

دیدهبان فناوری

آیا صنایع به برندی نگ مجدد نیاز دارند؟

ISSN : ۲۴۲۳-۵۲۷۷

زنان در عرصه فناوری اطلاعات یافته‌ها، موانع



دیگران می گویند

روابط عمومی مهم است
محتوا پادشاه است
برندینگ مورد نیاز است و ...

ما انجام می دهیم

روابط عمومی، مشاوره رسانه‌ای، برندینگ

طی سالیان طولانی و از زمانی که به عنوان نخستین و تنها موسسه
روابط عمومی ایرانی کار خود را آغاز کردیم تا کنون
درکنار نام‌ها و برندهای بزرگی بوده ایم.

موسسه دیده بان آی تی

info@didehban.com

۸۸۷۴۹۴۱۰



عضو هلدینگ رسانه‌ای دیده بان
www.didehban.org

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

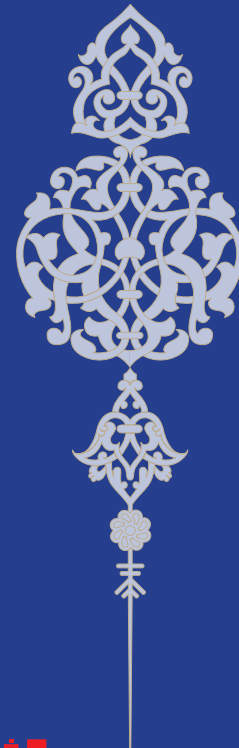
ده موردی که باید درباره حضور زنان در
عرصه فناوری بدانید

آیا من ناراحت هستم؟

آیا صنایع به پرندینگ مجدد نیاز دارند؟

تفاوت‌هایی کوچک که می‌توانند
به تغییراتی بزرگ منتهی شوند

جمع‌بندی نظرات



دیده‌بان

دوماهنامه اقتصاد و مدیریت
فناوری اطلاعات

صاحب امتیاز: موسسه دیده‌بان ایما تدبیر

مدیر مسئول: علیرضا صالحی

زیر نظر شورای نویسندگان

گرافیک و صفحه‌آرایی: هلدینگ رسانه‌ای

دیده‌بان

آدرس: سهروردی شمالی، کوچه حاج

حسنی، پلاک ۵۵، واحد یک، تلفن:

۸۸۷۴۹۴۱۲

چاپ: کهن

۱۰ موردی که باید درباره حضور زنان در عرصه فناوری بدانید

1 متوسط تعداد بانوان در تیم‌های فناوری برابر با ۱۲ درصد است که نسبت به ۱۵ درصد سال گذشته کاهش داشته است.

2 ۹۴ درصد افراد از کار کردن در رده فناوری خرسند هستند.

3 ۵۸ درصد بانوان فکر می‌کنند که توجه رسانه‌ای کافی برای افزایش تعداد بانوان در رده فناوری وجود ندارد.

4 ۴۵ درصد افراد از تغییرات صورت گرفته فناوری اطلاعات و ارتباطات به سوی علوم کامپیوتری در ساختار آموزش و پرورش ملی بی‌خبر هستند.

5 ۸۲ درصد افراد فکر می‌کنند که صنایع فناوری به تغییر نام نیاز دارد.

6 تنها ۱۲ درصد از افراد از وجود هرگونه مورد رسمی برای اشاره به عدم وجود تعادل در نسبت جنسیتی آگاه هستند.

7 ۸۷ درصد بانوان در فناوری معتقد هستند که درک موجود از کار در رده فناوری به اندازه کافی دقیق نیست.

8 ۷۵ درصد از افراد پس از اتمام تحصیلات به صورت مستقیم به صنایع فناوری وارد شده‌اند.

9 ۷۱ درصد مردان درخواست افزایش حقوق داشته‌اند که این رقم برای بانوان برابر با ۶۱ درصد بوده است.

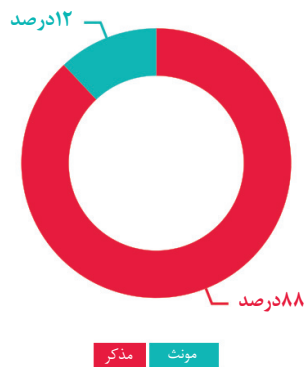
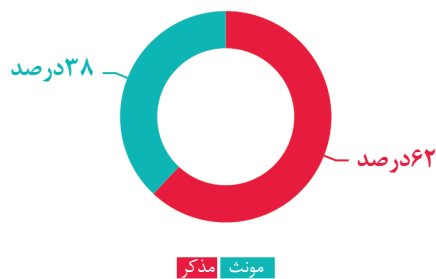
10 بیش از نیمی از افراد حاضر در فناوری طی دوره کاری خود یک مربی داشته‌اند.

چه کسانی در این نظرسنجی شرکت کرده‌اند؟

فرم‌های نظرسنجی ما توسط ۲۱۵۲ نفر پر شدند و همین امر باعث شد این ارزیابی را به یکی از جامع‌ترین تحقیقاتی که تا امروز در زمینه تعادل جنسیتی در صنایع فناوری انجام شده است، تبدیل کرد.



شکل ۱- جنسیت پاسخ‌دهندگان



شکل ۲- نسبت جنسی افراد در تیم‌های فناوری

متوسط درصدی حضور بانوان در تیم‌های فناوری بریتانیا برابر با ۱۲ درصد است که نسبت به رقم ۱۵ درصدی آن در سال گذشته کاهش داشته است. دلیل این امر چیست؟ تفاوت بسیار چشم‌گیری بین تعداد بانوان حاضر در تیم‌های فناوری و بانوان شرکت‌کننده در نظرسنجی ما وجود دارد. دلیل این امر سه سال تلاش فراوان برای تحقیق و ایجاد تغییر در فناوری است به این معنا که ما به جامعه‌ای نیرومند از بانوان متعهد و علاقه‌مند به شرکت در نظرسنجی‌هایمان دست پیدا کرده‌ایم و به همین دلیل نیز این تفاوت در ارقام وجود دارند.

یافته‌ها

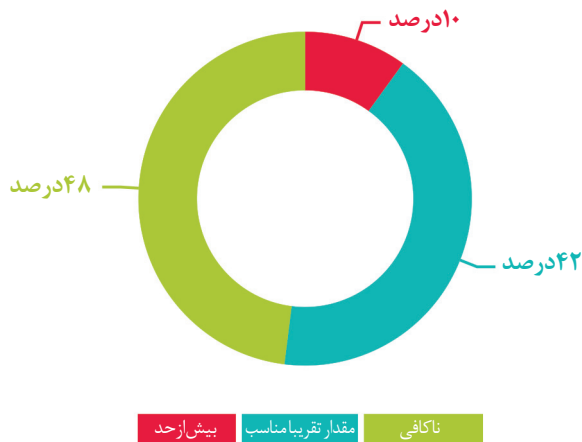
ادعاهایی در حد صحبت و بدون عملکرد؟

شرکت‌کنندگان معتقد بوده‌اند که این موضوع با پوشش کافی روبه‌رو نیست. ۴۲ درصد از افراد احساس می‌کردند که پوشش فعلی به اندازه کاملاً کافی انجام می‌شود و ۱۰ درصد شرکت‌کنندگان نیز معتقد بوده‌اند که این پوشش بیش از حد است.

در فناوری وجود دارد. در حقیقت برخی از افراد اعتقاد داشتند که پوشش دهی فعلی نیز بیشتر از حد مورد نیاز است. شکل شماره ۳ نشان‌دهنده یافته‌های امسال بوده که نشان می‌دهد تغییرات چندانی در این زمینه وجود نداشته است و تنها ۴۸ درصد از

یکی از برجسته‌ترین یافته‌های به دست آمده از پروژه Mortimer Spinks، یعنی ارزیابی بانوان در فناوری سال ۲۰۱۳، این بوده است که کمتر از نیمی از افراد به این امر اعتقاد داشتند که نیاز به پوشش رسانه‌ای بالاتری در باره تفکیک جنسیتی

شکل ۳- شما فکر می‌کنید که تمرکز رسانه‌های فعلی بر روی تعداد بانوان در فناوری چقدر است؟

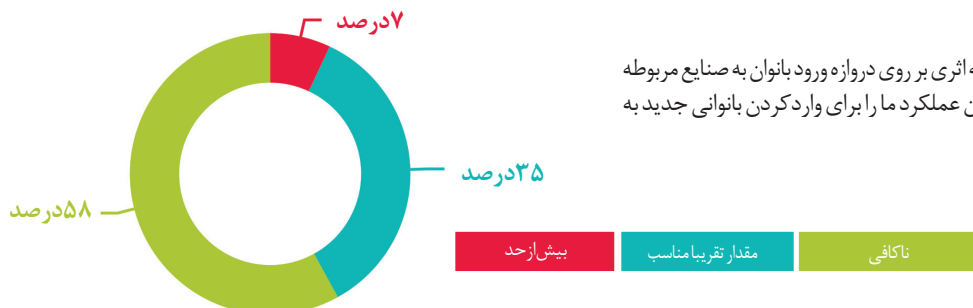


این موضوع تنها در حد صحبت کردن و بدون عملکرد نهایی است؟ اگر به شکل ۴ نگاه کنید در خواهید یافت که این شکل به طور جالبی تنها نشانگر عکس العمل بانوان است. کاملاً واضح است که تنها تعدادی زیر ۶۰ درصد از افراد معتقدند که این موضوع به توجه رسانه‌های بیشتری نیاز دارد.

با توجه به اینکه میزان تغییرات در تفکیک جنسیتی در رده فناوری در سال گذشته بسیار کم بوده است باید این اشتیاق به پوشش رسانه‌ای را کمی پیچیده دانست. البته در حقیقت امر پیام مربوطه در حال تغییر است. آیا از خواندن متن‌های مربوط به تعداد اندک بانوان در شغل‌های مربوط به فناوری خسته و دل‌زده شده‌ایم؟ آیا

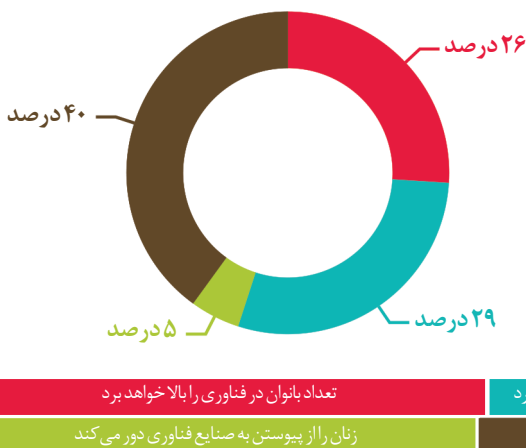
«مدارس به معلمان فناوری اطلاعات خوب نیاز دارند که البته امری دشوار است همچنین به برنامه تحصیلی به اندازه کافی پایدار نیز نیاز است. دولت‌ها باید تنها با اعلام کردن آن از پیش، تمام موارد را تغییر بدهند (برای نمونه دو سال)»
مدیر QA - مرد - ۴۴ ساله.

شکل ۴- به نظر تان تمرکز فعلی رسانه‌های بر روی افزایش تعداد بانوان در فناوری چقدر است؟ (تنها بانوان)



با این حساب تمرکز رسانه‌های چه اثری بر روی دروازه ورود بانوان به صنایع مربوطه را دارد؟ آیا این همه ادعای بدون عملکرد ما را برای وارد کردن بانوانی جدید به این صنایع یاری خواهد کرد؟

شکل ۵- فکر می‌کنید که تمرکز فعلی رسانه‌های بر روی بانوان حاضر در فناوری چه تأثیری را بر روی رهنمون شدن بانوان برای ورود به شغل‌های مربوط به فناوری خواهد داشت.



از روی شکل ۵ می‌توانید دریابید که تنها یک چهارم پاسخ‌دهندگان حس می‌کنند که تمرکز رسانه‌های بر روی این موضوع به صورت قطعی به حضور بیشتر بانوان در فناوری کمک می‌کند. نزدیک به ۳۰ درصد افراد معتقدند که این موضوع هیچ تأثیری نداشته و یا حتی زنان را پس می‌راند. حقیقت امر اینجاست که مهم نیست ما چه اندازه بحث حضور زنان در فناوری را ادامه بدهیم، بلکه موضوع مهم این است که بتوانیم موجب شویم که این بحث بر روی افراد تأثیر گذار باشد. باید از داشتن گفتمان صحیح با افراد صحیح مطمئن شویم زیرا نوع صحیحی از «گفتگو» می‌تواند ما را به میزان مناسبی از عملکرد رهنمون شود. همچنین شما باید به این نکته پی برده باشید که در شکل ۵، محبوب‌ترین پاسخ، عبارت «نمی‌دانم» بوده است که ما را به... می‌رساند.

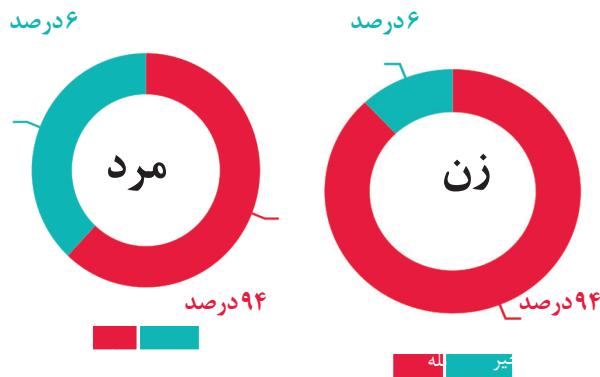
آیا من ناراحت هستم؟

رویکرد مثبتی در این صنایع، یک خبر خوشایند است ولی در کنار آن نیز باید دید آیا این رضایت موجب شده است که برخی از مشکلاتی که صنایع با آن روبه‌رو هستند نادیده گرفته شود؟

از داشتن یک شغل در رده فناوری خرسند هستید؟ پاسخ «بلی» را انتخاب کردند (به شکل شماره ۶ نگاه کنید). به‌طور قطعی می‌توان گفت که وجود چنین

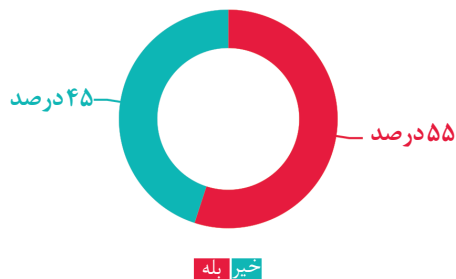
در حقیقت دو رو برای هر سکه وجود دارد و کار کردن در رده فناوری نیز از این قاعده مستثنی نیست. ۹۴ درصد از افرادی که در رده فناوری مشغول به کار هستند در مواجهه با سؤال «آیا

شکل ۶- آیا از داشتن یک شغل در رده فناوری خرسند هستید؟



می‌توانید در شکل‌های ۷، ۸ و ۹ مشاهده کنید که سؤالاتی در زمینه همین مسائل مربوط به فناوری مطرح شده است که این موارد به‌صورت گسترده‌ای در رسانه‌ها پوشش داده شده‌اند. در هر یک از این مثال‌ها تعداد بالایی از افراد وجود دارند که با از این موارد ابراز ناآگاهی کرده‌اند و یا اینکه گزینه فرار از پاسخ دادن را انتخاب کرده‌اند ولی به‌نظر شما انتخاب گزینه نمی‌دائم به معنی برای من اهمیتی ندارد و یا بر روی من اثری ندارد، نیست؟ «امید من برای زنان در رده نرم‌افزار این است که دختران بیشتری برای برنامه‌نویسی در سنین پایین‌تر ترغیب شوند و در طول دوران نوجوانی خود بتوانند اشتیاق به برنامه‌نویسی را به‌دست بیاورند.» طراح وب-زن- ۲۹ ساله

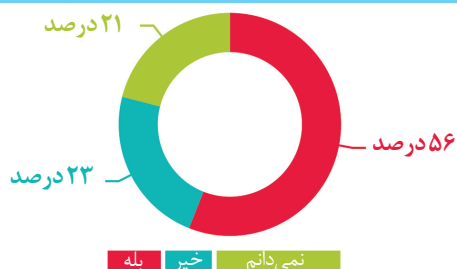
شکل ۷- آیا از تغییرات اعمال شده در سیستم آموزشی در زمینه تغییر آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات (نحوه استفاده از نرم‌افزارهای خاص مانند اکسل، ورد و غیره یعنی آموزش عملگرا) به‌سوی آموزش علوم کامپیوتری (تمرکز بیشتر بر روی مبانی و اصول فناوری، برنامه‌نویسی و غیره) آگاه هستید؟



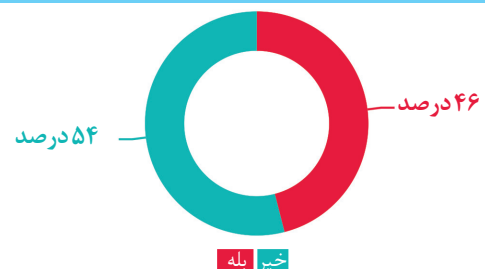
من در نرم‌افزار به زنان بیش از دختران جوان امیدوار هستم. فکر می‌کنم که آنان بهتر می‌توانند به عنوان برنامه‌نویس، واجد شور و اشتیاق باشند.

توسعه‌دهنده وب-زن- ۲۹ ساله

شکل ۹- آیا با عبارت «در حال حاضر بریتانیا دچار کمبود مهارت‌های فناوری است» موافق هستید؟



شکل ۸- آیا از تلاش‌های صورت گرفته برای تغییر دولت متمرکز به دولت دیجیتال آگاه هستید؟



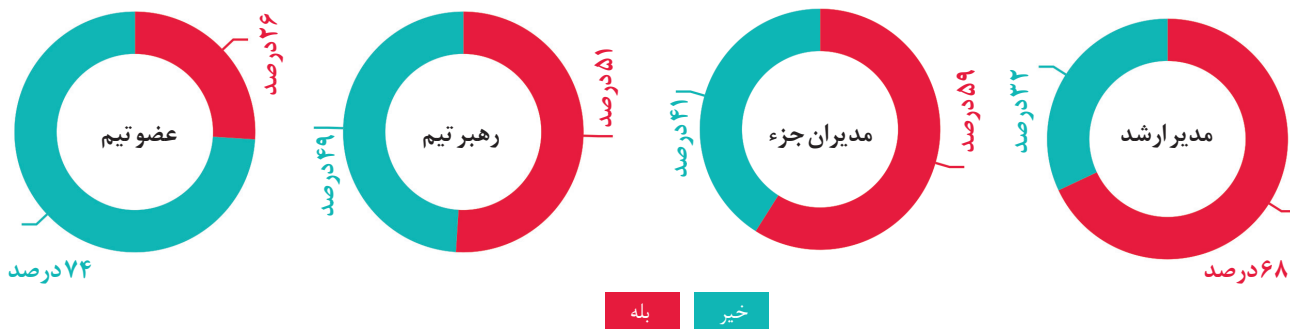


امنیتی احتمالی و یا رخنه در حریم شخصی اطلاعات خود در فیس بوک می خوانند؟ یا اینکه این موضوع می تواند مربوط به این باشد که افراد دست اندر کار در صنایع فناوری با این موارد تحت تأثیر قرار نمی گیرند. حجم بسیار بالایی از افرادی که اعلام کرده اند از شغل خود در زمینه فناوری راضی هستند، عملاً بابت موارد دیگر ناراحت نمی شوند؟ آیا این مشکلات تأثیری بر روی کار کرد یک مهندس نرم افزار خواهد داشت یا اینکه مربوط به مدیران ارشد، تصمیم گیرندگان و یا حتی واحد نیروی انسانی است؟

گفته اند که هیچ ایده ای درباره نحوه اثر گذاری رسانه ها بر روی تغییر جنسیتی در فناوری ندارند. ولی معنی تمامی این موارد چیست؟ چرا این حجم بالا از افرادی که در رده فناوری مشغول هستند به ظاهر در زمینه مشکلات موجود در برابر این صنایع بی توجه هستند؟ آیا این امر می تواند به این موضوع مربوط باشد که رسانه ها تنها بر روی آن جنبه های فناوری که توجه مردم را جلب می کند، تمرکز کرده اند؟ آیا مربوط به این است که مردم در مقایسه با مواردی مانند کمبود دانش فناوری اطلاعات در بریتانیا، موارد بسیار زیادی را درباره حمله

در شکل ۷ می توانید ببینید که اندکی کمتر از نیمی از پاسخ دهندگان از ساختار آموزشی و اینکه چگونه کودکان را درباره کامپیوتر و فناوری آموزش می دهیم ناآگاه هستند. در شکل ۸ نیز بیش از نیمی از افراد گفته اند که از پروژه گسترده دولت مرکزی برای تبدیل شدن به دولت دیجیتالی ناآگاه هستند. در شکل ۹ بیش از یک پنجم افراد فعال در صنایع فناوری گفته اند که در بریتانیا کمبود مهارت های فناوری اطلاعات وجود دارد. اگر به شکل ۵ نگاهی بیندازیم نیز می توانیم مشاهده کنیم که ۴۹ درصد از شرکت کنندگان

شکل ۱۰- آیا از اعمال کارهای مرتبط با تغییر دولت متمرکز به دولت دیجیتالی آگاه هستید؟



به نظر می رسد که بهترین راه برای تلاش در رفع برخی از چنین مشکلاتی این است که بتوان این صنایع را با یکدیگر متحد کرد. سطح آگاهی ما نباید به افراد ارشدتر اختصاص یابد. همه ما باید به صورت متحد از فرصت های شغلی بزرگی به اندازه تعداد کارهای موجود در کشورهایی که توسط دولت های دیجیتالی اداره می شوند برای پر کردن این صنایع تلاش کنیم.

همچنین نکته ای درباره تفاوت بین اخبار مربوط به مشتریان فناوری و اخباری که افراد حاضر در عرصه فناوری را تحت تأثیر قرار می دهد وجود دارد. مجدداً می توان شاهد این بود که رسانه ها بیشتر تمایل دارند تا ساخت یک ماشین بدون نیاز به راننده را پوشش بدهند تا اینکه بخواهند بر روی سازنده آن تمرکز داشته باشند!

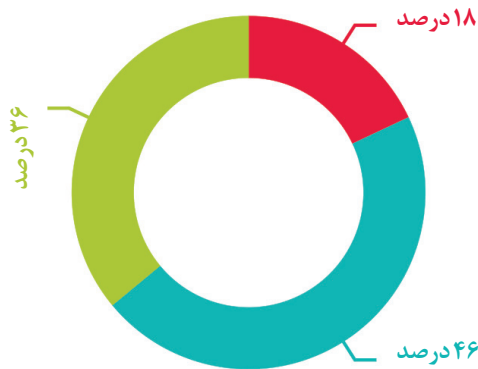
با نگاه به شکل ۱۰ که پاسخ سؤال «آیا از اعمال کارهای مرتبط با تغییر دولت متمرکز به دولت دیجیتالی آگاه هستید؟» را به چهار سطح از مدیریت تقسیم کرده است می توانید دریابید که نسبت مستقیمی بین آگاهی افراد از مشکلاتی که صنایع فناوری با آن دست به گریبان است و سطح کاری که در آن مشغول به فعالیت هستند وجود دارد.

آیا صنایع به برندینگ مجدد نیاز دارند؟

فناوری است. علی رغم تمامی این موارد ادراک و تصویر ارائه شده از این صنایع نتوانسته است تا به این سطح برسد. به شکل شماره ۱۱ نگاه کنید.

دیگر به معنای استفاده از ماشین هان نیست. مادر دنیایی زندگی می کنیم که بیش از نیمی از ۱۰ برند برتر دنیا متعلق به کسب و کارهای مرتبط با

به نظر می رسد که روزگار فناوری اطلاعات در گذشته ما قرار گرفته اند؛ فناوری اطلاعات و ارتباط با علوم کامپیوتری جایگزین شده است و فناوری



شکل ۱۱- فکر می‌کنید که میزان درک از کار در رده فناوری چقدر است؟

دقیق: مردم می‌دانند که کار کردن در فناوری به چه شکل است.

فکر می‌کنم هنوز درک مناسبی از پتانسیل کار در این صنایع وجود ندارد.

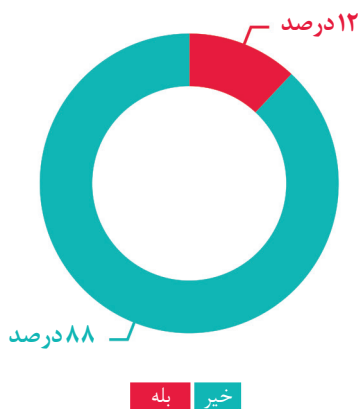
فاقد دقت: موضوع مربوط به چهره صنایع است و باید برای تبلیغ این صنایع اقدام کرد.

تأثیر گذار خواهد بود؟ پس چه کسی در حال انجام دادن چه کاری است؟ در حالی که تقریباً بیشتر ما بر روی نادرست بودن دیدگاه فعلی به این صنایع متفق القول هستیم آیا انتظار انجام کارهایی برای تغییر آن غیر طبیعی است؟ در عین حال ما در باره یک موضوع گسترده‌تر سخن می‌گوییم. تحقیقات ما شامل موارد و یافته‌های جذابی هستند که نشان می‌دهند چه کارهایی را می‌توان به انجام رساند. ما از شرکت‌کنندگان پرسیدیم که آیا از ابتکارات انجام شده در تجارت خود برای ارتقای بانوان در رده فناوری آگاه هستند یا خیر. نتایج این سؤال را در عکس شماره ۱۲ مشاهده می‌کنید.

درصد از پاسخ‌دهندگان نیز معتقدند که هنوز راه زیادی برای درک شرایط کار کردن در این صنایع، توسط مردم باقی مانده است. بنابراین اگر تنها ۱۳ درصد بانوانی که در رده فناوری مشغول به کار هستند به وجود درک مناسب از آن و وجهه خوب این صنایع معتقدند، آن‌گاه باید فرض را بر این بگذاریم که کار بسیار زیادی لازم خواهد بود برای اینکه به مردم خارج از این صنایع نشان بدهیم که کار کردن در این صنایع به چه شکل است. اگر این کار موفقیت‌آمیز باشد به این معنی خواهد بود که افراد بیشتری برای کار در این رده جذب خواهند شد یا خیر و اینکه آیا این امر بر روی تعداد بانوان در این صنایع

تنها ۱۸ درصد از مردم معتقدند که درک فعلی از کار کردن در رده فناوری اطلاعات دارای دقت لازم است و مردم می‌دانند که معنای کار کردن در رده فناوری چیست. جالب است بدانید که وقتی به این آمار با محدودیت بررسی تنها پاسخ‌های بانوان نگاه می‌کنیم، رقم به دست آمده به ۱۳ درصد کاهش می‌یابد. ۲۶ درصد افراد یعنی تقریباً دو برابر آنها فکر می‌کنند که درک موجود از صنایع فناوری دارای عدم دقت کافی است و در نتیجه وجهه آن دچار مشکل شده است و به کارهای زیادی نیاز است تا به مردم نشان بدهیم که کارکنان فعال در رده فناوری تنها خوره‌های کامپیوتر نیستند. ۴۶

شکل ۱۲- آیا از ابتکارات انجام شده در تجارت خود برای ارتقای بانوان در رده فناوری آگاه هستید؟



را دوباره نام‌گذاری کنیم باید نام آن را به چه چیزی تغییر بدهیم یا اینکه موضوع اصلی ممکن است این باشد که آیا این صنایع باید از نو تعریف شود؟ به نظر می‌رسد که به خاطر جوان بودن این صنایع و سرعت بالای تحول در آن هنوز مقداری سهو و خطا در برداشت اینکه این صنایع واقعاً چه چیزی است وجود دارد. اگر بتوانیم به صورت جامعی توضیح دهیم که «کار کردن در رده فناوری» چه تعریفی دارد سپس خواهیم توانست آن را به صورت دقیق بازاریابی و عرضه کنیم. آیا این امر به جذب گونه‌های جنسی مختلف کمکی خواهد کرد؟ با وجود اینکه تعریف امروزی از فناوری با تعریف دوران صنعتی و افرادی مانند ادیسون و برنل متفاوت است؛ آیا این درست است که بخشی از دیدگاه تاریخی فناوری این بوده است که اندکی استفاده از ماشین می‌تواند بانوان را کنار بزند؟

تصویر شماره ۱۲ ممکن است برای شما غافلگیر کننده باشد یا اصلاً شما را غافلگیر نکند. این تصویر نشان می‌دهد علی‌رغم اینکه ۸۲ درصد از پاسخ‌دهندگان (تصویر ۱۱) اعتقاد دارند که واقعیت صنایع فناوری با مفهومی نادرست پوشانده شده است ولی باز هم تنها ۱۲ درصد از آن‌ها به ابتکارات انجام شده برای رفع مشکل کمبود حضور بانوان در شغل‌های مربوط به فناوری آشنا هستند. یکی از بازخوردهایی که ما به عنوان یک سازمان با آن روبه‌رو شدیم این است که مردم از گستردگی محدوده نقش‌های مختلفی که در صنایع فناوری وجود دارد مطلع نیستند. تنها کسی که در این صنایع فعال است می‌داند که این درک از یک شاغل فناوری که او تمام ساعات کاری خود را به کدنویسی می‌گذراند، کاملاً نادرست است بنابراین اگر بخواهیم این صنایع

«نه تنها زنان بلکه بسیاری از افراد، قابلیت‌های خود را برای کسب یک شغل در رده فناوری دست‌کم می‌گیرند و درک نمی‌کنند که چه میزان از مهارت‌های مورد نیاز برای این رده، عمومی بوده و به‌طور دقیق غیر فنی نیستند.» مدیر ارشد فناوری - مرد - ۵۶ ساله

همه چیز در ابتدای کار بایک آغاز همراه بوده است و ما هم آغاز کرده ایم

شکل ۱۳- پیش از شروع کار در فناوری کجا حضور داشتید؟



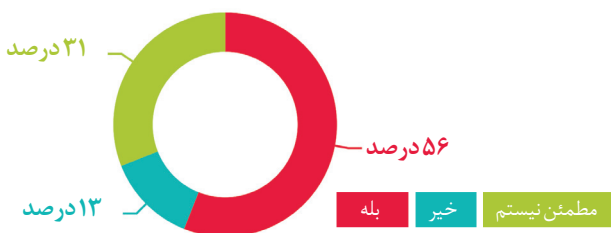
سال پیش ما دریافتیم که کمتر از ۷۰ درصد از افرادی که به صنایع فناوری پیوسته‌اند، این کار را مستقیماً پس از خروج از مرکز آموزشی صورت داده‌اند. نتایج امسال نیز چندان متفاوت نبوده است و شکل ۱۳ نشان می‌دهد که ۷۵ درصد از اعضای این صنایع به‌طور مستقیم پس از اتمام آموزش‌های خود وارد این صنایع شده‌اند.

مدارس تغییر کرده است. این شرایط از آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات شامل آموزش نحوه استفاده از نرم‌افزارهایی مانند مایکروسافت اکسل یا پاورپوینت به سوی آموزش علوم کامپیوتری بر مبنای تمرکز بیشتر بر روی آموزش مبانی و اصول فناوری شامل مواردی مانند برنامه‌نویسی کامپیوتری تغییر یافته است.

ما درباره مواردی مانند تغییر در ساختار آموزشی سخن گفتیم تا حداقل یک راه برای نشان دادن مهارت‌های مورد نیاز برای جذب شدن به این صنایع باشد؛ در کنار آن نیز از مزایای به خدمت گرفتن افراد جوان علاقه‌مند به این صنایع در سنین پایین صحبت به میان آوردیم. در ۱۲ ماه اخیر شرایط ساختار آموزشی در

ما همچنین موفق به درک این حقیقت شدیم که علی‌رغم توجه به بیکاری جوانان به عنوان یک موضوع داغ در بریتانیا، در حال حاضر تعداد شغل‌های فناوری موجود بیشتر از تعداد افرادی است که برای آن‌ها درخواست می‌دهند. این امر نشان‌دهنده این است که نحوه ارتباط برقرار کردن صنایع فناوری با افراد جوان دچار مشکلی کاملاً جدی است.

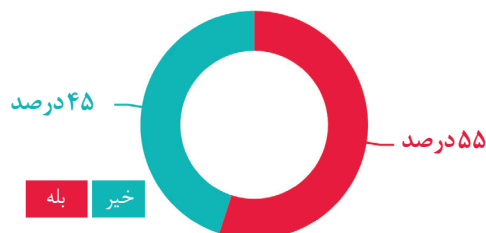
شکل ۱۵- فکر می‌کنید که تغییرات اخیراً اعمال شده، می‌تواند موجب شود افراد بیشتری به شغل‌های مربوط به فناوری روی آورند؟



مدرسه‌های خود دور شویم و دست‌ها را به آسمان گشوده و دعا کنیم که دولت بتواند به تلاش برای متحول کردن ساختار آموزشی برای هم‌خوانی با تغییرات احتمالی فناوری ادامه بدهد. ما تنها یک دهه با مشاهده ثمره این تغییر فاصله داریم ولی سؤال اینجاست که در فاصله اکنون و آن زمان چه رخ خواهد داد؟

باشید او کار خود را آغاز کرده است. آن‌ها اهمیت این موضوع را دریافته‌اند که باید به کودکان مهارت‌هایی ویژه‌ای را آموخت. مهارت‌هایی که برای دوام آوردن در بازار کاری که از نظر ایجاد فرصت‌های جدید برای افراد دارای مهارت‌های فناوری در حال انفجار است، ضروری به نظر می‌رسد. حال ما نیز داریم که یک گام از کودکان

شکل ۱۴- آیا از تغییرات صورت گرفته در ساختار آموزشی مدارس نسبت به آموزش علوم کامپیوتری به جای فناوری اطلاعات و ارتباطات آگاه هستید؟



می‌توانید در تصاویر ۱۴ و ۱۵ مشاهده کنید که تقریباً بیش از ۵۵ درصد افراد از تغییرات آگاه هستند و ۵۶ درصد مردم معتقدند که این امر در جذب دانش‌آموزان بیشتری به شغل‌های رده فناوری مؤثر خواهد بود. چیزی که به‌صورت قطعی قادر به بیان آن هستیم این است که چه از دولت، متنفذ و چه عاشق آن

شکل ۱۶- برای کمبود مهارت در بریتانیا چه موردی را پیشنهاد می‌کنید؟



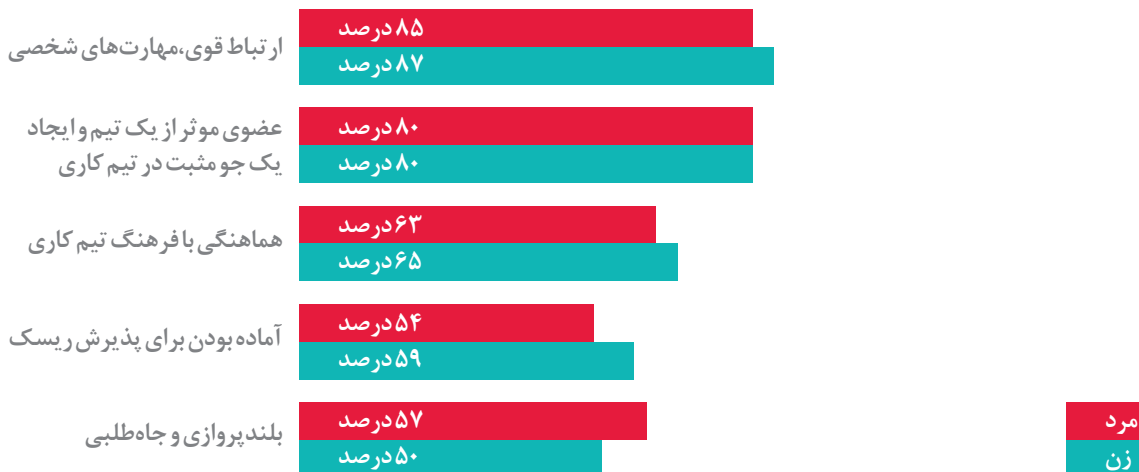
برای دو سال متوالی هنگامی که سؤال مربوط به کمبود مهارت در بریتانیا مطرح شد سه پاسخ محبوب با فاصله‌ای اندک وجود داشت که عبارت بود از تلاش بیشتر برای جذب بیشتر افراد در سطح دانش آموزان و مدارس، دیده‌گاه بازتر شرکت‌ها نسبت به آموزش‌های هم‌زمان برای کارمندان و تشویق بانوان برای حضور بیشتر در رده فناوری. با توجه به تغییرات اعمال شده در ساختار آموزشی باید گفت که در حال حاضر در حال پاسخ‌گویی به یکی از این موارد هستیم که به‌طور حتم یک شروع محسوب می‌شود.

«در صورتی که یک فرد متعصب نباشید به این امر اعتقاد خواهید داشت که کودکان به‌همراه غریزه کار کردن با فناوری اطلاعات در وجودشان به دنیا می‌آیند. انتظار برای رسیدن به تعادل نباید چندان طول بکشد.» مدیر عامل زن - ۴۹ ساله

تفاوت‌هایی کوچک که می‌توانند به تغییراتی بزرگ منتهی شوند

در حقیقت تفاوت‌های کمی بین زن و مرد وجود دارد. از نظر فیزیولوژیکی تقریباً همه ما یکسان هستیم و از نظر روحی و احساسی نیز در بیشتر بخش‌ها با یکدیگر مشابه هستیم. این روال هنگامی که به سراغ فناوری می‌رویم نیز صادق است. پیش از این ما مشاهده کرده بودیم که در بزرگ‌تری کردن برای کودکان چه تفاوت‌هایی بین بانوان و آقایان وجود دارد ولی این تفاوت‌ها چندان بزرگ نبودند ولی به‌طور کلی باید گفت که هر دو جنسیت با یک سرعت برابر پیشرفت می‌کنند. ما درباره بسیاری از موارد دیدگاه‌های یکسانی داریم؛ به یک شکل وارد این صنایع می‌شویم و بیشتر ما برای آینده آن اهمیت قائل هستیم. با تمام این تفاسیر باز هم تفاوت‌هایی وجود دارد. این تفاوت‌ها همیشه به چشم ما نخواهند آمد ولی وجود دارند و در بسیاری از موارد کلید حل مشکل عدم تعادل در گستردگی جنسیتی در فناوری محسوب می‌شوند. ما از افراد خواستیم تا به این سؤال پاسخ دهند که چه مؤلفه‌هایی برای پیشرفت شغل آن‌ها مهم هستند و در میان لیستی طولانی از این موارد حتی نمونه‌هایی مانند گذراندن وقت با افراد بالادست خارج از محیط کار و برقراری ارتباط درباره موفقیت‌های خود با افراد کلیدی را نیز در آن گنجانیدیم. شکل ۱۷ نشان می‌دهد که هر دو گروه زنان و مردان، پنج مورد برتر خود را از یک گروه و تقریباً با آماری نزدیک به هم انتخاب کرده‌اند. تنها تفاوت این بود که زنان آمادگی برای ریسک را در رده چهارم انتخاب‌های خود قرار دادند و جاه‌طلبی را در رده پنجم لیست. این موضوع برای مردان دقیقاً برعکس بود.

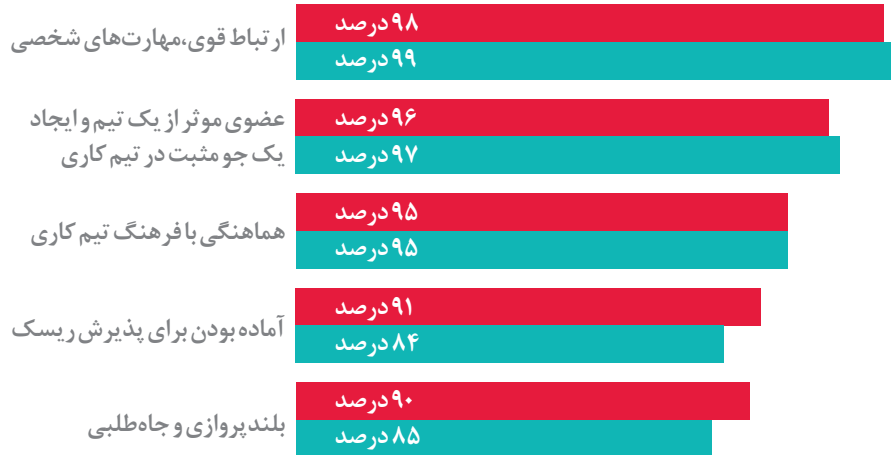
شکل ۱۷- کدام فاکتورهای شخصی در پیشرفت شغل شما مؤثر هستند؟





به‌غیر از اینکه بانوان بیشتر از آقایان حس می‌کردند که ریسک‌پذیری برای پیشرفت آن‌ها مهم‌تر است، هیچ تفاوت عمده‌ای بین دیدگاه زنان و مردان در زمینه موارد قابل اهمیت برای آینده کاری وجود نداشت. ما از پاسخ‌دهندگان پرسیدیم که در به‌دست آوردن این فاکتورهای مؤثر در موفقیت شغلی تا چه اندازه نیرومند هستند. شکل ۱۸ نشان می‌دهد که زنان و مردان چگونه به خود نمره داده‌اند.

شکل ۱۸- شما در به‌دست آوردن این فاکتورهای مؤثر در موفقیت شغلی تا چه اندازه نیرومند هستید؟



مرد
زن

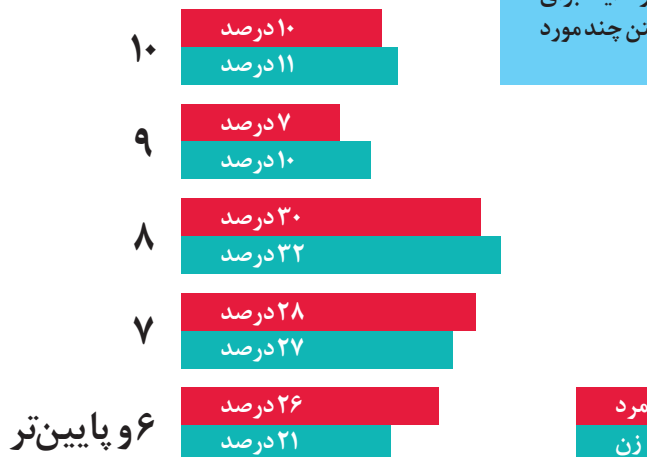
برای مواردی مانند درخواست برای تصدی یک شغل می‌تواند بر روی زنان و مردان تأثیر بگذارند؟ یکی از تئوری‌ها این است که مردان تبلیغات کار را می‌بینند و حتی اگر واقعاً مهارت‌های مورد نیاز برای آن را نداشته باشند نیز باز برای تصدی آن اقدام می‌کنند در حالی که بانوان تنها در صورت داشتن ۹۰ درصد از موارد مورد نیاز برای تصدی شغل اقدام خواهند کرد.

وابسته هستند و بیشتر به خود فرد مربوط می‌شوند تفسیر کرد. در نمونه‌ای بالای ۲۰۰۰ عدد، تفاوت‌ها معمولاً می‌توانند بینش صحیحی را نشان بدهند و این حقیقت که زنان به‌صورت ثابت خود را در رده‌های ریسک‌پذیری و جاه‌طلبی، پشت‌سر مردان می‌بینند در نوع خود شگفت‌انگیز بوده است. حال چگونه مشکل عدم دانستن قدر توانایی فردی

سه مهارت نخست یعنی مهارت‌های ارتباطی بالا، عضو خوبی برای تیم بودن و آمادگی ریسک کردن را می‌توان به‌عنوان مهارت‌هایی شرح داد که در بخش اجتماعی صنایع جای گرفته‌اند. این موارد شامل این هستند که باید از نظر احساسی از هوش بالایی بهره ببرید، مثبت بوده و انرژی‌دهنده و اهل مشارکت باشید. دو مورد دیگر نیز می‌توانند به‌عنوان مواردی که کمتر به گروه

«من فکر می‌کنم که باید از کلیشه‌های «مرد باید این کار را بکند و زن باید آن کار را انجام بدهد» جدا بشویم. این کلیشه‌ها زمانی درست بودند که مرد به شکار می‌رفت و زن تنها آشپزی می‌کرد ولی امروزه من زنان و مردان را به یک شکل مدیریت می‌کنم و در فناوری تفاوتی بین آن‌ها نمی‌بینم.» مدیر گروه آزمون - مرد - ۲۸ ساله

شکل ۱۹- شما یک کار مورد علاقه خود را مشاهده کرده‌اید، برای تصدی این شغل ۱۰٪ لازم مهم وجود دارد. در صورت داشتن چند مورد از آن‌ها برای تصدی این شغل اقدام خواهید کرد؟



مورد از این مهارت‌ها و یا تعداد بیشتر را لازم می‌دانستند بسیار کمتر می‌شد. شکل شماره ۲۰ نشان می‌دهد که تفاوت پاسخ‌های مردان و زنان در برابر سؤال «آیا تابه‌حال درخواست اضافه کردن حقوق خود را داده‌اید؟» چیست.

نظریه ما نشان می‌داد، بیشتر مردان با کمال میل حتی در صورت داشتن ۶ مورد یا کمتر از این تعداد مهارت‌ها، بازهم برای تصدی شغل اقدام می‌کردند. این آمار دقیقاً برای زنان اندکی بالاتر از ۵ مورد بود. البته تفاوت در میان افرادی که ۷

سؤالی که ما پرسیدیم این بود: «شما یک کار مورد علاقه خود را مشاهده کرده‌اید، برای تصدی این شغل ۱۰ لازمه و شرط مهم وجود دارد. در صورت داشتن چند مورد از آن‌ها برای تصدی این شغل اقدام خواهید کرد؟» همان‌طور که

شکل ۲۰- آیا تابه‌حال درخواست اضافه کردن حقوق خود را داده‌اید؟



سرفصل این مبحث در نظر گرفت. نکته کلیدی را شاید بتوان در کمبود اعتماد به نفس مورد نیاز برای درخواست اضافه حقوق دانست. اگر زنان به خودشان یادآور نشوند که کارشان تا چه اندازه خوب است چه کسی باید این کار را انجام بدهد؟

در نظر بگیرید آنگاه خواهید دید که این تفاوت‌های کوچک چگونه می‌توانند تفاوت‌های بسیار بزرگ‌تری را به همراه بیاورند. این حقیقت که مردان بیش از زنان درخواست اضافه شدن حقوق را داشته‌اند را نمی‌توان به عنوان ۱ حقیقت مجزا و مستقل به‌عنوان

۷۱ درصد از مردان شاغل در فناوری برای افزایش حقوق خود درخواست داده‌اند که این رقم برای بانوان برابر با ۷۱ درصد بوده است. آیا این همان محدوده‌ای است که ریسک‌پذیری و جاه‌طلبی در آن به کار می‌آیند؟ اگر این موارد را در مقیاس کل صنایع

مربیان؛ تضمین ۱۰۰ درصدی یا بازگشت پول شما

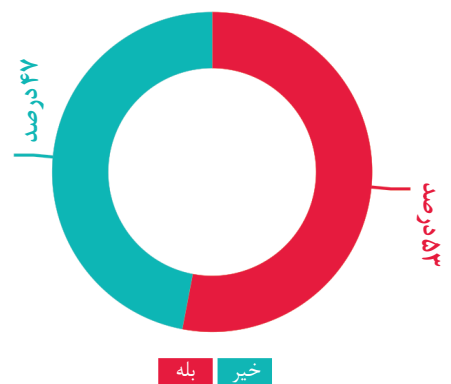
مطرح کردیم تا ببینیم که آیا این موضوع که داشتن مربی تأثیرات مثبتی بر روی شغل فرد داشته، صحیح است یا تنها به نمونه‌های خاص مربوط می‌شود.

میزان ارزش داشتن یک مربی (منتور) از آن دسته موضوعاتی است که در هر یک از رخدادهای مربوط به تعادل در میزان تغییر جنسیتی که در آن حضور داشته‌اید، مطرح شده است. امسال ما سؤالاتی را

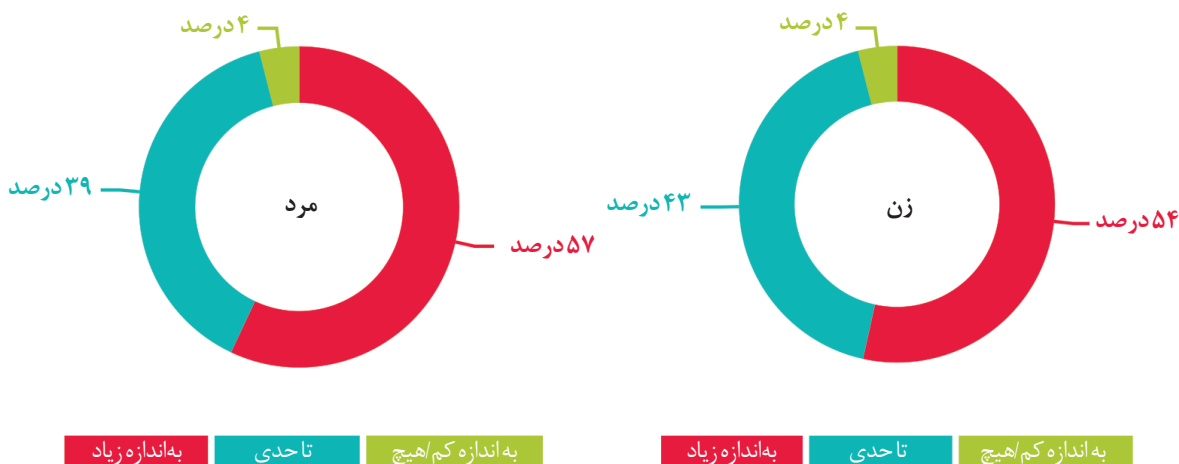
شکل ۲۲- در چه رده‌ای از تاریخچه شغلی خود مربی داشته‌اید؟



شکل ۲۱- آیا در هر رده‌ای از تاریخچه شغلی خود در رده فناوری مربی داشته‌اید؟



شکل ۲۳- فکر می‌کنید که داشتن مربی تا چه اندازه به بهبود شرایط شغلی کمک می‌کند؟



درصد از افرادی که مربی داشته‌اند معتقدند که حضور مربی به پیشرفت شغلی آن‌ها کمک کرده است و افرادی که مربی دارند با پیشرفت در شغل خود روبه‌رو خواهند بود. در حالی که ممکن است که مربی شما مهم‌ترین فرد در سابقه شغلی شما نباشد، همان‌طور که در بیشتر بحث‌ها در محیط‌های وبلاگ و نشست‌ها به آن اشاره می‌شود، باز هم قطعاً این افراد در این راه شخصیت‌هایی مهم خواهند بود.

در نقطه‌ای مشاهده کنید که یکی از اهداف شغلی، کسب شده است بنابراین در رده‌های مدیریت و ریاست و بالاتر از آن نیز می‌توانید افزایش چشم‌گیر از این لحاظ مشاهده کنید. در این شرایط شما با تغییر در میزان و نوع مسئولیت‌ها روبه‌رو شده‌اید و بنابراین داشتن یک مربی به صورت منفعل و یا غیر منفعل امری طبیعی است. نکته مهم و حقیقت اصلی اینجاست که ۹۶

از تمامی این موارد چه برداشتی می‌توان داشت؟ بیش از نیمی از افراد حاضر در حوزه فناوری یعنی ۵۳ درصد آنها در مقطعی از اشتغال خود در این صنایع دارای مربی بوده‌اند. این افراد در چه زمانی مربی داشته‌اند؟ بیشتر افراد مزایای حضور مربیان خود را در دوران آغازین کار در اختیار داشته‌اند، دورانی که خود را به عنوان اعضای پایین رده تیم می‌دانستند. علاوه بر این می‌توانید یک نقطه پیک دیگر را

«مهارت‌هایی که برای پیشرفت افراد مشغول در فناوری اطلاعات مورد نیاز هستند را باید در فرد تطبیق داد و البته سریع‌تر از همیشه. کسانی که این بخت را داشته باشند، دوره شغلی عالی را پشت سر خواهند گذاشت. تکرار می‌کنم هیچ دورانی بهتر از این دوران برای داشتن یک شغل مربوط به فناوری که بتواند تفاوت‌ها را رقم بزند وجود نداشته است. ولی باز هم یک نفر باید بتواند ارتباط برقرار کرده، مردم را هیجان زده کند، ریسک کرده و با شرایط تطبیق بیابد!» مدیر ارشد فناوری اطلاعات - زن - ۴۲ ساله

این ۲۱ درصد چه کسانی هستند؟

در سال ۲۰۱۲ بالاتر از ۱۵ درصد یعنی ۱۵/۷ بوده است. به منظور بالا بردن تعداد زنان حاضر در فناوری، نگاه کردن به بانوانی که موفق به ورود در رده فناوری شده‌اند و نحوه ورود آن‌ها به این رده برای ما منطقی به نظر می‌رسد.

صنایع بوده است، موفق به دستیابی به یک اجتماع شگفت‌آور از بانوان فعال در فناوری گشته‌ایم. امسال متوسط صنایع برابر با ۱۲ درصد بوده است در حالی که در سال ۲۰۱۳ اندکی پایین‌تر از ۱۵ درصد یعنی ۱۴/۶ درصد و

پس از سه سال فعالیت در زمینه حضور زنان در حوزه فناوری، فارغ از نوع این زمینه که شامل مواردی مانند حضور در مدارس، برقراری جلسات ملاقات حضوری، اجرای ارزیابی و نظرسنجی، میزبانی میزگردها یا همکاری با مدیران کسب‌وکارها در این

شکل ۲۵- پیش از شروع به کار در حوزه فناوری، کجا حضور داشتید؟ (تنها بانوان)



با وجود اینکه شکل ۲۵ از نظر بصری نتیجه خود را نشان می‌دهد، باز هم می‌توان از آن یک نتیجه به دست آورد. زیرا اطلاعاتی بیش از آن چه که به چشم می‌آید در این تصویر وجود دارد. نخستین برداشت این است که اغلب بانوان یعنی ۶۶ درصد آنها به صورت مستقیم از مدرسه یا دانشگاه به این صنایع وارد شده‌اند. البته شایان ذکر است که یادآور شویم ۸۰ درصد مردان نیز به صورت مستقیم از دانشگاه یا مدرسه وارد این صنایع می‌شوند. نکته جالب توجه این بوده که یک سوم زنان از طریق محدوده‌های مختلف تجاری به صنایع فناوری وارد شده‌اند. در تصویر ۱۶ می‌توانید مشاهده کنید که ۶۰ درصد از افراد فکر می‌کنند که برای غلبه بر مشکل کمبود مهارت باید به دیدگاه بازتر شرکت‌ها نسبت به آموزش‌های هم‌زمان برای کارمندان روی آورد. اگر این ۳۳ درصد از بانوان موفق شده‌اند تا از رده‌های دیگر به فناوری وارد شوند و آموزش‌های موازی مورد نیاز برای رفع حضور در رده فناوری را دریافت کنند، آیا نمی‌توان از این مورد برای رفع دو مشکل کمبود مهارت و تفاوت بالای درصد تفکیک جنسیتی در رده فناوری اطلاعات استفاده کرد؟

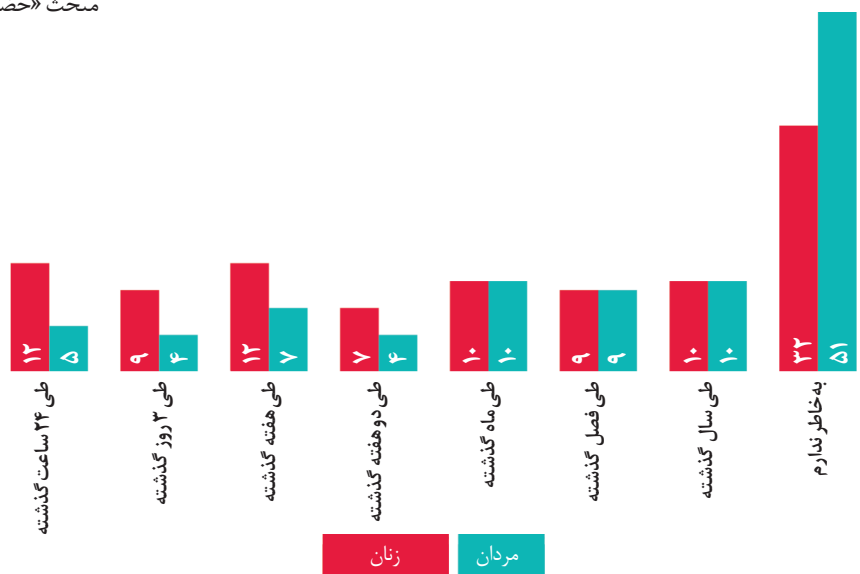
مبحث «حضور بانوان در عرصه فناوری» می‌تواند یک دستور کار برای تشکیل دهنده فناوری باشد که جنسیت مؤنث دارند و ار بسیار بالاتری در مقایسه با آنچه برای مردان بوده است.

شکل ۲۴- چند سال است که در رده فناوری مشغول به کار هستید؟



یافته‌های مثبتی در میان تصویر ۲۴ مشاهده می‌شود که براساس آن یک چهارم زنان فعال در فناوری، در حال حاضر در سال‌های صفر تا ۴ حضور خود در این رده به سر می‌برند. ۱۴ درصد از بانوان نیز از زمانی که ما بر نامه‌های خود را آغاز کرده‌ایم به این حوزه وارد شده‌اند.

شکل ۲۶- آخرین باری که در شغل خود صحبتی درباره ضرب تغییر جنسیتی در فناوری شنیدید چه زمانی بوده است؟



یک پرتو تازه

اقتنا **aftana.ir**

نخستین پایگاه اطلاع رسانی تخصصی امنیت فضای تبادل اطلاعات



پایگاه خبری برگزیده

در چهارمین جشنواره ملی ارتباطات و فناوری اطلاعات



عضو هلدینگ رسانه‌های دیده‌بان
www.didehban.org

ارتباط با تحریریه: info@aftana.ir
اسپانسرینگ: ad@aftana.ir