



بسمان

جناب آقای دکتر اردوخانی
معاون محترم پژوهشی و فناوری دانشگاه الزهرا

موضوع: تهیه پروپوزال "تدوین مدل مطلوب مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی"

با سلام:

احتراماً، به استحضار می‌رساند این اداره کل در نظر دارد طرح پژوهشی "تدوین مدل مطلوب مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی" را با مشارکت حوزه زنان وزارت نفت اجرائی نماید. لذا خواهشمند است با عنایت به شرح خدمات مندرج در RFP پیوست نسبت به ارائه پروپوزال به شرح موارد ذیل، اقدامات لازم را معمول و مراتب را تا تاریخ ۱۴۰۰/۰۴/۱۷ به آدرس تهران، میدان ونک، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی شمالی، نرسیده به میدان شیخ بهایی، پلاک ۱۴۴ شرکت ملی صنایع پتروشیمی، اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی، طبقه ۱۱ شرقی ارسال فرمایند.

- ۱- سوابق کاری و تجربیات اجرایی مرکز پژوهشی / دانشگاه در حوزه مربوطه
- ۲- مشخصات همکاران طرح به انضمام رزومه
- ۳- پروپوزال پیشنهادی با توجه RFP پیوست
- ۴- بودجه طرح و برآورد هزینه با جزئیات
- ۵- زمانبندی اجرای طرح به همراه گانت چارت
- ۶- ارائه کد اقتصادی و شناسه ملی

پیشاپیش از بذل توجه جناب عالی کمال تشکر را دارد.

زهره فیضی **م**
رئیس کل پژوهش و توسعه منابع انسانی

درخواست پیشنهاد پروژه‌ی پژوهشی (RFP)

عنوان پروژه

تدوین مدل مطلوب مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی

کارفرما:

کد برنامه (پروژه):

نوع پروژه: پایه‌ای کاربردی

طبقه‌بندی: عادی محرمانه

امضا

تاریخ تکمیل:

۱- بیان موضوع و ضرورت انجام آن

برای موفقیت سازمان در صحنه متلاطم امروزی، سازمان‌ها باید بر جذب، توسعه، انگیزش و نگهداری سرمایه انسانی تمرکز و تلاش کنند. در چنین شرایطی، مدیریت منابع انسانی نباید به عنوان یک بخش یا واحد کوچک و مجزا باشد؛ نقش مدیریت منابع انسانی نیز تغییر کرده است. مدیریت منابع انسانی و نظام‌های مرتبط به آن باید برای تضمین همکاری و مشارکت در سازمان خود را شریک استراتژیک در نظر بگیرند. در این نقش جدید، تلاش کارکنان منابع انسانی در راستای توسعه کسب و کار و رسیدن به اهداف کلان سازمان می‌باشد.

در واقع، ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی مربوط به مدیریت منابع انسانی در آن سازمان‌هاست. سرآمد بودن سازمانی در بعد فرهنگی نتیجه رشد و بالندگی فرهنگی کارکنان آن سازمان است. شهرت سازمانی در بعد مالی و اقتصادی و کسب درآمد بالا حاصل تفکرات استراتژیک و استفاده از فرصت‌ها به نفع سازمان توسط کارکنان آن است. به عبارتی، توجه به سرمایه انسانی و مدیریت موثر آن، اساس توسعه فرهنگی، فناوریانه، مالی و اقتصادی سازمان‌هاست. از سوی دیگر، موفقیت هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب سرمایه انسانی به همراه سایر منابع آن سازمان در برنامه‌ها دارد و این امر در صورتی ممکن است که سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند.

تفاوت‌گذاری میان جنس (تفاوت‌های بیولوژیکی که زنان و مردان را از یکدیگر متمایز می‌سازد) و جنسیت (انتظارات اجتماعی و سازمانی در مورد رفتار مناسب هر جنس) از مباحث مهم در علوم اجتماعی و مدیریتی امروز است. در این امر که زنان و مردان از لحاظ جنس با یکدیگر تفاوت دارند، اختلاف نظر وجود ندارد؛ اما به علت نظام جنس-جنسیت افراد جامعه به دو گروه کاملاً مخالف با یکدیگر تقسیم می‌شوند که خصوصیات و ویژگی‌های آنان در تقابل با یکدیگر است و این تقسیم‌بندی، سلسله مراتبی اجتماعی را ایجاد می‌کند (اعرزی، ۱۳۸۷).

امروزه، سازمان‌ها در محیطی فعالیت می‌کنند که اهمیت زنان و نقش آنها بیش از پیش است. تنوع نیروی انسانی از منظر جنسیتی نیاز به تغییر سیاست‌ها و نظام‌های مردسالارانه مدیریت منابع انسانی به منظور حرکت به سوی تعالی را پر رنگ می‌کند. بر این اساس، سازمان‌ها باید به طور مستمر، سیاست‌ها و فرایندهای خود در حوزه مدیریت منابع انسانی را بازبینی کرده و بهبود دهند. این تغییر منجر به سود بیشتری برای سازمان‌ها می‌شود. به عبارتی برای استفاده مفید با ارزش افزوده از سرمایه‌های انسانی در صنعت باید مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی را طراحی و در صنعت اجرایی نمود.

۲- اهداف تحقیق

هدف اصلی: ارائه الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی و نظام‌های مرتبط با رویکرد جنسیتی در صنعت نفت.

اهداف فرعی:

- الف) شناخت کلی وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی و نظام‌های مرتبط با رویکرد جنسیتی،
- ب) بررسی تحقیقات داخلی و خارجی مدیریت منابع انسانی و نظام‌های مرتبط با رویکرد جنسیتی (مدل‌ها نظریه‌ها، و شاخص‌ها)،
- ج) شناسایی نقاط ضعف و عارضه‌های مدیریت منابع انسانی و نظام‌های مرتبط با رویکرد جنسیتی و تحلیل ریشه‌ای آن‌ها،
- د) اندازه‌گیری وضعیت موجود و مطلوب مدیریت منابع انسانی صنعت براساس رویکرد جنسیتی، و
- ه) ارائه سیاست‌ها و پروژه‌های بهبود به منظور انتقال از وضعیت موجود به مطلوب.

۳- سوالات تحقیق

سوال اصلی: مدل مطلوب مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی در صنعت نفت چگونه است؟

سوالات فرعی:

- الف) در ادبیات علمی مدیریت منابع انسانی، رویکرد جنسیتی چه جایگاهی دارد؟ مدل‌ها، نظریه‌ها و شاخص‌های مرتبط کدامند؟
- ب) شرایط، اقتضائات، و الزامات صنعت در خصوص مدیریت منابع انسانی و رویکرد جنسیتی چگونه است؟
- ج) نقاط ضعف و عارضه‌های مدیریت منابع انسانی و نظام‌های مرتبط با رویکرد جنسیتی کدامند؟ دلیل وجودی آن‌ها کدامند؟
- د) وضعیت موجود و مطلوب مدیریت منابع انسانی صنعت براساس رویکرد جنسیتی چگونه است؟

- ه) برای رفع این شکاف‌ها، صنعت چه سیاست‌هایی را باید تدوین کند؟ چه اقداماتی را باید انجام دهد؟
- و) با توجه به اهداف صنعت و اقتضائات آن، اولویت این سیاست‌ها و اقدامات بهبود چگونه است؟
- ز) با توجه به اولویت‌بندی انجام شده، مدل مطلوب مدیریت منابع انسانی یا رویکرد جنسیتی در صنعت نفت چگونه است؟

۴- فرم‌های پیشنهادی

دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی علاقمند به انجام این پروژه باید فرم پیشنهادی خود را در قالب دو پیشنهاد فنی^۱ و مالی^۲ ارائه نمایند.

الف) فرم فنی پیشنهاد اجرای پروژه باید شامل موارد زیر باشد:

الف-۱) مشخصات و اطلاعات سازمانی: ارائه‌ی اطلاعات مختصر در خصوص سال آغاز به کار رسمی دانشگاه/موسسه و حوزه‌های تخصصی فعالیت واحدهای تحت پوشش - ارائه‌ی خلاصه سوابق پروژه‌های تحقیقاتی انجام شده در زمینه‌های مرتبط با پروژه‌ی حاضر - ارائه‌ی اطلاعات تماس و آدرس دانشگاه/موسسه.

الف-۲) سوابق اعضای تیم اجرایی (CV): ارائه‌ی فهرست اسامی اعضای تیم پیشنهادی مجری به همراه خلاصه سوابق افراد مذکور با تایید نقش هر یک از آنها در اجرای پروژه‌ی حاضر توسط دانشگاه/موسسه.

الف-۳) ادبیات نظری: ارائه‌ی بیان مساله و ضرورت انجام پروژه با جزئیات، به همراه ادبیات نظری مرتبط به اهداف موضوع پروژه‌ی حاضر.

الف-۴) متدولوژی اجرایی: ارائه‌ی روش اجرایی انجام پروژه حاضر با ذکر کامل جزئیات - ارائه‌ی چارچوب نظری/مدل مفهومی مربوطه با توجه به موضوع پروژه‌ی حاضر - اعلام فهرست تفکیکی عناوین دستاوردها و نتایج مورد انتظار به همراه توضیحات کامل.

الف-۵) جدول زمانی اجرای پروژه (گانت چارت).

^۱ Technical Proposal

^۲ Financial Proposal

ب) فرم مالی پیشنهاد که به طور جداگانه توسط دانشگاه/موسسه پیشنهاد دهنده تهیه و ارائه خواهد شد شامل موارد ذیل می باشد:

ب-۱) هزینه اعضای تیم پیشنهادی،

ب-۲) هزینه سفرهای مرتبط،

ب-۳) فهرست اقلام مورد نیاز و هزینه های مربوطه،

ب-۴) سایر هزینه ها.

جداول تمام هزینه ها به ۱۰۰۰ ریال تهیه گردد.

۵- قلمرو مکانی:

صنعت نفت

۶- قلمرو زمانی:

۱۲ ماه از تاریخ

۷- اقلام قابل تحویل ، دستاوردها و نتایج مورد انتظار:

الف) مدل ها، نظریه ها و شاخص های مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی،

ب) شرایط، اقتضائات، و الزامات صنعت در خصوص مدیریت منابع انسانی و رویکرد جنسیتی،

ج) نقاط ضعف و عارضه های مدیریت منابع انسانی و نظام های مرتبط با رویکرد جنسیتی و دلیل ریشه ای آن ها،

د) وضعیت موجود و مطلوب مدیریت منابع انسانی صنعت براساس رویکرد جنسیتی،

ه) سیاست ها و اقدامات برای رفع شکاف، اولویت بندی آنها با توجه به اهداف صنعت و اقتضائات آن،

و) مدل مطلوب مدیریت منابع انسانی با رویکرد جنسیتی در صنعت نفت ،

ز) گزارش نهایی پروژه شامل مشروح داده‌های گردآوری شده از کارکنان و خبرنگاران، قالب پرسشنامه‌های استفاده شده، سوالات مصاحبه، نتایج تحلیل داده‌ها، ارزیابی کیفیت نتایج و اعتبارسنجی آنها و موارد فوق.

۸- سایر موارد (از جمله ساختار اجرایی، موانع و محدودیت‌های اجرایی و...):

بسته به مورد به طور کامل تشریح گردد.

۹- زمان مورد نیاز انجام پروژه :

دوازده (۱۲) ماه

۱۰- نحوه‌ی ارائه‌ی پیشنهاد :

کلیه مدارک و فرم‌های مربوطه حداکثر تا تاریخ ۱۴۰۰/۴/۷ به آدرس مندرج در نامه ارسال گردد.