

2-KEÏC

Deutsche Telekom boshqaruv o`rinlariga ko`proq ayollarni olib kelish maqsadiga erishish uchun nima qilmoqda? Kompaniya bajarayotgan harakatlardan biri universitetni bitirgan ayollarni ishga olishni oshirish va yaxshilashdir. Aslini olib qaraganda, kompaniya kamida rahbar rivojlanish dasturlarida 30% o`rinlar ayollar tomonidan egallanishini taminladi.

Kompaniya tomonidan amalga oshirilayotgan boshqa qadamlar ish muhiti va ish-uy muammolari atrofida aylanadi. Kompaniya o`zining “parental-leave” dasturlarini kengaytirishni va menedjerlar uchun yanada moslashuvchan ish soatlarini tanishtirishni reja qilmoqda. Hozirda, kompaniya menedjerlarining 1% idan kamrog`i to`liqsiz ish kunida ishlaydilar. Qo`shimchasiga, kompaniya bolalarga qarash dasturlaridagi ish o`rinlarini ikki barobar oshirishni reja qilmoqda.

Savollar:

1. Deutsche Telekom qo`llayotgan “qvota” yondashuvi haqida nima deb o`ylaysiz? Bu kabi yondashuvning qanday foydali va zararli jihatlari bor?

2. Deutsche Telekom ayol universitet bitiruvchilarini ishga olishda qanday muammolarga duch kelishi mumkin? Qanday qilib ular bu muammolarga yondoshadilar?

3. Kompaniya ish-oila dasturlaridagi o`zgarishlarni taklif qilayotib qanday muammolarga duch kelishi mumkin? Yana, qanday qilib ular bu muammolarga yondoshadilar (murojot qiladilar)?

4. Bobda muhokama qilingan qanday ishdagi xilma-xil tashabbuslar Deutsche Telekom uchun munosib bo`lishi mumkin? Bu tashabbuslarni amalga oshirayotganda nimalar taqazo etiladi?