

# ŽENY-MANAŽERKY: JAK SE STÁT CEO?

**TEXT** Zuzana Javoříková, Marie Čákorová **DATA** Science Team Anderson Willinger **FOTO** Shutterstock

Při dnešním pohledu na složení nejvyššího managementu společností všech velikostí se ani nechce věřit, že ještě před pár lety bylo velmi vzácné najít mezi jeho členy ženské jméno. Přesto i dnes, po mnoho let trvající diskusi o tématu rovného zastoupení žen v řídicích funkcích, ukazují statistická data, že v tomto zastoupení existují znatelné rozdíly. V kterých oborech má tedy žena nejvyšší šanci vystoupat až na příčky nejvyšší?

Analýza personalistů z pražského zastoupení agentury Anderson Willinger vychází z dlouhodobých dat pohybů na českém personálním trhu z pohledu významných přestupů žen. Do svého Executive Search a analýzy trhu výzkumníci implementovali nástroje Business Intelligence a Data Managementu. Výsledná data ukázala nejen přetrvávající nerovnost, ale třeba i obory, kde se ženám daří nejlépe. Tým v Anderson Willinger si tedy položil následující tři stěžejní otázky.

## Jak se stát CEO?

Podle dat Anderson Willinger sledující seniorní kariérní přestupy v období mezi roky 2019–2022 bylo, z celkového počtu všech žen v nové roli, 11 % zvoleno do role CEO, což je o 14 % méně, než je tomu u mužů.

Z dat je zřejmé, že žena se stane CEO spíše mimo stávající společnost. Průměrně ženě trvá 4,33 let, než z předchozí role přejde do role CEO, což na rozdíl u mužů je 2,25 let.

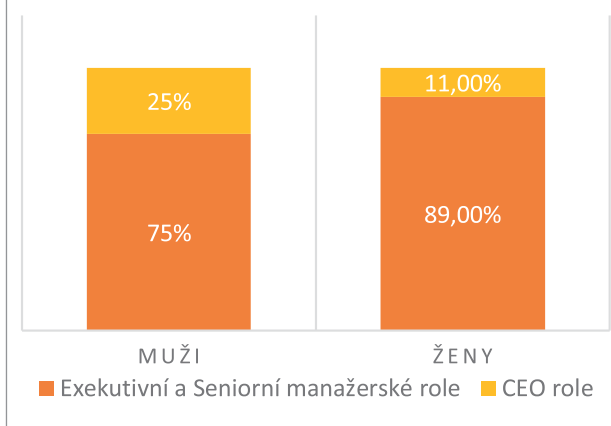
Pokud je žena do nové role CEO povýšena, vstupní branou je zkušenost s řízením Obchodu a Marketingu, následováno zkušeností s řízením Operations. Všeobecně jak u mužů, tak u žen oblast finančního managementu, která léta patřila mezi prototypy k povýšení do role CEO, zatím strmě klesá.

Obory FMCG, Komunikace/Reklamy a Farmaceutického průmyslu jsou dle dat Anderson Willinger ty, kde mají ženy největší pravděpodobnost, že se CEO stanou. Oproti mužům je také vyšší pravděpodobnost se stát CEO v případě zájmu o mezinárodní kariéru. Z celkového počtu všech nových CEO žen je 20,5 % expatriotek, u mužů je to 14 %.

Největší apetit pro nábor žen CEO mají korporátní společnosti do 1mld. CZK obrátu, které zaměstnaly 45 % všech nových CEO žen sledovaných v tomto období.

*Pokud je žena do nové role CEO povýšena, vstupní branou je zkušenost s řízením Obchodu a Marketingu, následováno zkušeností s řízením Operations.*

Z CELKOVÉHO POČTU SENIORNÍCH PŘESTUPŮ V LETECH 2019 - 2022 KOLIK % BYLO ZVOLENO DO ROLE CEO?



## Do jakých rolí a na jakou senioritu jsou ženy nejčastěji nabírány?

Podle dat Anderson Willinger za období 2019–2022 mají ženy největší podíl v rolích seniorního managementu.

Jak data naznačují, kariéra muže má horizontální charakter. Pověštinou stoupá nahoru a méně často klesá. Oproti tomu kariéra žen v rámci přestupu mnohem častěji zůstává vertikální či klesá. Ženy jsou mnohem otevřenější vůči přechodu do stejné seniorní role, mnohem více také experimentují s přechody mezi různými obory nebo rolemi.

Z celkového počtu žen ve sledovaném období z 34 % byly nabírány na exekutivní pozice, tedy role podléhající přímo CEO. V roce 2022 také zaznamenáváme o 5 % více žen na exekutivních pozicích, než tomu bylo v předchozích letech. Jedná se avšak především o role v HR a Financích, které ženy ale zároveň nejméně dovedou k povýšení. Což je odlišné oproti mužům, kteří byli nabíráni především na exekutivní Obchodní, Provozní role, které zároveň pro muže bývají vstupenkou do role CEO.



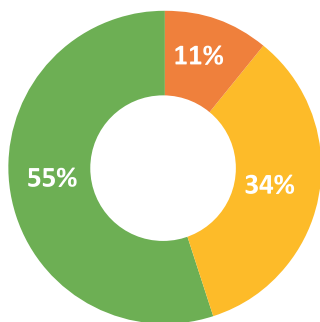
## Liší se délka v setrvání na předchozí roli oproti mužům?

Od začátku roku 2022 pozorujeme drobný sestupný trend v nábore, a přestože jsou muži do seniorních říditelských rolí stále nabíráni častěji, procento nábore žen se příliš nemění, pohybuje se v průměru na 21 % z celkového počtu všech přestupů.

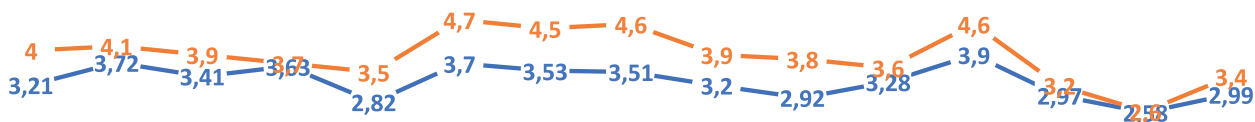
Bez ohledu na velikost, pohlaví či obrot firem signifikantně v roce 2022 narostl počet CEO, kteří odchází mezi šesti měsíci až rokem. Zajímavým úkazem je rozdíl, zda CEO byl vybrán externě či interně. V případě interního povýšení je délka v roli větší o cca šest měsíců až rok. Naše hypotéza nad tímto úkazem je ta, že vlastníci, akcionáři či dozorčí rady, které své CEO vybírají, očekávají rychlé výsledky. Pokud se jedná o externí nábor, jejich trpělivost je mnohem menší než v případech, kdy svého CEO nominují z interních zdrojů. To stejné platí na straně samotných CEO. Druhou hypotézou je také faktor hybridního či online světa, který často není schopen vybudovat vzájemně silné vazby. •

ROZLOŽENÍ SENIORITY ŽEN V JEJICH CELKOVÉM NÁBORŮ V LETECH 2019 - 2022

■ CEO ■ Exekutivní role ■ Seniorní Management



DÉLKA SETRVÁNÍ ŽEN V PŘEDCHOZÍ ROLI



Q1/ 2019 Q2/ 2019 Q3/ 2019 Q4/ 2019 Q1/ 2020 Q2/ 2020 Q3/ 2020 Q4/ 2020 Q1/ 2021 Q2/ 2021 Q3/ 2021 Q4/ 2021 Q1/ 2022 Q2/ 2022 Q3/ 2022

— Průměr napříč senioritou — Na rolích CEO a Executives