



Warszawa, 6 marca 2020 r.  
Informacja prasowa

## **Wciąż tylko nielicznym kobietom udaje się wejść do zarządów – sytuacja Polek z branży finansowo-księgowej na rynku pracy**

***Aż 81 proc. respondentów badania Hays Poland wskazało, że najwyższe stanowiska w ich firmach zajmują mężczyźni. Wśród firm z branży finansowo-księgowej odsetek kobiet w zarządach wynosi 20 proc.***

Jak wynika z przeprowadzonego w 2019 r. badania Hays Poland ***Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność***, odsetek kobiet zarządzających firmami wzrósł z 15 proc. w 2018 r. do 18 proc. Ponadto z danych Eurostatu wynika, że w Polsce kobiety stanowią 21 proc. członków zarządów w największych spółkach publicznych. Choć w ciągu ostatnich pięciu lat udział ten wzrósł o 9 pp., jest to ciągle wynik poniżej unijnej średniej (26,7 proc.). I wciąż aż 81 proc. najwyższych stanowisk w firmach zajmują mężczyźni.

Podobnie jest w branży finansowo-księgowej, gdzie odsetek mężczyzn zarządzających firmami wynosi 80 proc.:

### **Płeć osoby zarządzającej firmą, w której pracujesz**

Kobieta	20%
Mężczyzna	80%
Nie wiem	0%

Reprezentacja kobiet na stanowiskach managerskich jest wyższa. Dla 54 proc. ankietowanych ze wszystkich branż bezpośrednim przełożonym jest mężczyzna, podczas gdy w branży finansowo-księgowej kobiety na stanowiskach menedżerskich stanowią 50 proc. kadry kierowniczej:

### **Płeć bezpośredniego przełożonego**

Kobieta	50%
Mężczyzna	48%
Brak przełożonego	2%

Kobiety dominują przy tym na stanowiskach specjalistek w ramach zespołów podległych managerom. W branży finansowo-księgowej 56 proc. respondentów wskazało, że większość ich współpracowników – członków zespołu – to kobiety:

### **Płeć członków zespołu, w którym pracujesz**

W większości kobiety	56%
W większości mężczyźni	20%
Równa liczba kobiet i mężczyzn	24%



## Kobiety mają coraz większy apetyt na sukces

Mniejszy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych może wynikać ze sposobu, w jaki firmy planują rozwój talentów oraz awanse w swoich strukturach. Często w rezultacie tych działań kobiety mają mniejsze szanse na realizację ambicji zawodowych oraz rozwój kariery.

W konsekwencji kobiety często mierzą niżej niż mężczyźni. Wynika to również z dotychczas zajmowanych przez nie stanowisk. Z badania Hays Poland wynika, że w 2019 r. kobiety były w podobnym stopniu zadowolone z zajmowanego obecnie stanowiska jak mężczyźni, jeśli spojrzeć na rynek pracy ogólnie. Ten pozytywny trend obserwowany jest już od 2018 r. Różnice w poziomie zadowolenia z zajmowanego stanowiska ujawniają się jednak w kontekście branży firmy. Kobiety związane z sektorem finansowo-księgowym nieco niżej oceniają swoją satysfakcję niż panie w innych branżach:

### Czy jesteś zadowolony/ zadowolona z poziomu obecnie zajmowanego stanowiska?

	Kobiety	Kobiety – branża finansowo-księgową	Mężczyźni
Bardzo zadowolony/a	16%	12%	20%
Zadowolony/a	54%	54%	46%
Trudno powiedzieć	20%	22%	22%
Niezadowolony/a	7%	10%	8%
Zdecydowanie niezadowolony/a	3%	2%	4%

Jednocześnie z roku na rok kobiety mają coraz większy apetyt na sukces. W 2019 r. panie, także w branży finansowo-księgowej, częściej niż mężczyźni wskazywały stanowisko dyrektorskie jako oznaczające dla nich sukces. To duża zmiana względem ubiegłych lat, kiedy to stanowiska liderów, dyrektorów i zarządzających wskazywane były najczęściej przez panów, podczas kiedy panie ograniczały swoje aspiracje do ról specjalistycznych, menedżerskich i związanych z kierowaniem niewielkim zespołem:

### Jaki poziom stanowiska musisz objąć, aby uważać siebie za osobę, która odniosła sukces?

	Kobiety		Kobiety – branża finansowo-księgową		Mężczyźni	
	Oznaczające sukces	Obecnie zajmowane	Oznaczające sukces	Obecnie zajmowane	Oznaczające sukces	Obecnie zajmowane
Praktykant/ Stażysta	0%	2%	0%	2%	0%	2%
Asystent	0%	5%	0%	6%	0%	4%
Specjalista	2%	24%	2%	30%	2%	16%
Samodzielny Specjalista	10%	25%	16%	28%	12%	25%
Menedżer/ Kierownik	34%	28%	28%	22%	22%	30%
Dyrektor	28%	10%	26%	6%	22%	12%
Dyr. Zarządzający/Prezes	14%	2%	12%	2%	24%	7%
Właściciel	10%	1%	12%	2%	14%	3%
Inne*	2%	3%	4%	2%	6%	1%

\* Wśród innych respondenci wymieniali stanowiska związane z ekspertyzą, nauką, rolę zarządczą oraz niezależne – np. doradca. Podkreślali również społeczny wymiar sukcesu, niezwiązanego z zajmowanym stanowiskiem oraz fakt, iż nazwa stanowiska ma drugorzędne znaczenie wobec zakresu obowiązków, odpowiedzialności oraz możliwości realizacji swojej ambicji.

Pozytywne zmiany względem zeszłego roku można zaobserwować w zakresie planowania ścieżki kariery. To w dużej mierze efekt rozwiązań wprowadzanych coraz chętniej przez firmy. W rezultacie odsetek pracowników – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – posiadających opracowany plan kariery sukcesywnie rośnie. W tym roku aż 76 proc. panów i 74 proc. pań



potwierdza, że posiada przynajmniej częściowo opracowaną ścieżkę zawodową, którą chce podążać. Wśród kobiet z branży finansowo-księgowej odsetek ten wynosi 76 proc.:

#### Czy masz opracowany plan rozwoju kariery?

Tak	50%
Nie	24%
Częściowo	26%

Odwaga w myśleniu o swojej karierze wynika z obserwowanego przez kobiety wsparcia ze strony organizacji. Firmy najczęściej wspierają rozwój swoich pracowników umożliwiając im udział w zewnętrznych kursach i szkoleniach. Pozytywnym sygnałem jest to, że kobiety otrzymują niemal taką samą, dużą szansę na kształcenie i zdobywanie nowych umiejętności jak mężczyźni:

#### Czy pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?

	Kobiety	Kobiety – branża finansowo-księgową	Mężczyźni
Tak	38%	32%	44%
Przynajmniej częściowo	28%	34%	27%
Nie	34%	34%	29%

Niestety w branży finansowo-księgowej możliwość uczestniczenia w kursach i szkoleniach, zarówno tych zewnętrznych jak i wewnętrznych, ma mniej kobiet – odpowiednio 56 i 46 proc.:

#### W jaki sposób pracodawca pomaga realizować Twój plan rozwoju?\*

	Kobiety	Kobiety – branża finansowo-księgową	Mężczyźni
Umożliwia uczestnictwo w zewnętrznych kursach i szkoleniach	70%	56%	72%
Oferuje doradztwo w zakresie planowania kariery lub mentoring	24%	26%	34%
Organizuje wewnętrzne szkolenia	55%	46%	52%
Dokonuje regularnej oceny moich wyników	58%	54%	68%
Przedstawia ścieżki kariery w organizacji i perspektywy awansu	32%	36%	37%
Inne**	10%	8%	14%

\* Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

Kobiety – równie często jak mężczyźni – starały się o promocję w 2019 r (odpowiednio 38 i 35 proc.). Otrzymywały ją również podobnie często jak mężczyźni (odpowiednio 18 i 20 proc. w trakcie 6-12 miesięcy poprzedzających datę wzięcia udziału w badaniu). Odsetek kobiet z branży finansowo-księgowej, które ubiegały się o awans wynosił jeszcze więcej, bo 40 proc. 18 procentom udało się uzyskać promocję (w trakcie 6-12 miesięcy poprzedzających datę wzięcia udziału w badaniu):

#### Czy w trakcie ostatnich 12 miesięcy ubiegałaś się o awans?

Tak	40%
Nie	60%

#### Kiedy ostatnio awansowałaś?

Mniej niż 6 miesięcy temu	22%
6-12 miesięcy temu	18%
1-2 lata temu	28%



2-5 lat temu

20%

## Kobiety na finansowym szczycie?

Wyniki badania Hays Poland zdają się wskazywać, iż jest szansa na to, że rynek pracy i świat finansów, także na poziomie zarządów firm, będzie bardziej sfeminizowany. Czy istnieje jednak na to jakaś recepta?

– *Firmy i organizacje powinny inwestować w kobiety, zapraszając je do udziału w różnych ciekawych, ale i trudnych projektach, które prowadzone są w firmie, pozwalając im w ten sposób rozwinąć skrzydła i zbudować pewność siebie. Dzięki temu powstaną kolejne pokolenia liderów, w których kobiety będą stanowiły znaczący odsetek* – mówi **Alicja Dworowska ACMA, CGMA**, Financial Accounting Director, Accelerated Enrollment Solutions.

Co więcej, w miarę postępującej automatyzacji i robotyzacji w świecie biznesu i finansów na znaczeniu będą zyskiwać kompetencje miękkie, które bardzo często są domeną kobiet.

– *Jak wynika z raportu przygotowanego przez World Economic Forum, na przestrzeni najbliższych lat zmieni się profil najbardziej pożądaných kompetencji pracowników. Już w tym roku na znaczeniu zyska między innymi inteligencja emocjonalna oraz elastyczność poznawcza. Dla specjalistów z dziedziny finansów zmieniające się środowisko stanowi ogromną szansę wyjścia poza dotychczasową, techniczną strefę komfortu i wykorzystania rozwijających się technologii jako sposobu na tworzenie wartości dla swoich organizacji* – mówi **Jakub Bejnarowicz**, dyrektor regionalny na Europę, CIMA.

– *Jednak jak okryliśmy opracowując wraz z KPMG International raport **Finance transformation: the human perspective**, u specjalistów z dziedziny finansów istnieje duża luka kompetencyjna nie tylko w zakresie umiejętności cyfrowych, ale także społecznych. Zaledwie 3 proc. dyrektorów finansowych uważa, że osoby piastujące funkcje finansowe w ich organizacjach posiadają obecnie niezbędne kompetencje. Dlatego muszą one doskonalić nowe umiejętności i kompetencje, aby być konkurencyjnymi w cyfrowym świecie. Muszą także rozwinąć swoje umiejętności społeczne i komercyjne, aby lepiej prowadzić narrację biznesu, generować nowe rozwiązania biznesowe oraz skutecznie współpracować z kolegami z całej organizacji i zewnętrznymi interesariuszami. W tym kobiety mogą wieść prym* – dodaje **Jakub Bejnarowicz**.

– *W tych zmiennych czasach finanse muszą inwestować w kapitał ludzki. Musimy zatrudniać osoby, które są nastawione na rozwój i które potrafią przystosować się do zmieniających się warunków otoczenia. Nie wystarczy być dobrym w Excelu i znać zasady rachunkowości, lecz trzeba mieć także tzw. organizacyjne IQ, tj. umiejętność adaptacji do zmian i odporność psychiczną na te zmiany* – potwierdza i dodaje **Alicja Dworowska**.

### Dodatkowe informacje:

Wyniki raportu Hays Poland **Kobiety na rynku pracy. Kompetencje i różnorodność** ze wszystkich branż dostępne są na stronie: [https://cloud.email.hays.com/PL\\_Kobiety2019](https://cloud.email.hays.com/PL_Kobiety2019)

---

*Założony w 1919 r. Chartered Institute of Management Accountants (Instytutu Rachunkowości Zarządczej CIMA) jest czołową i jednocześnie największą światową organizacją zrzeszającą specjalistów z dziedziny rachunkowości zarządczej. CIMA zrzesza ponad 232 000 członków i studentów ze 177 krajów, którzy zajmują kluczowe stanowiska w świecie biznesu. Członkowie i studenci CIMA pracują w przemyśle, handlu, sektorze publicznym i organizacjach non-profit. CIMA ściśle współpracuje z pracodawcami i sponsoruje nowatorskie badania, nieustannie aktualizując swoją ofertę kwalifikacji profesjonalnych i ustawicznego kształcenia zawodowego oraz ustanawiane przez siebie wymogi doświadczenia zawodowego. Dzięki temu Instytut pozostaje najchętniej wybieranym przez pracodawców dostawcą usług edukacyjnych wspierających*



**The Chartered  
Institute of  
Management  
Accountants®**

*rekrutację liderów biznesu wykształconych w zakresie finansów liderów biznesu. Profesjonalizm i etyka to wartości leżące u podstaw działalności CIMA, a każdy członek i słuchacz Instytutu zobowiązany jest do przestrzegania niezawodnych standardów. Taki model działania łączy uczciwość, wiedzę i doświadczenie z przemyślaną wizją rozwoju.*

*CIMA i American Institute of CPAs (AICPA) wspólnie stworzyły kwalifikację Chartered Global Management Accountant (CGMA). Tytuł CGMA – Chartered Global Management Accountant – ma wzmocnić globalne znaczenie profesji specjalisty ds. rachunkowości zarządczej. Desygnacja ta przyznawana jest najbardziej utalentowanym i zaangażowanym specjalistom ds. rachunkowości zarządczej, którzy – dzięki dyscyplinie i umiejętnościom – przyczyniają się do osiągnięcia trwałego sukcesu w biznesie.*

*AICPA i CIMA utworzyły ponadto Association of International Certified Professional Accountants (Międzynarodowe Stowarzyszenie Dyplomowanych Specjalistów ds. Rachunkowości), organizację reprezentującą branżę rachunkowości publicznej i zarządczej na całym świecie. Stowarzyszenie działa na rzecz interesu publicznego oraz rozwoju umiejętności zawodowych, kompetencji i szans zatrudnienia posiadaczy tytułów CPA, CGMA oraz innych specjalistów w dziedzinie finansów i rachunkowości na całym świecie.*

---