیک ۸۷ درصد ارتقاء پیدا کند. اگر بخواهیم بررسی دقیق‌تری داشته باشیم می‌توانیم به میزان مرگ‌ومیر در اثر زایمان نگاه کنیم. در سال ۱۳۷۵ نسبت مرگ مادران در صد هزار تولد زنده، نزدیک به ۳۷ درصد بوده است که این میزان در سال ۱۳۹۵ تا ۲۰ درصد کاهش یافته است.

۲ - آموزش و تحصیل

طی سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۹۵ میزان جمعیت زنان باسواد در ایران از ۴۰ درصد به نزدیک ۱۰۰ درصد رسیده است. تا پیش از سال ۱۳۵۵ تنها ۳۸ هزار دانشجوی زن در دانشگاه‌ها تحصیل می‌کردند که به نسبت جمعیت تمام دانشجویان تنها ۲۷ درصد را شامل می‌شد؛ اما امروزه و به‌خصوص با توجه به روند رو به رشد در سال‌های اخیر، از میان نزدیک به سه میلیون و ۲۰۰ هزار نفر دانشجوی کشور، نزدیک به دو میلیون نفر، خانم هستند که نشان می‌دهد ۶۰ درصد از صندلی‌های دانشگاه‌ها، به بانوان اختصاص دارد. در این شرایط، تعداد بانوان عضو هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در دو دهه‌ی اخیر رشدی بیش از سه برابر داشته است و از حدود ۷ هزار عضو هیئت‌علمی زن در سال ۱۳۸۰ به نزدیک ۲۴ هزار نفر رسیده‌ایم.



۳ - توانمندسازی سیاسی

شرایط زنان کشور از منظر توانمندسازی سیاسی در مقایسه با دو بعد قبلی یعنی سلامت و آموزش، چندان مطلوب نیست. از ۲۷۰ صندلی سبز مجلس شورای اسلامی تنها ۱۶ صندلی در اختیار بانوان است. همچنین علی‌رغم افزایش روند انتخاب مدیران دولتی از میان بانوان توانمند ایرانی، در دولت‌های یازدهم و دوازدهم تنها ۴ زن در هیئت دولت بودند و دولت سیزدهم نیز تنها سرکار خانم دکتر

سطح صفر (فاجعه)

- ✓ زمان کاری خود را به بطالت می گذرانند و بدون توجه به وظایف شغلی خود، در سازمان وقت گذرانی می کنند؛
- ✓ کم انرژی و بی انگیزه است و برایش هر کاری سخت، هر فاصله ای دور و هر باری سنگین است؛
- ✓ خود را به گنجی می زند تا از قبول مسئولیت اجتناب کند؛
- ✓ معمولاً با تاخیر در محل کار حاضر می شود و زودتر از همه سازمان را ترک می کند.

سطح یک (مبتدی)

- ✓ در طول ساعات کاری زمان خود را در جهت فعالیت های غیر مرتبط و غیرمولد استفاده نمی کند؛
- ✓ می کوشد وظایف و مسئولیت های محوله را مطابق با استانداردهای تعیین شده به سرانجام برساند؛

سطح دو (خوب)

- ✓ می کوشد علاوه بر آگاهی از شرح وظایف خود، با شرح وظایف و مسئولیت های سایر همکاران نیز آشنا گردد؛
- ✓ به دنبال فرصت هایی برای کمک کردن در اموری است که خارج از مسئولیت هایش است؛
- ✓ نسبت به اولویت های کاری خود آگاه بوده و توانایی اولویت بندی پروژه ها و فعالیت های چندگانه را دارد؛
- ✓ می پذیرد به خاطر تیم، کارهای سطح پایین تر را بر عهده بگیرد؛
- ✓ خود کنترل است و حتی در مواردی که تحت کنترل نیست، به خوبی وظایف را انجام می دهد؛

سطح سه (الگو)

- ✓ حاضر و مشتاق است که وظایف خسته کننده و پرچالش را بر عهده بگیرد؛
- ✓ حاضر است خارج از ساعات کار به دیگران کمک کند و درباره کار فکر کند؛
- ✓ با تگرس «من می توانم» به استقبال چالش ها و مسائل سازمان می رود؛
- ✓ تفکر عمیق دارد و در بررسی مسائل و انجام وظایف، تمام جزئیات را مد نظر قرار می دهد؛
- ✓ عملکرد ضعیف یا متوسط همکاران را نمی پذیرد و با همدلی و احترام کاری می کند که افراد ضعیف، عملکرد خود را بهبود دهند؛
- ✓ به دنبال یادگیری است، به توسعه فردی خود تعهد دارد و همواره در صدد بهبود مهارت های و شایستگی های خود می باشد؛
- ✓ به صورت منظم به سایت ها و اماکن مهم و مرتبط با شغلش سر می زند تا از فرایندها و مسائل کاری مرتبط مطلع شود؛
- ✓ یک مربی خوب است و همواره به دنبال پرورش نیروهای مستعد و جانشین پروری است؛
- ✓ در مواقع ضروری به سرعت مسئولیت فردی را بر عهده می گیرد و ریسک های انجام دادن کار درست را به جان می خرد.



مهر، ماه تلاشگری

تا چه اندازه تلاشگر هستیم؟
برای خود ارزیابی در زمینه تلاشگری از شاخص های فوق استفاده نمایید.



**مشارکت پر شور
همکاران نوبران
در رویداد تفریحی پارک آبی**

