

# Kobiety w branży rekrutacyjnej

STWIERDZENIE, ŻE BRANŻA REKRUTACYJNA JEST MOCNO SFEMINIZOWANA, NIE BĘDZIE NICZYM NOWYM. UCZESTNICY WIECZORU REKRUTERA, PEREŁ HR, OSOBY WYPOWIADAJĄCE SIĘ NA ŁAMACH MAGAZYNU REKRUTER CZY KREUJĄCE NOWE TRENDY NA KONFERENCJACH HR TO W ZDECYDOWANEJ WIĘKSZOŚCI KOBIETY.

KOBIETY DOMINUJĄ W BRANŻY W HR BEZ WZGLĘDU CZY JEST TO AGENCJA REKRUTACYJNA CZY WEWNĘTRZNY DZIAŁ HR. W MAGAZYNIE REKRUTER POKUSILIŚMY SIĘ O ZNALEZIENIE ODPOWIEDZI NA PYTANIE CZY RÓWNIEM PODOBNIE, WYGLĄDA STRUKTURA ZATRUDNIENIA KOBIET W ZARZĄDACH AGENCJI REKRUTACYJNYCH, A TAKŻE KOGO REKRUTERKI WCHODZĄCE NA RYNEK PRACY MOGĄ STAWIAĆ SOBIE ZA WZÓR. AGNIESZKA JABŁOŃSKA, DYREKTOR EXECUTIVE SEARCH I KAMILA KLICH STARSZY KONSULTANT W FIRMIE BIGRAM PERSONNEL CONSULTING ODPOWIEDZIAŁY NAM RÓWNIEM NA TRUDNE, ALE I POWTARZAJĄCYCH SIĘ PYTANIA O ZAROBKI KOBIET, BUDOWANIE ŚCIEŻEK KARIERY, KOMPETENCJE I PRZYSZŁOŚĆ KOBIET NA RYNKU PRACY.



**BIGRAM SA**  
personnel consulting



**Według badań zdecydowanie mniej kobiet zajmuje stanowisko członka zarządu czy rady nadzorczej, tylko 4,8 proc. stanowią kobiety wśród dyrektorów generalnych 500 największych spółek na świecie. Dlaczego kobietom trudniej robić karierę?**

**Agnieszka Jabłońska:** Kobiety muszą mierzyć się ze stereotypami. Pierwszy dotyczy planowania rodziny, bycia matką. Kobiety kandydujące na stanowiska menedżerskie, czy jakiegokolwiek inne muszą liczyć się z tym, że będą rozpatrywane w kategorii „matka przyszła”, albo „matka obecna”. Niestety pomimo, iż przepisy prawne, zakazują pytania kandydatów o stan cywilny oraz plany dotyczące rodziny, nadal dość powszechne jest przeprowadzenie rozpoznania sytuacji. Wybadanie kandydatek czy mają dzieci, czy planują. Dlaczego? Bo pracodawcy postrzegają to

jako potencjalną komplikację dla biznesu i źródło dodatkowych kosztów.

**Kamila Klich:** Drugi stereotyp to twierdzenie, że kobiety są słabsze emocjonalnie, mniej odporne na stres, zbyt skoncentrowane na analizie emocji, mniej na osiągnięciu celu. W związku z tym do zarządzania na top'owych stanowiskach naturalnie predystynowani są mężczyźni o mocniejszych nerwach, bardziej zdyscyplinowani.

**AJ:** Trzeba też pamiętać, że w dużej mierze kobiety same decydują się nie ubiegać o wyższe stanowiska i nie chcą poświęcać się w pełni życiu zawodowemu. Rywalizacja o awans nie jest w ich DNA. Kobiet startujących do władzy jest zatem zdecydowanie mniej już na starcie.

**Kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, różnice te są bardziej wyraźne, wyższe**

**stanowisko. Dlaczego istnieją takie dysproporcje? Jak z nimi walczyć?**

**AJ:** Pracodawca mając do wyboru dwóch kandydatów identycznych z punktu widzenia doświadczenia i profilu, mężczyznę i kobietę, wybierze kobietę zazwyczaj wtedy, gdy jej oczekiwania finansowe będą niższe. Wydaje się, że pracodawca rekompensuje sobie w ten sposób „ryzyko” zatrudnienia kobiety. Poza tym, kobiety rzadziej zmieniają pracę, w związku z czym tempo wzrostu ich wynagrodzenia jest relatywnie niższe.

**KK:** Zauważalne dysproporcje przy wyborze mężczyzn i kobiet występują również ze względu na charakter wykonywanej pracy. Przykładowo, na stanowiskach sprzedażowych związanych z wieloma podrózami, częstymi wyjazdami służbowymi spotkamy znacznie więcej mężczyzn niż kobiet. Kobiety będą raczej wybiera-

ne, ale i same wybiorą pracę o charakterze bardziej stacjonarnym, o przewidywalnych godzinach.

### **Jak wygląda struktura zatrudnienia kobiet w zarządach w agencjach rekrutacyjnych i działach HR? Bo że HR jest branżą mocno sfeminizowaną wiadomo nie od dziś...**

**AJ:** Kobiety nadal dominują w świecie HR, szczególnie w branży rekrutacyjnej. Nasza firma jest tego dobrym przykładem, w zarządzie jak i w składzie menedżerskim jest nas przeważająca liczba. HR opiera się na relacjach i tu wspomniane analizowanie emocji jest częścią pracy. Poza tym, do rekrutacji trafiają przede wszystkim absolwenci socjologii, psychologii, a to kierunki mocno sfeminizowane. Kobiety są mocno widoczne też w dyskusjach o HR, na konferencjach i branżowych nadal dominują prelegentki.

**KK:** Ale to się bardzo dynamicznie zmienia, w naszym HR'owym świecie jest coraz więcej mężczyzn. Zaczęło się od branży nowoczesnych technologii, obecnie rekrutacje w IT bardzo często są wręcz zdominowane przez rekruterów.

### **Co możecie Państwo powiedzieć o strukturze Państwa firmy BIGRAM?**

**AJ:** Nasza firma jest zorganizowana w działy według centrów kompetencji: rekrutacja, rozwój i ocena oraz employer branding. W obszarze rekrutacji funkcjonują specjalizacje branżowe, oraz podział na zespoły specjalizujące się w projektach

poszukiwania wyższej kadry zarządzającej oraz menedżerów i specjalistów. Dominacja kobiet nie jest zamierzona, tak się złożyło.

### **Które z kobiet pracujących w obszarze HR mogą sobie stawiać za wzór kobiety, które dopiero zaczynają karierę w tej branży?**

**AJ:** Jest wiele przykładów kobiet w biznesie, które inspirują i motywują. Fantastycznym przykładem błyskotliwej kariery w obszarze HR jest m.in. Katarzyna Bieńkowska, dziś Dyrektor Personalny w Play. Jako jedna z nielicznych osób obejmowała w swojej karierze zawodowej obszar HR jak również operacje biznesowe.

Równorzędne funkcje pełni również Beata Stola, Dyrektor personalny i członek zarządu w UPC w Polsce oraz koordynator działów personalnych w spółkach Liberty Global w Polsce, Czechach, Rumunii, Słowacji, Luksemburgu i na Węgrzech.

**KK:** Przykład silnej kobiety obecnej w środowisku mocno zdominowanym przez mężczyzn to bez wątpienia Angelika Ryfińska, obecnie dyrektor HR w Goodyear.

Wzorem dla wielu kobiet może być również Marzena Leszczyńska-Chmiel, Dyrektor ds. personalnych na Europę Środkowo-Wschodnią w Novartis Consumer Health pracująca w centrali firmy w Szwajcarii. Jest ona doskonałym przykładem kobiety sukcesu łączącej życie zawodowe z rodzinnym.

### **Jakie kompetencje pomagają kobietom w dotarciu do pozycji top managementu?**

**KK:** Przede wszystkim zdolność motywacji innych, cechy przywódcze, które powodują, że kobieta menedżer gromadzi za sobą lojalnych pracowników, buduje efektywne i trwałe zespoły. Z badania przeprowadzonego przez Deloitte „Kompetencje przywódcze członków zarządów i rad nadzorczych” (<http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/rady-nadzorcze/articles/liderzy-na-dzis-liderzy-na-jutro.html>) wynika, że nadchodzi era pewnych siebie menedżerek. Jako kluczowe kompetencje do pełnienia funkcji w zarządach kobiety postrzegają: elastyczność w działaniu, zarządzanie zmianą, budowanie firmy opartej na wartościach, budowanie efektywnych relacji.

**AJ:** Już we wcześniejszych badaniach w 2012 roku Deloitte dowodził, że kobiety na stanowiskach menedżerskich budują lojalność pracowników, zwiększają ich innowacyjność i samodzielność. Stosowane przez kobiety taktyki wpływu na współpracowników i otoczenie prowadzą do budowy trwałych relacji i wartości. Kobiety przede wszystkim pracują w oparciu o kapitał relacyjny, zjednują sobie ludzi, co sprzyja poprawieniu kultury organizacji i zwiększa zaangażowanie pracowników w realizację celów biznesowych. Patrząc z tej perspektywy kobiety mają solidne podstawy i są wręcz predystynowane do pełnienia funkcji nowoczesnych liderów.