

РОЛЬ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА В КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ

Результати опитування

1 ХТО ВЗЯВ УЧАСТЬ В ОПИТУВАННІ?

90%

жінки

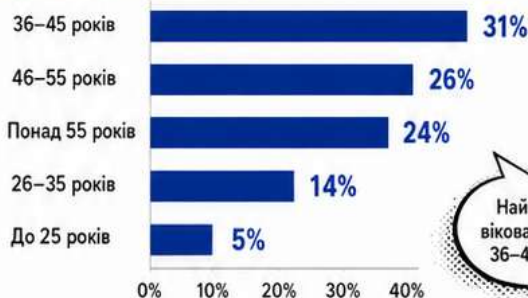
10%

чоловіки

Жінки
переважають
у поєднаній
вибірці.



2 ВІКОВА СТРУКТУРА



Найбільша
вікова група —
36–45 років.

3 ЗАГАЛЬНЕ СПРИЙНЯТТЯ ЖІНОЧОГО ЛІДЕРСТВА

83%

позитивно
оцінюють вплив
на результати
компанії

Чоловіки та жінки однаково здатні
обіймати керівні посади



Жінкам потрібно працювати більше,
щоб отримати таке саме визнання



Підтримка жіночого
лідерства існує,
але все ще не
повністю справедливо.



92%

мають або мали
безпосереднього
жінку-керівника
чи менеджерку.

4 НАЙБІЛЬШ ХАРАКТЕРНІ РИСИ ЛІДЕРСТВА



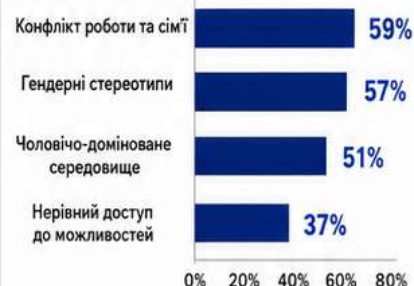
Стратегічне мислення
та емпатія найчастіше
згадуються.

5 СФЕРИ НАЙБІЛЬШОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ



Комунікації та управління
персоналом відзначають
найчастіше.

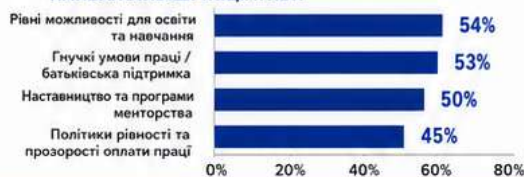
6 ОСНОВНІ БАР'ЄРИ ДЛЯ ПРОСУВАННЯ



Структурні та культурні
бар'єри залишаються
суттєвими.

7 НАЙЕФЕКТИВНІШІ ІНІЦІАТИВИ ПІДТРИМКИ

НАЙВАЖЛИВІШІ ІНІЦІАТИВИ



ПІДТРИМКА РЕАЛІЗАЦІЇ



Чим більше ініціатив
підтримується повністю,
тим кращі результати.

8 ОСНОВНИЙ ВИСНОВОК



Поєднані результати показують широкую підтримку жіночого лідерства. Респонденти вважають, що жінки є здатними, корисними для діяльності компанії та привносять особливу цінність у стратегічне мислення, комунікацію та управління людьми. Однак робочо-сімейний конфлікт, стереотипи та чоловічо-доміноване середовище продовжують уповільнювати прогрес.

9 РЕКОМЕНДАЦІЇ



Організаціям слід зміцнювати інклюзивну культуру, гнучкі політики, справедливі практики та прозорі HR-процеси, одночасно усуваючи структурні бар'єри та забезпечуючи визнання та розвиток лідерського потенціалу жінок. Для сталого прогресу необхідна як інституційна підтримка, так і культурні зміни.