



تقرير نتائج ندوة
برنامج التنوع في قيادة الأعمال
توجيه وإرشاد القيادات النسائية الوعادة والاحتفاظ بالمواهب
التاريخ: 6 ديسمبر 2021
المكان: منصة زووم لمبادرات بيرل

المتحدثون



زهراء طاهر

العضو المنتدب لشركة FinMark Communications



آسيه ولانساري

نائب رئيس استراتيجية التسويق في المشرق



سامانثي جايسونديرا Samanthi jayasundera

المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة Humanasity Inc

أهداف الجلسة:

بالرغم من تزايد تولی النساء مناصب قيادية عليا في جميع أنحاء العالم، إلا أنه لا يزال هناك ندرة في وجود الإناث في المناصب القيادية، لقد أبرز أحد الجوانب الرئيسية للتخطيط الوظيفي والتطوير المهني الحاجة إلى برامج إرشاد وتوجيه منظمة لإعداد النساء لتولی مناصب قيادية، وستسلط حلقة النقاش الضوء على أهمية الإرشاد والتوجيه وضرورة الاحتفاظ بالموهوب كجزء من نهج حوكمة الشركات لضمان نمو الأعمال واستدامتها، كما ستسلط الجلسة الضوء أيضًا على كيفية قيام الشركات الناجحة بوضع إطار توجيهية محددة تركز على النوع الاجتماعي والاحتفاظ بالموهوب لضمان النجاح وتحسين الحوكمة والمساءلة في مكان العمل.

النقط الرئيسية

1. على الرغم من أن عدد الرجال يفوق عدد النساء في المناصب القيادية، فإن مشاركة الإناث في القوى العاملة في تزايد مستمر، وذلك وفقاً لأحدث نتائج مكتب إحصائيات العمل، في حين أن تمثيلهن في المناصب التنفيذية والإدارية يشهد تناقصاً حيث تشكل النساء 28٪ فقط من المديرين التنفيذيين والمديرين، وهذه النسبة كانت تشهد تزايداً خلال العقد الماضي.

2. وفقاً لتقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإن هذا التفاوت ناتج عن التحيز اللواعي والقف الزجاجي، حيث يسيطر الذكور على مناصب المدراء التنفيذيين ، مما يحد من تمكين المرأة وتقديمها، وعلى وجه الخصوص، يؤكّد

البحث أنه عندما تتقدم النساء في المناصب ، يتم دفعهن في كثير من الأحيان للبحث عن أو تولي مجموعة أكبر من المسؤوليات القيادية مقارنة بالذكور.

3. لضمان حصول النساء على فرص متكافئة لتولي أدوار قيادية ، فإننا نحث المعلمات والطالبات على التفكير بشكل نقدي حول كيف يمكن لهؤلاء الشابات أن يصبحن قائدات الغد.

4. النساء لديهن بدائل وحلول احترافية أكثر من أي مجموعة أخرى في مكان العمل ، ولكن بسبب تصوراتهن وأفكارهن غير الملائمة للوظائف التي يشغلنها ، غالباً ما يخسحن من الاستمرار في هذه الأفكار ، ولذلك ، فمن الضروري تعزيز فرص المرأة في مكان العمل وتشجيع جميع الأشخاص على الابتكار وتحقيق أهدافهم المهنية.

5. يتمثل أحد أساليب تمكين المرأة في تدريب النساء على أن يصبحن قائدات وغرس الثقة بهن لتشجيعهن على تولي مناصب قيادية في حياتهن المهنية.

6. وفقاً للأمم المتحدة ، يتقدم 99٪ من الرجال لشغل مناصب عليا ، بينما يتقدم حوالي 1٪ فقط من النساء للمناصب نفسها ، وذلك على الرغم من حقيقة تتمتع المرأة بالكفاءة ذاتها ، وقد تكون المرأة في كثير من الحالات أكثر ملائمة للمنصب ، وتضيف الأمم المتحدة أن هذا التناقض يرجع إلى النقص في نماذج الأدوار النسائية ، فمن الضروري وجود قيادات نسائية للتأثير بشكل إيجابي على الشابات ودفعهن لتولي المناصب القيادية وتحقيق النجاحات.

7. تتمثل إحدى طرق زيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا في تحقيق التنوع في مجلس القيادة ، فمن خلال الجمع بين أفضل الأفراد وأكثرهم خبرة ، يمكن للشركات تحقيق مزيد من النجاح ، وفي الواقع ، لقد أدى تكوين مجلس القيادة إلى زيادة التنوع بشكل كبير ، مما يضمن أن مستقبل شركتنا سيكون في أيدي أمينة.

8. يعتبر تطبيق مبدأ التنوع غالباً أمراً لا غنى عنه للأعمال التجارية الحديثة ، فعند وجود مجلس يتألف من رجال فقط ، من الصعب تخيل كيف يمكن لشركة ما أن تحقق نجاحات في ظل بيئة الأعمال المعقدة والдинاميكية اليوم ، حيث أن

مثل هذا المجلس يفتقر في الغالب إلى تنوع الأفكار والخلفية الازمة لاتخاذ قرارات سليمة وتوجيه الشركة لمزيد من النمو.

9. يعد التنوع في القيادة محركاً رئيسياً للنجاح، فعند وجود مجلس قيادة متنوع يمثل مجموعة واسعة من وجهات النظر والخلفيات والخبرات، ستتمكن الشركة من الاستمرار في النجاح.

10. عندما يتعلق الأمر بالتوظيف ، يميل العديد من الرجال إلى تفضيل الرجال الآخرين ك الخيار أول ، وهذا لا يبشر بالخير بالنسبة لتوظيف النساء في المناصب العليا ، ويؤدي إلى ضالة نسبة تمثيل المرأة في هذه المناصب ، ومن ناحية أخرى ، تميل النساء إلى تفضيل النساء الآخريات.

11. في عصرنا الحالي ، تستطيع لمرأة القيام باليوظائف نفسها التي يؤدinya الرجل ، ومع ذلك ، ولسبب ما ، لا يزال الرجال يعتبرون أنفسهم المرشحين الوحيدين المناسبين للمناصب العليا ، ولذا فمن الضروري للغاية تغيير نظرة الرجال للنساء والعمل على نشر ثقافة المساواة وتكافؤ فرص العمل.

12. على مر التاريخ، كان الرجال هم الجنس المهيمن، حيث استولوا على أكبر قدر من السلطة، وسيطروا على معظم الأراضي، واتخذوا معظم القرارات، وقد أدى ذلك إلى تمنع الرجال بأكبر تمثيل في أعلى مناصب المجتمع، وحتى اليوم، لا يزال الرجال يشكلون الأغلبية في معظم المناصب المهمة.

13 . حاليا، لابد من دعم النساء والاستفادة من إمكاناتهن القيادية الكاملة ، بما في ذلك التوجيه والتدريب أثناء العمل، ومن المرجح أن تُمنح القيادات النسائية الفرصة للقيادة أكثر من أقرانهن من الرجال، وتنتج فوائد ذلك في النجاحات التي تتحققها النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية على جميع المستويات.

14 . عندما يتعلق الأمر بالتوظيف ، يميل العديد من الرجال إلى تفضيل الرجال الآخرين ، حيث أظهرت دراسة أجريت عام 2010 أن الرجال سيختارون الرجال الآخرين ك الخيار أول خلال 50٪ من الوقت ، وحتى عندما تكون المرشحات أكثر تأهيلًا ، وهذا لا يبشر بالخير بالنسبة لتوظيف النساء في المناصب العليا ، و يؤدي إلى ضآللة نسبية تمثل المرأة في هذه المناصب.

15 . عندما يكون هناك تحيز وعدم مساواة بين الجنسين ، تزداد احتمالية اختيار النساء لنساء آخريات بنسبة 50٪ ، مثل انحياز الرجال لتوظيف رجال آخرين ، ولذلك ، من المرجح أن تقوم النساء بتوظيف نساء آخريات ، عند انتقالهن إلى المناصب العليا ، وهذا هو السبب في أن الشركات التي تحد من التمييز بين الجنسين في أماكن عملها تحقق ذلك من خلال نهج شامل ومتكملا واستراتيجي.

16 . يمكن أن يكون للنساء اللاتي تشغلن المناصب العليا تأثير كبير على الثقافة التنظيمية ، وقد يلعب زيادة تمثيل المرأة في هذه المناصب دوراً إيجابياً في التأثير على ثقافة مكان العمل ، بما في ذلك تشجيع الشمول والتتنوع.

17 - يمكن للنساء اللاتي تشغلن المناصب العليا الاستفادة من عدد من الممارسات المختلفة ، التي تشمل التعلم الثقافي ، وتعلم الشمول ، والتعلم الصناعي ، ولذلك ، يجب تشجيع برامج الإرشاد والتوجيه.

18 - وفقاً لأحد التقارير ، عندما رفعت الشركات عدد النساء في الإدارة العليا ، ارتفعت هوماش ربحها بمتوسط 55٪.

19 . قد يكون لبرامج الإرشاد المنظمة تأثير مماثل على وظائف المرأة ، حيث تشير بعض الشركات إلى ارتفاع هوماش ربحها بعد تنفيذ برامج إرشادية منظمة وشاملة.

20 - عندما تناح للمرأة فرصة التقدم والنمو في حياتها المهنية ، ينعكس ذلك إيجابياً على أصحاب العمل ، ولا تقتصر فوائد وجود برنامج إرشاد قوي على

هوامش الربح فقط ؛ حيث أكدت الشركات التي طورت وعززت علاقات إرشادية قوية تحقق بعض النتائج الإيجابية الأخرى أيضا مثل تحقيق أداء مالي أفضل وثقافة أقوى وابتكار أكثر ومشاركة أعلى للموظفين وخدمة عملاء أفضل.

21. التوجيه والتدريب طريقتان يمكن من خلالهما مساعدة الموظفات المستهدفين على النمو والتطور، والتدريب هو برنامج قصير المدى عملي مصمم لمساعدة الموظفات على حل مشكلة معينة أو تحقيق هدف محدد، ومن ناحية أخرى، فإن الإرشاد أو التوجيه هو برنامج طويل الأجل متعلق بالمهام ومصمم لمساعدة الموظفات على تطوير مهاراتهن والتقدم في حياتهن المهنية.

الخلاصة

أظهرت دراسة أجريت عام 2005 أن النساء سيفضلن النساء الآخريات كخيارات أول خلل 62% من الوقت، فلماذا لا تُمنح مزيد من النساء الفرصة للترقي إلى مناصب عليا؟ ما الذي يمكن فعله لتشجيع المنظمات على إعطاء قيمة أكبر لخبرات المرأة؟ وما الرسائل التي يمكن توجيهها للنساء في هذا السينario من أجل تمكينهن ليصبحن قائدات الغد؟

هناك العديد من الأساليب التي يمكن استخدامها لتشجيع النساء على تولي مناصب قيادية في حياتهن المهنية، وتمثل إحدى هذه الطرق في الإرشاد أو التوجيه، ويمكن أن يكون المرشد صديقاً أو فرداً من العائلة أو زميلاً أو متخصص.

بالرغم من الإرشاد والتوجيه، قد يتم من مجرد شخص يتمتع بخبرة أكبر من الشخص الذي يتم توجيهه، إلا أن الطريقة الأكثر فاعلية هي ضمان وجود مزيد من النساء في المناصب القيادية، فعندما ترى النساء نساء آخريات في أدوار قيادية، يمكن أن يتخيلن أنفسهن بشكل أفضل في مناصب مماثلة، مما يساعدهن

على تطوير المهارات المطلوبة للتقدم في حياتهن المهنية، ولقد أدى نجاح النساء في المناصب العليا إلى تحسين التوازن بين الجنسين في هذه المناصب.

يُعتقد دائمًا أن الأمر يتطلب بعض الشجاعة الحقيقة للانتقال من كونك موظفة عادية إلى قائدة خاصة في عالم الشركات، فلكي تكونين قائدة ناجحة لابد من تميزك مجموعة واسعة من المهارات القيادية، ويبدو أن النساء يواجهن صعوبة في تعلم هذه المهارات وتطويرها، ويمكن القول بأن التحدي الأكبر هو تعليم النساء كيفية قيادة الشركات، ولذلك من المهم تعزيز الفرص للمرأة في مكان العمل وتشجيع جميع الأفراد على مواصلة وتحقيق تطلعاتهم المهنية.