Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„Przedsiębiorczość jako kluczowy czynnik sukcesu kobiet w gospodarce opartej na wiedzy i innowacjach?”

dr inż. Teresa Kupczyk

Prorektor ds. naukowo-badawczych

Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Wrocław, 17.11.2013 r.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn

na świecie i w Polsce - statystyki

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość kobiet na świecie

35,3% przedsiębiorstw na świecie to podmioty prowadzone przez kobiety

**Women in Business. Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region, OECD, 2012*

187 mln kobiet prowadzi własną firmę w 59 krajach świata

**GEM 2010 Women's Report, GEM 2011*

104 mln firm prowadzonych przez kobiety to firmy młode – do 3,5 roku działalności

**GEM 2010 Women's Report, GEM 2011*

Skłonność kobiet do zakładania własnego biznesu jest wyższa w krajach rozwijających się niż rozwiniętych

**GEM 2010 Women's Report, GEM 2011*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn na świecie

OECD mężczyźni: 9,3%, kobiety: 4,2%

UE – 27 mężczyźni: 9,3%, kobiety: 4,0%

Polska mężczyźni: 8,5%, kobiety: 3,2%

Źródło: Global Entrepreneuship Monitor (GEM) 2012

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość – różnice między kobietami i mężczyznami

W porównaniu z mężczyznami, kobiety zazwyczaj:

- ✓ zaczynają od założenia mniejszego przedsiębiorstwa
- ✓ nie rozwijają się pozostając na poziomie mikroprzedsiębiorstwa,
- ✓ mają niższy poziom kapitalizacji,
- ✓ rzadziej decydują się na ekspansję na rynki zagraniczne.

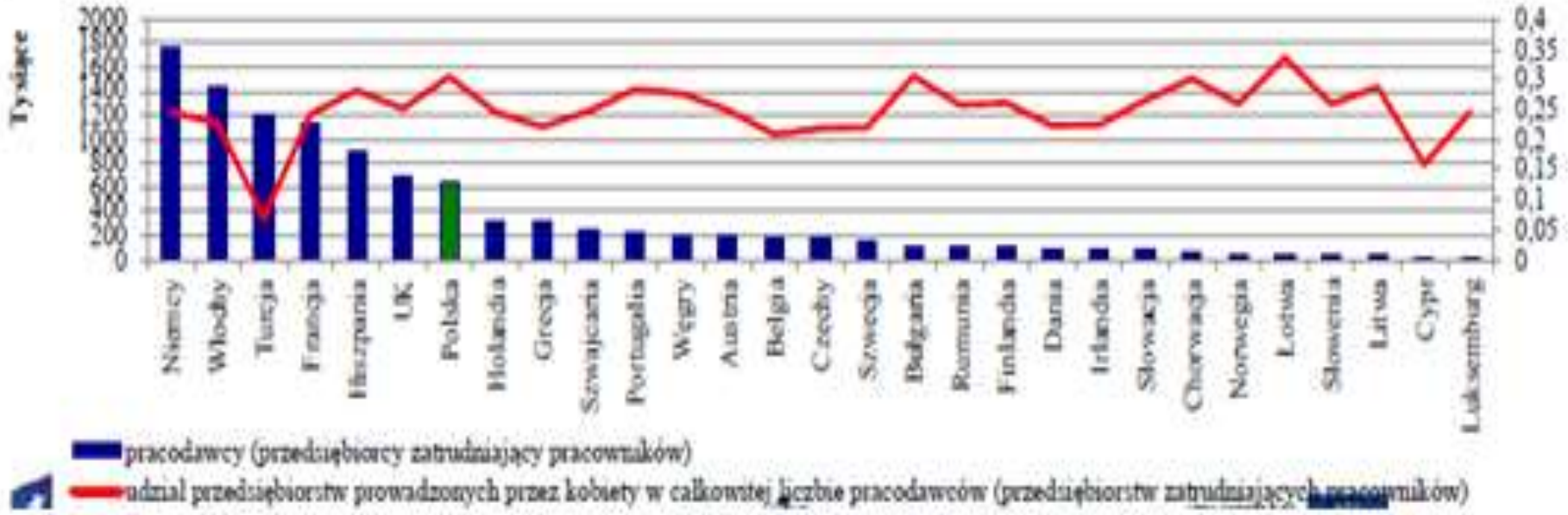
**Women in Business. Policies to Support Women's Entrepreneurship Development in the MENA Region, OECD, 2012.*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

12 miejsce Polski w Europie pod względem udziału przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety wśród **samozatrudnionych** (35,1%)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3 miejsce Polski zarówno w UE jak i w Europie – udział podmiotów prowadzonych przez kobiety wśród **firm zatrudniających pracowników** (30,5%)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

SPINQBATOR ZDOLNEGO ŚLĄSKA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn w Polsce

Prawie co 3 firma (dot. samozatrudnionych oraz pracodawców) w Polsce została założona i jest prowadzona przez kobiety.

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, III kw. 2012, GUS, 2012

Wskaźniki przeżycia: po 5 latach pozostaje 46,1% firm zakładanych przez mężczyzn i 43,8% firm utworzonych przez kobiety.

Źródło: Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2006-2010, GUS, 2012

Wśród 13,6 mln biernych zawodowo 61,4% to kobiety i tylko 38,5% mężczyźni.

Źródło: Kwartalna informacja o rynku pracy w III kw. 2012, GUS, 2012

Od 1989 r. relatywnie więcej przybyło kobiet pracujących na własny rachunek niż mężczyzn

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na wysoką aktywność Polek w sferze przedsiębiorczości oddziałują dwa czynniki:

- *czynnik „***wypychania”** do pracy na własny rachunek, jakim jest poczucie współodpowiedzialności kobiet za byt ekonomiczny rodziny;

- *czynnik „***przyciągania”** do otwarcia własnej działalności gospodarczej, odnoszący się szczególnie do młodych, dobrze wykształconych kobiet, związany z poszukiwaniem w biznesie wysokich dochodów i samorealizacji.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

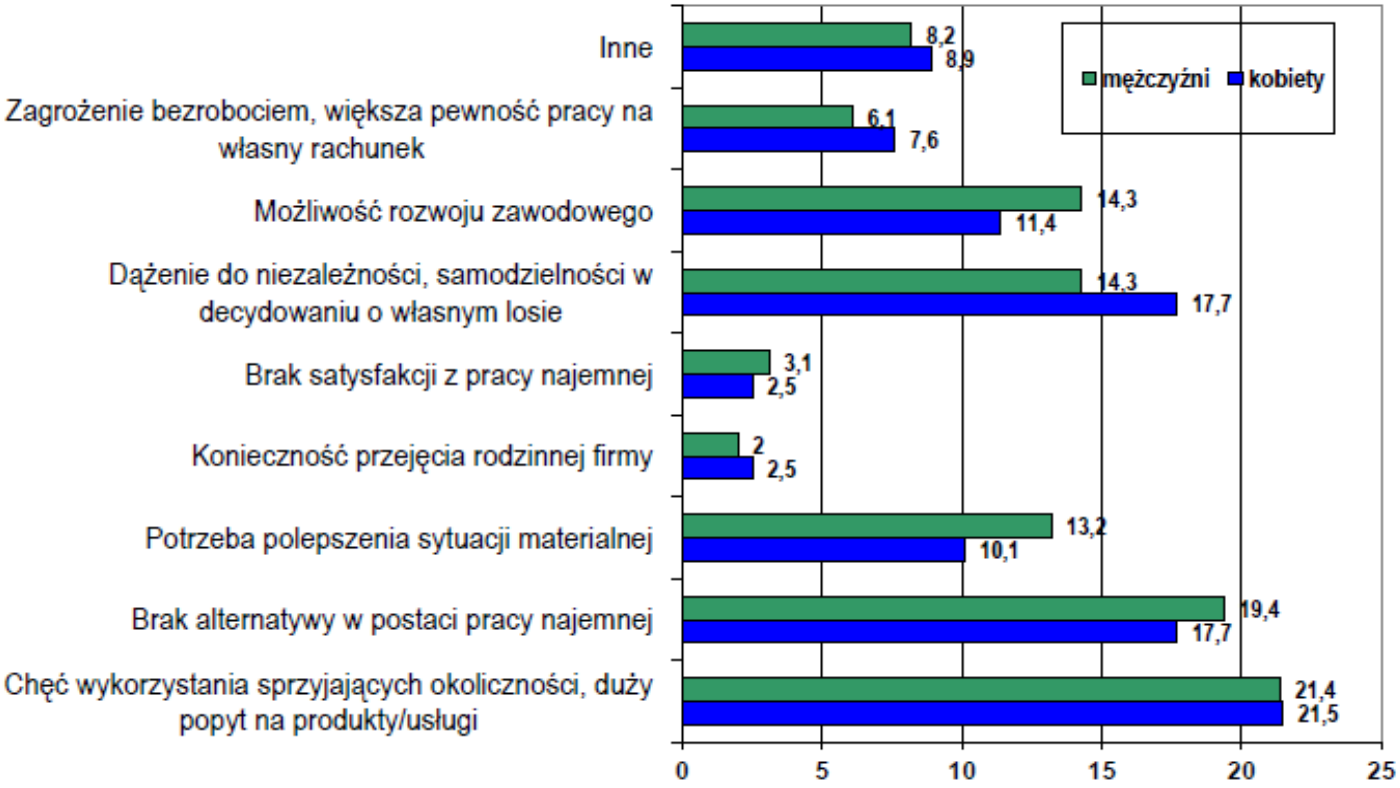
W literaturze przedmiotu można spotkać **specyficzne determinanty wpływające na udział kobiet wśród przedsiębiorców**:

- rozwój technologiczny (kobiety rzadziej niż mężczyźni prowadzą działalność w sektorach zaawansowanej technologii),
- czynniki ekonomiczne (PKB *per capita*: wzrostowi zamożności towarzyszy popyt na usługi, które stanowią przestrzeń dla przedsiębiorczości kobiet),
- bezrobocie (poziom bezrobocia ma większy wpływ na przedsiębiorczość kobiet, gdyż to one są głównie „wypychane" z pracy w okresie kryzysu i muszą szukać dochodu w działalności na własny rachunek),
- czynniki kulturowe (akceptacja kobiet w roli przedsiębiorcy),
- czynniki instytucjonalne i demograficzne (rodzinne: m.in. dzietność, posiadanie partnera).

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Motywatory – dlaczego stajemy się przedsiębiorcą

Co spowodowało, że podjęła/ął Pan/i działalność gospodarczą?



Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011; badanie na przedsiębiorcach

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Motywatory szczególnie ważne dla kobiet

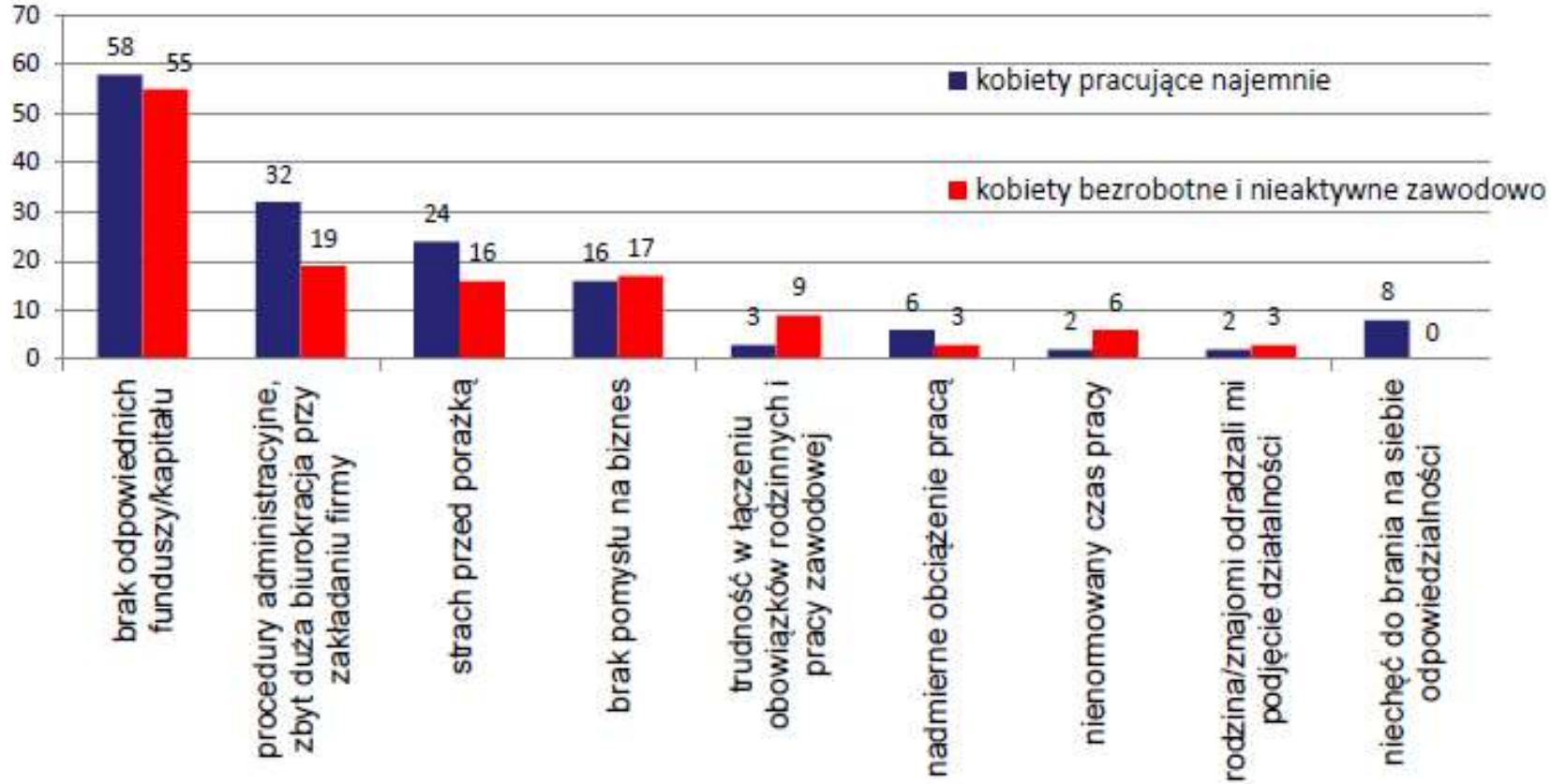
- **Kobiety częściej niż mężczyźni podejmowały działalność gospodarczą z braku innej sensownej alternatywy, a nie z chęci wykorzystania szansy (czynnik wypychania);**

- **Jednocześnie głównym motywatorem dla kobiet przedsiębiorców było:**
  - traktowanie własnej firmy jako życiowej szansy - dążenie do niezależności, samodzielności w decydowaniu o własnym losie, spełnienia marzeń
  - potrzeba polepszenia sytuacji materialnej,
  - możliwość rozwoju osobistego - wykorzystanie doświadczenia zdobytego w pracy najemnej w sytuacji gdy dalsze zatrudnienie było niepewne,
  - negatywne doświadczenia z pracy najemnej,
  - chęć pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, możliwość elastycznej organizacji czasu pracy.

Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011; badanie na kobietach o różnym statusie

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

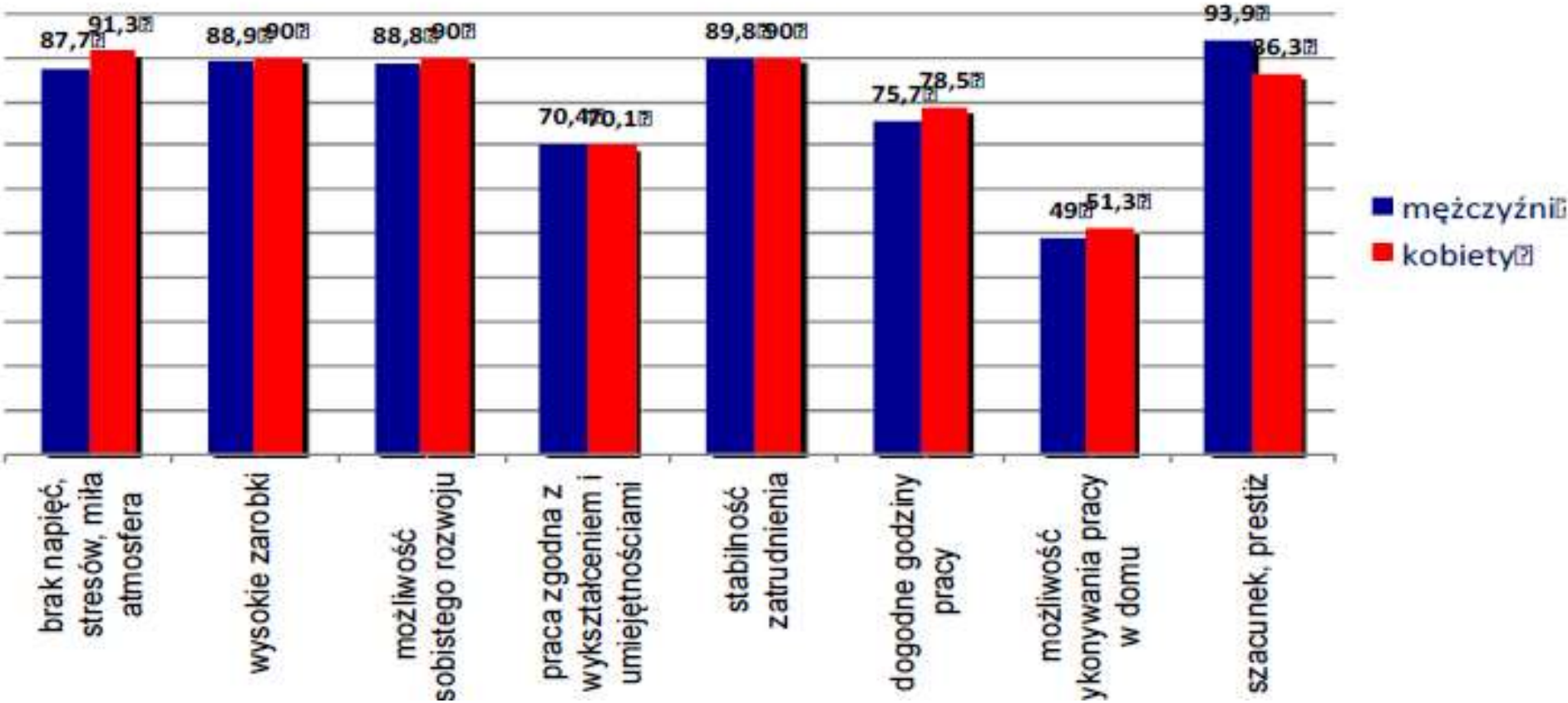
Co powstrzymało Panią przed założeniem własnej firmy?



Przedsiębiorczość kobiet w Polsce. PARP 2011: badanie na kobietach o różnym statusie

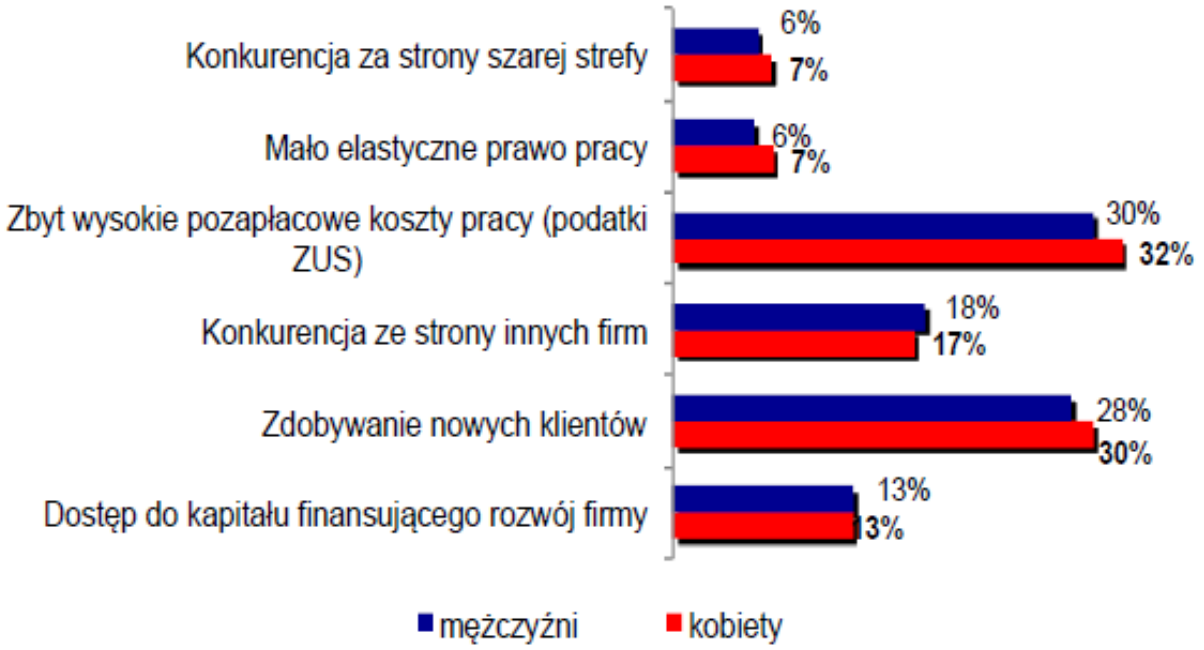
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zalety pracy na własny rachunek (wskazania: bardzo ważne i ważne, w %)



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Co jest albo było najtrudniejsze w prowadzeniu firmy? - bariery rozwoju w opinii przedsiębiorców



Źródło: Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011; badanie na przedsiębiorcach

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sylwetka przedsiębiorczyni

(na podstawie przeprowadzonych badań)

• kobieta młodsza niż kobiety pracujące najemnie i niepracujące; jej średni wiek wynosi 32,7 lat

(kobiet pracujących najemnie 37,3, niepracujących 35,2)

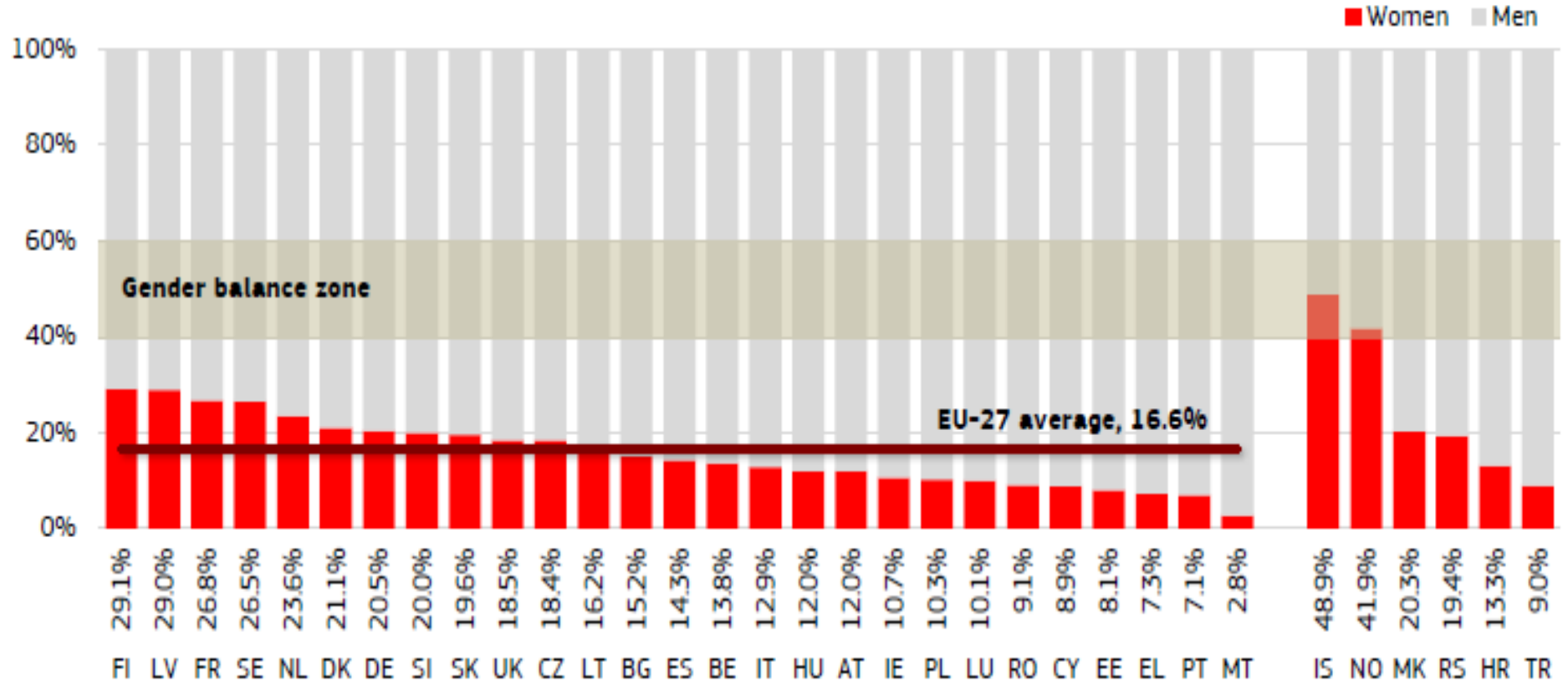
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sylwetka przedsiębiorczyni

Kobieta prowadząca własną działalność gospodarczą jest młoda, na ogół dobrze wykształcona. Swoją działalność gospodarczą poprzedziła pracą w charakterze pracownicy najemnej. Do zmiany statusu skłoniły ja względy finansowe, ale również dążenie do samodzielności i wykorzystanie sprzyjających okoliczności. Najczęściej pozostaje w stałym związku, ale nie ma dzieci. Nie rezygnuje z ich posiadania, a realizując plany dzietności może mieć ich więcej niż wynosi przeciętna dzietność. Realizuje model rodziny oparty na zasadzie „podwójnego obciążenia" kobiety, ale też włącza do realizacji obowiązków rodzinnych męża/partnera (model partnerski). Rzadko sprawuje sama opiekę nad małymi dziećmi, powierzając ją innym osobom (spoza rodziny, ale też swojemu partnerowi) lub placówkom opiekuńczym. Wśród zalet pracy na własny rachunek nie dostrzega bowiem łatwiejszego godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kobiety i mężczyźni w zarządach wielkich spółek – kwiecień 2013



Source: European Commission, Database on women and men in decision-making.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

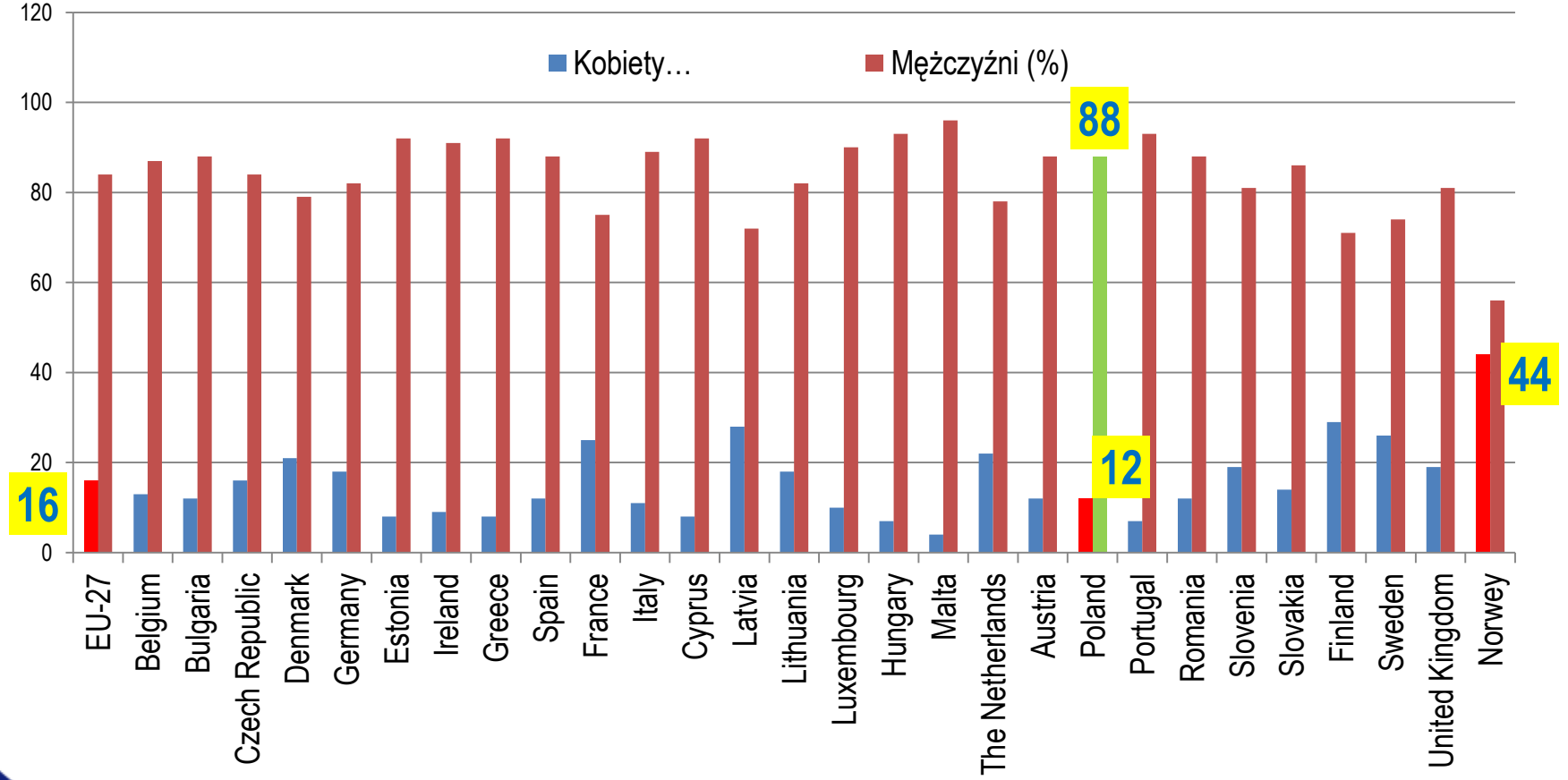
Równość między kobietami i mężczyznami w zarządzaniu i podejmowaniu decyzji - 2012

Polska w rankingu Gender Equity Index 2012
28 miejsce na 168 krajów, wynik równości - **0,76**
(w 2009 r. - **0,70**)
Najwyższe miejsce w rankingu ma Norwegia - **0,89**
w edukacji Polska ma pełną równość - **1,0**
w aktywności ekonomicznej **0,75**
w udziale we władzy tylko **0,52**

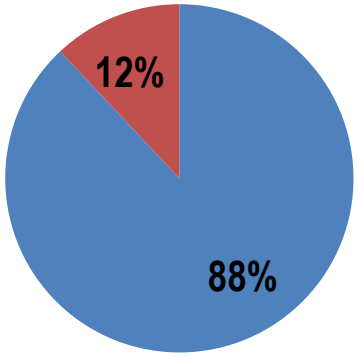
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

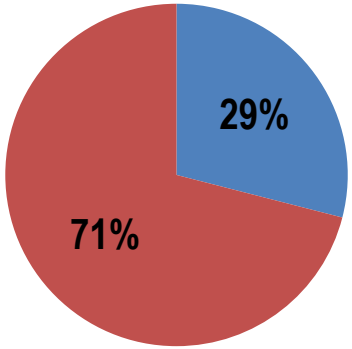
Kobiety i mężczyźni na najwyższych szczeblach (jako członek zarządu) w UE - 2012 r. (największe notowane spółki publiczne)

Źródło danych: ec.europa.eu

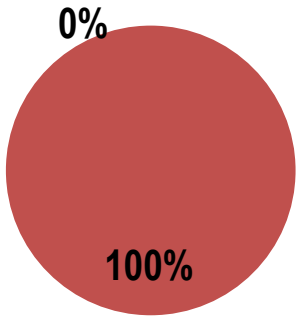


Uczestnictwo kobiet i mężczyzn w zarządach najlepszych 2000 firm w Polsce –badania własne

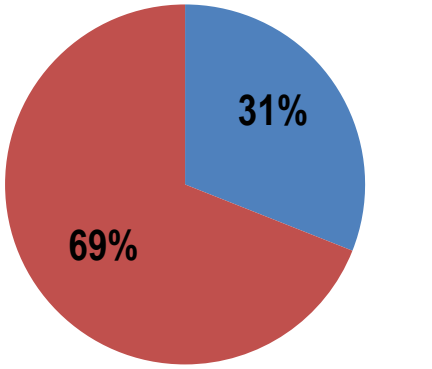


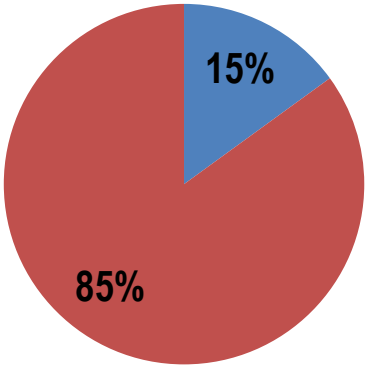


w spółkach informatycznych



Uczestnictwo kobiet i mężczyzn w zarządach najbardziej innowacyjnych spółek w Polsce (zgodnie z klasyfikacją najbardziej innowacyjnych firm w Polsce, „Kamerton Innowacyjności").



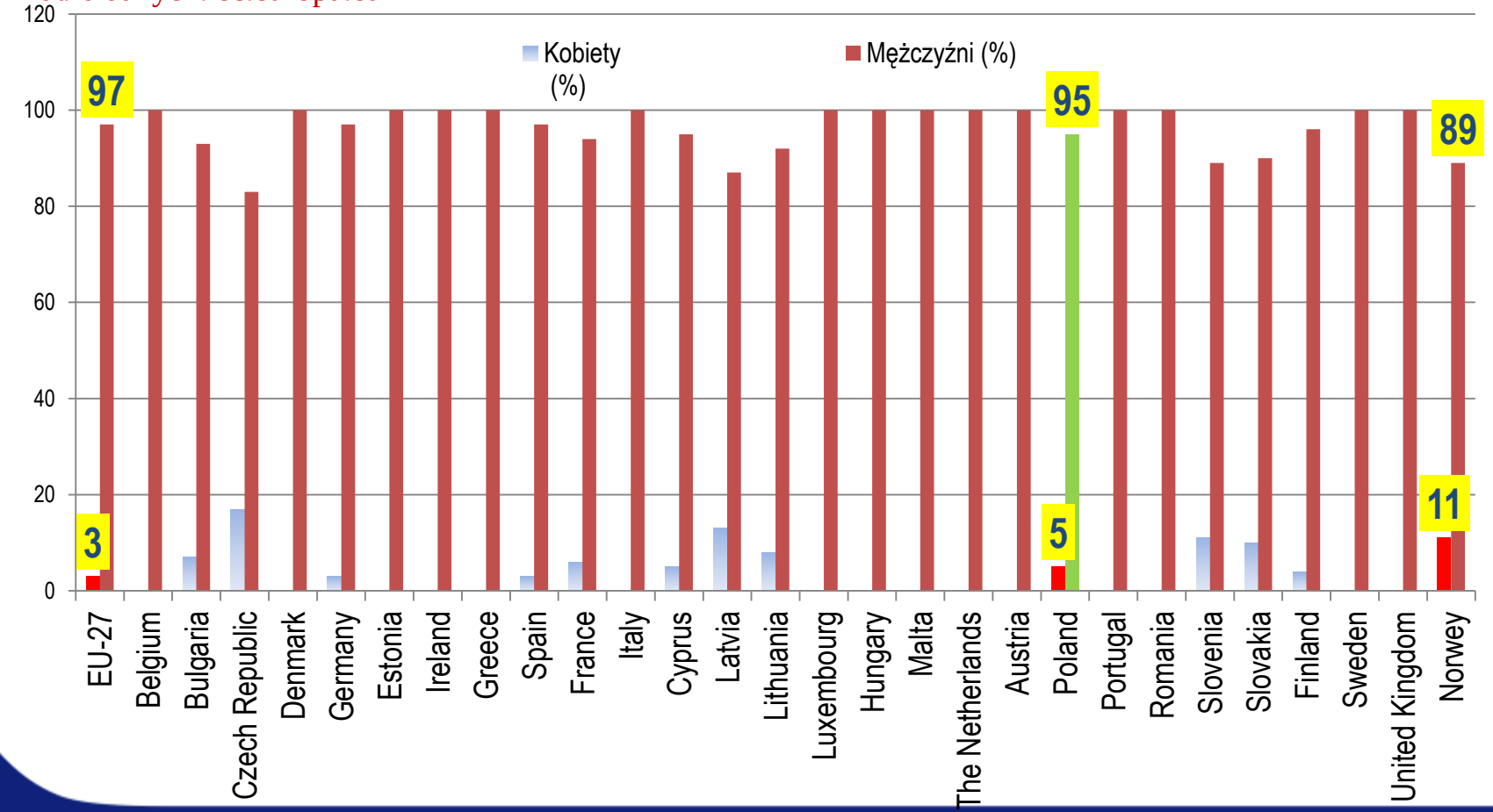


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Rankingu (2000 przedsiębiorstw z Listy 2000, „Rzeczpospolita" 2009)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kobiety i mężczyźni na najwyższych szczeblach (jako Prezes Zarządu) – UE/Norwegia - 2012 r.

Źródło danych: ec.europa.eu



Kobiety i mężczyźni jako Prezes Zarządu w najlepszych 2000 firm w Polsce - badania własne

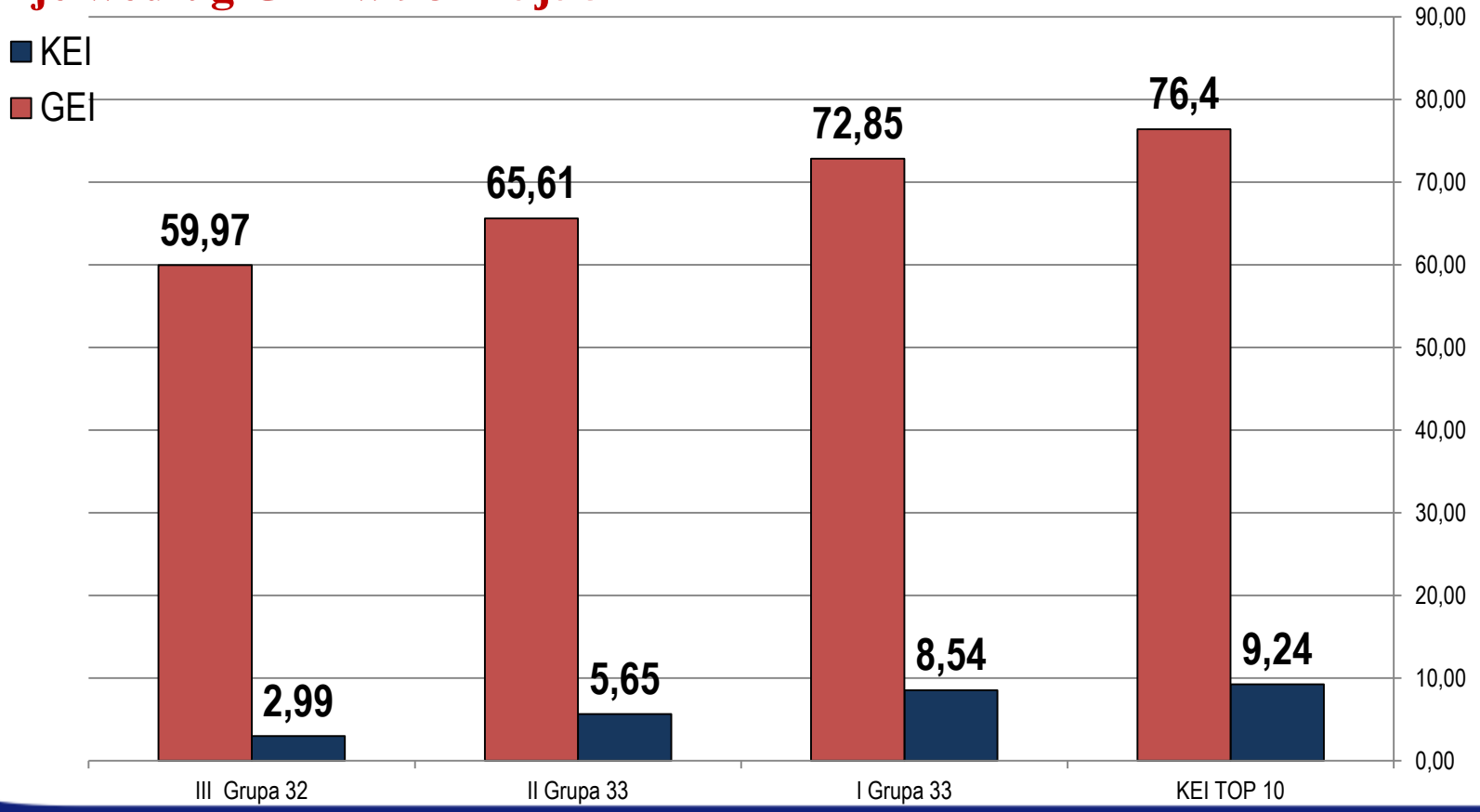
Kobiety i mężczyźni jako Prezes Zarządu w najbardziej innowacyjnych firmach w Polsce

(zgodnie z klasyfikacją najbardziej innowacyjnych firm w Polsce, „Kamerton Innowacyjności").

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Rankingu (2000 przedsiębiorstw z Listy 2000, „Rzeczpospolita" 2009)

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Porównanie wpływu wdrożenia modelu gospodarki opartej na wiedzy według wskaźnika KEI na stan nierówności pomiędzy mężczyznami a kobietami występującymi w udziale kobiet we władzach i gremiach podejmujących ważne decyzje według GEI w 98 krajach



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

SPINQBATOR ZDOLNEGO ŚLĄSKA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość kobiet staje się coraz ważniejszą częścią życia gospodarczego

Przedsiębiorstwa kobiet przyczyniają się do rozwoju gospodarczego poprzez tworzenie nowych produktów i wchodzenie na nowe rynki; tworzą miejsca pracy i zapewniają możliwości zarabiania. Rosnąca liczba kobiet będących właścicielkami firm dowodzi, że kobiety wykazują się przedsiębiorczością i cechami przedsiębiorczymi, które pozwalają skutecznie przełamywać społeczne bariery i aktywnie uczestniczyć w procesach gospodarczych.

DARR S.A.
DOZAMEL®
MIĘDZYNARODOWA WYŻSZA SZKOŁA LOGISTYKI I TRANSPORTU WE WROCŁAWIU
Birmingham City Council

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

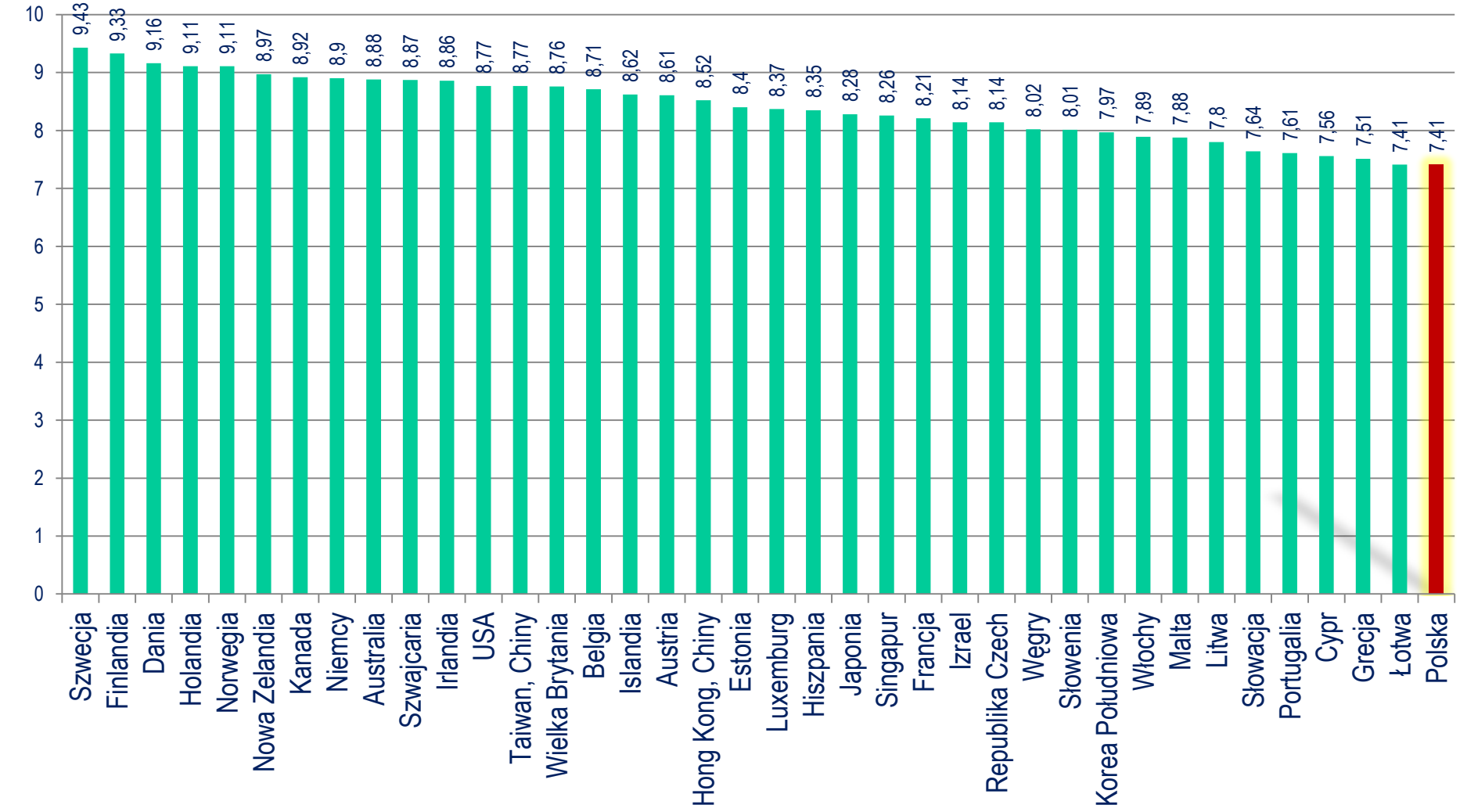
Czynniki sukcesów w gospodarce opartej na wiedzy i innowacjach - wyniki badań

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

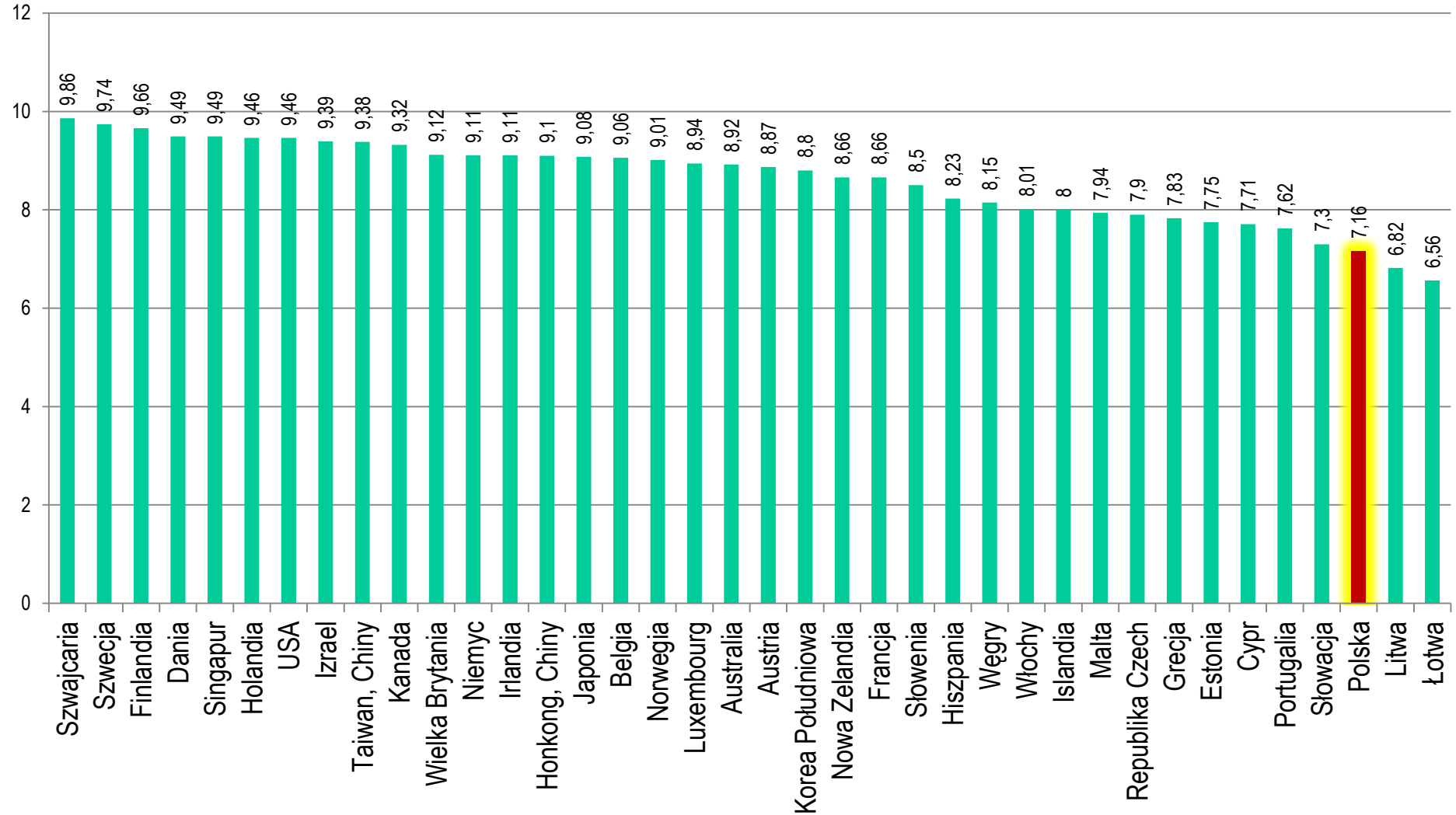
Definicja gospodarki opartej na wiedzy	Autorstwo, źródło
Według definicji OECD to gospodarka, która bezpośrednio bazuje na produkcji, dystrybucji i użyciu wiedzy i informacji. Wiedza jest rozumiana w tym ujęciu jako produkt oraz jako czynnik napędzający wzrost gospodarczy	The Knowledge… 1996, s. 7; The Future… 1999
Porządek ekonomiczny, w którym wiedza jest kluczowym zasobem	Drucker 1999b
Gospodarka, w której wiedza jest tworzona, przyswajana, przekazywana i wykorzystywana bardziej efektywnie przez przedsiębiorstwa, organizacje, osoby fizyczne i społeczności, sprzyjając szybkiemu rozwojowi gospodarki i społeczeństwa	OECD 2000
Gospodarka, w której wiedza stanowi główne źródło bogactwa i najważniejszy czynnik produkcji	Chojnicki, Czyż 2003, s. 203; Onak-Szczepanik; Piech 2009, s. 214
Gospodarka, w której wiedza jest głównym czynnikiem produktywności, przewagi konkurencyjnej i wzrostu gospodarczego	Rakowska, Sitko-Lutek 2000
Jest to gospodarka, w której działa wiele przedsiębiorstw, które o wiedzę opierają swoją przewagę konkurencyjną.	Koźmiński 2001
Jest to gospodarka, w której działają mechanizmy prowadzące do wykorzystania wiedzy dla zwiększenia konkurencyjności przedsiębiorstw	Balicki 2003, s. 123.
W gospodarce tej stymulatorem rozwoju społeczno-gospodarczego staje się ludzka wiedza oraz możliwości jej tworzenia, co prowadzi do wytworzenia się pomiędzy gospodarką, a społeczeństwem swoistego sprzężenia zwrotnego	Kukliński 2003
Według definicji Komisji Europejskiej, taka gospodarka jest komercyjnym wydobyciem nowych technologii, idei lub metod, poprzez które wprowadza się nowe produkty i procesy lub udoskonala się już istniejące	Simme i in. 2002
Gospodarka, która cechuje się szybkim rozwojem dziedzin związanych z przetwarzaniem informacji i rozwojem nauki, głównie gałęzi przemysłu zaliczanych do tzw. wysokiej techniki, a także technik i usług społeczeństwa informacyjnego	Portal Funduszy Europejskich, www.funduszeeuropejskie.gov.pl/slownik/Strony/Gospodarka_oparta_na_wiedzy.aspx
Gospodarka, w której firmy wykorzystują potęgę komputerów i dobrze wykształconych umysłów do tworzenia dobrobytu	Brinkley 2006, s. 3

Polska zajęła **38** miejsce na 146 krajów według wskaźnika **gospodarki opartej na wiedzy** (Ranking „Knowledge Economy Index“ 2012 (KEI) opracowanym przez Bank Światowy

Źródło: The World Bank info.worldbank.org/etools/kam2/kam_page5.asp.



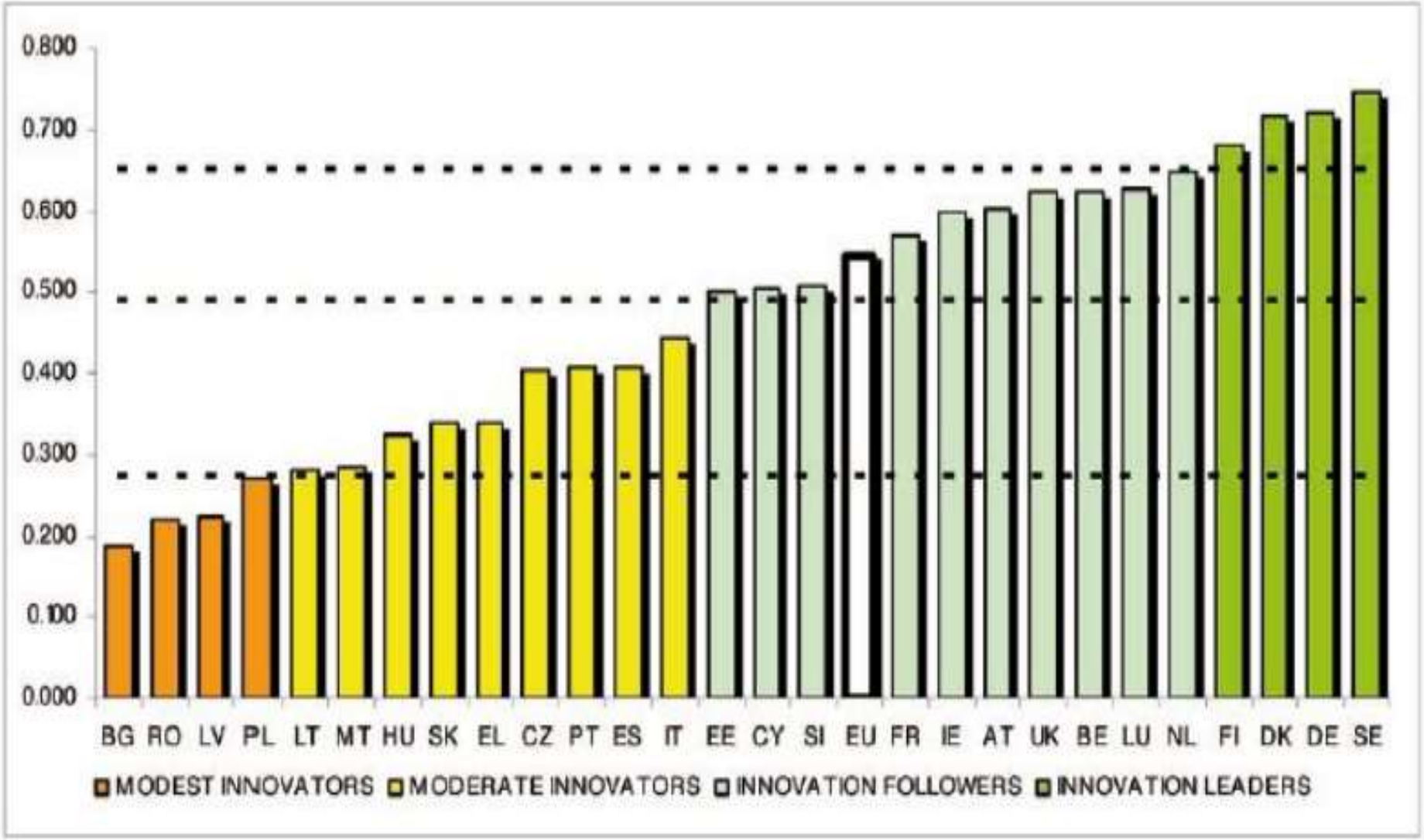
Polska zajęła **36** miejsce na 146 krajów **w obszarze „Innowacje” według metodyki KAM 2012, The World Bank.**



Innowacyjność polskiej gospodarki

Źródło: Innovation Union Scoreboard 2013

Wyniki państw członkowskich UE w dziedzinie innowacji



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Innowacyjność gospodarki – Polska, UE

W unijnej tablicy wyników innowacyjności z **2013** r. państwa członkowskie zostały podzielone na cztery grupy:

- **liderzy innowacji** (*Innovation leaders*): Szwecja, Niemcy, Dania i Finlandia – to kraje osiągające wyniki znacznie powyżej średniej UE;
- **kraje doganiające liderów** (*Innovation followers*): Holandia, Luksemburg, Belgia, Wielka Brytania, Austria, Irlandia, Francja, Słowenia, Cypr i Estonia – wszystkie osiągnęły wynik powyżej średniej UE;
- **umiarkowani innowatorzy** (*Moderate innovators*): Włochy, Hiszpania, Portugalia, Czechy, Grecja, Słowacja, Węgry, Malta i Litwa – wyniki poniżej średniej UE;
- **innowatorzy o skromnych wynikach** (*Modest innovators*): wyniki **w Polsce**, na Łotwie, w Rumunii i Bułgarii są znacznie niższe od średniej UE.

Źródło: Innovation Union Scoreboard 2013

DARR S.A.
DOZAMEL®
MIĘDZYNARODOWA WYŻSZA SZKOŁA LOGISTYKI I TRANSPORTU WE WROCŁAWIU
Birmingham City Council

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opis grupy badawczej

Liczebność grupy badawczej: 427
Płeć badanych: 248 mężczyzn (57%) i 179 kobiet (43%).
Wykształcenie badanych: wyższe
Liczba badanych przedsiębiorstw: 339
20% firmy z list rankingowych i 80% firmy spoza list
Listy rankingowe: Lista 2000 Rzeczpospolita, Ranking Gazele Biznesu, Ranking Dolnośląskich Przedsiębiorstw, Forbs Ranking najbardziej prestiżowych Hoteli w Polsce
Zajmowane stanowiska: stanowiska kierownicze na średnim (39%) i wyższym szczeblu zarządzania (61%)
Czas realizacji badań: 2010 /2011r.

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zmiany w zarządzaniu kapitałem ludzkim wdrożone w najlepszych przedsiębiorstwach z list rankingowych

- **zmiana postrzegania pracowników (jako kapitał, a nie jako koszt) (prawdopodobieństwo ok. 7 razy większe na rzecz kadry z list rankingowych)**
- **zmiany struktury organizacyjnej (struktury płaskie, macierzowe) (prawdopodobieństwo ok. 6 razy większe)**

koncentracja na zarządzaniu projektowym, zadaniowy układ pracy (prawdopodobieństwo ok. 6 razy większe) **Źródło: badania T. Kupczyk, J. Kubicka**

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

SPINQBATOR ZDOLNEGO ŚLĄSKA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zmiany w zarządzaniu kapitałem ludzkim wdrożone w najlepszych przedsiębiorstwach z list rankingowych

- **wzrost odpowiedzialności kierownictwa liniowego za funkcję personalną w przedsiębiorstwie (prawdopodobieństwo ok. 6 razy większe)**
- **zwiększenie uwagi na pozyskanie i utrzymanie w organizacji pracowników bardziej utalentowanych, samodzielnych, sumiennych, innowacyjnych (prawdopodobieństwo ok. 5 razy większe)**
- **wdrożenie zarządzania wiedzą i innowacjami (prawdopodobieństwo ok. 5 razy większe)**

Źródło: badania T. Kupczyk, J. Kubicka

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

DARR S.A.
DOZAMEL®
MIĘDZYNARODOWA WYŻSZA SZKOŁA LOGISTYKI I TRANSPORTU WE WROCŁAWIU
Birmingham City Council

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

SPINQBATOR ZDOLNEGO ŚLĄSKA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zmiany w zarządzaniu kapitałem ludzkim wdrożone w najlepszych przedsiębiorstwach z list rankingowych

- ❑ **powiązanie długofalowych decyzji kadrowych ze strategią (prawdopodobieństwo ok. 4 razy większe)**
- ❑ **kultura organizacyjna nastawiona na kreatywność i innowacyjność (prawdopodobieństwo ok. 4 razy większe)**
- ❑ **kontrola efektywności stosowanych praktyk personalnych (prawdopodobieństwo 3 razy większe)**

Źródło: badania T. Kupczyk, J. Kubicka

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

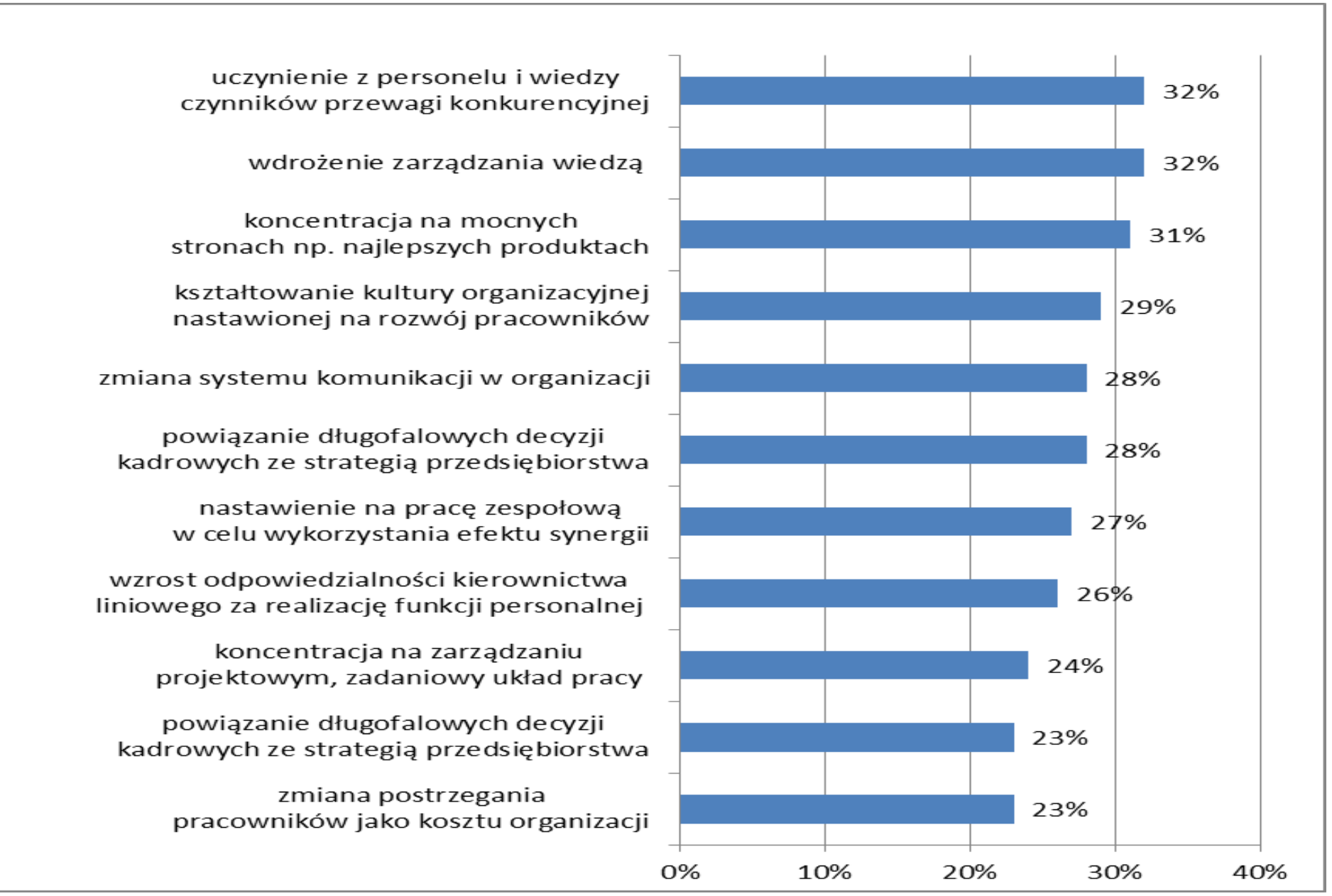
DARR S.A.

DOZAMEL®

MIĘDZYNARODOWA WYŻSZA SZKOŁA LOGISTYKI I TRANSPORTU WE WROCŁAWIU

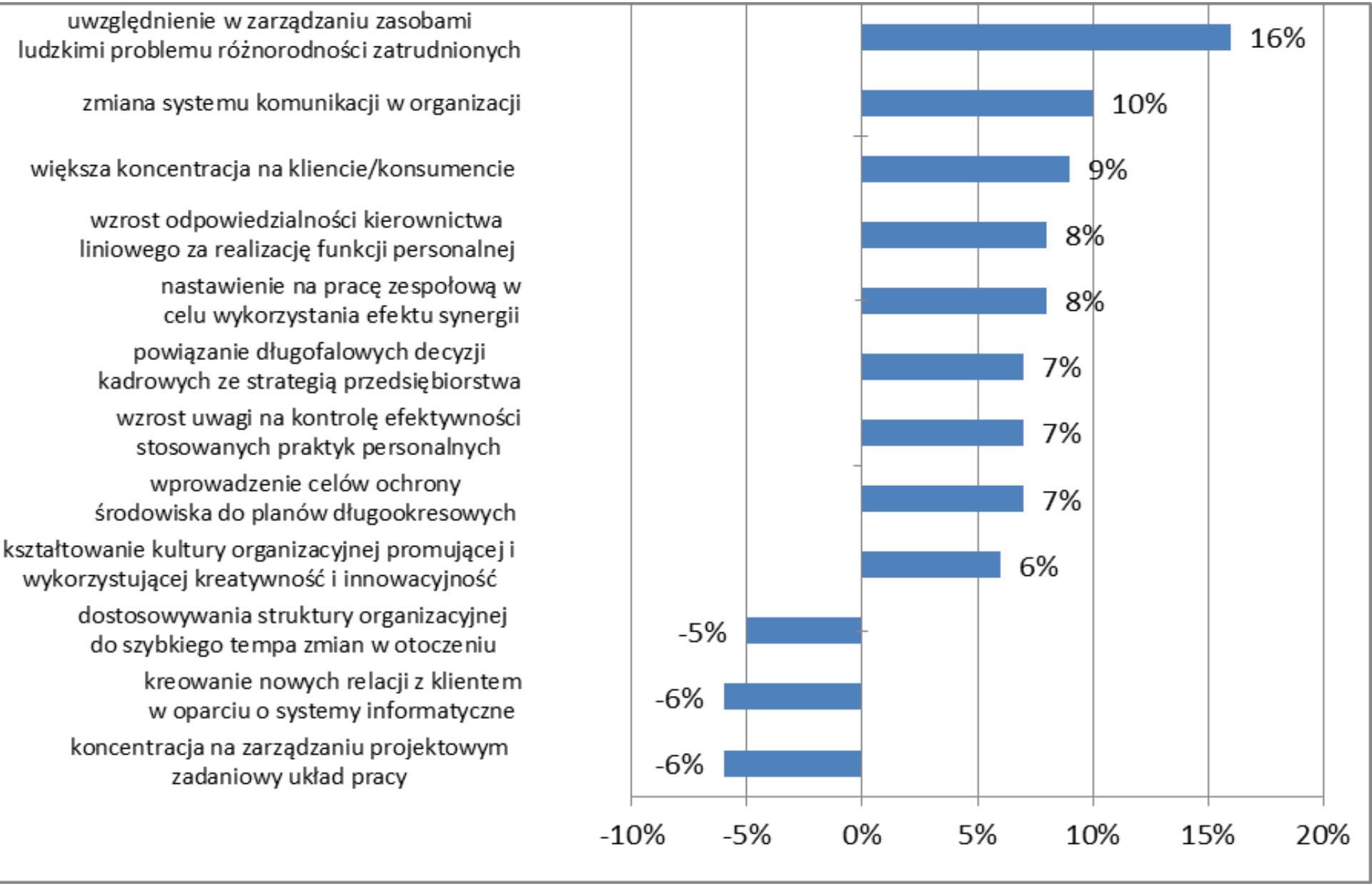
Birmingham City Council

Wdrożenie zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwem - różnice między kadrą kierowniczą z przedsiębiorstw z gospodarki opartej na wiedzy i spoza GOW



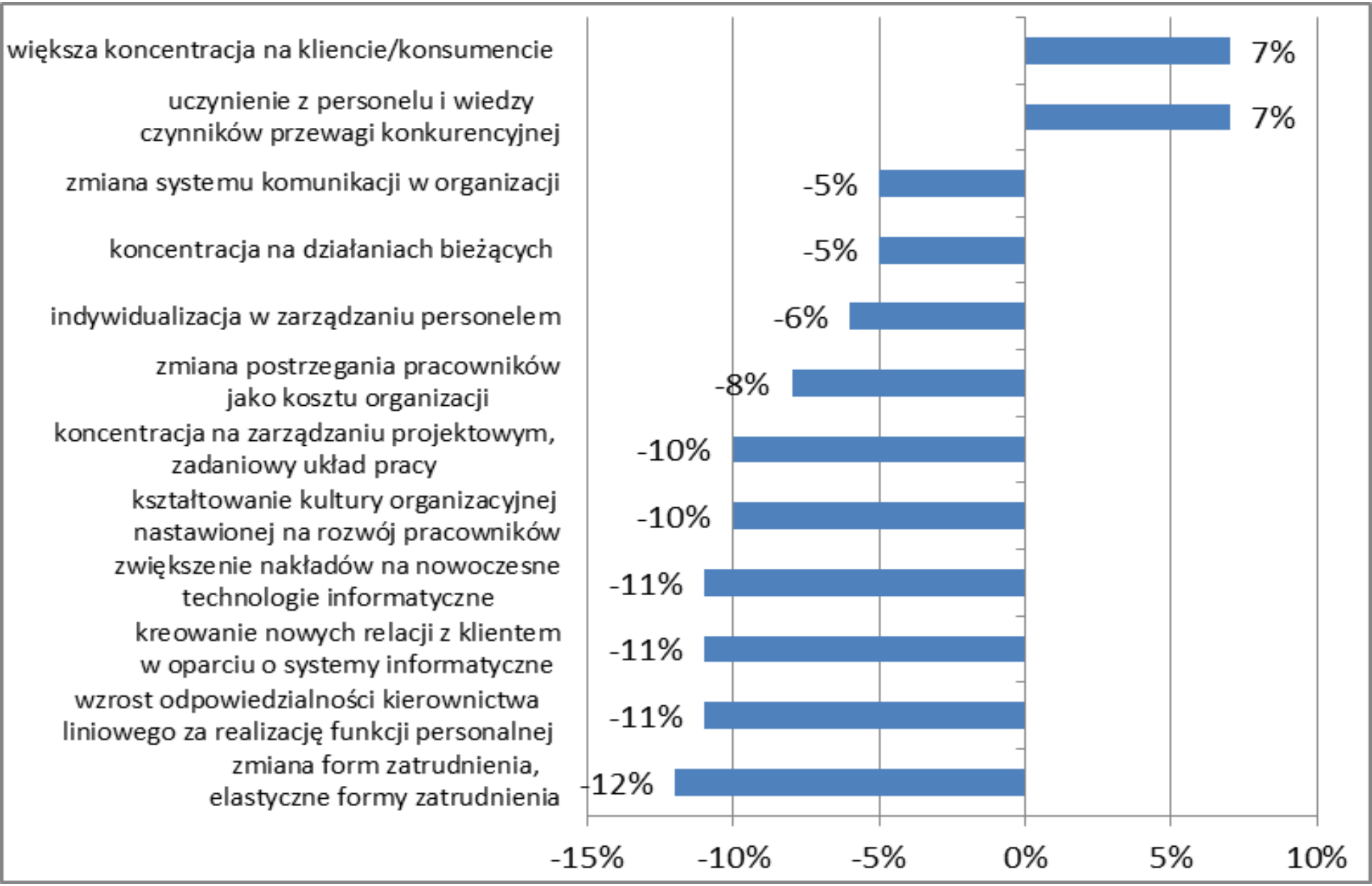
Źródło: badania T. Kupczyk, J. Kubicka

Postrzeganie konieczności zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwem - różnice między kobietami (po prawej) i mężczyznami (po lewej)



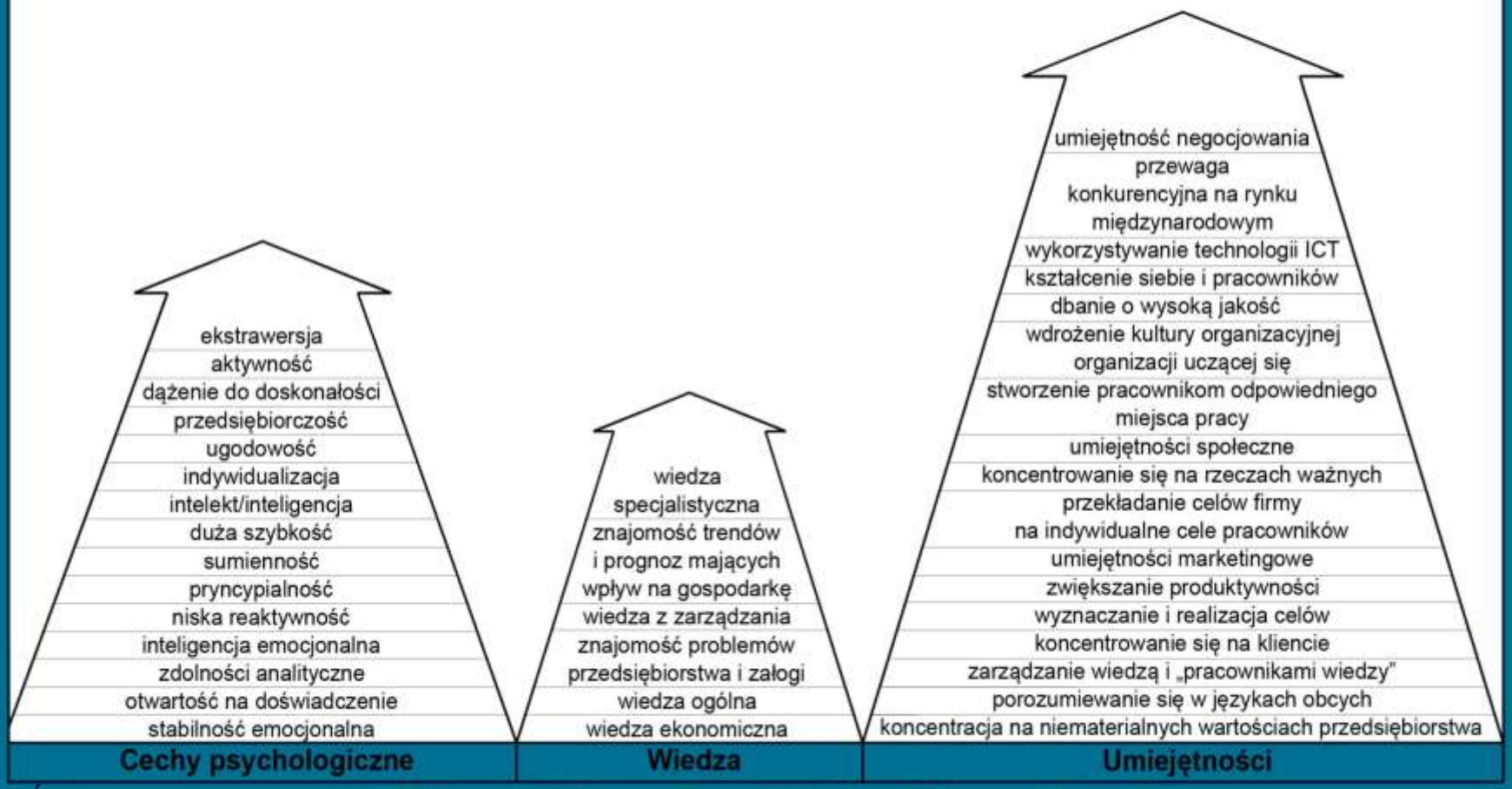
Źródło: badania T. Kupczyk, J. Kubicka

Wdrożone zmiany w zarządzaniu przedsiębiorstwem - różnice między kobietami (po prawej) i mężczyznami (po lewej)



Źródło: badania T. Kupczyk, J. Kubicka

Przedsiębiorstwa z list rankingowych będące organizacjami opartymi na wiedzy



Źródło: Badania własne

Kluczowe kompetencje kadry kierowniczej

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Różnice w obszarze mocnych stron płci

Iloraz szans pokazał, iż szansa na to, że osoba pełniąca funkcje kierownicze w przedsiębiorstwie z listy rankingowej, której silną stroną jest niska reaktywność jest mężczyzną jest prawie trzykrotnie wyższa niż w przypadku kobiet.
Szansa, na to, że osoba pełniąca funkcje kierownicze w przedsiębiorstwie z listy rankingowej, której silną stroną jest znajomość trendów i prognoz dotyczących gospodarki jest kobietą jest 2, 5 razy większa, niż w przypadku mężczyzny.
Szansa ta jest siedmiokrotnie większa (na rzecz kobiet) w przypadku analizy danych dotyczących kadry wyższego szczebla z przedsiębiorstw z list rankingowych.

Źródło: Badania własne

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Różnice w obszarze mocnych stron płci

Iloraz szans pokazał, iż szansa na to, że osoba pełniąca funkcje kierownicze wyższego szczebla w przedsiębiorstwie z listy rankingowej, której silną stroną jest **duża szybkość, umiejętność zarządzania wiedzą i pracownikami wiedzy jest mężczyzną** jest sześciokrotnie większa niż w przypadku kobiet, gdy natomiast chodzi o umiejętność **zarządzania talentami** aż prawie ośmiokrotnie większa niż w przypadku kobiet.

Źródło: Badania własne

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

SPINqbator ZDolnego Śląska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Mocne strony kobiet i mężczyzn w zarządzaniu w gospodarce opartej na wiedzy

- **Mężczyźni mają wyższe zdolności rywalizacji, większą wiedzę techniczną/specjalistyczną i umiejętność zarządzania talentami**

- **Mocniejszą stroną kobiet w zarządzaniu jest znajomość i zrozumienie problemów nurtujących przedsiębiorstwo i załogę, większa wiedza psychologiczna, sumienność i ugodowość a także inteligencja emocjonalna**

Źródło: Badania własne

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

DARR S.A.

DOZAMEL®

MIĘDZYNARODOWA WYŻSZA SZKOŁA LOGISTYKI I TRANSPORTU WE WROCŁAWIU

Birmingham City Council

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość jako czynnik sukcesu kobiet w gospodarce opartej na wiedzy i innowacjach - wyniki badań

Różnice w obszarze mocnych stron płci

dr inż. Teresa Kupczyk

Prorektor ds. naukowo-badawczych

Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Przedsiębiorczość jest silniejszą stroną kadry kierowniczej z przedsiębiorstw z gospodarki opartej na wiedzy w stosunku do kadry z gospodarki tradycyjnej (10% różnicy – istotna statystycznie)**
- **Przedsiębiorczość w istotny statystycznie sposób koreluje z gospodarką opartą na wiedzy**

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **Przedsiębiorczość jest silniejszą stroną kadry kierowniczej wyższego szczebla w stosunku do niższego (8% różnicy – istotna statystycznie).**
- **Zidentyfikowano istotne korelacje wskazujące, że im wyższe stanowisko kierownicze tym większa przedsiębiorczość**
- **Nie zidentyfikowano różnic w przedsiębiorczości w zależności od płci**

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ustalono istnienie tendencji (trendu) wskazującego że, jeśli mocną lub bardzo mocną stroną respondenta jest przedsiębiorczość

- to ponad pięciokrotnie wzrasta prawdopodobieństwo, że należy on do kadry kierowniczej wyższego szczebla
- to siedmiokrotnie wzrasta prawdopodobieństwo, że należy on do kadry kierowniczej z gospodarki opartej na wiedzy

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorczość jest determinantą sukcesów w gospodarce opartej na wiedzy i innowacjach

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dziękuję za uwagę

*Wykład w ramach realizacji projektu **„SPINqbator ZDolnego Śląska”**, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 8.2, Poddziałanie 8.2.1*