

مورد از هر صد شغل رده بالا در بزرگترین شرکتهای آمریکا در اختیار زنان است که این رقم همانند رقم دهه گذشته است. از میان شرکتهای بزرگ آمریکایی مانند فورچون ۵۰ (FORTUNE 50) تنها ۱/۳٪ از مقامات بالای سازمانی زنان و در شرکتهای فورچون ۵۰۰ (FORTUNE 500) ۱/۷٪ از مقامات عالی رتبه سازمان، زنان هستند. در میان ۲۰۰ شرکت بزرگ آمریکایی، زنان کمتر از یک چهارم شغلهای مدیریت اجرایی را در اختیار دارند و کمتر از پنج درصد معاونان رؤسا زنان هستند. برخی از متخصصان اشاره می کنند برابری در پستهای مدیریت ارشد بین جنسیت های مختلف تا چندین دهه دیگر نیز موازنه برقرار نمی گردد. (۲)

مسئله نابرابری بین زن و مرد در تصدی مشاغل مدیریتی دارای ریشه های تاریخی است. برای مثال، ارسطو زنان را به عنوان موجوداتی که جایی در سیاست ندارند معرفی کرد. او عقیده داشت خداوند آنها را فقط برای جنبه های پست زندگی آفریده است. با توجه به اینکه در نیمه دوم قرن بیستم توجه به زنان به عنوان نیروی کار، مدیر و سیاستمدار هم در تئوری و هم در عمل تغییر یافته است ولی باز هم زنان حق اندکی در انتخاب شدن به عنوان مقامات عالی رتبه مدیریتی و سیاسی داشته اند. به طوری که در سال ۱۹۹۷ زنان به طور میانگین حدود ۱۱/۷ درصد و ۱۰ درصد به ترتیب از قانونگذاران ملی و پستهای مدیریتی را در سراسر جهان تشکیل می دادند. (۳) پژوهشهای بسیاری مؤید این است که مدیریت آینده نیازمند به کارگیری هرچه بیشتر نیروی بالقوه زنان در مدیریت است. (۴)

سقف شیشه ای

مطالعات انجام شده نشان می دهد «سقف شیشه ای» (GLASS CEILING) بسیاری از زنان را از بالا رفتن بسوی پستهای مدیریت و رهبری بازمی دارد. (۵) «سقف شیشه ای» نگرشها و تعصبات منفی است که مانع از آن می شود زنان و گروههای اقلیت برای یک سطح خاص در سلسله مراتب سازمانی بروند. (۶) یک سوم زنان شاغل در پستهای منشیگری یک چهارم دیگر در حوزه های مراقبتهای بهداشتی، آموزشی و تولیدات مواد غذایی هستند. حتی در این شغلها بطور سنتی زنانه نیز زنان پستهای کلیدی را در ارتباط با شغلشان ندارند. برای مثال، در مدارس، زنان تدریس می کنند ولی مردان



زنان در مدیریت

از: حسن گیوریان

چکیده

اخیراً حضور زنان در رده های مدیریت چشمگیرتر شده است. ورود آنان به رده های بالای سازمانی مسائل بسیاری را با خود به همراه داشته است. با وجود اینکه تعداد زنان در نیروی کار روبه افزایش است اما پیشرفت آنها در مشاغل مدیریتی محسوس نبوده است. این در حالی است که تحقیقات انجام شده برای شناخت برتری مردان در مدیریت وجه تمایزی را برای مدیر بودن انحصاری مردان قائل نیست. پژوهشها نشان می دهد مدیریت آینده نیازمند استفاده بیشتر و کارآمد از نیروی بالقوه زنان در مدیریت است. این مقاله برخی از موضوعهایی را مورد بحث قرار می دهد که در ارتباط با زنان در مدیریت است. به طوری که باعث عدم استفاده زنان در رده های بالای سازمانی می شود. همچنین توصیه ها، رهنمودها و پاسخهای سازمانی و فردی برای استفاده مناسبتر از تنوع مهارتها و تخصصهایی که در نیروی کار زنان وجود دارد، از بحثهای مورد نظر این مقاله است.

مقدمه

طبق آمار سازمان بین المللی کار (ILO) زنان الجزایری با ۸ درصد کمترین و زنان فنلاندی با ۴۷ درصد بیشترین سهم اشتغال را دارند. بیش از ۴۵ درصد از زنان جهان که بین ۱۵ تا ۶۴ سال سن دارند در فعالیتهای اقتصادی مشغول هستند. نرخ مشارکت زنان به عنوان نیروی کار در ایران بر طبق آمار سال ۱۳۷۵، ۹/۱ درصد است. زنان مدیر و کارکنان رده بالای سازمانی در سال ۱۳۷۰، ۱۵۳۳ نفر بود که در سال ۱۳۷۵ به ۴۱۴۲۰ نفر رسیده است. هرچند این رقم نشان دهنده افزایش تعداد زنان در پستهای مدیریتی است اما در مقایسه با تعداد شاغلان زن رقم ناچیزی است. (۱)

در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۷۰ تنها ۱۵ درصد از کل نیروی کار، زنان بودند. تا سال ۱۹۸۹ این رقم به بیش از ۴۰ درصد رسید. تا سال ۱۹۹۵ زنان بیش از ۴۵ درصد کل نیروی کار را در آمریکا تشکیل می دادند. با وجود این، تنها ۶ درصد زنان در رده مدیران هستند. اخیراً تنها سه

نمونه‌ها وجود نقشهای قالبی را تقویت می‌کند (یعنی برای ساختار هر جنسیتی یکسری مشاغل مناسب است.) براساس فرایند اجتماعی شدن فرهنگی، تمایل زنان به مدیریت تا اندازه زیادی کمتر از مردان است. دیگر عواملی که در این نگرش بر عدم پیشرفت زنان تاثیر دارند عبارتند: تاثیر بالقوه شغل بر زندگی خانوادگی، تضاد نقش (ROLE CONFLICT)، فقدان مدل‌های نقش (LACK OF ROLE MODELS) و ناامیدی که از سوی مشاوران آموزشی چه در دبیرستان و یا در دانشگاه، دریافت می‌کنند. (۸) جامعه‌پذیری زنان طوری است که زنان را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری برای رقابت با مردان در جهت اهداف شغلی بار می‌آورد. (۹) از دلایل دیگری که زنان کمتری در مدیریت رده بالای سازمان وجود دارند می‌توان به تبعیضهای شرکتی (CORPORATE DISCRIMINATION) اشاره کرد. نابرابریهای شرکت در پاداشها و ایجاد فرصت پیشرفت برای زنان و به‌کارگیری دوستان قدیمی در پستها، زنان را از رسیدن به مقامهای مدیریت دور می‌سازد. تبعیض می‌تواند به صورت ساختارها، خط‌مشی‌ها، شبکه‌های غیررسمی و فرهنگهای سازمانی باشد که آنقدر مردسالار هستند که مانعی برای زنان می‌شوند تا در سازمان ارتقا یابند. در مطالعه‌ای که توسط «کاتینگز» و «مونت مارکت» انجام شد، نشان داد مردان ترفیع‌های بیشتری را در هر سال نسبت به زنان به‌دست می‌آورند. اکثر این ترفیع‌ها بخاطر شبکه‌های غیررسمی یا مافوق در سازمان است. علاوه بر اینها یک مانعی که زنان با آن روبرو هستند، فقدان فرصت برای کسب تجربه‌های لازم در محیط کار است. این امر اغلب بخاطر فقدان مشاور و حامی برای زنان در سازمان است. یک حامی می‌تواند: معلم و پشتیبان زنان در محیط کار باشد. تحقیقات نشان می‌دهد وظایف مشاور به دو بخش تقسیم می‌شود:

- وظایف شغلی که در تعیین مسیر و پیشرفت شغلی می‌توانند موثر واقع شوند، مانند: آموزش و حمایت‌های شغلی.
- وظایف روانشناختی که حس توانایی و اعتماد به نفس فرد را افزایش می‌دهد و شامل: پذیرش و تائید فرد، مشاوره، دوستی و مدل‌سازی نقش است. مشاوران یا حامیان زنان می‌توانند برای ترفیع و ایجاد اعتماد به نفس در آنها بسیار موثر باشند.

مانع دیگری که زنان در پیشرفت شغلی با آن

- ۸ - زنان درمورد شرایط کاری بیش از مردان حساس هستند. این نگرش اگرچه منفی است، اما از لحاظ نشوری می‌تواند برای محیط کار سودمند و ایجاد انگیزش کند.
- ۹ - زنان برخلاف مردان نیازمند آن نیستند که شغلشان در آنها ایجاد خودشکوفایی کند.
- ۱۰ - زنان کمتر نگران پیشرفت و به دست آوردن قدرت هستند. این نگرشها درحال تغییر است به‌طوری که اگر زنان بیشتر آموزش ببینند به کارشان اهمیت زیادیتری می‌دهند.
- ۱۱ - زنان قادر به داشتن مشاغل مدیریت اجرایی نیستند.
- ۱۲ - زنان مایل نیستند به خاطر سازمان مسافرت‌های زیادی انجام دهند. (۷)

نگرشها دوباره پیشرفت نکردن زنان در مدیریت

نگرشهای مختلف درباره اینکه چرا زنان بیشتری در پستهای مدیریتی به‌کار گرفته نمی‌شوند ذیلاً از نظر خواندگدشت.

اولین نگرش: دیدگاه شخصی‌گرا است (PERSON-CENTERED). این دیدگاه گناه محدود بودن پیشرفت شغلی زنان را در عواملی می‌داند که درون جنس مونث وجود دارد. این بدان معنی است که مشخصه‌ها و رفتارهای خاصی که توسط زنان انجام می‌شود باعث عدم پیشرفت آنها می‌شود. به‌عنوان نمونه، ارتباط میان جنسیت‌ها می‌تواند به مشکلاتی که زنان در کار مواجه هستند بیفزاید. زنان و مردان هم در ارتباطات شفاهی و هم غیرشفاهی بطور متفاوتی ارتباط برقرار می‌کنند. در نتیجه این‌طور درک می‌شود که زنان دارای توان کمتری در ارتباطات هستند. اشاره شده است، علاوه بر صفات مشخصه و رفتارهای زنان که ناهماهنگ با پستهای مدیریت ارشد سازمان هستند، گرایشهایی که زنان از لحاظ اجتماعی به‌سوی آنها سوق پیدا می‌کنند مانند: خانواده‌های آنها، مسیرهای پیشرفت شغلی، سازمانها، زیردستان و نقش رهبری / مدیریتی آنها، همچنین مشاهده شده برخلاف نیازهای پست مدیریت رده بالای سازمان است.

دومین نگرش: فرایند اجتماعی شدن فرهنگی است (CULTURAL SOCIALIZATION PROCESS). این فرایند زنان را بسوی کارهای حرفه‌ای سوق می‌دهد نه مشاغل مدیریتی و این

سازماندهی، طرح‌ریزی، هدایت و کنترل را انجام می‌دهند. یک مانع عمده برای زنانی که مایلند به پستهای مدیریتی برسند، وجود محدودیتهایی است که از سوی جامعه، خانواده و خود زنان بر آنها تحمیل می‌شود.

برخی محققان به تعدادی از این محدودیتهای به‌عنوان روایت‌های قدیمی (MYTHS) اشاره می‌کنند که عقاید از قبل تصور شده و یا مفاهیم بدون پشتوانه علمی و منطقی هستند. به‌عنوان نمونه اغلب به زنان گفته می‌شود که وابسته، بی‌اراده، شکننده، غیرتواضعی، غیررقابتی، درون‌گرا، تلقینی، حساس و تخیلی هستند.

اگرچه برخی از این نگرشها شاید برای زنان خوشایند باشد، اما بسیاری از آنان به‌عنوان مواعی واقعی برای آنهاست. جدول (شماره ۱) تعدادی از روایتها درمورد زنان را در دنیای تجارت نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱ - روایت‌های قدیمی درباره زنان در کسب‌وکار

۱ - زنان شغل خود را بیشتر از مردان عوض می‌کنند. گرچه از نظر آماری اثبات نشده است، ولی یک دلیل محقول برای عوض کردن شغل این واقعیت است که افراد معمولاً هنگامی شغل خود را عوض می‌کنند که فرصت پیشرفت در شغل فعلی را نداشته باشند.
۲ - زنان شغل را جدای از نان‌آور خانواده بودن به حساب می‌آورند. این دیدگاه که مرد نان‌آور اصلی خانواده است دیگر یک قانون نیست. زنان مجرد، بیوه و یا مطلقه می‌توانند نان‌آور اصلی خانواده باشند.
۳ - اگر زنان از نظر اقتصادی مجبور نشوند، کار نمی‌کنند.
۴ - هنگامی که زنان کار را برای ازدواج یا بچه‌داری ترک می‌کنند، بنابراین آموزش آنها بی‌فایده است. این نگرش به‌نظر می‌رسد یک دلیل واهی باشد تا یک دلیل معتبر برای تبعیض قائل شدن. مردان نیز همانند زنان پس از آموزش شرکت را ترک می‌کنند.
۵ - نه مردان و نه زنان، کار با زنان را ترجیح نمی‌دهند.
۶ - زنان در بحرانها تاب مقاومت ندارند.
۷ - زنان به جنبه‌های اجتماعی کارشان توجه می‌کنند و درمورد موضوعهای مهم قابل اعتماد نیستند.

(کارمندان در کمتر از پنج روز ۴۰ ساعت کار می‌کنند). این برنامه‌ها به کارمندان زن اجازه می‌دهد تا مشکلات خانه و کار را حل کنند. توصیه‌های فردی: زنان نیاز به مهارت، تشویق و قاطعیت دارند تا خود را در محیط مسلط مردسالاری قرار دهند. ایجاد خط‌مشی‌ها و قرارگرفتن در بخش‌های مختلف سازمانی هنوز دردست مردان است. در ذیل توصیه‌ای از مهارت‌ها و روش‌هایی آمده است که زنان باید ایجاد کنند تا در محیط کار بطور موثر باقی بمانند. اولین مهارت صرف وقت برای طراحی مسیر شغلی مناسب است. برخی محققان می‌گویند موفقیت مردان در محیط کار ناشی از تمرکز آنها در کسب یک هدف شغلی خاص است. هدف‌های شغلی زنان پراکنده و غیرمتمرکز است.

توصیه دوم شناخت این واقعیت است که رقابت در سازمانها وجود دارد و زنان باید یاد بگیرند که مهارت‌های مناسب و رفتارهای لازم برای رقابت را نشان دهند. زنان باید مبارزه با تمام نمونه‌های قالبی که مانع از پیشرفت آنها شده است را یاد بگیرند. متأسفانه نگرش‌های ریشه‌دار طی چند صدسال شکل گرفته‌اند که زنان را لطیف، احساسی، غیرمنطقی، بی‌هدف، ترسو نسبت به هدف، ضعیف در تحلیلهای کمی و ناتوان برای اتخاذ تصمیم‌های قاطع می‌دانند. درمورد تمام زنان: این نمونه‌های قالبی ممکن است درست نباشد، اما آنان بر تصمیم برای واگذاری مشاغل مدیریتی به زنان تأثیرگذار است. سومین مهارت لازم ایجاد اعتماد به نفس و اطمینان است. برخی زنان ممکن است در ابتدا بر فقدان اعتماد به نفس غلبه کنند. یک مطالعه نشان می‌دهد زناناً در مقایسه با مردان موفقیت خود را به جای نسبت دادن به مهارت و شایستگی خود به شانس و اقبال نسبت می‌دهند. این نگرش می‌تواند باعث تأثیر منفی در دیگران شود و رشد زنان را در سازمان محدود کند. همچنین گفته شده است زنان از «ترس از موفقیت» رنج می‌برند. برخی بحث می‌کنند که تحریف سنتی از نقش جنسی درمورد خصوصیات زنان که شامل رفتار مطیع و غیررقابتی است ممکن است به زنان القا کند که رفتار رقابتی، موفقیت‌گرا، جذابیت آنها را به خطر می‌اندازد. یک مهارت لازم دیگر به مهارت سوم متصل است، تشویق و قاطعیت برای مبارزه با تشکیلات مردسالار. ایجاد خط‌مشی‌ها در دست مردان است که بیشتر از زنان در سازمان بوده‌اند.

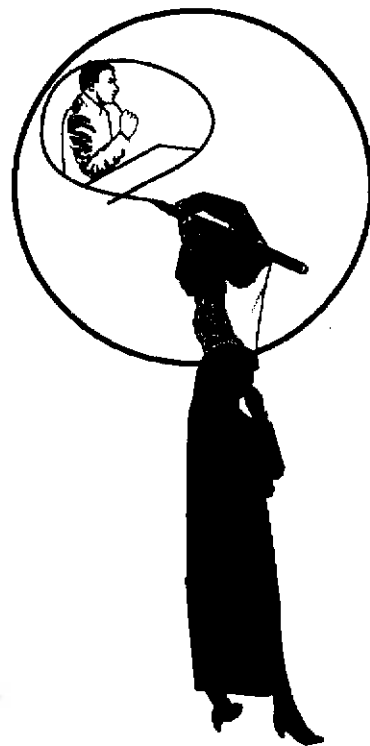
طبق آمار سازمان بین‌المللی کار، زنان الجزایر با ۸ درصد کمترین و زنان فنلاندی با ۴۷ درصد بیشترین سهم اشتغال را دارند.

جامعه‌پذیری زنان طوری است که آنان را فاقد اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری برای رقابت با مردان در فعالیتهای اجتماعی تربیت می‌کند.

یک مانع پیشرفت زنان، فقدان فرصت برای کسب تجربه‌های لازم در محیط کار است.

نگرش‌های منفی و قالبی یکی دیگر از موانعی است که زنان را از پیشرفت باز داشته است.

برای بهبود وضع شغلی زنان، استفاده از مشاوران خردمند، بهره‌گیری از مدل‌های نقش، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تغییر در سبک رهبری راهگشاست.



رهبری راهگشاست.

توصیه‌های سازمانی و فردی
توصیه‌های سازمانی: به دلیل تعداد روبه رشد زنان در نیروی کار، سازمانها مجبورند با مشکلات کاری برخورد مناسب کنند. برای سازمانها مهم است رفتارها و نگرشها را تغییر دهند. برای انجام این کار، باید خط‌مشی‌ها و برنامه‌هایی را در سطح سازمان اجرا کرد. اولین نوع برنامه‌ها، برنامه‌های تغییرات براساس زمان است. این برنامه‌ها شامل پیاده‌سازی برنامه‌های کاری منعطف (FLEXIBLE WORK SCHEDULES) کارمندان زمانهای روزانه شروع /خاتمه کار را حول یک «ساعت اصلی» از زمان انتخاب می‌کنند، شغل مشارکتی (JOB-SHARING) (سازماندهی مجدد یک پست سازمانی تمام وقت به طوری که توسط دو کارمند پاره‌وقت انجام شود) کار پاره‌وقت و روزهای کوتاهتر یا تغییر یافته کاری، همانند هفته‌های کاری فشرده

روبرو هستند نگرش‌های منفی و قالبی است که جامعه نسبت به زنان شاغل دارد. تحقیقات نشان می‌دهد زنان از گران‌باری نقش (ROLE OVERLOAD) خود نسبت به همسرانشان سخن می‌گویند. توضیح سه مورد در این زمینه لازم است: اول: زنان کار فیزیکی بیشتری را در امور خانه‌داری نسبت به مردان انجام می‌دهند. دوم: زنان اهمیت فوق‌العاده‌ای برای وظایف خانه‌داری قائل هستند. سوم: و مایوس‌کننده‌ترین عامل آن است که شغل مرد در هر صورت مهم‌تر از شغل زن تلقی می‌شود.^(۱۰) به طوری که تمام نگرش‌هایی که عدم پیشرفت زنان در مشاغل مدیریتی را حمایت می‌کنند نشانگر این موضوع است که اگر چه تعداد زنان در نیروی کار خصوصاً در دهه‌های اخیر افزایش یافته است اما این پیشرفت به هیچ‌وجه در زمینه افزایش آنها در مشاغل رده بالای سازمان نیست.^(۱۱) برای بهبود وضع شغلی زنان استفاده از مشاوران خردمند، بهره‌گیری از مدل‌های نقش، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و تغییر در سبک

فرا پیام

فرا تر از هر نام

طراحی و توسعه سیستم های جامع اطلاعات مالی و مدیریت



شرکت فرا پیام
(با مسئولیت محدود)

خیابان ونک ، خیابان آفتاب ، خیابان ماهتاب ، ساختمان ۱۶ ، طبقه سوم ، واحد ۱۰
تلفن : ۸۰۵۱۵۳۵ - ۸۰۴۸۸۸۲



مشاورین پارس سیستم
خدمات مدیریت و راه‌های سیستم‌های کامپیوتری

آینده ما، اکنون آغاز شده است.



ما محاسبه می‌کنیم

سیستم‌های جامع یکپارچه (Total System)
باروبرکرد MIS

- زبان برنامه نویسی Delphi
- مدیریت پایگاه داده MS-SQL-Server
- سیستم عامل شبکه Windows NT
- سیستم عامل Windows 98 Client

- تجارتی و غیرتجارتی
P.M.I
- دبیرخانه و کارنیل
- حسابداری مالی
- انبار و حسابداری انبار
- حقوق و دستمزد
- فروش و حسابداری فروش
- مدیریت منابع انسانی
- برنامه ریزی جلسات
- کاربرک
- مدارک داخلی
و سفارشات مشتری
- حسابداری قسب و بدهی
- خدمات پس از فروش
- برنامه ریزی و صدور بدهی
- دریافت و پرداخت
اجرای امور مالی
- بیسازی و خط
- خرارسی اطلاعات مدیریت
M.R.S

تهران ۱۹۶۳ خیابان استاد مطهری
میدان کوثر، کوچه ششم، پلاک ۶
تلفن: ۸۷۲۲۲۲۲ (سه خط)
۸۷۲۲۲۲۲
E-mail: Pars-system@...
www.pars-system.com



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 دانشگاه تهران
 پانال جامع علوم انسانی

۱۳۸۳/۰۳/۰۹



معاونت فنی و اجرایی
 وزارت علوم، تحقیقات و
 فناوری
 سازمان برنامه و بودجه
 جمهوری اسلامی ایران

- دارای نواهدنامه تضمین کیفیت ایزو ۹۰۰۲ در رشته تأسیسات الکتریکی و مکانیکی و نصب تجهیزات ایزو ۹۰۰۱ EAQA اذلتسان
- ۴۰ سال سابقه اجرایی موفق تأسیسات الکتریکی و مکانیکی ساختمانهای اداری ، مسکونی ، دانشگاهی ، بیمارستانی ، فرودگاه ، خطوط انتقال نیرو و سیستم فشار قوی نیرو
- عضوانجمن صنعتی شرکتهای تأسیساتی و تجهیزات

ایگاه داده‌ها

تلفون: ۰۲۱-۸۸۲۶۴۸۰

پیشاز در عرضه جدیدترین تکنولوژی کمک آموزشی با بیش از یک دهه تجربه

ASK
PROXIMA®
PHILIPS



Authorized Reseller ✓

نمایندگی رسمی و انحصاری:

ASK PROXIMA ASA

و

PHILIPS

دفتر مرکزی: تهران، خیابان ولیعصر، پلاک ۱۷۷، تلفن: ۸۸۲۶۴۸۰، فکس: ۸۸۲۶۴۸۰
دفتر تهران: خیابان ولیعصر، پلاک ۱۷۷، تلفن: ۸۸۲۶۴۸۰، فکس: ۸۸۲۶۴۸۰
وبسایت: www.kanoon.net، ایمیل: dbs@kanoon.net

لطفاً حرکت نکنید...



... و فقط در چند ثانیه

امکانات سیستم صدور کارت شناسایی کامپیوتری:

- صدور کارت‌های رنگی ایمن منطبق با استانداردهای بین‌المللی ISO 9000
- نگهداری تصاویر و اطلاعات در یک بانک اطلاعاتی کامپیوتری ایمن
- صدور کارت شناسایی عکس‌دار بدون حضور فیزیکی و با استفاده از عکس
- به‌کارگیری آخرین تکنولوژی گرافیکی با بیشترین امکانات برای طراحی کارت
- کارت‌های PVC و ABS انواع اطلاعات و ویژگی‌های ایمنی را می‌پذیرد از قبیل:
 - چاپ‌های ایمنی ● هولوگرام ● نوار امضاء ایمنی
 - نوارهای مغناطیسی ● بارکد (BARCODE) ● سلول‌های حافظه (MICROCHIP)
- قابل استفاده در سیستم‌های ایمنی ACCESS CONTROL و قفل‌های کارتی (MICRO LOCK)
- قابلیت اضافه نمودن تصویر و اطلاعات به کارت‌های آماده با سلول حافظه (SMART CARD)
- قابلیت انعطاف برای یک کارت فوری و یا به صورت انباشته
- قابلیت اجرای متعدد بر روی یک نمونه
- امکانات متعدد و فراوان دیگری بر حسب نیاز در سیستم قابل اعمال خواهد بود



شرکت کامپیوتری پایگاه داده ها: تهران: خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک)، شماره ۳۷، طبقه سوم، شماره ۱

تلفن: ۸۸۳۶۶۸۰ - ۸۸۳۷۰۳۱ فاکس: ۸۸۲۳۴۸۷

در آستانه قرن بیست و یکم با



حسابداری چیست!

حسابداری عمومی (انگلیسی: چند ارزی)
دریافت و پرداخت - کنترل چک
حقوق و دستمزد
کنترل موجودی انبار
حسابداری انبار
اموال، ماشین آلات و تجهیزات
فروش
حسابداری قیمت تمام شده
حسابداری تلفیقی

سرای پرداز (سهامی خاص)

طراح و مجری سیستم های جامع مالی و اطلاعات مدیریت
 خیابان میرزای شیرازی - خیابان هشتم - ساختمان ۱۲ - واحد شماره ۱۰
 تلفن: ۸۸۰ ۴۶ ۸۵ و ۸۸۰ ۴۶ ۸۶
 فکس: ۸۸ ۰۰ ۶۴۸

➤ مشخصات عمومی سیستم های نرم افزاری چرتکه

قابلیت تبادل اطلاعات سیستم ها با یکدیگر جهت پیوستگی از ورود مجدد اطلاعات امکان طبقه بندی سطوح دسترسی با تعریف رمز در ۵ سطح تهیه و بازیابی فایل های پشتیبانی و بازسازی فایل ها ارائه ابزارهای مناسب از جمله ماشین حساب تعیین اختیاری رنگ های محیط کار، تنظیم چاپگر ...
 امکان استفاده از کلیه سیستم ها تحت شبکه سهولت کار با هر کدام از سیستم ها بدون نیاز به مانعش فنی کامپیوتر

➤ سیستم حسابداری مالی چرتکه

امکان ورود اطلاعات و اخذ گزارش بصورت همزمان در شبکه امکان تعریف حساب در چهار سطح اصلی: کل، معین و تفصیلی دارای ابزارهای مناسب و گارامد در محیط سند، از جمله سند انکو، ذخیره شرح، تعریف حساب در محیط سند تعیین ترکیب اسناد تلفیق اسناد و ...
 اخذ انواع گزارشات استاندارد از اسناد، انواع دفاتر حساب، سند دوره ای، انواع گزارش آزمایشی و ...
 اخذ گزارش از حساب های هنگام و گردش جز، یک حساب تعریف گزارشات آزاد و اختیاری صدور اسناد افتتاحیه و اختتامیه بطور اتوماتیک

➤ سیستم دریافت و پرداخت - کنترل چک چرتکه

کنترل گردش کار بانک، صندوق کنترل چک های دریافتی و پرداختی ارائه انواع گزارش های طبقه بندی شده از چک ها و طرف حسابها تهیه صورت تلفیق حساب بانک با دفاتر (صورت مغایرات بانکی)

➤ سیستم حقوق و دستمزد چرتکه

قابلیت طبقه بندی پرسنل برای واحدهای سازمانی مختلف تهیه انواع لیست های حقوق برای وزارت دارایی، سازمان تامین اجتماعی، باق و غیره تهیه انواع گزارشات تجمعی کنترل انواع وام و اقساط وام تهیه انواع گزارشات نموداری و آماری امکان صدور انواع احکام حقوق تهیه صورت های ماهه تفاوت ناشی از تغییرات حقوق

➤ سیستم کنترل موجودی و حسابداری انبار چرتکه

امکان معرفی انبار به تعداد لازم و تعیین آزاد ساختار که برای هر کدام از انبارها انتخاب یکی از روش های FIFO، میانگین و LIFO امکانات قابل مشاهده برای انبارگردانی اعم از انواع برگ های شمارش و لیست های مغایرت

گزارش صورت های خلاصه مربوط به مبادی تا مابین کالا و خلاصه حواله ها و مصرف کالا تهیه اسناد مربوط به گردش کالا اعم از انواع رسید (مادی، مستلیم، برگشتی و تعدیلی) انواع حواله (مادی، تعدیلی و انکو) صدور اسناد حسابداری بصورت اتوماتیک گزارش اتمام بارک، حداقل موجودی، حد سفارش و ...
 تنظیم حواله انکو و امکان استفاده از آن با اعمال ضرب مورد نظر معرفی انبارهای وابسته

➤ سیستم اموال، ماشین آلات و تجهیزات چرتکه

ورود اطلاعات و کنترل هو شناسد مربوط به محاسبات سنوات قبل از کاربری سیستم محاسبات استهک سالی جاری و سال های آتی به منظور برآورد بودجه گزارش مربوط به انواع افزایش و تعدیل دفاتر بطور مجزا گزارش مربوط به بازرگانی و انواع برگشتی گزارش مربوط به تعمیرات و نگهداری دارایی گزارش جمع بندی و ساماندهی انواع اموال

➤ سیستم فروش چرتکه

امکان دسته بندی مشتریان ارتباط با سیستم های انبار و حسابداری صدور صورت حساب بر اساس نرخ های تعیین شده برای گروه مشتریان تهیه سفارش خرید، پیش فاکتور و برگشت از فروش ارائه انواع گزارشات بر حسب کالا و مشتریان
 این سیستم بر حسب نیاز مشتریان به صورت سفارش تهیه می گردد.

➤ سیستم حسابداری قیمت تمام شده چرتکه

انکوی تسهیم صدور اتوماتیک اسناد تسهیم اخذ اطلاعات مربوط به تولید ارائه گزارشات تولیدی (معدنی - ریالی) تبادل اطلاعات با سایر سیستم ها اعم از حسابداری عمومی، حسابداری انبار، حقوق و دستمزد اموال، ماشین آلات و تجهیزات چرتکه این سیستم بر اساس نیاز هر واحد تولیدی به صورت سفارش آماده می گردد.

➤ سیستم حسابداری تلفیقی چرتکه

تعریف شرکت های تابعه ۱۰۰ شرکت در سیستم مادر تعریف ارتباط آزاد مابین حساب های شرکت های تابعه و سیستم مادر صدور اسناد تعدیلی در سیستم مادر ارائه گزارشات مختلف در سیستم مادر به تفکیک شرکت ها ارائه گزارشات هر شرکت به صورت مجزا

شماره ۱۱

- با کادر متخصص مالی
- با ۱۰ سال سابقه تهیه نرم افزاری مالی
- تطبیق سازی نرم افزارها با شرایط مشتریان
- پشتیبانی کامل
- آموزش رایگان
- اجرا در محیط شبکه

شما هم می توانید یکی از
صدها مشتری ما باشید

پانزدهمین و بیستمین جشنواره
سینما استقلال کوچه فرخنده،
پلاک ۱۶، طبقه سوم

تلفن: ۰۸۰۷۸۵۷۷۰۷۰۸۰۹۳۳۰۷۷

پایگاه خودگردان پرسساز چک

نرم جامع مالی و حسابداری
راهبر خودر و سساز
محصول کامل



- تدبیر، شماره ۹۵، شهریور ۱۳۷۸، ص ۷۰.
- 2 - SUZANNE M. CRAMPTON AND JITENDRA M. MISHRA. WOMEN IN MANAGEMENT, PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT, VOLUME 28 NO.1 SPRING 1999, P.87.
- 3 - BARBARA, BURRELL, THE POLITICAL LEADERSHIP OF WOMEN AND PUBLIC POLICYMAKING, POLICY STUDIES JOURNAL, VOL.25, NO.4, 1997, P.565.
- ۴ - پاریارآدل، حال بوم، زنان مدیر، مترجم: زهره قایینی، نشر پانو، ۱۳۷۷، ص ۱۱.
- 5 - J. BROSNER, WAYS WOMEN LEAD, HARVARD BUSINESS REVIEW, MAY - JUNE 1990, P.105.
- 6 - DAVID. A. CENZO AND STEPHEN P. ROBBINS, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, WILEY, FIFTH, 1996, P.87.
- 7 - CRAMPTON, M. SUZANNE, AND MISHRA, M. JITENDRA, WOMAN IN MANAGEMENT, PUBLIC PERSONNEL MANAGEMENT, VOLUME 28, NO 1 SPRING 1999 P. 88
- 8 - SUZANNE M. CRAMPTON AND JITENDRA M. MISHRA, IBID, PP.87-90.
- ۹ - یان رابرتسون، درآمدی بر جامعه، ترجمه: حسین بهروان، آستان قدس رضوی، سوم، ۱۳۷۷، ص: ۲۹۵.
- 10 - SUZANNE M. CRAMPTON AND JITENDRA M. MISHRA, IBID, PP.89-92.
- 11 - WENEDY DOYLE, INTRODUCTION: PERSPECTIVES ON WOMEN IN MANAGEMENT RESEARCH, JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, APRIL-MAY 1990, VOLUME NO 4-5, P.243.
- 12 - SUZANNE M. CRAMPTON AND JITENDRA M. MISHRA, PP.97-101.
- ۱۳ - حسام‌الدین بیان، نقش سازنده زنان در ارتقای دانش بهره‌وری، مرکز آموزش مدیریت دولتی، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۹، بهار ۱۳۷۷، صص: ۱۱-۱۰
- حسن گیوریان: عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز و دانشجوی دوره دکتری مدیریت دولتی گرایش خط‌مشی‌گذاری دولتی

خود باشند. زیرا بسیاری از مسئولیت‌هایی که هماهنگ با شغل آنهاست، آنها از قبول مسئولیت شانه خالی می‌کنند؛

● زنان با اندکی کار سخت، کار منظم، پایداری، رفتار روشنفکرانه می‌توانند وارد صحنه مدیریت مردسالارانه شوند.^(۱۲)

به‌طورکلی زنان باید از قبول مسئولیت، انجام خلاقیت، نوآوری، رویارویی با مشکلات شغلی و کاری، ارتباطات قوی سازمانی، تحصیل در رشته‌های مدیریتی، تصمیم‌گیری‌های همراه با ریسک و... نهراسند.^(۱۳)

نتیجه‌گیری

تعداد زنان در نیروی کار روبه افزایش است. جامعه و مقررات دولتی ورود زنان به مشاغل مختلف را نسبت به گذشته آسانتر ساخته است. اما پیشرفت زنان در مدیریت هماهنگ با افزایش زنان شاغل نیست. بسیاری از دلایل برای این واقعیت وجود دارد مانند: وجود باورهای قالبی و سوگیری‌هایی علیه زنان در مشاغل مدیریتی، که زنان به‌عنوان افرادی تلقی می‌شوند ناقد شرایط لازم برای مدیریت موثر و به‌طور سنتی مشخصات مردانه ارزش بالاتری نسبت به خصوصیات زنانه در پستهای مدیریتی دارد و شغل مرد و یا حرفه او همیشه مهمتر از شغل و حرفه زنان است. از زنان به‌طور سنتی تنظیم امور خانواده انتظار می‌رود و همین مسئله آنها را در شرایط دوگانه محیط کاری و خانوادگی قرار می‌دهد که خود باعث تعارض نقش و پیامد آن فشارهای روحی و روانی را برای آنها همراه دارد. امروزه موفقیت سازمانها درگرو استفاده مطلوب از تخصصهای موجود است. چه این تخصصها دودست مردان و چه دراختیار زنان باشد. برای این کار موانع بر سر راه ارتقا زنان باید برداشته شود. سازمانها باید عبور از سقف شیشه‌ای را تجربه کنند.

دستیابی به مهارتهای مختلف، مرعوب شدن از انجام کارها، خودباوری، پایداری در دستیابی به اهداف، تفکر روشنگر و آگاهانه می‌تواند زنان را در موفقیت برای دستیابی به مشاغل مدیریتی کمک کند. □

منابع:

- ۱ - دکتر نسرین جزئی، بررسی مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی: «سقف شیشه‌ای: مانع رشد زنان»، سازمان مدیریت صنعتی، مجله

درحالی که معقول است سازمانها بررسی کنند آنها درها به‌طور مساوی برای استخدام زنان باز است، زنان باید شکیبایی به‌خرج دهند و به کوبیدن بر روی این درها ادامه دهند. مهارت چهارم مقابله با محدودیتهای زمانی است. هر کاری را به موقع و در زمان خودش انجام دهید. توانایی انجام کارها در محدوده‌های زمانی مقرر دیدگاه دیگران را نسبت به عملکرد شما در فرایند ارزیابی بهبود می‌بخشد.

پنجم یادگیری مهارت سیاسی توسط زنان است، برای ایفای نقش مدیر موفق شناخت، یادگیری و به‌کارگیری مهارت سیاسی در سازمان لازم است. ادبیات مربوط به این موضوع نشان می‌دهد. مدیران زن می‌توانند بدترین دشمنان خودشان باشند. زیرا بسیاری از زنان مدیر به‌کارگیری مهارت سیاسی در سازمان را نمی‌پسندند و اهمیت آن را درک نمی‌کنند. آنها اهمیتی برای سیستم‌های غیررسمی سازمان قائل نیستند. در یک کلمه آنها علاقه‌ای به کاربرد مهارت سیاسی ندارند.

در یک تحقیق انجام شده ۲۳ درصد از بانكداران موفق زن این جمله را گفتند: «زنان مهارت سیاسی را دوست ندارند و نمی‌خواهند وارد آن شوند زیرا آن را کثیف تلقی می‌کنند». با این وجود، توسعه قدرت مهارتهای سیاسی برای موفقیت در سازمان لازم است.

در یک پژوهش دانشگاهی دیگری که بر روی مدیران موفق زن انجام شده این نتایج را نشان می‌دهد که به‌گواه خود زنان رعایت موارد زیر باعث افزایش مهارت آنها برای دستیابی و موفقیت در مشاغل مدیریتی خواهد شد:

- آموزش خوب ببینید مدعی باشید و بدترین دشمن خودتان نشوید؛
- به خودتان اجازه مرعوب شدن را ندهید، از قابلیت و توانایی خود مطمئن باشید و هرگز تهاجمی یا تدافعی عمل نکنید؛
- در پستهای پایین سازمانی اگر هستید کارها را منظم و در محدوده زمانی مقرر انجام دهید زیرا نردبان ترقی را پله‌پله باید طی کرد. از تغییر سازمان درصورت بروز موانع نهراسید؛
- پس از انتخاب هدف، به دیگران مخصوصاً مردان اجازه ندهید شما را بترسانند. هنگامی که یک زن دارای پیشنهادات سازنده است، وی باید با تلاش ثابت کند همانند یک مرد درست می‌گوید؛
- حمایت خانواده را کسب کنید؛
- زنان گاهی اوقات می‌توانند بدترین دشمن