Manpower

Badanie *Kobiety na kierowniczych stanowiskach* Polska i świat – wyniki

Badanie Manpower *Kobiety na kierowniczych stanowiskach* zostało przeprowadzone w lipcu 2008 r. w celu poznania opinii dotyczących kobiet pełniących funkcje kierownicze oraz postrzegania możliwości awansu kobiet w strukturach firm. Globalnie w badaniu udział wzięło 29 000 kierowników i dyrektorów w 33 krajach. W badaniu w Polsce przeprowadzono wywiady z 528 respondentami, wśród których znalazło się 358 kobiet i 170 mężczyzn. Ankietowani odpowiedzieli na 7 pytań dotyczących kobiet na kierowniczych stanowiskach.

Wnioski z wyników badania

40% respondentów w Polsce uważa, że nie ma żadnej zależności pomiędzy płcią a byciem dobrym kierownikiem. Na świecie tego zdania jest 44% ankietowanych.

W Polsce, według 40% ankietowanych płeć nie ma związku z byciem dobrym szefem. Dla 30% badanych lepszym przełożonym okazał się mężczyzna. Opinie kobiet i mężczyzn są zbliżone; sądzi tak odpowiednio 30% i 29% badanych. Dla 15% badanych lepsi menedżerowie to kobiety, tak uważa 17% kobiet i 9% mężczyzn.

Globalnie, 44% wszystkich respondentów deklaruje, że płeć nie ma wpływu na bycie dobrym kierownikiem. Jednak prawie jedna czwarta ankietowanych odpowiada, że z ich doświadczenia wynika, że lepszymi kierownikami są mężczyźni. Ankietowani mężczyźni przyznają, że lepszymi menedżerami są mężczyźni – 28%, natomiast kobiety uznają, że lepiej na stanowisku kierownika radzą sobie kobiety – 24%.

W porównaniu regionalnym, respondenci z obu Ameryk twierdzą, że lepszymi kierownikami są kobiety – 26% niż mężczyźni – 22%. Reprezentanci regionu Azja-Pacyfik deklarują, że mężczyźni – 34% lepiej sprawdzają się na kierowniczych stanowiskach niż kobiety – 13%. Ankietowani z regionu Europa, Bliski Wschód, Afryka (EMEA) przyznają, że z ich doświadczenia wynika, że lepszymi menedżerami są mężczyźni – 18% niż kobiety – 15%.

Z Twojego doświadczenia wynika, że lepszymi kierownikami są kobiety czy mężczyźni?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Mężczyźni	29%	30%	30%	28%	21%	24%
Kobiety	9%	17%	15%	11%	24%	18%
Moimi przełożonymi byli tylko mężczyźni	16%	12%	13%	16%	9%	12%
Moimi przełożonymi były tylko kobiety	1%	2%	2%	1%	2%	2%
Płeć nie ma znaczenia	45%	39%	40%	44%	44%	44%

Według ponad połowy respondentów w Polsce, potencjał zawodowy kobiet jest ograniczony przez obowiązki związane z macierzyństwem. Na świecie wynik jest podobny, tę opinię podziela 48% badanych.

52% respondentów w Polsce twierdzi, że potencjał zawodowy kobiety jest ograniczony przez obowiązki związane z macierzyństwem, z czego 55% stanowią kobiety, a 46% – mężczyźni. Według 41% ankietowanych, 46% mężczyzn i 38% kobiet, obowiązki związane z posiadaniem rodziny nie wpływają na ograniczenie potencjału zawodowego kobiet.

Na świecie podejście respondentów do kwestii macierzyństwa jako czynnika ograniczającego potencjał zawodowy kobiet jest rozbite prawie tak samo, jeśli chodzi o odpowiedzi kobiet i mężczyzn. 48% ankietowanych uważa, że potencjał zawodowy kobiet jest ograniczony przez obowiązki związane z macierzyństwem, a 44% twierdzi, że fakt wychowywania dzieci nie wpływa na ograniczenie potencjału zawodowego kobiet.

W regionie obu Ameryk, respondenci ze wszystkich 8 badanych państw uważają, że obowiązki związane z macierzyństwem nie mają negatywnego wpływu na potencjał zawodowy kobiet. Azja-Pacyfik to region, w którym respondenci w 5 na 8 badanych krajów są zdania, że potencjał zawodowy kobiet jest ograniczany z powodu obowiązków związanych z macierzyństwem. W regionie EMEA, ankietowani z 14 na 17 krajów są przekonani, że potencjał zawodowy kobiet jest ograniczany przez obowiązki związane z macierzyństwem.

Czy Twoim zdaniem potencjał zawodowy kobiet jest ograniczony przez obowiązki związane z macierzyństwem?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Tak	46%	55%	52%	48%	48%	48%
Nie	46%	38%	41%	42%	46%	44%
Brak zdania	8%	7%	7%	10%	6%	8%

64% ankietowanych w Polsce i 72% na świecie zna pracujące mamy zajmujące wyższe stanowiska kierownicze.

64% respondentów w Polsce, 65% mężczyzn i 63% kobiet, deklaruje, że zna kobiety zajmujące wyższe stanowiska kierownicze i będące jednocześnie matkami. Jeden na trzech ankietowanych nie zna takich przypadków.

Na świecie 72% ankietowanych zna kobiety, które zajmują wyższe stanowisko kierownicze i są jednocześnie matkami. To deklaracja 67% ankietowanych w badaniu mężczyzn i 75% kobiet.

Większość respondentów z 32 na 33 badane kraje deklaruje, że zna pracujące mamy zajmujące jednocześnie wyższe kierownicze stanowiska. Warto zwrócić uwagę, że dużo barier czeka na pracujące mamy w Japonii, gdzie 72% ankietowanych nie zna kobiet, które piastują wyższe stanowiska kierownicze i jednocześnie są matkami.

Czy znasz kobiety, które zajmują wyższe stanowiska kierownicze i jednocześnie są matkami?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Tak	65%	63%	64%	67%	75%	72%
Nie	33%	35%	34%	29%	23%	26%
Brak zdania	2%	2%	2%	4%	2%	2%

Zdecydowanie większa liczba respondentów w Polsce i na świecie nie wierzy, że zasady parytetu w obsadzaniu wyższych stanowisk kierowniczych w czołowych firmach będą kiedykolwiek brane pod uwagę.

W Polsce 36% respondentów uważa, że kobiety nigdy nie będą zajmowały 50% i więcej wyższych stanowisk kierowniczych w czołowych firmach. Sceptycyzm w tej kwestii przejawiają zarówno kobiety – 37%, jak i mężczyźni – 34%.

Na świecie 48% respondentów uważa, że kobiety nigdy nie będą zajmowały 50% i więcej wyższych stanowisk kierowniczych w dużych firmach. Tego zdania jest 50% mężczyzn i 46% kobiet.

Deklaracje respondentów we wszystkich regionach cechuje podobny sceptycyzm. 58% ankietowanych w obu Amerykach, 46% respondentów z regionu Azja-Pacyfik oraz 40% pracodawców z EMEA uważa, że kobietom nigdy nie uda się zajmować co najmniej 50% wyższych stanowisk kierowniczych w czołowych przedsiębiorstwach.

Ile Twoim zdaniem czasu musi minąć, aby kobiety zajmowały, co najmniej 50% wyższych stanowisk kierowniczych w czołowych firmach w Polsce?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Mniej niż 10 lat	15%	22%	20%	14%	18%	16%
Od 10 do 20 lat	13%	19%	17%	18%	20%	20%
Więcej niż 20 lat	8%	4%	6%	6%	5%	6%
Trudno powiedzieć kiedy	6%	2%	4%	3%	3%	3%
Nigdy nie będzie takiej sytuacji	34%	37%	36%	50%	46%	48%
Brak zdania	24%	16%	17%	9%	8%	7%

Aspiracje zawodowe kobiet i mężczyzn różnią się, zarówno w Polsce jak i na świecie.

Wśród osób biorących udział w badaniu w Polsce, najwięcej – 31% aspiruje do osiągnięcia poziomu kierownika lub kierownika działu w firmie średniej wielkości. Do tej grupy aspiruje największy procent kobiet – 40%. Z kolei najwięcej mężczyzn – 51% zainteresowanych jest sprawowaniem stanowiska wyższej kadry zarządzającej (np. wiceprezes, dyrektor zarządzający, właściciel firmy itp.).

Globalnie, największa liczba ankietowanych – 29% wskazuje, że ich docelowe plany zawodowe sięgają szczebla wyższej kadry zarządzającej (np. wiceprezes, dyrektor zarządzający, właściciel firmy itp.). 37% tej grupy stanowią mężczyźni, 22% to kobiety.

Manpower

Najwięcej kobiet – 27% ankietowanych, chciałoby docelowo pełnić rolę kierownika lub kierownika działu w firmie średniej wielkości. Kobiety nie aspirują często do zajmowania najwyższych stanowiskach zarządzających (prezes, dyrektor finansowy, dyrektor IT itp.). 12% kobiet wskazuje ten szczebel jako poziom kariery, który docelowo chciałyby osiągnąć. 19% mężczyzn deklaruje, że aspiruje do najwyższego szczebla zarządzającego.

Jaki jest najwyższy szczebel kierowniczy, do którego aspirujesz?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Najwyższe stanowiska zarządzające (prezes, dyrektor finansowy, dyrektor IT itp.)	22%	6%	11%	19%	12%	15%
Wyższa kadra zarządzająca (np. wiceprezes, dyrektor zarządzający, właściciel firmy itp.)	51%	18%	28%	37%	22%	29%
Dyrektor (mała/ średnia firma) lub kierownik działu w dużej firmie	11%	15%	14%	19%	19%	19%
Kierownik lub kierownik działu w firmie średniej wielkości	12%	40%	31%	18%	27%	22%
Pracownik szeregowy	4%	21%	16%	6%	17%	12%
Brak zdania	0%	0%	0%	1%	3%	3%

Najwięcej respondentów, w Polsce i na świecie, osiągnęło poziom stanowiska, do którego aspiruje lub spodziewa się go osiągnąć w aktualnym miejscu pracy.

W Polsce, 70% ankietowanych oczekuje, że osiągnie poziom stanowiska, do którego aspiruje lub spodziewa się go osiągnąć w aktualnym miejscu pracy. Wśród tej grupy jest 84% mężczyzn i 64% kobiet. Co piąty ankietowany w Polsce jest innego zdania. 24% kobiet i 13% mężczyzn nie oczekuje awansu w aktualnym miejscu pracy.

61% respondentów na świecie oczekuje, że osiągnie lub już osiągnęła poziom stanowiska, do którego aspiruje w swoim aktualnym miejscu zatrudnienia. Uważa tak 67% mężczyzn i 56% kobiet. Co trzeci ankietowany na świecie nie spodziewa się awansu w obecnym miejscu zatrudnienia.

Czy spodziewasz się, że osiągniesz ten szczebel lub już pracujesz na tym szczeblu w swoim aktualnym miejscu zatrudnienia?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Tak	84%	64%	70%	67%	56%	61%
Nie	13%	24%	21%	26%	37%	32%
Brak zdania	3%	12%	9%	5%	5%	5%
Nie dotyczy	0%	0%	0%	2%	2%	2%

Manpower

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni rozważali możliwość założenia firmy i rezygnację z kontynuowania kariery zawodowej.

W Polsce 66% respondentów byłaby gotowa do założenia firmy i rezygnacji z kontynuowania kariery w aktualnym miejscu pracy. 85% mężczyzn i 58% kobiet rozważało taką możliwość.

Na świecie 59% ankietowanych brało pod uwagę możliwość założenia firmy i rezygnację z kontynuowania kariery zawodowej. 40% respondentów twierdzi, że nie brała takiej alternatywy pod uwagę.

Zdecydowana większość mężczyzn – 68% nie wyklucza założenia firmy. 51% kobiet rozważyłoby rezygnację z aktualnej pracy na rzecz rozpoczęcia własnej działalności. Ten wynik wydaje się być kolejnym argumentem na rzecz wagi inicjatyw podejmowanych przez rządy i skierowanych do kobiet zakładających swoje firmy będących siłą napędową rozwoju gospodarek.

Większa część respondentów z 25 na 33 badane kraje twierdzi, że rozważa założenie własnej firmy. Respondenci z regionu Azja-Pacyfik są mniej gotowi do podejmowania ryzyka związanego z własną działalnością.

Czy założenie firmy i rezygnacja z kontynuowania kariery w aktualnym miejscu pracy to alternatywa brana przez Ciebie pod uwagę?

	Polska			Świat		
	Mężczyźni	***Kobiety***	***Ogółem***	***Mężczyźni***	***Kobiety***	***Ogółem***
Tak	85%	58%	66%	68%	51%	59%
Nie	15%	42%	34%	32%	48%	40%
Nie dotyczy	0%	0%	0%	0%	1%	1%

O badaniu

Pytania zadane w badaniu

1. Z Twojego doświadczenia wynika, że lepszymi kierownikami są kobiety czy mężczyźni?
2. Czy Twoim zdaniem potencjał zawodowy kobiet jest ograniczony przez obowiązki związane z macierzyństwem?
3. Czy znasz kobiety, które zajmują wyższe stanowiska kierownicze i jednocześnie są matkami?
4. Ile Twoim zdaniem czasu musi minąć, aby kobiety zajmowały, co najmniej 50% wyższych stanowisk kierowniczych w czołowych firmach w Polsce?
5. Jaki jest najwyższy szczebel kierowniczy, do którego aspirujesz?
6. Czy spodziewasz się, że osiągniesz ten szczebel lub już pracujesz na tym szczeblu w swoim aktualnym miejscu zatrudnienia?
7. Czy założenie firmy i rezygnacja z kontynuowania kariery w aktualnym miejscu pracy to alternatywa brana przez Ciebie pod uwagę?

Respondenci w liczbach i metryczka

W badaniu zgromadzono odpowiedzi 29 169 dyrektorów oraz kierowników z 33 krajów. 48% respondentów to mężczyźni, 52% to kobiety.

Wiek: 18% – poniżej 30. roku życia; 28% – 30-39 lat; 27% – 40-49 lat; 18% – 50-59 lat; 6% – powyżej 60. roku życia; 3% – odmowa odpowiedzi.

Wykształcenie: 34% – wyższe (licencjat); 29% – wyższe techniczne; 18% – średnie; 14% – wyższe (magisterium); 1% – tytuł doktora; 4% – odmowa odpowiedzi.

W ujęciu regionalnym, 29% ankietowanych pochodzi z 8 krajów w regionie Ameryki Północnej i Ameryki Południowej, 33% – z 8 krajów z regionu Azja-Pacyfik i 38% z 17 krajów z regionu Europa, Bliski Wschód i Afryka. Lista krajów biorących udział w ankiecie wraz z liczbą respondentów z danego rynku znajduje się poniżej:

Argentyna	506	Kostaryka	391
Australia	2405	Meksyk	3002
Austria	497	Niemcy	739
Belgia	657	Norwegia	487
Chiny	1611	Nowa Zelandia	770
Czechy	596	Peru	433
Francja	813	Polska	528
Grecja	493	Republika Południowej Afryki	535
Gwatemala	362	Rumunia	563
Hiszpania	706	Singapur	625
Holandia	558	Stany Zjednoczone	2000
Hongkong	402	Szwajcaria	621
Indie	2234	Szwecja	532
Irlandia	560	Tajwan	503
Japonia	1044	Wielka Brytania	1606
Kanada	1087	Włochy	703
Kolumbia	600		

O Manpower Polska

Manpower Polska Sp. z o.o. istnieje na polskim rynku od marca 2001 r. Pod marką Manpower w Polsce działa prawie 50 agencji. W chwili obecnej usługi Manpower w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację pracowników stałych, zatrudnienie zewnętrzne oraz doradztwo personalne. Z grupy Manpower, w Polsce obecne są również Manpower Professional, Right Management i Elan. Więcej informacji na temat Manpower można znaleźć pod adresem www.manpower.pl.