



Przywódczynie 3.0

Raport z badania ilościowego

CLUE PR
Luty 2022

Metodologia (*) i grupa docelowa

Próba i kryteria ogólne:

- n=**647** osób
- 50% kobiet, 50% mężczyzn
- próba ogólnopolska
- wiek **18+**
- **91%** ma stałą pracę
(7% pracuje dorywczo, 4% jest na urlopie rodzicielskim)
- **86%** pracuje na umowę o pracę
(7% pracuje na umowę zlecenie; 6% ma własną firmę / działalność)

Podgrupy:

- **„Liderzy”** – osoby, które pracują na stanowisku kierowniczym, dyrektorskim lub wyższym lub podejmują decyzje, które mają wpływ na firmę lub organizację lub zarządzają ludźmi lub kierują pracą co najmniej 1 osoby poza sobą lub podejmują decyzje, które dotyczą innych pracowników
(n=225, w tym n=113 kobiet i n=112 mężczyzn)
- **„Nie-Liderzy”** – osoby, które są samodzielnymi specjalistami i nie zarządzają ludźmi lub zajmują szeregowie stanowisko i nie mają wpływu na zarządzanie innymi ludźmi lub głównie wykonują polecenia przełożonych – sami mają małą decyzyjność
(n=422, w tym n=212 kobiet i n=210 mężczyzn)

(*) panel Ariadna, styczeń 2022, metoda CAWI



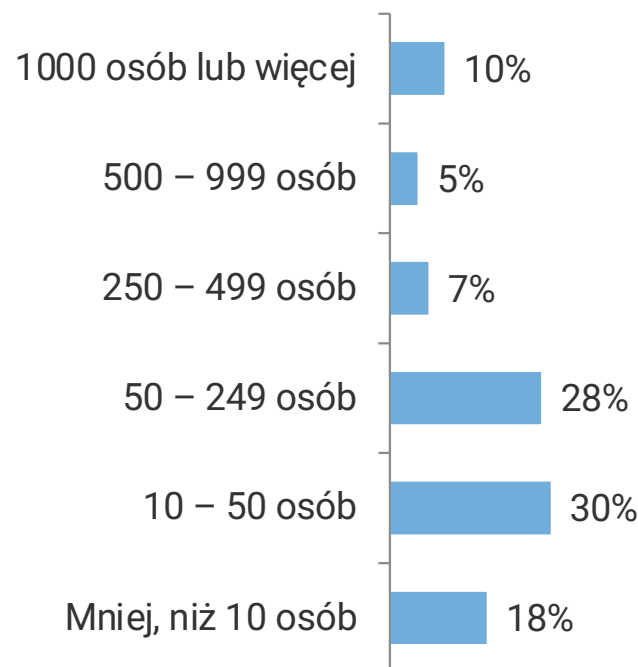
Specyfika Miejsca Pracy

Respondenci pracują w różnorodnych branżach. Ponad 3/4 w mikro, małych lub średnich przedsiębiorstwach.

Kluczowe branże

- 1 Handel hurtowy i detaliczny
- 2 Administracja
- 3 Produkcja
Usługi
Edukacja
- 4 Budownictwo
- 5 Transport i logistyka

Wielkość miejsca pracy



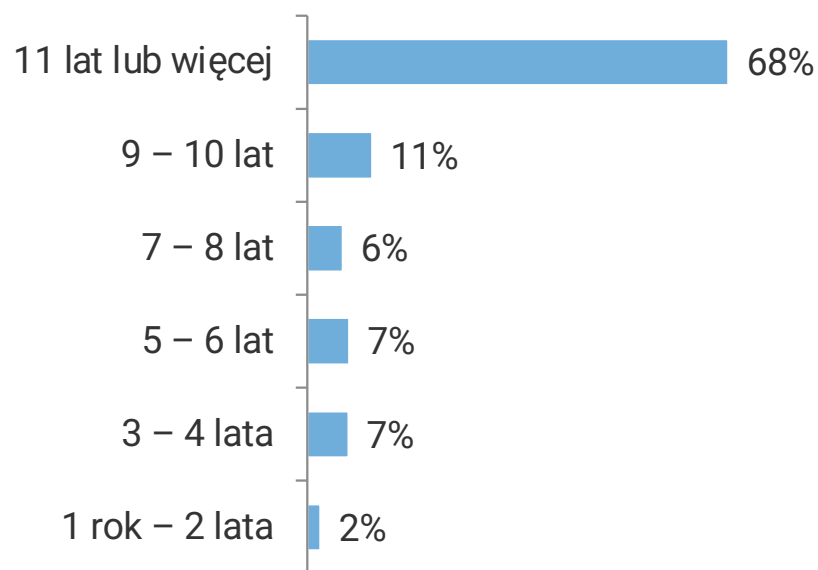
Baza: wszyscy (n=647)

S6. W jakiej branży pracujesz? Jeśli firma / organizacja pasuje do kilku branż, proszę wskazać główną.

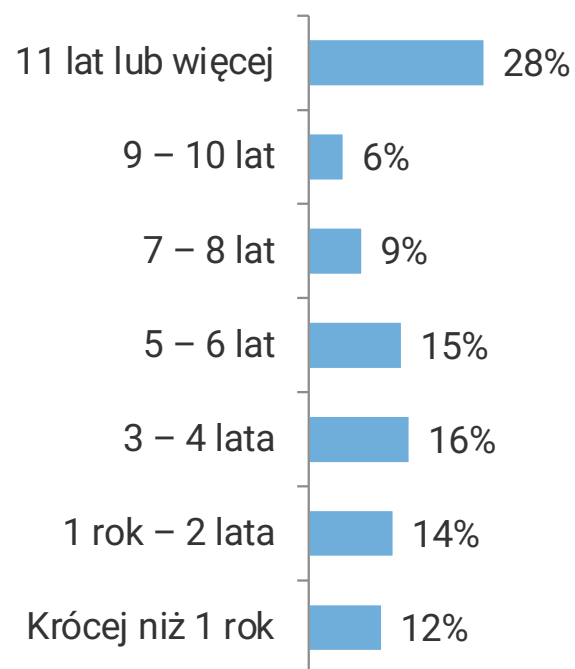
S7. Ile osób pracuje w Twoim miejscu pracy? Proszę wskazać przedział.

**Ponad 2/3 ma ponad 10-letni staż pracy.
Niemał 60% pracuje 5+ lat w obecnej firmie/organizacji.**

Staż pracy ogółem



W obecnej firmie



Baza: wszyscy (n=647)

S8. Od jak dawna pracujesz w obecnej pracy?

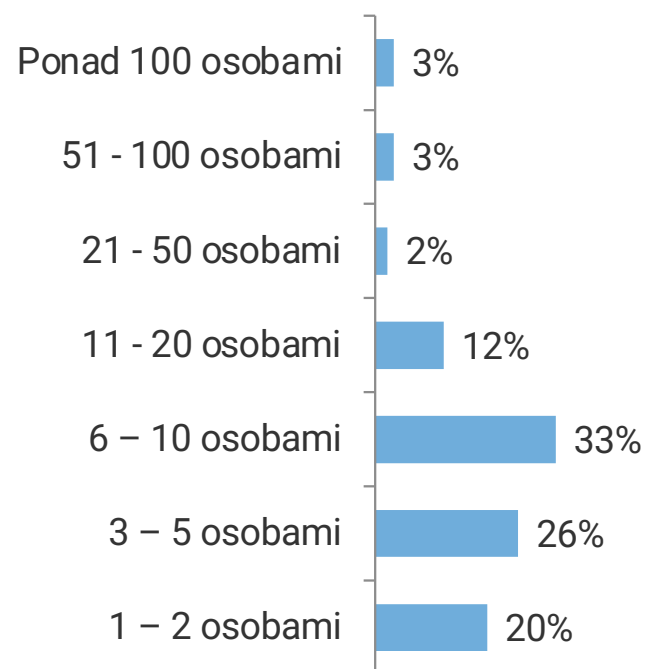
S9. A od jak dawna pracujesz w ogóle? Proszę wskazać swój całkowity staż pracy.

¼ ma stanowiska kierownicze+. Spośród tych, którzy zarządzają ludźmi, niemal 80% ma zespoły nie większe niż 10 osób.

Obecne stanowisko



Zarządzanie ludźmi



Baza: wszyscy (n=647)

Q1. Jakie jest Twoje obecne stanowisko?

JEŚLI S5=3 (ZARZĄDZA CO NAJMNIEJ 1 OSOBĄ POZA SOBĄ) (n=89) Q2. Iloma osobami zarządzasz obecnie?

The background of the slide is a photograph of a surveying instrument, likely a theodolite or level, mounted on a tripod. The instrument is silver and has a large circular lens at the top. Below the lens, there are various adjustment knobs and a small display screen. The background of the photograph is a blurred landscape with hills and a town. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the title text. A thin white vertical line is positioned to the left of the blue rectangle.

Percepcja roli i zachowań w pracy

Kluczowa rola określana jest jako wspierająca. Mężczyźni-liderzy częściej dostrzegają swoją przywódczą rolę

Rola/funkcja w pracy (top5)

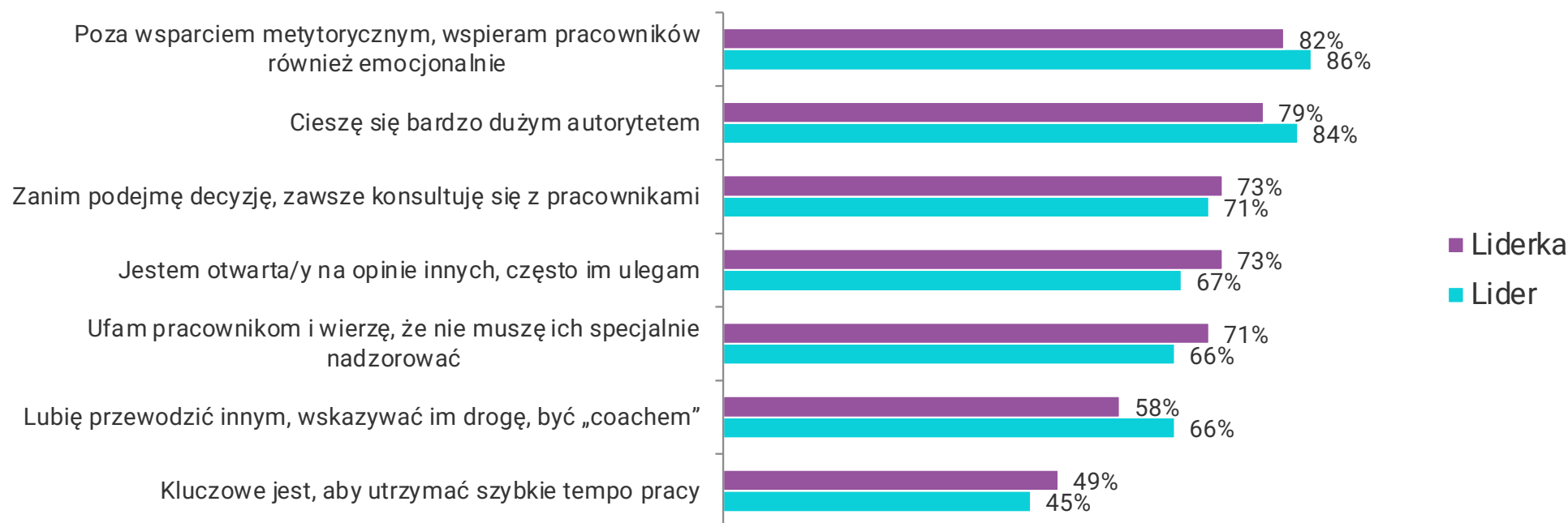
Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Wspierająca (54%)	Wspierająca (45%)	Wspierający (52%)	Szeregowy (41%)
Pomocnica (25%)	Pomocnica (42%)	Opiekun (37%)	Wspierający (38%)
Opiekunka (23%)	Szeregowy (29%)	Lider (36%)	Pomocnik (32%)
Liderka (22%)	Niezastąpiona (19%)	Przywódcy (18%)	Niezastąpiony (16%)
Autorytet (20%)	Opiekunka (14%)	Autorytet (18%)	Niewidoczny (11%)

Baza: wszyscy (n=647)

Q3. Pracownicy mogą różnie postrzegać swoją rolę w pracy. Wybierz proszę nie więcej niż 3 spośród poniższych określeń, które najlepiej oddają to, jak myślisz o sobie w obecnym miejscu pracy.

Liderki i Liderzy przekonani o wspieraniu pracowników, byciu autorytetem, dialogu i otwartości na opinie. Mężczyźni nieznacznie częściej widzą się jako autorytet /coach

Auto-percepcja zachowań Liderki/Lidera



Baza: Liderki/Liderzy (n=225)

Q4. W jakim stopniu, myśląc o pracy i swojej w niej roli/funkcji, zgadzasz się z następującymi stwierdzeniami?

Umiejętność współpracy i konsekwencja wymieniane są przez obie płcie. Liderki częściej deklarują pracowanie więcej niż inni jako okoliczności, które przyczyniły się do ich sukcesu

Zachowania prowadzące do sukcesu (top5)

Liderki	Liderzy
Umiejętność współpracowania z ludźmi, łatwość nawiązywania relacji (36%)	Umiejętność współpracowania z ludźmi, łatwość nawiązywania relacji (47%)
Konsekwencja, upór w dążeniu do celu (35%)	Konsekwencja, upór w dążeniu do celu (30%)
Umiejętność pracowania więcej, niż inni (27%) (M:16%)	Bycie lubianym (29%)
Potrzeba bycia niezależną finansowo (20%) (M:14%)	Odpowiednie wykształcenie (26%)
Odpowiednie wykształcenie (20%)	Pomoc i wsparcie od wielu osób napotkanych na mojej drodze (21%)

Baza: Liderki/Liderzy (n=225)

Q5. Jakie zachowania, decyzje czy okoliczności Twoim zdaniem sprawiły, że jesteś w swojej karierze tu, gdzie jesteś (masz wpływ na organizację, zarządzasz ludźmi itd.)? Wybierz, nie więcej niż trzy najbardziej pasujące do Ciebie odpowiedzi.

Bez względu na typ respondenta, kobiety częściej deklarują, że wymagają dużo od siebie, a mężczyźni, że pracują tyle, ile muszą. Liderzy częściej oceniają się jako bezpośredni

Typowe zachowania / postawy w pracy (top6)

Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Wymagam dużo od siebie (35%)	Wykonuję polecenia przełożonych i umiem się z nimi dogadać (41%)	Jestem bezpośredni (29%)	Wykonuję polecenia przełożonych i umiem się z nimi dogadać (45%)
Jestem ambitna (32%)	Jestem miła (41%)	Wymagam dużo od siebie (28%)	Jestem miły (35%)
Ciągle się doszktałam (28%)	Wymagam dużo od siebie (32%)	Wykonuję polecenia przełożonych i umiem się z nimi dogadać (28%)	Pracuję tyle, ile muszę, nie więcej (22%)
Wykonuję polecenia przełożonych i umiem się z nimi dogadać (27%)	Jestem ambitna (28%)	Jestem ambitny (27%)	Jestem ambitny (22%)
Jestem miła (25%)	Ciągle się doszktałam (22%)	Jestem miły (27%)	Ciągle się doszktałam (22%)
Wykazuję się inicjatywą (24%)	Wykazuję się inicjatywą (20%)	Potrafię podejmować ryzyko (25%)	Wymagam dużo od siebie (20%)

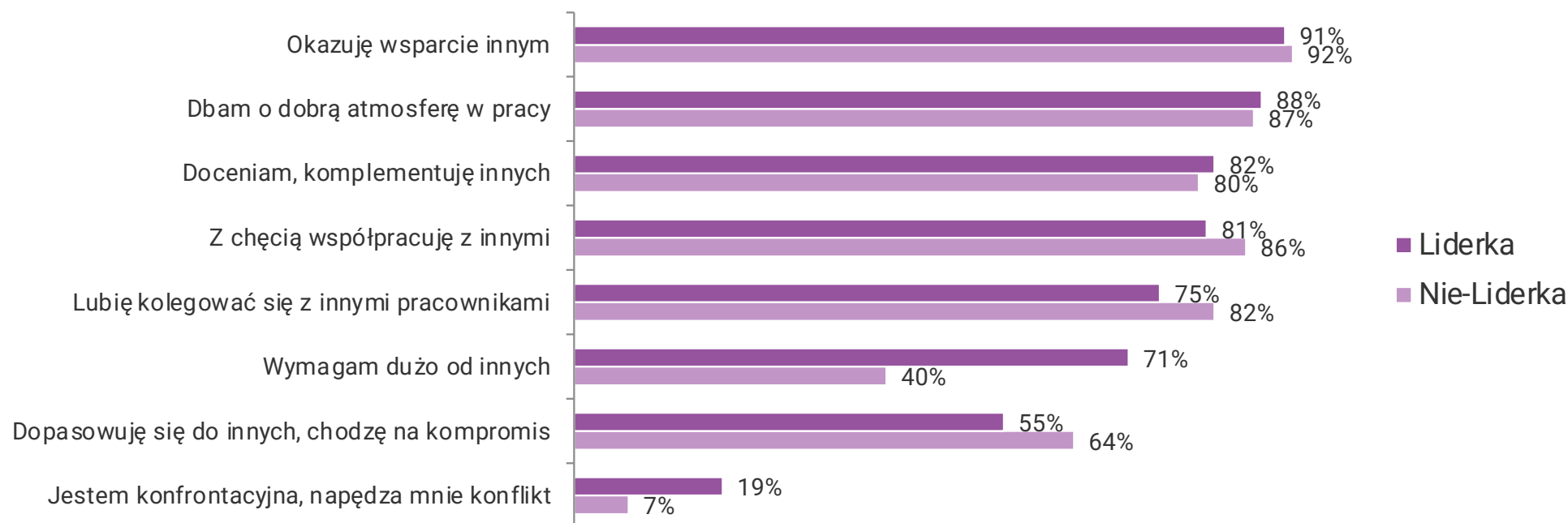
Baza: wszyscy (n=647)

Q6. Dla każdego z poniższych zachowań czy postaw wskaż proszę na ile Twoim zdaniem opisują one Ciebie jako pracownika, w Twoim obecnym miejscu pracy.

Wybierz, nie więcej niż trzy najbardziej pasujące do Ciebie odpowiedzi..

Ogólnie, kobiety ,częściej niż mężczyźni, komplementują innych i okazują im wsparcie. Liderki są bardziej wymagające i konfrontacyjne. Nie-Liderki częściej się lubią kolegować z innymi i chodzą na kompromis

Zachowania względem innych pracowników: Kobiety

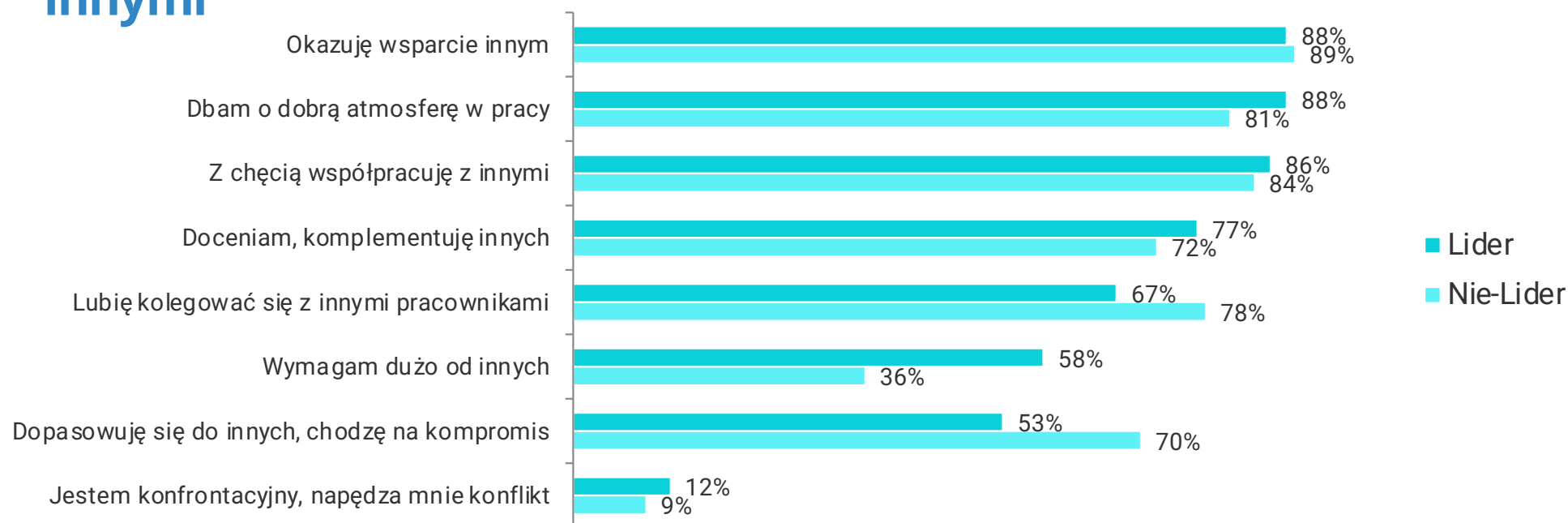


Baza: Kobiety (n=325)

Q7. Dla każdego z poniższych zachowań względem innych pracowników wskaż proszę na ile Twoim zdaniem opisują one Ciebie, w Twoim obecnym miejscu pracy.

Ogólnie, mężczyźni, rzadziej niż kobiety komplementują innych i okazują im wsparcie. Liderzy częściej dbają o dobrą atmosferę w pracy, ale też wymagają dużo od innych. Nie-Liderzy częściej chodzą na kompromis i lubią kolegować się z innymi

Zachowania względem innych pracowników: Mężczyźni



Baza: Mężczyźni (n=322)

Q7. Dla każdego z poniższych zachowań względem innych pracowników wskaż proszę na ile Twoim zdaniem opisują one Ciebie, w Twoim obecnym miejscu pracy.

The background of the slide is a photograph of a surveying instrument, likely a theodolite or level, mounted on a tripod. The instrument is positioned in the lower half of the frame, with its eyepiece and objective lens visible. The background behind the instrument is a blurred landscape, possibly a valley or a cityscape, under a hazy sky. A semi-transparent blue rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the title text. A thin white vertical line is located to the left of the blue rectangle.

Motywacje do pracy

Dla Liderek w pracy jest szczególnie ważne poczucie wpływu na otoczenie i bycie autorytetem. Kobiety Nie-Liderki cenią bycie sobą, równowagę, bycie osobą lubianą

Ważne aspekty pracy

Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Bycie sobą (92%)	Bycie sobą (95%)	Bycie sobą (91%)	Bycie sobą (88%)
Zachowanie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (87%)	Zachowanie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (91%)	Zachowanie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (87%)	Zachowanie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (85%)
Duże zarobki (86%)	Duże zarobki (83%)	Duże zarobki (81%)	Duże zarobki (78%)
Udowodnienie sobie, że potrafię/ że coś znaczę (81%)	Bycie osobą lubianą 81%	Bycie osobą lubianą (73%)	Udowodnienie sobie, że potrafię/ że coś znaczę (75%)
Poczucie wpływu na otoczenie (76%)	Praca zgodna z moimi wartościami/ ważna dla świata (80%)	Udowodnienie sobie, że potrafię/ że coś znaczę (72%)	Bycie osobą lubianą (71%)
Bycie osobą lubianą (76%)	Udowodnienie sobie, że potrafię/ że coś znaczę (78%)	Praca zgodna z moimi wartościami/ ważna dla świata (71%)	Praca zgodna z moimi wartościami/ ważna dla świata (67%)
Praca zgodna z moimi wartościami/ ważna dla świata (73%)	Poczucie wpływu na otoczenie (58%)	Poczucie wpływu na otoczenie (71%)	Poczucie wpływu na otoczenie (60%)
Bycie autorytetem (72%)	Udowodnienie innym swojej wartości (55%)	Bycie autorytetem (67%)	Udowodnienie innym swojej wartości (52%)
Udowodnienie innym swojej wartości (58%)	Bycie autorytetem (44%)	Udowodnienie innym swojej wartości (55%)	Bycie autorytetem (44%)
Bycie lepszą od innych (57%)	Bycie lepszą od innych (39%)	Bycie lepszym od innych (46%)	Bycie lepszym od innych (39%)
Szybkie awansowanie (50%)	Szybkie awansowanie (37%)	Szybkie awansowanie (44%)	Szybkie awansowanie (33%)
Nie przepracowywanie się, zachowanie pozorów pracy (31%)	Nie przepracowywanie się, zachowanie pozorów pracy (24%)	Nie przepracowywanie się, zachowanie pozorów pracy (19%)	Nie przepracowywanie się, zachowanie pozorów pracy (20%)

Baza: wszyscy (n=647)

Q8. Różne rzeczy mogą być ważne, gdy myślimy o swojej pracy. Dla każdego z poniższych aspektów pracy wskaż proszę na ile jest on dla Ciebie osobiście ważny lub nie ważny.

Kobiety deklarują silniejsze motywacje do pracy, częściej związane z finansami, rozwojem, chęcią sprawdzenia się

Motywacje do pracy

Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Bycie osobą niezależną finansowo (91%)	Bycie osobą niezależną finansowo (92%)	Bycie osobą niezależną finansowo (87%)	Bycie osobą niezależną finansowo (87%)
Rozwój osobisty (91%)	Zarobienie pieniędzy (92%)	Doskonalenie się w swojej dziedzinie (84%)	Zarobienie pieniędzy (84%)
Zarobienie pieniędzy (88%)	Rozwój osobisty (85%)	Rozwój osobisty (79%)	Doskonalenie się w swojej dziedzinie (77%)
Sprawdzenie się, swoich możliwości (84%)	Posiadanie swojego świata poza domem, rozwój, robienie czegoś dla siebie (83%)	Zarobienie pieniędzy (79%)	Rozwój osobisty (75%)
Doskonalenie się w swojej dziedzinie (83%)	Doskonalenie się w swojej dziedzinie (83%)	Kontakty z ludźmi, zawieranie nowych znajomości (72%)	Posiadanie swojego świata poza domem, rozwój, robienie czegoś dla siebie (69%)
Posiadanie swojego świata poza domem, rozwój, robienie czegoś dla siebie (78%)	Sprawdzenie się, swoich możliwości (80%)	Wyróżnienie się na tle innych, wykorzystanie swojego potencjału (70%)	Sprawdzenie się, swoich możliwości (67%)
Oszczędzanie i inwestowanie zarobionych pieniędzy (78%)	Kontakty z ludźmi, zawieranie nowych znajomości (75%)	Sprawdzenie się, swoich możliwości (69%)	Oszczędzanie i inwestowanie zarobionych pieniędzy (67%)
Kontakty z ludźmi, zawieranie nowych znajomości (75%)	Oszczędzanie i inwestowanie zarobionych pieniędzy (73%)	Posiadanie swojego świata poza domem, rozwój, robienie czegoś dla siebie (69%)	Kontakty z ludźmi, zawieranie nowych znajomości (66%)
Wyróżnienie się na tle innych, wykorzystanie swojego potencjału (74%)	Awansowanie (66%)	Oszczędzanie i inwestowanie zarobionych pieniędzy (64%)	Wyróżnienie się na tle innych, wykorzystanie swojego potencjału (55%)
Awansowanie (71%)	Wyróżnienie się na tle innych, wykorzystanie swojego potencjału (64%)	Awansowanie (61%)	Awansowanie (54%)
Zdobycie autorytetu i wpływu (68%)	Zdobycie autorytetu i wpływu (59%)	Zdobycie autorytetu i wpływu (60%)	Zdobycie autorytetu i wpływu (53%)
Dorównanie lub bycie lepszą zawodowo niż mój partner (46%)	Dorównanie lub bycie lepszą zawodowo niż mój partner (30%)	Dorównanie lub bycie lepszym zawodowo niż moja partnerka (34%)	Dorównanie lub bycie lepszym zawodowo niż moja partnerka (29%)

Baza: wszyscy (n=647)

Q9. Różne rzeczy mogą motywować do pracy. Dla każdego z poniższych stwierdzeń wskaż proszę na ile jest ono dla Ciebie osobiście motywacją, w kontekście Twojej obecnej pracy.

Nasilenie wyzwań w segmentach jest dość podobne. Najmniej intensywne wyzwania deklarują Nie-Liderzy

Wyzwania w pracy

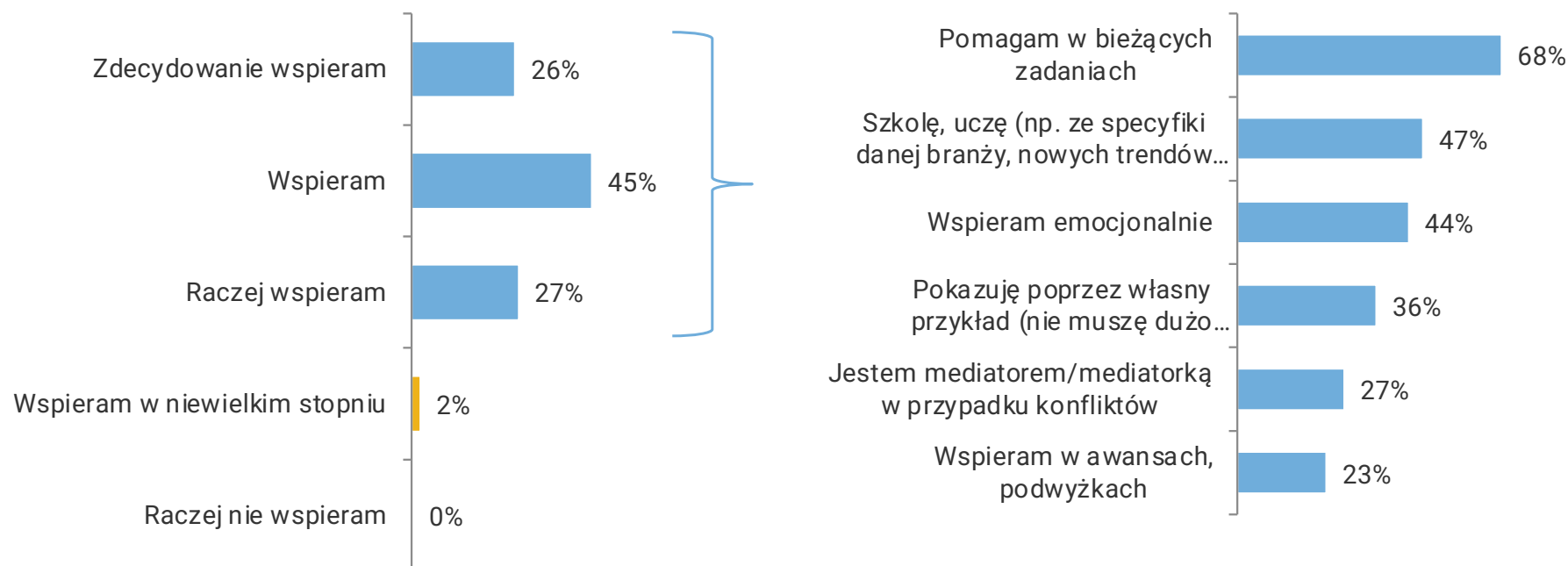
Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Osiągnięcie zamierzonych celów (74%)	Radzenie sobie ze zmęczeniem (73%)	Radzenie sobie ze stresem (70%)	Osiągnięcie zamierzonych celów (68%)
Radzenie sobie ze zmęczeniem (73%)	Radzenie sobie ze stresem (70%)	Osiągnięcie zamierzonych celów (70%)	Godzenie życia zawodowego z prywatnym (67%)
Staranie się o awans, negocjacje finansowe (68%)	Osiągnięcie zamierzonych celów (68%)	Radzenie sobie ze zmęczeniem (67%)	Radzenie sobie ze zmęczeniem (65%)
Radzenie sobie z wypaleniem zawodowym (65%)	Staranie się o awans, negocjacje finansowe (64%)	Nawiązanie relacji z przełożonymi/ zespołem (63%)	Radzenie sobie ze stresem (59%)
Radzenie sobie ze stresem (65%)	Godzenie życia zawodowego z prywatnym (63%)	Staranie się o awans, negocjacje finansowe (63%)	Nawiązanie relacji z przełożonymi/ zespołem (58%)
Godzenie życia zawodowego z prywatnym (63%)	Radzenie sobie z wypaleniem zawodowym (62%)	Godzenie życia zawodowego z prywatnym (62%)	Radzenie sobie z wypaleniem zawodowym (55%)
Nawiązanie relacji z przełożonymi/ zespołem (62%)	Nie odpuszczanie (59%)	Radzenie sobie z wypaleniem zawodowym (60%)	Zbudowanie swojej pozycji w organizacji (52%)
Zbudowanie swojej pozycji w organizacji (61%)	Nawiązanie relacji z przełożonymi/ zespołem (59%)	Zbudowanie swojej pozycji w organizacji (60%)	Nie odpuszczanie (50%)
Nie odpuszczanie (59%)	Zbudowanie swojej pozycji w organizacji (58%)	Nie odpuszczanie (54%)	Staranie się o awans, negocjacje finansowe (50%)
Budowanie sieci kontaktów; „networking” (52%)	Budowanie sieci kontaktów; „networking” (45%)	Budowanie sieci kontaktów; „networking” (51%)	Budowanie sieci kontaktów; „networking” (38%)

Baza: wszyscy (n=647)

Q10. Różne rzeczy mogą być wyzwaniem, gdy myślimy o swojej pracy. Dla każdego z poniższych stwierdzeń wskaż proszę na ile jest ono dla Ciebie osobiście wyzwaniem, w kontekście Twojej obecnej pracy.

Niemal wszyscy Liderzy deklarują, że wspierają podwładnych, jednak pomoc najczęściej ogranicza się do bieżących spraw, a rzadziej do mentoringu czy wsparcia w pójściu dalej

Wspieranie podwładnych/ osób młodszych stażem

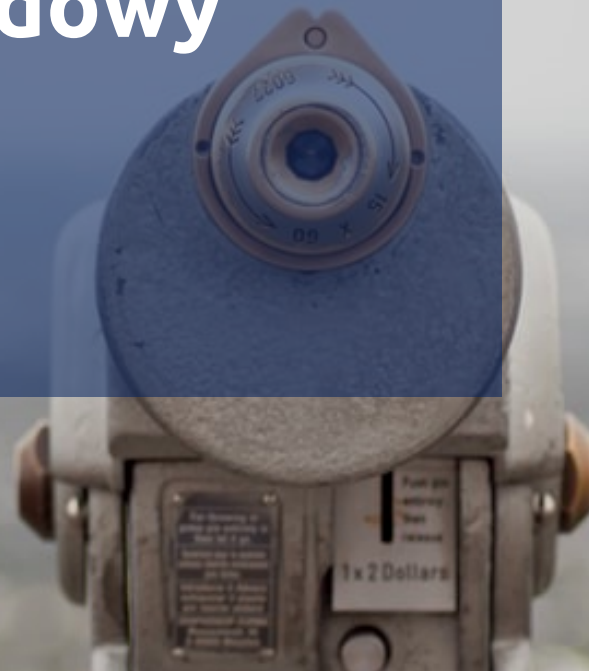


Baza: Liderki/Liderzy (n=225)

Q11. W jakim stopniu czujesz, że wspierasz swoich podwładnych lub inne młodsze stażem osoby w organizacji?

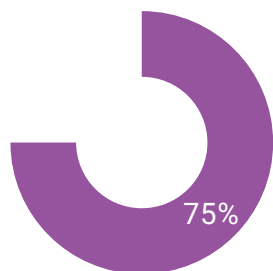
Baza: Liderki/Liderzy wspierający (n=219) Q12. Na czym Twoim zdaniem polega wsparcie, jakie dajesz swoim podwładnym i innym młodszym stażem osobom w organizacji?

Sukces zawodowy



Sukces zawodowy jest ważny najczęściej dla Liderek

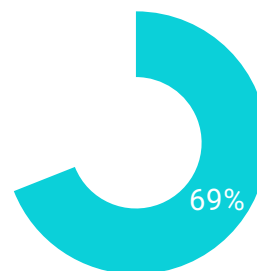
„Sukces zawodowy jest dla mnie ważny”



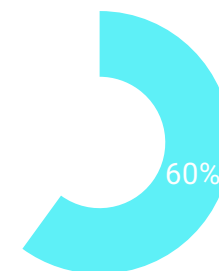
Liderki
(n=113)



Nie-Liderki
(n=212)



Liderzy
(n=112)



Nie-Liderzy
(n=210)

Baza: wszyscy (n=647)

Q14. W jakim stopniu zgadzasz się z następującym stwierdzeniem?

Dla mężczyzn sukces zawodowy to częściej zapewnienie bezpieczeństwa finansowego sobie i bliskim. Dla kobiet – zarobienie pieniędzy

Definicja sukcesu zawodowego (top10)

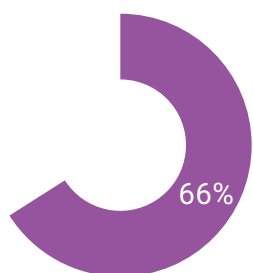
Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Bycie osobą niezależną finansowo (35%)	Bycie osobą niezależną finansowo (40%)	Zapewnieniem bezpiecznej przyszłości sobie i bliskim (46%)	Zapewnieniem bezpiecznej przyszłości sobie i bliskim (47%)
Zapewnieniem bezpiecznej przyszłości sobie i bliskim (31%)	Zapewnieniem bezpiecznej przyszłości sobie i bliskim (39%)	Osiągnięciem niezależności finansowej i innej (37%)	Bycie osobą niezależną finansowo (39%)
Połączeniem zainteresowań i pracy (30%)	Osiągnięciem niezależności finansowej i innej (34%)	Bycie osobą niezależną finansowo (33%)	Osiągnięciem niezależności finansowej i innej (32%)
Osiągnięciem niezależności finansowej i innej (29%)	Połączeniem zainteresowań i pracy (30%)	Połączeniem zainteresowań i pracy (32%)	Połączeniem zainteresowań i pracy (32%)
Poczuciem, że coś zbudowałam (28%)	Poczuciem, że coś zbudowałam (25%)	Poczuciem, że coś zbudowałam (31%)	Poczuciem, że coś zbudowałam (25%)
Zdobycie wysokiego stanowiska (19%)	Robieniem czegoś wartościowego dla innych/ świata (23%)	Robieniem czegoś wartościowego dla innych/ świata (26%)	Zarobieniem dużej ilości pieniędzy (22%)
Zarobieniem dużej ilości pieniędzy (19%)	Zarobieniem dużej ilości pieniędzy (19%)	Byciem mentorem (13%)	Robieniem czegoś wartościowego dla innych/ świata (19%)
Robieniem czegoś wartościowego dla innych/ świata (19%)	Zdobycie wysokiego stanowiska (18%)	Zdobycie wysokiego stanowiska (10%)	Zdobycie wysokiego stanowiska (14%)
Możliwością oszczędzania pieniędzy (13%)	Możliwością oszczędzania pieniędzy (14%)	Możliwością wydawania pieniędzy na cokolwiek bym chciał (9%)	Możliwością oszczędzania pieniędzy (12%)
Byciem mentorką (9%)	Możliwością zainwestowania pieniędzy (6%)	Zarobieniem dużej ilości pieniędzy (8%)	Możliwością wydawania pieniędzy na cokolwiek bym chciał (8%)

Baza: wszyscy (n=647)

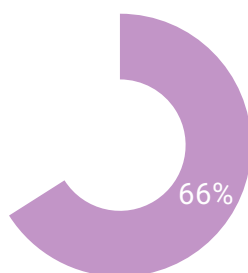
Q15. Czym jest dla Ciebie sukces zawodowy? Wskaż nie więcej, niż 3 odpowiedzi.

Pieniądze częściej motywują kobiety, niż mężczyzn

„Pieniądze są dla mnie kluczową motywacją w dążeniu do awansu”



Liderki
(n=113)



Nie-Liderki
(n=212)



Liderzy
(n=112)



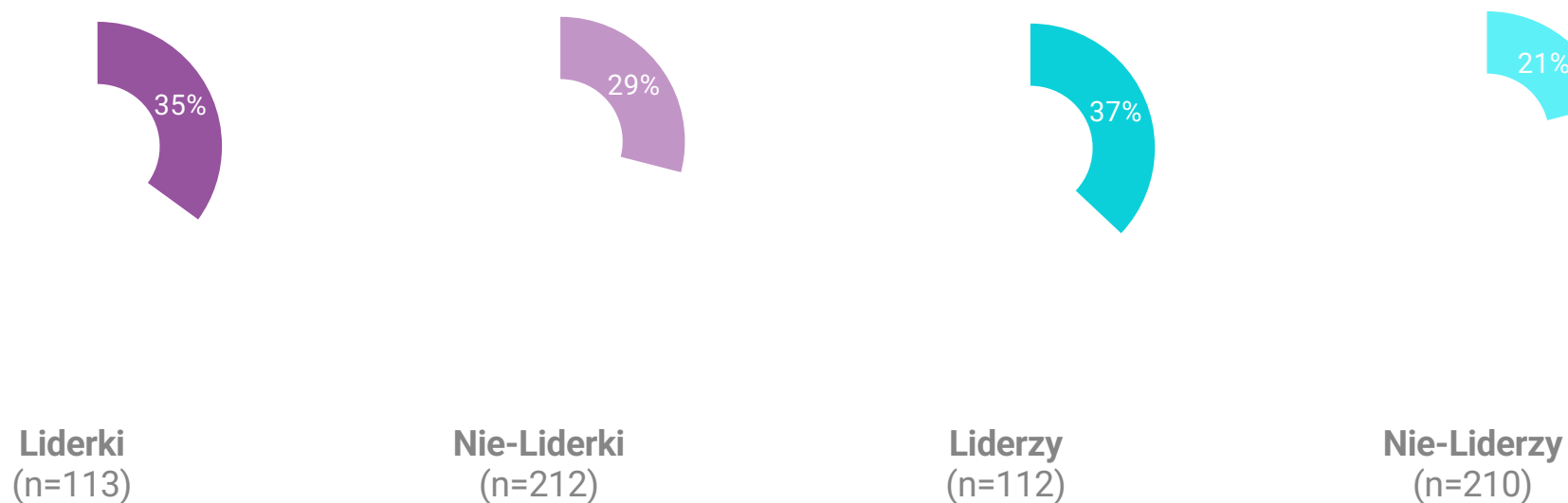
Nie-Liderzy
(n=210)

Baza: wszyscy (n=647)

Q16. W jakim stopniu zgadzasz się z następującym stwierdzeniem?

Wartość wynikającą z obejmowania stanowiska czy posiadania wpływu dostrzegają częściej Liderki i Liderzy

„Od pieniędzy ważniejsze jest stanowisko/wpływ wynikający z pełnienia danej funkcji”



Baza: wszyscy (n=647)

Q17. W jakim stopniu zgadzasz się z następującym stwierdzeniem?

Liderki najczęściej rozważają założenie własnej firmy w ciągu najbliższych 10 lat

Plany zawodowe (top3)

Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Założenie własnej firmy (31%)	Zmiana branży (29%)	Zmniejszenie tempa pracy (21%)	Zmiana branży (26%)
Zmiana branży (21%)	Zmniejszenie tempa pracy (20%)	Praca w mniejszym wymiarze godzin (18%)	Zmniejszenie tempa pracy (22%)
Praca w mniejszym wymiarze godzin (19%)	Założenie własnej firmy (19%)	Założenie własnej firmy (17%)	Praca w mniejszym wymiarze godzin (20%)

Baza: wszyscy (n=647)

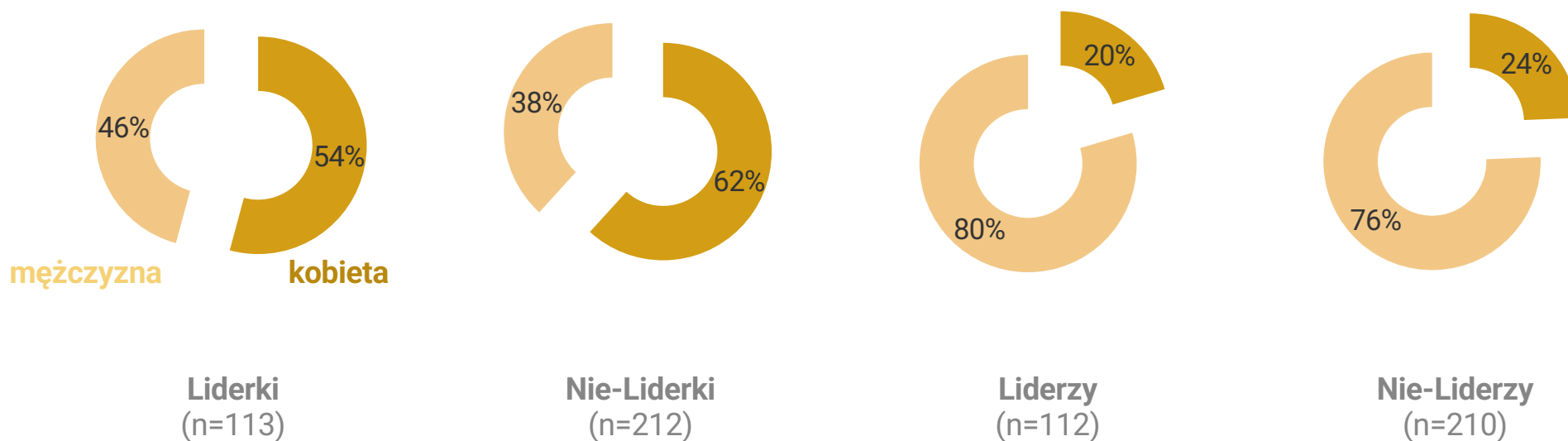
Q18. Myśląc o swoich planach zawodowych na najbliższe 10 lat, czy rozważasz którąś z następujących zmian?.



Obecny przełożony

Ogólnie, podobny odsetek respondentów ma przełożoną kobietę, jak i mężczyznę. Jednak kobiety deklarują częściej, że mają szefowe, a mężczyźni – że szefów

Płeć obecnego przełożonego



Baza: wszyscy oprócz właścicieli firm (n=605)
Q19. Jakiej płci jest Twój obecny przełożony?

Liderki najczęściej cenią mentoring i wizjonerstwo swojego przełożonego

Obecny przełożony

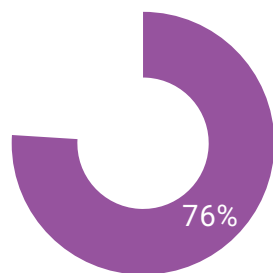
Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Opiekunem, doradcą, mentorem (53%)	Wsparciem (44%)	Wsparciem (51%)	Wsparciem (41%)
Autorytetem (50%)	Opiekunem, doradcą, mentorem (42%)	Autorytetem (39%)	Opiekunem, doradcą, mentorem (34%)
Wsparciem (50%)	Liderem/ wizjonerem (35%)	Opiekunem, doradcą, mentorem (39%)	Autorytetem (31%)
Liderem/ wizjonerem (46%)	Autorytetem (33%)	Liderem/ wizjonerem (34%)	Liderem/ wizjonerem (28%)
Przyjacielem (33%)	Przyjacielem (26%)	Przyjacielem (29%)	Nikim istotnym; nie pomaga ani nie przeszkadza (26%)
Kimś, na kim zupełnie nie chcę się wzorować (23%)	Kimś, na kim zupełnie nie chcę się wzorować (25%)	Nikim istotnym; nie pomaga ani nie przeszkadza (20%)	Przyjacielem (23%)
Nikim istotnym; nie pomaga ani nie przeszkadza (23%)	Nikim istotnym; nie pomaga ani nie przeszkadza (22%)	Kimś, na kim zupełnie nie chcę się wzorować (23%)	Kimś, na kim zupełnie nie chcę się wzorować (16%)
Przeszkodą w moim awansie / rozwoju zawodowym (18%)	Przeszkodą w moim awansie / rozwoju zawodowym (14%)	Przeszkodą w moim awansie / rozwoju zawodowym (15%)	Przeszkodą w moim awansie / rozwoju zawodowym (10%)

Baza: wszyscy oprócz właścicieli firm (n=605)

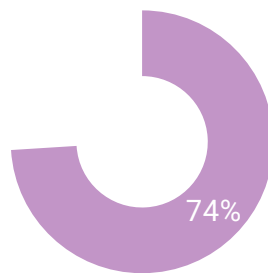
Q21. Możemy mieć różne opinie o swojej przełożonej/swoim przełożonym. Jesteśmy ciekawi w jakim stopniu Twoja obecna przełożona/obecny przełożony jest dla Ciebie...?

Kobiety częściej twierdzą, że kobiety i mężczyźni różnią się stylem zarządzania

„Kobiety i mężczyźni mają różne style zarządzania”



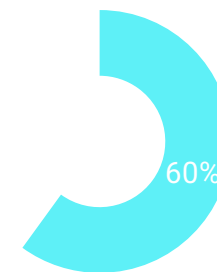
Liderki
(n=113)



Nie-Liderki
(n=212)



Liderzy
(n=112)



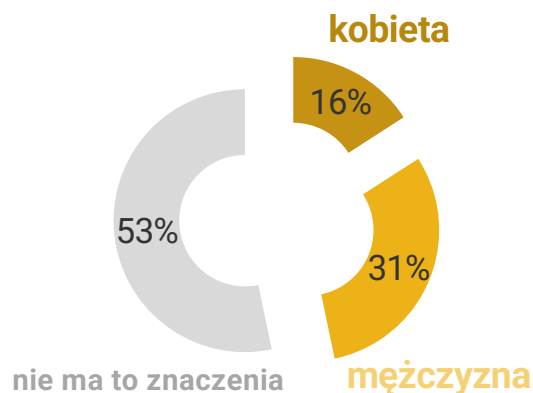
Nie-Liderzy
(n=210)

Baza: wszyscy (n=647)

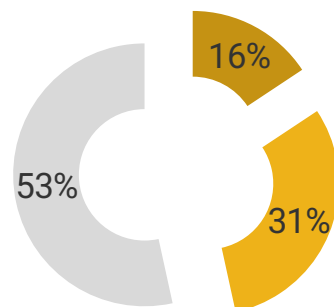
Q20. W jakim stopniu zgadzasz się z następującym stwierdzeniem?

Ogólnie, dla 60% respondentów płeć przełożonego nie ma znaczenia. Liderzy zdecydowanie wolą mieć szefa, niż szefową

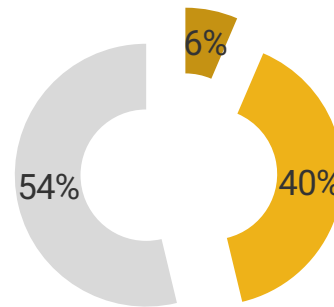
Preferowana płeć obecnego przełożonego



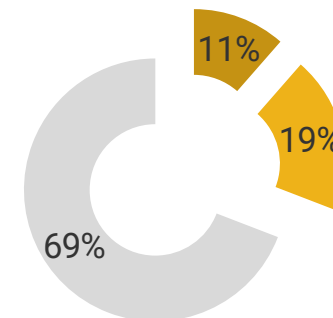
Liderki
(n=113)



Nie-Liderki
(n=212)



Liderzy
(n=112)



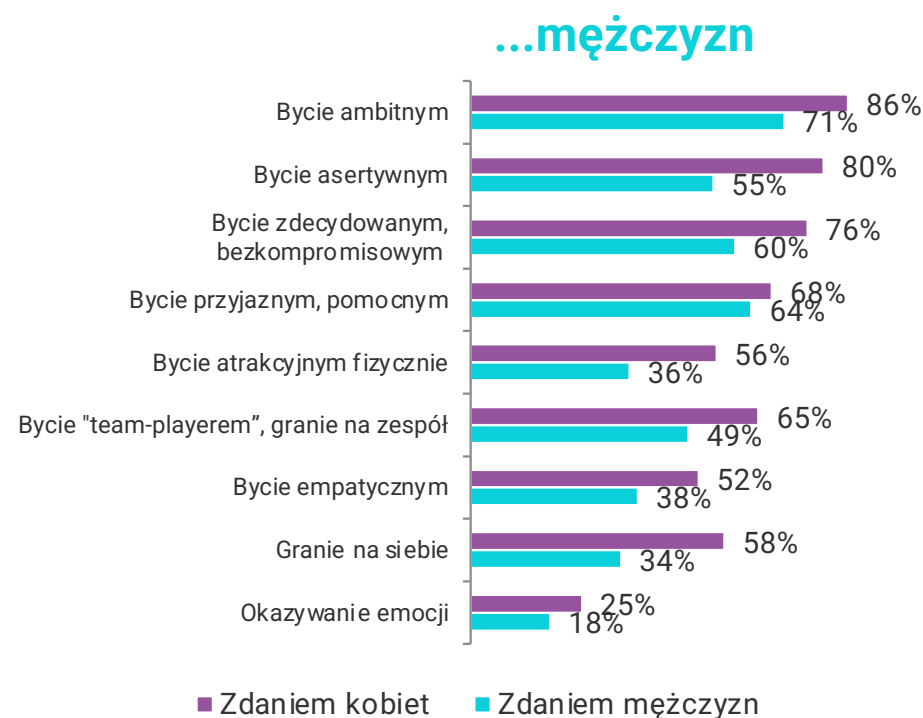
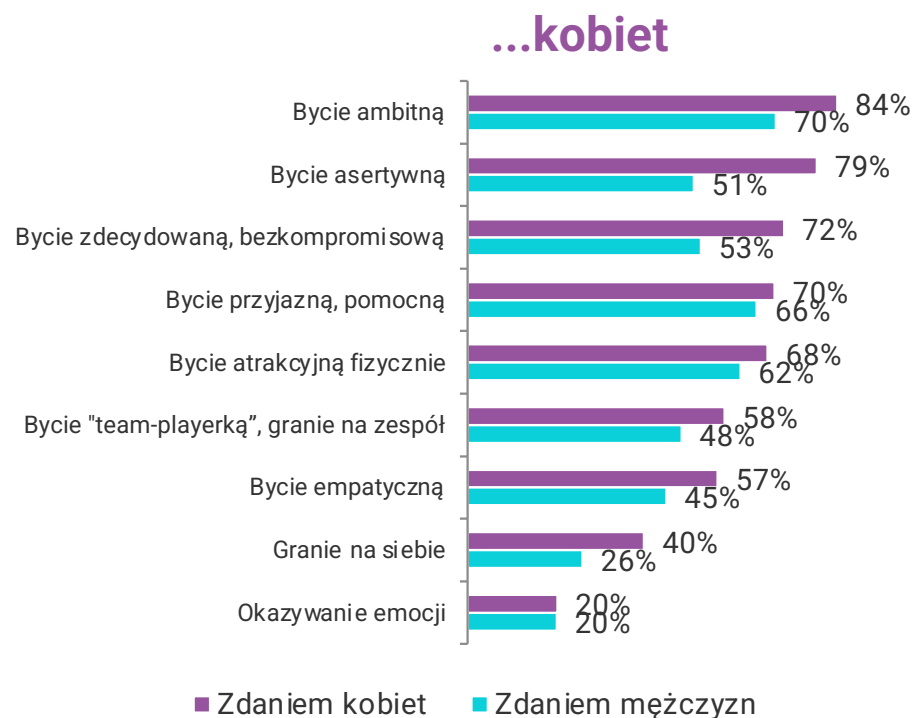
Nie-Liderzy
(n=210)

Baza: wszyscy oprócz właścicieli firm (n=605)

Q22. Gdybyś mogła/mógł wybierać, jakiej płci przełożonego chciał(a)byś mieć?

Karierę kobiet (częściej, niż mężczyzn) wspiera atrakcyjność fizyczna czy bycie empatyczną. Karierę mężczyzn – częściej granie na siebie

Cechy wspierające karierę...



Baza: wszyscy (n=647)

Q23. Niektóre cechy mogą pomagać w karierze i osiągnięciu sukcesu, a inne nie. Wskaż proszę w jaki sposób poniższe cechy mogą wpływać lub też nie na karierę kobiet.

Q24. Niektóre cechy mogą pomagać w karierze i osiągnięciu sukcesu, a inne nie. Wskaż proszę w jaki sposób poniższe cechy mogą wpływać lub też nie na karierę mężczyzn.

Wiedza i doświadczenie to kluczowa cecha skutecznego lidera. Liderzy i Liderki częściej wymieniają wizjonerstwo, podczas gdy inni – rozwiązywanie konfliktów

Definicja skutecznego lidera (top10)

Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (49%)	Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (74%)	Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (54%)	Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (60%)
Jest autorytetem (45%)	Rozwiązuje konflikty (54%)	Rozwiązuje konflikty (46%)	Rozwiązuje konflikty (56%)
Rozwiązuje konflikty (41%)	Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (54%)	Jest autorytetem (44%)	Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (50%)
Wspiera innych w awansach, podwyżkach (40%)	Jest autorytetem (51%)	Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (42%)	Jest autorytetem (48%)
Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (40%)	Wspiera innych w awansach, podwyżkach (36%)	Stosuje nowoczesne metody zarządzania (29%)	Wspiera innych w awansach, podwyżkach (37%)
Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (33%)	Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (34%)	Jest wizjonerem/wizjonerką (26%)	Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (36%)
Stosuje nowoczesne metody zarządzania (32%)	Stosuje nowoczesne metody zarządzania (25%)	Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (25%)	Stosuje nowoczesne metody zarządzania (26%)
Jest empatyczny/a (26%)	Jest empatyczny/a (22%)	Wspiera innych w awansach, podwyżkach (21%)	Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (24%)
Jest wizjonerem/wizjonerką (25%)	Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (21%)	Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (21%)	Jest wizjonerem/wizjonerką (21%)
Pracuje znacznie więcej, niż inni (14%)	Pracuje znacznie więcej, niż inni (16%)	Pracuje znacznie więcej, niż inni (20%)	Jest empatyczny/a (20%)

Baza: wszyscy (n=647)

Q25. Osoba zarządzająca ludźmi lub podejmująca ważne dla organizacji decyzje może zachowywać się w różny sposób.

Z poniższej listy wybierz proszę nie więcej niż pięć określić najlepiej Twoim zdaniem opisujących skutecznego lidera/liderkę.

Wiedza i doświadczenie to ponownie kluczowa cecha idealnego przełożonego/przełożonej. Kobiety częściej wskazują na wspieranie innych

Idealny(a) przełożony(a)/leader(ka) (top10)

Liderki	Nie-Liderki	Liderzy	Nie-Liderzy
Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (55%)	Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (70%)	Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (49%)	Ma ogromną wiedzę i doświadczenie w danej dziedzinie (57%)
Wspiera innych w awansach, podwyżkach (48%)	Rozwiązuje konflikty (58%)	Rozwiązuje konflikty (48%)	Rozwiązuje konflikty (57%)
Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (47%)	Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (52%)	Jest autorytetem (47%)	Jest autorytetem (56%)
Jest autorytetem (45%)	Wspiera innych w awansach, podwyżkach (51%)	Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (37%)	Bierze odpowiedzialność za innych i za trudne decyzje (47%)
Rozwiązuje konflikty (44%)	Jest autorytetem (50%)	Wspiera innych w awansach, podwyżkach (35%)	Wspiera innych w awansach, podwyżkach (42%)
Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (35%)	Jest empatyczny/a (38%)	Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (31%)	Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (30%)
Jest empatyczny/a (30%)	Jest mentorem/ mentorką dla młodszych stażem (28%)	Stosuje nowoczesne metody zarządzania (23%)	Jest empatyczny/a (29%)
Stosuje nowoczesne metody zarządzania (20%)	Stosuje nowoczesne metody zarządzania (21%)	Jest empatyczny/a (21%)	Stosuje nowoczesne metody zarządzania (25%)
Jest wizjonerem/wizjonerką (16%)	Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (16%)	Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (21%)	Jest wizjonerem/wizjonerką (21%)
Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (15%)	Pracuje znacznie więcej, niż inni (14%)	Jest wizjonerem/wizjonerką (20%)	Reprezentuje firmę/ zespół na zewnątrz (15%)

Baza: wszyscy (n=647)

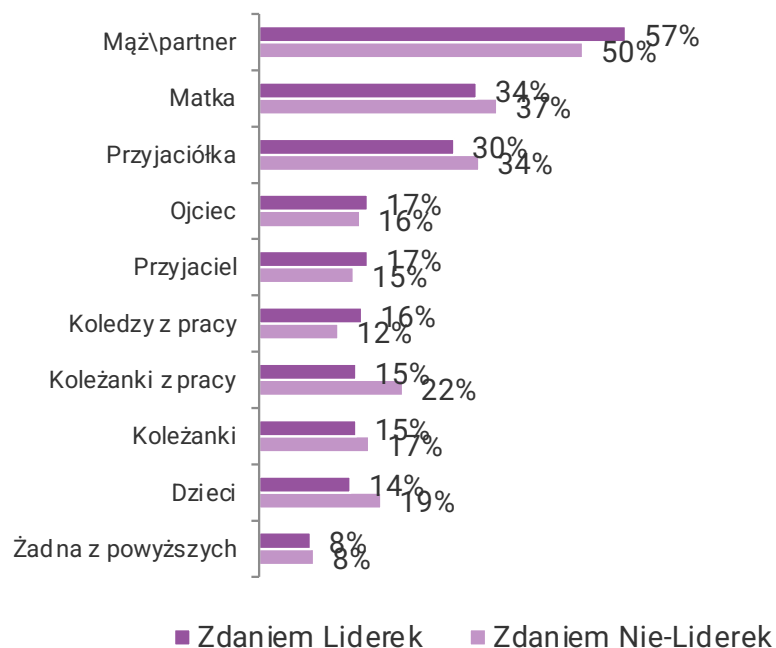
Q26. A jeśli mogłabyś/mógłbyś stworzyć swojego IDEALNEGO przełożonego, to jakie cechy czy zachowania byś wybrał/a?

Z poniższej listy wybierz proszę nie więcej niż pięć określić opisujących Twojego idealnego lidera/liderkę.

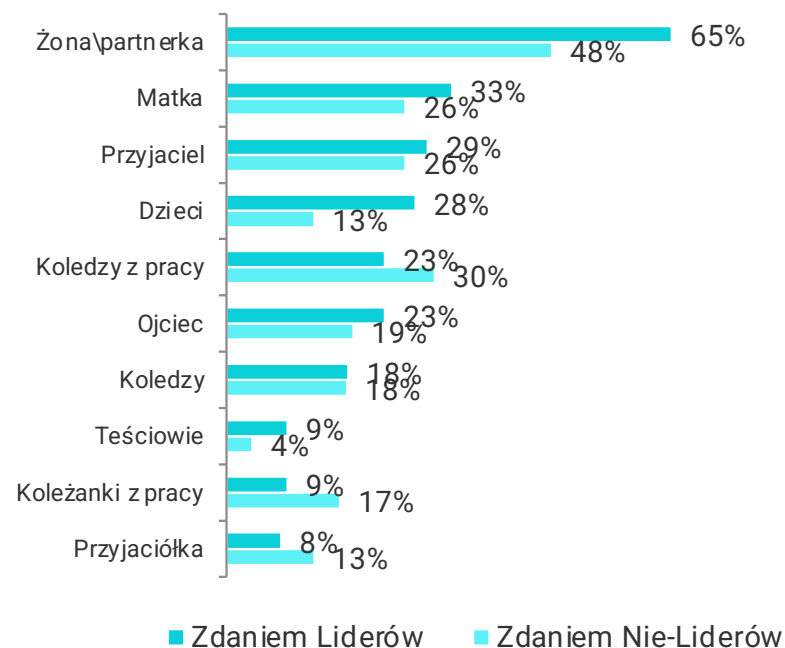
Wsparcie ma płeć: kobiety częściej są wspierane przez przyjaciółki i koleżanki, a mężczyźni przez przyjaciół i kolegów. Liderów częściej wspierają partnerki/żony

Osoby wspierające rozwój zawodowy...

...kobiet



...mężczyzn



Baza: wszyscy (n=647)

Q28. Ciekawi jesteśmy, czy czujesz się wspierana/y w rozwoju zawodowym przez którąkolwiek z poniższych osób (np. zachęcania do rozwoju, starania o awans, podwyżkę itd.)? Prosimy wybrać nie więcej niż 5 odpowiedzi – wskazać osoby, które wspierały lub wspierają Cię najczęściej.

Dziękujemy!



Cicha 7, Warszawa

biuro@cluepr.pl