
ŽENY A MANAŽMENT V DOBE GLOBALIZÁCIE WOMEN AN MANAGEMENT IN THE TIMES OF GLOBALIZATION

Martina MINÁROVÁ

Katedra ekonomiky a manažmentu podniku, Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja
Bela v Banskej Bystrici

Abstrakt

Kľúčom k úspechu podnikov v dobe globalizácie je schopnosť inovovať. Vývoj nových produktov, vylepšené technológie a vytváranie nových priemyselných odvetví zohráva hlavnú rolu v globálnej ekonomike. Čím ďalej, tým viac inovácie sú dôležitejšie pri dosahovaní hospodárskeho rastu. Ženy v tejto dobe predstavujú zdroj talentov, ktorý je málo využívaný a vystihujú aj výrazný potenciál pre celosvetový rast ekonomiky. Príspevok je zameraný na problematiku postavenia žien na manažérskej pozícii a orientuje sa na možnosti dosiahnutia top pozície ženou v podmienkach malých a stredných podnikov na území Slovenskej republiky.

Kľúčové slová: Ženy. Inovácie. Manažment. Bariéry. MaSP.

Abstract

Innovation appears to be the main key to the success of enterprises in the times of globalization. Development of new products, improved technologies, and creating new industries, play the main role in the global economy. More and more, the innovations are becoming essential in achieving the economic growth. In this time, women represent not only the source of talent, which is not utilized to its full capacity, but at the same time a very strong potential for the growth of the worldwide economy. Our paper focuses on the problem of the position of women in management, and discusses the possibilities of achieving the top positions by women, in the conditions of small and medium enterprises in the Slovak Republic.

Keywords: *Women. Innovation. Management. Barriers. SMEs.*

JEL Classification: L26, M12, M14

Úvod

Ženy – manažerky domácich a medzinárodných spoločností, či majiteľky firiem vo všetkých sférach ekonomiky už na Slovensku nie sú výnimkou. Úspešných žien a pozitívnych príkladov pribúda. Napriek tomu ich však ešte stále nie je dostatok. Prítomnosť medzinárodných spoločností na Slovensku prispela k tomu, že sa prekonali lokálne predsudky a na riadiacich postoch sa objavujú aj ženy. Dôvodom je, že zahraniční manažéri sú na ženy v riadiacich pozíciách zvyknutí a tento trend dlhodobo

presadzujú aj u nás. Podľa Javorskej (2011) ženy sú vo všeobecnosti menej odvážne ako muži a dlhšie rozmýšľajú ak im ponúknu nejakú funkciu. Viac zvažujú pre a proti - na rozdiel od mužských kolegov, ktorí majú oveľa viac odvahy a sebavedomia prijať výzvy. Tým sa mnohokrát samy ženy diskvalifikujú. Ženy taktiež váhajú požiadať o láskavosť, lebo sa obávajú, aby nepôsobili dotieravo. A zároveň je tu stále prítomná obava z klebiet ohľadne spochybňovania ich odbornosti či nebudaj spôsobu získania pozície. Na druhej strane sú ženy výbornými komunikátormi a diplomatkami, pri sporoch sa nesnažia svojhlavo masírovať svoje ego, ale dopracovať sa k obojstranne prospešnému výsledku. Nehovoriac o ich empatii a menšom individualizme.

V 21. storočí, keď je v Európe takmer 23 miliónov malých a stredných podnikov v priemere s piatimi zamestnancami, ženy - podnikateľky tvoria len približne 30% z celkovej podnikateľskej obce. Poznanie aktuálneho postavenia žien - manažerok na slovenskom trhu práce je účinným spôsobom, ktorý by mal napomôcť k lepšiemu využitiu ľudského kapitálu, orientovať sa na možnosti dosiahnutia top pozícií ženami a tak využiť ich potenciál v kreativite, inováciách, čím si podnik zabezpečí konkurenčnú výhodu.

Teoretické východiská

Záverom príspevku je objasniť bariéry¹ s ktorými museli zvládnuť ženy pôsobiace na poste manažerok. Pri práci žien ich presadenie sa na pracovnom trhu a vybudovanie si vlastnej životnej dráhy býva prepojené s niekoľkými problémami. Jedným z najväčších demotivátorov je fakt, že ženy dostávajú menej zaplatené za rovnakú prácu ako muži. Náš trh práce nie je dostatočne pružný a pripravený navrhnuť ženám, aby skĺbili svoje povinnosti, ktoré sa týkajú rodinných záležitostí, spolu s vybudovaním si vlastnej kariéry, a tak sa stať nezávislými od mužov. Ak berieme do úvahy mladšie ročníky, môžeme povedať, že z pohľadu zamestnávateľa ide hlavne o obavy z dlhšej neprítomnosti v práci v dôsledku rodinných povinností.

V poslednom období Európska komisia zintenzívnila boj proti diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch. Je nesporné, že rozhodujúcim faktorom v náprave diskriminačných praktík, sa stala legislatíva, ktorá sa premietla aj do národných legislatív členských štátov. V dokumentoch Európskej komisie sa priznáva, že napriek rozsiahlej legislatíve, ktorá podporila využívanie pozitívnych akcií² (positive actions) k náprave situácie v oblasti diskriminácie, sa dosiahol len obmedzený pokrok v definovaní parametrov pozitívnych akcií a ich aplikácie (Košta, 2010).

Podľa Dyttrta (2014) diskriminácia redukuje predpoklad plne využiť ľudský potenciál, ktorý je na našom území k dispozícii, znižuje konkurenciu v rámci trhového prostredia a pracovnej sily, z toho vyplýva, že klesá tlak na zvýšenie celkovej kvality ľudského kapitálu, čoho následkom je negatívny dopad na rozvoj ekonomiky a týmto znižujeme šancu na vývoj hospodárstva.

Európska únia sa usiluje bojovať v oblasti rodovej rovnosti zavedením rôznych zákonov a kvót motivovať spoločnosti, aby zamestnávali viac žien do rôznych manažérskych pozícií.

¹ Termín bariéra chápeme ako prekážku, hranicu alebo zábranu, ktorá obmedzuje ženy - manažérky vo svojej práci. Ide o bariéry legislatívne, rodové, rodinné, sklený strop.

² Pojem pozitívna akcia charakterizujeme ako skupinu ľudí, ktorí sú diskriminovaní alebo inak znevýhodnení oproti ostatným. V našom prípade ide o diskrimináciu žien. K samotnému procesu pozitívnych akcií prispieva monitorovanie rozsahu a kvality rovnováhy medzi mužmi a ženami v pracovnoprávných vzťahoch.

Slovensko prijalo tzv. stratégiu rodového hľadiska, ktorá sa snaží pracovať s pohľadom ženy do rozhodovacieho procesu na rôznych úrovniach, s plánom prijať rovnosť pohlaví. V tejto stratégii pracujeme s rôznymi metódami, ako by sa diskriminácia pri hodnotení na základe pohlavia dala eliminovať. Zásah legislatívy v podmienkach Slovenska nestačí, lebo rodové stereotypy sú zafixované hlboko v mysli ľudí. Problematika v oblasti rodových rozdielov sa zameriava na rozdiely medzi ženským a mužským pokolením a snaží sa prekonávať prekážky, ktoré boli hlboko „zakotvené“ v zmýšľaní spoločnosti. Ak sa stane bežnou rutinou, že pochvala manažérky je niečo neobvyklé, sme obeťou predsudkov, ktoré sú v našich hlavách.

Rodové bariéry vychádzajú zo všeobecných predsudkov resp. predstáv, ktorými a akými vlastnosťami majú disponovať muži a ženy na manažérskych postoch, bez ohľadu v akej oblasti pracujú.

Na Slovensku, nie každý podriadený je ochotný prijať na riadiace pozície ženu, čo súvisí najmä s predstavou tradičnej úlohy ženy. Ak si žena vyberie kariéru manažérky, medzi najčastejšie nedostatky patrí nepriebojnosť, ktorá mužom nechýba. Pozícia manažérky predstavuje určitú pripravenosť na odmietanie nielen od mužského pohlavia, ale toto odmietanie prichádza zo strany ženských kolegyň. Pri prijímaní na určité pozície, ale aj pri zaobchádzaní so zamestnankyňami – matkami, sa zamestnávateľia dopúšťajú skrytej diskriminácie na základe pohlavia, materstva, fyzickej krásy a pod. (Marošiová a kol., 2006).

Ak by zamestnávateľia zamestnávali približne v rovnakom pomere mužov a ženy v rámci manažérskej pozície, tak by dochádzalo k efektívnej alokácii ľudského kapitálu. Avšak v realite je tento nepomer značne citeľný, nakoľko sú tieto manažérske posty obsadzované viac mužmi.

Znevýhodňovanie v podobe mzdového ohodnotenia a nižšieho zastúpenia žien na manažérskych postoch je dokázateľný jav. Manažérky musia podať vyšší výkon v práci ako muži, aby mohli byť ohodnotené rovnako. Avšak preukázateľným faktom zostáva, že niektoré ženy si už pri pohovoroch nežiadajú platovo toľko ako muži, čo zostáva pre zamestnávateľov určitým „lákadlom“, čo sa týka mzdových nákladov a rovnakej kvality (www.karierainfo.sk).

Bez ohľadu na rôzne zákony či reformy na pracovnom trhu zaznamenáme neustále rodové rozdiely v zamestnanosti žien a mužov. Dôvodom prečo existuje nerovnosť medzi pohlaviami na trhu práce spočíva na jednej strane v rozdeľovaní do rodových rolí, a na druhej strane nedostatočnými prostriedkami, ktoré by mali preklenúť tieto rozdiely. V našom prostredí zaznamenávame nedostatočný počet sociálnych služieb, ktoré by napomohli zladíť manažérsky pracovný život spolu s rodinným životom.

Dytrt (2014) tvrdí, že nižšie zastúpenie žien vo vrcholových riadiacich funkciách znižuje efektivitu riadenia a kvalitu rozhodovania, pretože podporuje model preferujúci osobné záujmy pred záujmami celku (spoločnosti, organizácie) prostredníctvom udržiavania mocenských pozícií a klientelistických sietí a umelého zoslabovania konkurenčného prostredia.

Rodinná bariéra ako prekážka s ktorou sa ženy stretávajú pri snahe o budovanie manažérskej kariéry, súvisí s jej rodinnými povinnosťami. Súkromný život (deti, rodina, domácnosť) predstavuje dôležitú oblasť kariérnych bariér v ktorých sa muži a ženy diametrálne odlišujú.

Ženy, ktoré sú na poste manažérky si čoraz častejšie kladú otázku, či sa majú rozhodnúť pre rodinu alebo kariéru. Ženy na rozdiel od mužov sa v určitom období rozhodujú pre dieťa alebo prácu, a kvôli materským dovolenkám majú v kariérnom aj platovom postupe pár rokov pauzu (www.karierainfo.zoznam.sk).

Ako uvádza Marošiová a kol. (2006), ženy bývajú znevýhodňované v rámci trhu práce hlavne z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Väčšina zamestnávateľov sa týmto ženám vyhýba, aj keď je vedecky podložené, že ženy - manažérky, ktoré sú zároveň i matky, predstavujú spoľahlivejšiu silu, vedia dodržiavať lepšiu pracovnú disciplínu a prejavujú väčšiu spolupatričnosť voči organizáciám.

Na základe realizovaného výskumu „Charakteristiky a kariérne cesty vrcholových manažérov“ konštatujeme, že jednou z najväčších prekážok je sklenený strop alebo glassceiling³. Aj napriek tomu, že sa nachádzame v 21. storočí stále existujú a pretrvávajú neviditeľné a neoficiálne prekážky, ktoré ženy fixujú do tradičnej roly. Tieto prekážky resp. predsudky sa dotýkajú najmä nedostatočných predpokladov pre vykonávanie tej – danej práce pri stanovenom mieste v práci. Sklenený strop je najviac citelný pri obsadzovaní práve manažérskych pozícií ženami. Sklený strop môže byť spájaný aj s pojmom psychologická bariéra, ktorá predstavuje určitý blok v samotných hlavách manažérov. Niektoré ženy nemajú dostatočné sebavedomie na to, aby si viac verili na pozíciách lídrov.

Ďalšou okolnosťou, ktorá vplýva na celkovú existenciu skleneného stropu je fakt, že ženy si neudržia v rámci pracovných vzťahov i neformálne vzťahy. To znamená, že mimo práce netrávia dostatočne veľa času ako muži. Vieme, že muži sú veľa zo svojho osobného času v práci a pre organizáciu znamenajú pridanú hodnotu (Barošová, 2007).

Na základe európskeho prieskumu pre Európsky parlament ktorý sa konal v marci 2013 môžeme povedať, že väčšinu zamestnávateľov pri pohovoroch žien do zamestnania zaujíma hlavne fakt, či žena má alebo nemá deti. Od mužov si zamestnávatelia vyžadujú hlavne znalosť, pričom od žien očakávajú bezdetnosť.

Pre skutočné kvalitné uplatnenie žien a nediskriminačný prístup pri obsadzovaní riadiacich funkcií je predovšetkým nutné zmeniť aj vnímanie spoločnosti vo vzťahu k rodine a k rodičovstvu. Na jednej strane sa u nás propaguje neokonzervatívny model rodiny, ktorý definuje rodinu ako základnú hodnotu a základný kameň spoločnosti, na druhej strane je v bežnom živote vzťah k rodine a k rodičovstvu degradovaný ako negatívny faktor z hľadiska kvality pracovnej sily. Len máloktorá spoločnosť alebo zamestnávateľ sa snaží vyjsť mladým rodičom v ústrety. Týka sa to časového rozvrhnutia pracovného dňa, organizácie pracovných porád a rokovaní, konaní a zamerania spoločenských akcií a aktivít mimo pracoviska (Dytrt, 2014).

Materiál a metódy

Parciálnym cieľom prieskumu na tému Ženy a manažment realizovaného na EF UMB v BB (marec 2015) bolo zistiť najčastejšie bariéry žien v ich kariérnom raste. Dotazník obsahoval 33 otázok, z toho osem otázok bolo zameraných na identifikáciu najčastejších bariér v ich kariérnom raste. Dotazníky sme distribuovali organizáciám o ktorých sme vedeli, že na manažérskej pozícií pôsobí žena. Ďalším kritériom pre posielanie dotazníkov boli najmä podniky, ktoré patrili do skupiny mikro, malých a stredných podnikov. Distribuovali sme 175 dotazníkov, miera návratnosti bola 41 %. Výsledky sme spracovali pomocou programu EXCEL. Hlavnú cieľovú skupinu (súbor prieskumu) tvorili manažérky, ktoré pracujú na vedúcej pozícií v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch na území Slovenskej republiky.

³ Pojem sklený strop je označením súboru prekážok založených na subjektívnych, štrukturálnych a organizačných príčinách, ktoré bránia ženám ako skupine v ich postupe na strednú a vyššiu riadiacu pozíciu (Dytrt, 2014).

Tabuľka 1 Rozdelenie manažérok podľa jednotlivých kritérií

	KRITÉRIUM	POČET MANAŽÉROK	PERCENTUÁLNE VYJADRENIE
vek	do 30 rokov	32	45%
	do 30-40 rokov	15	21%
	od 40-50 rokov	14	20%
	50 a viac rokov	10	14%
rodinný stav	slobodná	33	47%
	vydatá	25	35%
	rozvedená	13	18%
najvyššie ukončené vzdelanie	stredoškolské s maturitou	13	18%
	vysokoškolské 1. stupňa	16	23%
	vysokoškolské 2. stupňa	42	59%
rozdelenie na základe počtu zamestnancov	do 10 zamestnancov	20	28%
	10 - 50 zamestnancov	25	35%
	50 - 250 zamestnancov	26	37%
rozdelenie podniku podľa vlastníctva	súkromný	57	80%
	verejný	14	20%
rozdelenie žien na základe sektorov	primárny sektor	9	13%
	sekundárny sektor	13	18%
	terciálny sektor	35	49%
	kvartálny sektor	14	20%

Prameň: Vlastné spracovanie

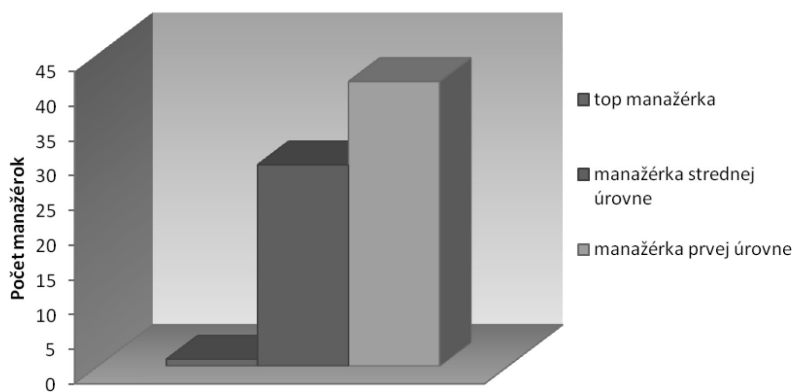
Výsledky a diskusia

Najpočetnejšou skupinou z oslovených respondentiek boli manažérky na prvom stupni riadenia (58 %), druhou najviac početnou skupinou boli manažérky strednej úrovne (41 %) a najmenej početnou boli top manažérky, graf 1.

Čas prepracovania sa na post manažérky neraz ovplyvňuje správanie zamestnancov i spoločnosti. Prieskumnú vzorku tvorilo 25 manažérok (35%), ktorých dĺžka prepracovania sa na aktuálnu pozíciu trvala od 1-3 rokov, v rozmedzí 3 a viac rokov trvalo dostať sa na súčasnú pozíciu 21 manažérkam (30 %), ihneď po nástupe sa stalo manažérkou 11 respondentiek (16 %), 6-12 mesiacov 9 manažérok (13 %) a do 6 mesiacov ostatných 5 respondentiek (7 %).

Reakcie respondentiek čím boli motivované, resp. najviac demotivované, aby sa stali manažérkou boli rôzne. Pri tejto otázke mali možnosť výberu viacerých odpovedí. Väčšina manažérok bola motivovaná vyšším platovým ohodnotením – 50 respondentiek, sebarealizáciu uviedlo 41 respondentiek, možnosť kariérneho rastu uviedlo 35 respondentiek. Oblasť neustáleho vzdelávania sa pri práci uviedlo 33 respondentiek, túžbu po úspechu uviedlo 25 respondentiek, potrebu uznania označilo 23 manažérok. Strach zo zlyhania ako bariéru uviedlo 34 manažérok. Obavu, že budú v práci tráviť viac času ako doma s rodinou uviedlo 20 respondentiek. Ďalej uviedli, že pociťujú veľký tlak zo strany zamestnávateľa, ak chcú napredovať v ich kariérnom raste a to, aby boli časovo viac flexibilné a 19 respondentiek uviedlo strach z možnej ignorancie zo strany kolegov – mužov.

Graf 1 Rozdelenie manažérok podľa stupňa riadenia



Prameň: Vlastné spracovanie.

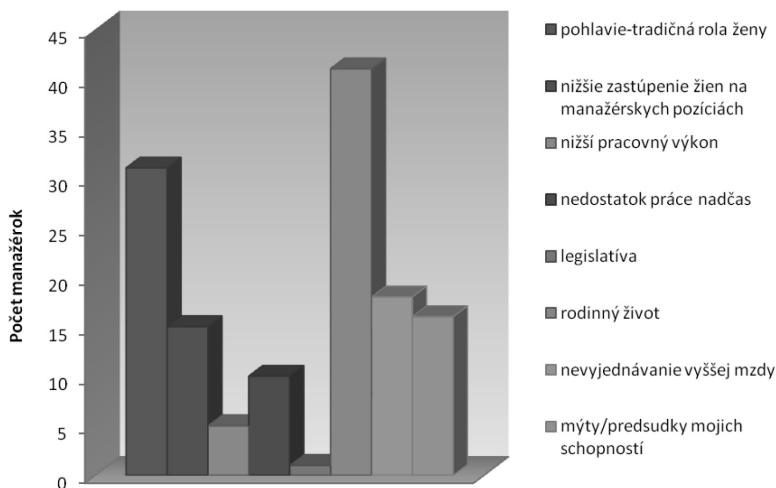
Predsudky, tradičné chápanie roly ženy, vysoká intenzita práce uviedlo 17 respondentiek.

Spolupráca nielen s opačným pohlavím je dôležitým faktorom, ktorý ovplyvňuje prácu manažérky v jej každodennej činnosti. Za výbornú spoluprácu s opačným pohlavím sa vyjadrilo 41 respondentiek, 17 respondentiek uviedlo spoluprácu s mužmi ako priemernú a 13 respondentiek uviedli spoluprácu s mužskými kolegami ako najhoršiu.

Čo sa týka diskriminácie na pracovisku, 18 manažérok z opýtaných uviedlo, že sa s diskrimináciou stretli v oblasti rodinného života, ďalších 16 manažérok sa stretlo s diskrimináciou v rámci predsudkov o ženských vlastnostiach. Najmenej manažérok (4) sa stretlo s diskrimináciou v oblasti ich vzdelania, pracovných skúseností a kariérneho postupu. Najviac z opýtaných (33 respondentiek) diskrimináciu nepociťujú vôbec. Čo sa týka samotného ohodnocovania ich práce, 53 manažérok uviedlo, že sú rovnako ohodnotené ako ich mužskí kolegovia a 18 respondentiek (25 %) uviedlo, že v otázke odmeňovania cítia nespravodlivosť voči svojim mužským kolegom na manažérskej pozícii. Graf 2 prezentuje výsledky prieskumu, kde sme zisťovali, čo si myslia, ktoré faktory najviac spôsobujú nižšie ohodnotenie žien oproti mužským kolegom na riadiacich pozíciách.

Plánovanie dieťaťa ako bariéra v očiach budúceho zamestnávateľa, bola tiež predmetom nášho záujmu. Dieťa alebo prípadné plánovanie materstva predstavuje určitý problém pri prijímaní do zamestnania, čo potvrdilo 69 % manažérov. Ďalších 21 % sa nestretli s diskrimináciou tohto druhu a 10 % sa nevedeli vyjadriť. Či pociťovali podobnú bariéru (plánovanie dieťaťa) aj počas budovania ich kariéry zo strany vedenia podniku, uviedlo 47 % z opýtaných respondentiek. Určite nie odpovedalo 23 %. Ostatné respondentky sa k danej otázke nevyjadrili. Uvedené tvrdenia podčiarkuje fakt, že takmer polovica respondentiek nemá v súčasnosti žiadne dieťa. Z toho 21 vo veku do 30 rokov a 9 vo veku od 30 do 40 rokov a 3 respondentky vo veku od 40 do 50 rokov. Na základe parciálnych výsledkov prieskumu môžeme konštatovať, že v súčasnosti pomaly vzrastá úroveň ambiciózných žien. Kvôli kariére sú ochotné odkladať založenie si rodiny, či zakladanie si klasických partnerských vzťahov. Nakoľko sa nedostatočne rieši problematika harmonizovania kariéry s rodinným životom, tak sa ženy najskôr rozhodnú vybudovať si kariéru a neskôr si založiť rodinu.

Graf 2 Faktory spôsobujúce nižšie ohodnotenie manažérov



Prameň: Vlastné spracovanie.

Existujú viaceré bariéry, ktoré spôsobujú, že žien je medzi manažérkami stále málo. Okrem už spomínaných bariér v tomto príspevku, stále prevláda aj mentálna bariéra mužov a tiež mentálne nastavenie žien, ktoré si nevedia samy seba predstaviť na vedúcej pozícii. Pričom rozdiel medzi ženami a mužmi v biznise je v tom, že muži chcú byť za každú cenu úspešní, ženy hľadajú predovšetkým harmóniu a stabilitu. Ženy určite vzbudzujú väčšiu dôveryhodnosť a vedia veci zvážiť z racionálnej i emocionálnej stránky.

Na základe doteraz uvedeného, určite má zmysel hovoriť aj o vytvorení a reálnom naplnení možnosti lepšieho začlenenia sa žien späť do pracovného procesu. Uľahčilo by to ich rozhodovanie o založení si rodiny a zapojiť sa späť do práce a netratiť pracovné návyky. Je vhodné, aby viacerí zamestnávateľia vo svojej organizácii

poskytli rôzne opatrenia v podobe flexibilného pracovného času, alebo umožnenie práce doma. Práve týmto by napomohli v otázke voľby, či sa rozhodnúť pre kariéru alebo pre dieťa. Ak by mali k dispozícii takéto opatrenie, mohli by sklbiť starostlivosť o dieťa s pracovnými povinnosťami. Opodstatnenie našich návrhov podčiarkujú aj výsledky prieskumu, ktoré uskutočnilo Fórum podnikateliek, ktoré hovorí o tom, že viac ako 58 % respondentov odpovedalo, že je priam nevyhnutnosťou zlepšiť služby pre matky, ženy a celkovo i rodiny.

Pre zaujímavosť uvádzame model z Nemecka. Zamestnávateľ je povinný garantovať držanie pracovného miesta ešte minimálne dva roky, po nástupe na materskú a rodičovskú dovolenku, takže sa ženy nemusia obávať, že prídu o konkrétnu prácu. O tom, ako sa skoro vrátiť späť do pracovného procesu, závisí hlavne od celkových príjmov rodiny, od dostupnosti jasí a škôlky a pod. Na základe nášho dotazníkového prieskumu sme zaznamenali, že respondentky sa stretli už pri prijímacom pohovore s určitou bariérou v podobe dieťaťa alebo plánovaného materstva, čo sa považuje za formu diskriminácie.

Podľa antidiskriminačného zákona sa považujú za jednu z foriem diskriminácie pri prijímacom pohovore otázky týkajúce sa tehotenstva i materstva. Legislatívne sú tieto formy diskriminácie podložené i v zákonníku práce. Aj napriek takejto legislatíve, sa neustále stretávame s týmto problémom, čo nám potvrdila i analyzovaná vzorka respondentiek. Podľa týchto argumentov navrhujeme zamestnávateľom, aby ženy, i keď sú budúcimi matkami, alebo matkami, nezamietli tento ľudský kapitál v závislosti od budúceho materstva. S týmto súvisí aj jeden z najväčších problémov resp. prekážkou, ktorá bráni ženám dostať sa na manažérsku pozíciu, a tou je sklenený strop.

Vo vyspelých štátoch akým je aj bezpochyby Slovensko, by nemali existovať bariéry prostredníctvom ktorých by sa ženy nemohli uplatniť na trhu práce. Napriek tomu, stále pretrvávajú skryté prekážky, ktorých pôvod je v tradičnom chápaní roly ženy, v rôznych predsudkoch a mýtoch o menších alebo horších predpokladoch pre vykonávanie konkrétnej práce, či zastúpenia pracovnej pozície. Problémom, ktorým je potrebné sa zaoberať, je aj absencia vzdelávania, ktorá hovorí o dôležitosti rodovej rovnosti. Náš vzdelávací systém nedostatočne vedie mladé dievčatá k tomu, aby si zdravo verili a že môžu byť úspešné v každej oblasti hospodárskeho života. Je potrebné, aby sa viac hovorilo o úspešných ženách – manažérkach na Slovensku, aby sa prezentovali na rôznych besedách už na stredných a vysokých školách, aby pôsobili ako motivátorky pre ďalšie ženy na ich kariérnej ceste. Na to, aby sa niečo takéto mohlo realizovať, je potrebné dostať túto problematiku do povedomia širokej verejnosti, nakoľko naša verejnosť nemá postačujúce informácie o prínosoch a konkurenčných výhodách ženského potenciálu na vedúcej pozícii v organizácii.

Záver

Ženy sa čoraz viac presadzujú na najvyšších pozíciách v biznise. Ich počet sa v strednej a východnej Európe naďalej zvyšuje. Kým v roku 2013 bolo vo vrcholných pozíciách len 12 percent žien, v roku 2014 sa podiel zvýšil až na 17 percent. Slovensko v tejto oblasti zaostáva dlhodobo. Pred desiatimi rokmi bolo zastúpenie žien vo vrcholových pozíciách veľkých spoločností len na úrovni 4 percent. Dôvody sú z veľkej miery dané našim historickým vývojom a tradičnou deľbou práce. V otázke postavenia žien sme dodnes stále relatívne konzervatívnou krajinou. Náš trh práce patrí medzi

rodovo najsegregovanejšie v EÚ. Ako ukazuje prax, ženy na Slovensku pracujú výrazne častejšie na nižších pozíciách v porovnaní s mužmi. Aj miera zamestnanosti žien je u nás nižšia oproti vyspelým krajinám. Ženy u nás tradične pracujú v sektoroch s nízkym príjmom, ako napríklad školstvo, zdravotníctvo, sociálna starostlivosť, kultúra, výroba. Výrazne málo ich u nás participuje aj v politike, najmä v porovnaní so západnou Európou a Škandináviou. Pretláčať ženy do vedúcich pozícií umelými kvótami nie je cesta. Samotné ženy by si mali povedať, že chcú veci meniť. Najviac žien v top manažmente – do 40 percent – majú severské krajiny. Na Slovensku zastávajú ženy iba zhruba pätinu popredných pozícií. Slovenské ženy majú určite potenciál preraziť aj bez kvót. Svet sa dnes mení veľmi rýchlo, treba sa zmenám prispôbovať, ale popri tom si treba chrániť jednoduché základy života. Ak sa prispôbujeme len rýchlosti, nemusíme prežiť, a to ženy vďaka svojej intuícii dokážu lepšie pochopiť ako muži.

Literatúra

1. Antidiskriminačný zákon. [online], 2015. [cit. 2015-10-04]. Dostupné na internete: <<http://diskriminacia.sk/antidiskriminacny-zakon/>>.
2. BAROŠOVÁ, M. 2007. Participácia mužov a žien v rozhodovacích pozíciách. Záverečná práca. Bratislava. MPSVR SR Odbor pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí, 2007.
3. BENČIKOVÁ, D. 2013. Cultural Intelligence – Fiction or Reality? In Vedecký časopis Management: Science and Education. Žilina : Fakulta riadenia a informatiky Žilina. 2013, s. 5-9, ISSN 1338-9777.
4. BORSÍKOVÁ, B., JELENČÍK, B., RUSKO, I., ŠVECOVÁ, S. 2010. Od manažéra k lídrovi alebo kde sa liahnu uznávaní lídri. Bratislava : Raabe, 2010. 90 s. ISBN 978-80-89182-49-7.
5. DYTŘ Z. 2014. Ženy a management. Brno : Albatros Media a.s., 2014. 174 s. ISBN 978-80-265-0150-3.
6. JAVORSKÁ, K. 2011. Ženy a vysoké posty? [online] [cit. 2015-10-15]. Dostupné na internete: <http://karierainfo.zoznam.sk/cl/100505/1320071/Zeny-a-vysoke-posty>.
7. Kariéra bez hraníc. [online], 2007. [cit. 2015-10-15]. Dostupné na internete: <<http://www.karierabezhranic.sk/karierny-svet/zamestnanie/rovnovaha-prace-a-osobneho-zivota/kariera-vs-dieta-rodina/>>.
8. KIKÁ, M. 2004. Ženy vo vrcholovej manažérskej pozícií. In: DARULOVÁ J., KOŠTIALOVÁ K. Sféry ženy – sociológia, etnológia, história. Banská Bystrica : Fakulta humanitných vied Univerzity Mateja Bela a Sociologický ústav Akadémie vied Českej republiky, 2004. ISBN 80-8055-999-6, s. 294 – 301.
9. KOŠTA, J. 2010. Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti. Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2010. 140 s. ISBN 978-80-89016-51-8.
10. MAROŠIOVÁ L., ŠUMŠALOVÁ S. 2006. Ženy na trhu (práce a života). Bratislava: ŠEVT, 2006. 67 s. ISBN 80-88935-89-X.
11. MURA, L. 2013. Ľudské zdroje a ich úloha v malých a stredných podnikoch. In RELIK 2013. Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti. 9. – 10. prosince 2013. [online], 2013. [cit. 2015-10-08]. Dostupné na internete: <<http://relik.vse.cz/download/pdf/79-Mura-Ladislav-paper.pdf>>

12. MUSOVÁ, Z. 2009. Tvorivosť a inovácie v manažmente organizácii. In Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie: Tvorivosť a inovácia. Banská Bystrica : EF UMB, 2009. ISBN 978-80-970258-8-5.
13. MUSOVÁ, Z., POLIAČIKOVÁ, E. 2008. Spoločenská zodpovednosť ako významný nástroj firemnej politiky. In Lisabonská stratégia pre rast a zamestnanosť. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Banská Bystrica : EF UMB v Banskej Bystrici, 2008. ISBN 978-80-969535-9-2.
14. Podnikanie na materskej a všetko okolo toho. [online], 2012. [2015-11-02]. Dostupné na internete: <<http://www.podnikam.webnoviny.sk/skor-zacnete-podnikat/podnikanie-materskej-rodicovskej-dovolenke/20868>>
15. Rodová rovnosť a postavenie žien. [online], 2011. [cit. 2015-10-05]. Dostupné na internete: <<https://zenskaloby.wordpress.com/2011/07/08/pocet-zien-v-europskom-top-manažmente-by-sa-mal-zvysit/>>.
16. ŠMEHYLOVÁ, M. 2014. Ženy by museli pracovať o dve hodiny denne viac, aby zarobili ako muži. [online], 2014. [cit. 2015-10-12]. Dostupné na internete: <<http://www.mojplat.sk/hlavna-stranka/platy-na-slovensku/novinky/novinky-clanky/zeny-by-museli-pracovat-o-dve-hodiny-denne-viac-aby-zarobili-ako-muzi>>.

Kontaktná adresa:

Ing. Martina Minárová, PhD., Katedra ekonomiky a manažmentu podniku, Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovensko, e-mail: *martina.minarova@umb.sk*