

Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: luiza_nowicka@parp.gov.pl

tel.: 880 524 959

Informacja prasowa

Warszawa, 17.10.2022 r.

Czy płeć ma znaczenie na stanowiskach kierowniczych? Fundusze Europejskie na podnoszenie kompetencji menadżerskich

W badaniu przeprowadzonym przez LiveCareer aż 78% Polaków stwierdziło, że płeć nie powinna mieć znaczenia przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych w firmach. Chociaż coraz więcej kobiet pnie się wysoko po szczeblach kariery, to dane pokazują, że większość wysokich stanowisk obsadzana jest przez mężczyzn. Czy kobiety i mężczyźni różnią się stylem zarządzania i czy płeć ma wpływ na to, jakim jest się szefem? Na jakie wsparcie z Funduszy Europejskich mogą liczyć menadżerowie?

Polska zajmuje drugie miejsce w UE pod względem udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych. Według Eurostatu kobiety w Polsce zajmowały 44% stanowisk na stanowiskach kierowniczych w III kwartale 2020 roku. Polskę wyprzedziła pod tym względem tylko Łotwa (45%). Średnia dla całej UE wyniosła natomiast 34%, choć kobiety stanowią prawie połowę wszystkich zatrudnionych (46%). Najniższy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych odnotowano w Chorwacji (24%), Holandii (26%) i na Cyprze (27%).

Sytuacja wygląda już inaczej, jeśli chodzi o kobiety na stanowiskach prezesów i członków zarządu. Z analizy danych z KRS przeprowadzonej przez wywiadownię gospodarczą Dun & Bradstreet wynika, że w 2021 r. liczba kobiet na stanowiskach prezesów wynosiła 19,5%, a członków zarządów 25%. Oznacza to, że aż 80% stanowisk prezesów i 75% stanowisk członków zarządu zajmują mężczyźni. Eksperci z firmy doradczej Deloitte podkreślają jednak, że Polska jest obecnie jednym z nielicznych krajów na świecie, który może pochwalić się wzrostem reprezentacji kobiet w radach nadzorczych. Zauważalne są także zmiany na najwyższych stanowiskach – prezesów czy dyrektorów zarządzających. Z siódmej edycji raportu „Women in the boardroom: A global perspective” wydanego w 2022 r., wynika, że 11,6% kobiet stoi na czele rad nadzorczych spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, a 5,1% piastuje stanowisko prezesa zarządu. Cztery lata wcześniej było to odpowiednio 8,7% i 6% kobiet. Wyniki badania w ujęciu globalnym pokazują, że udział mężczyzn na kierowniczych stanowiskach jest jeszcze większy. Na świecie odsetek kobiet stojących na czele rad nadzorczych wynosi jedynie 6,7%, a funkcję

prezeski obejmuje obecnie 5%. Kobiety najczęściej awansują na wysokie stanowiska zarządcze w branży finansowej. Trend ten jest widoczny zarówno w Polsce (27,2%), jak i na świecie (21,2%).

Jakie są przeszkody na ścieżce zawodowej kobiet?

W raporcie PARP „Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn” z 2020 r. podkreślono, że nadmierne obciążenie obowiązkami domowymi stanowi główną barierę aktywności zawodowej kobiet. Obok niemożności znalezienia równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym, innym czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową kobiet jest nieadekwatność ich wykształcenia do wyzwań współczesnego rynku pracy. Chociaż większość osób z wykształceniem wyższym stanowią kobiety, to najczęściej planując swoją karierę zawodową, wybierają one mniej atrakcyjne kierunki, niezwiązane z zawodami przyszłości. Aktywność kobiet na rynku pracy utrudniają także funkcjonujące w społeczeństwach stereotypy płci, które sprawiają, że same kobiety obawiają się aplikować na atrakcyjne stanowiska, zaniżając wartość posiadanych przez siebie kompetencji. Z kolei kobiety aktywne zawodowo borykają się ze zrodzonymi ze stereotypów uprzedzeniami, a także przejawami dyskryminacji bezpośredniej – czy to na etapie rekrutacji, czy też później w zatrudnieniu. Napotykają na trudności w dostępie do szkoleń, rzadziej awansują, sporadycznie piastują najwyższe i najlepiej płatne stanowiska w hierarchii firmowej. Nawet będąc na najwyższych szczeblach kariery, zarabiają znacznie mniej niż mężczyźni o porównywalnych kompetencjach.

Jak wynika z raportu Hays Poland „Kobiety na rynku pracy 2022”, 53% kobiet i 28% mężczyzn napotkało w toku kariery przeszkody wynikające z ich płci. Specjalistki i menadżerki częściej niż mężczyźni doświadczają sytuacji, w których o ich szansach zawodowych decydują nieuświadomione uprzedzenia, stereotypy lub dyskryminujące praktyki. Uczestniczki badania najczęściej mierzyły się z przypadkami faworyzowania mężczyzn (55%), kierowaniem się stereotypami w decyzjach o zatrudnieniu i awansie (53%), zakładaniem ich mniejszej dyspozycyjności (48%) oraz brakiem zaufania do kwalifikacji (42%). Kobiety pełniące funkcje kierownicze, niejednokrotnie spotykają się z negatywnymi i krzywdzącymi opiniami na temat „kobiecego stylu zarządzania”, stereotypowo postrzeganego jako zbyt emocjonalny, z nadmierną skłonnością do kompromisów i brakiem posłuchu wśród podwładnych. Polki chętnie aspirują do objęcia ról menadżerskich, jednak częściej natrafiają na przeszkody na drodze do objęcia pierwszego w karierze stanowiska menedżerskiego. Oprócz krzywdzących stereotypów wymieniają m.in. postrzeganie ich kandydatur przez pryzmat – nawet teoretycznego – macierzyństwa oraz konieczność przecierania szlaków w branżach lub firmach, w których kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowiły wyjątki.

Polacy uważają, że płeć nie powinna mieć znaczenia przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych

W badaniu przeprowadzonym przez LiveCareer w 2021 r. aż 78% Polaków stwierdziło, że płeć nie powinna mieć znaczenia przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych w firmach. Spośród pozostałych

22% badanych, którzy mają inne zdanie, najwięcej (ok. 38%) odpowiada, że w pewnych branżach lepszymi szefami są mężczyźni, a w innych – kobiety. Kolejne 37% osób w tej grupie twierdzi, że lepszymi szefami są mężczyźni, a co czwarta – że kobiety. Ponad 67% badanych ma pozytywne nastawienie do zatrudniania kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmach, w których pracują. Dotyczy to głównie pracowników małych i średnich firm (kolejno 75% i 80%) oraz osób, które pracowały już w zespole zarządzanym przez kobietę (około 72% pozytywnych reakcji w tej grupie). Ponad 82% respondentów, których przełożoną jest kobieta, dobrze ocenia jej umiejętności zarządzania zespołem (z czego 36% ocenia je bardzo wysoko). 46% badanych uważa, że w Polsce potrzebujemy więcej kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmach. Co ciekawe, 23% badanych zadeklarowało, że gdyby prowadziło własną firmę i szukało współnika, bardziej zaufałoby kobiecie, zaś 17% mężczyźnie.

Raport firmy Assessment Systems Poland „Obraz polskiego menadżera” z 2018 r. pokazuje, że skojarzenia dotyczące kobiet i mężczyzn jako szefów nie do końca mają odzwierciedlenie w rzeczywistości. Raport potwierdza bowiem, że płeć nie wpływa na sposób zarządzania. Aby osiągnąć sukces zawodowy, ważniejsze jest dopasowanie do kultury organizacyjnej, a także osobisty potencjał i reputacja. Badania, w których wzięło udział 3542 polskich menadżerów pracujących w średnich i dużych firmach o polskim i międzynarodowym kapitale, nie wykazały istotnych różnic w osobowości i stylu zarządzania menadżera kobiety i menadżera mężczyzny. Niezależnie od płci, menadżerowie są bardzo dobrze wykształceni, mają wysokie kompetencje zawodowe, podobne ambicje oraz zdolności. Badania wykazały jedynie nieznaczne różnice w cechach osobowości i motywatorach kobiet i mężczyzn szefów.

Opis uniwersalnych kompetencji menadżerskich

W „Opisie uniwersalnych kompetencji menadżerskich”, opublikowanym przez PARP, wyróżnia się 6 grup kluczowych kompetencji menadżerskich. Opis ten sporządzono w oparciu o krytyczną analizę literatury, raportów z badań i praktycznych modeli kompetencyjnych oraz analizę ekspercką zgromadzonego materiału. W zaproponowanym modelu wyszczególniono grupy kompetencji oraz poszczególne kompetencje w ramach grupy. Opisane w dokumencie kompetencje mają bardzo duże znaczenie dla efektywnego pełnienia roli menadżera, bez względu na jego płeć.

Model kompetencji menadżera MŚP obejmuje takie zakresy jak:

1. **Orientacja strategiczna** – określanie celów i priorytetów, analiza strategiczna, kształtowanie wizerunku, przedsiębiorczość, innowacyjność.
2. **Zarządzanie przedsiębiorstwem** – prowadzenie działalności gospodarczej (obszar prawny i administracyjny), zarządzanie jakością, zarządzanie finansami, zarządzanie procesami, zarządzanie zmianą, zarządzanie wiedzą, zarządzanie relacjami z klientami.
3. **Skuteczność menadżerska** – rozwiązywanie konfliktów, podejmowanie decyzji, orientacja na cel, radzenie sobie ze stresem, rozwiązywanie problemów.

4. **Przywództwo** – inspirowanie i budowanie zaangażowania, budowanie relacji ze współpracownikami, kształtowanie kultury organizacyjnej, tworzenie i upowszechnianie wizji, wywieranie wpływu, etyczność i moralność.
5. **Zarządzanie zespołem** – pozyskiwanie pracowników, ocena pracowników, rozwój pracowników, motywowanie pracowników, delegowanie zadań i uprawnień.
6. **Komunikacja i wykorzystanie informacji** – efektywna komunikacja, negocjowanie, prezentacja, wyszukiwanie, analiza i wykorzystanie informacji, wykorzystanie technologii IT w procesie komunikacji.

Polscy menadżerowie mogą rozwijać swoje kompetencje dzięki Funduszom Europejskim

Podniesienie wymienionych wyżej kompetencji umożliwia konkurs Akademia Menadżera MŚP, organizowany przez PARP w ramach Programu Wiedza Edukacja Rozwój (POWER) finansowanego z Funduszy Europejskich.

– Celem Akademii jest dofinansowanie szkoleń i doradztwa dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorców w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, w tym zasobami ludzkimi. Dofinansowanie można przeznaczyć na usługi doradcze i szkoleniowe wybrane z Bazy Usług Rozwojowych, które są odpowiedzią na zdiagnozowane potrzeby przedsiębiorstw i luki kompetencyjne kadry zarządzającej. Wsparcie w ramach Akademii Menadżera MŚP mogą otrzymać właściciele firm z sektora mikro, małych i średnich firm, kadra menadżerska tych firm, a także osoby, które są przewidziane do objęcia stanowiska kierowniczego w niedalekiej przyszłości – podkreśla **Aleksandra Berg-Koza**, zastępca dyrektora Departamentu Rozwoju Kadr w Przedsiębiorstwach w PARP.

Usługi rozwojowe, z których może skorzystać przedsiębiorstwo, to takie, które odpowiadają na potrzeby wynikające z diagnozy oraz mieszczą się w Opisie uniwersalnych kompetencji menadżerskich. Wsparcie wynosi do 80% wartości projektu. Nabór zgłoszeń trwa do 31 marca 2023 r.

Do 30 czerwca 2023 r. prowadzony jest natomiast nabór do konkursu Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji. Celem działania jest dofinansowanie (również za pośrednictwem operatorów) wsparcia szkoleniowego i doradczego dla mikro, małych lub średnich przedsiębiorców w obszarze zarządzania przedsiębiorstwem w zakresie transformacji cyfrowej. W konkursie mogą wziąć udział właściciele i współwłaściciele zarządzający MMŚP (aktywnie biorący udział w zarządzaniu), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych oraz pracownicy, wobec których właściciele mają plany związane z awansem na stanowisko kierownicze. Nabór wniosków jest prowadzony przez Operatorów. Wsparcie wynosi do 80% wartości projektu i może sięgać maksymalnie 150 000 zł. Całkowita kwota środków na dofinansowanie projektów to 54 mln złotych. Usługi rozwojowe muszą wynikać z analizy potrzeb rozwojowych firmy w zakresie

cyfryzacji oraz mieścić się w Opisie kompetencji menadżerskich w zakresie cyfryzacji, który obejmuje:

- Zarządzanie transformacją cyfrową
- Opracowanie modelu biznesowego
- Zarządzanie zmianą
- Zarządzanie produktem
- Przywództwo i zarządzanie zespołami w wirtualnym środowisku
- Marketing w gospodarce cyfrowej
- Sprzedaż w gospodarce cyfrowej
- Przedsiębiorczość technologiczna
- Bezpieczeństwo cyfrowe
- Zarządzanie cyfryzacją w inteligentnej fabryce
- Zarządzanie procesami w transformacji cyfrowej
- Zarządzanie zintegrowanymi danymi

– Na uwagę przedsiębiorców zasługuje także autorski program szkoleniowo–doradczy PARP – Akademia Menadżera Innowacji (AMI). To jedyny na polskim rynku program szkoleniowo–doradczy, którego celem jest stworzenie zespołu odpowiedzialnego za innowacje w firmie oraz wyposażenie menadżerów i pracowników w kompetencje niezbędne do zarządzania procesem zmian. Firma biorąca udział w AMI może wykorzystać nawet 120 godzin doradztwa z wybranym przez siebie ekspertem, praktykiem, liderem lub mentorem z wdrażania i zarządzania innowacjami. Mikro, małe i średnie firmy biorące udział w AMI mogą otrzymać nawet 80 proc. dofinansowania – dodaje **Aleksandra Berg-Koza** z PARP.

Dofinansowanie przeznaczone jest na usługi szkoleniowe w formie 2-dniowych zjazdów oraz na usługi doradcze w formie indywidualnych spotkań z przedstawicielami przedsiębiorstw/uczestnikami AMI. W zajęciach Akademii Menadżera Innowacji może wziąć udział od 2 do 4 uczestników będących pracownikami mikroprzedsiębiorstwa lub od 3 do 4 uczestników będących pracownikami małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Program AMI jest współfinansowany ze środków europejskich Programu Wiedza Edukacja Rozwój. Nabór do aktualnej edycji programu trwa do 18 listopada 2022 r.