

Umelé povýšenie žien firmám nepomáha

Stanovenie počtu žien vo vedení môže firme uškodiť, tvrdí šéfka HR Dell pre strednú Európu Silvia Jeleníková.

Ženy v biznise



V projekte HN+ vám predstavujeme slovenské manažérky, ktoré sa vo svojej profesii dostali na vrchol. Dnes **Silvia Jeleníková**, riaditeľka ľudských zdrojov Dell pre strednú Európu.

pretože ešte neboli na úrovni mužov. Dosadenie teda nič nerieši.

Ste členkou vedenia. Stretli ste sa niekedy na rokovaniach s obchodnými partnermi s tým, že na vás pozerali zhora?

Je to vždy len osobný pocit, priamo vám to nikto nepovie. V mojom prípade nešlo o to, že som žena, ale aké mám skúsenosti. Vo svojej pozícii sa stretávam s omnoho skúsenejšími ľuďmi, ktorí toho majú viac za sebou. Takže skôr z tohto hľadiska.

Zodpovedáte za ľudské zdroje v štyroch štátoch. Máte v každom z nich rozdielne stratégie prijímania ľudí?

Rozdiely sú v tom, akých ľudí hľadáme. Na Slovensku máme širokú škálu pozícií, hľadáme aj finančníkov, aj marketérov, aj ľudí, ktorí komunikujú so zákazníkmi. V Česku máme vyslovene obchodnícky tím. Dell dnes viac smeruje od poskytovateľa hardvéru k poskytovateľovi komplexných riešení. V poslednom čase teda hľadá viac ľudí, ktorí majú prehľad v IT, ale zároveň aj obchodno-predajné zručnosti.

“

Absolventom často chýbajú komunikačné a predajné zručnosti.

Silvia Jeleníková, Dell

Na ktoré pozície sa viac hodia ženy ako muži? Ak také u vás sú.

Nikdy nemáme požiadavku, že na danú pozíciu chceme ženu alebo muža. Je však prirodzené, že napríklad v call centre, kam väčšinou volajú nespokojní zákazníci, potrebujeme, aby sedel empatický človek, ktorý vie nadviazať komunikáciu. Nepovedala by som, že to vedia len ženy, vedia to určite aj mnohí muži. No faktom je, že v call centre pre všeobecnú podporu zákazníkov sedí viac žien.

Vraví sa, že na slovenskom pracovnom trhu chýbajú IT-čkári, technici a podobne zameraní ľudia. Je to ešte stále tak?

Nejde ani tak o počet, pretože tieto smery u nás fungujú, ale skôr



Zhora na mňa pozerali obchodní partneri skôr pre moje menšie skúsenosti, a nie preto, že som žena. Snímky: HN/Peter Mayer

o kvalitu absolventov. Na niektorých školách sa napríklad učí ešte ISDN, študenti vyjdú zo školy s perfektnými znalosťami, ako sa spravuje ISDN, no svet však už funguje na optike, tak je to veľký rozdiel. O tejto problematike veľmi diskutujeme aj na pôde americkej obchodnej komory.

Aké najčastejšie nedostatky majú slovenskí absolventi?

Okrem technických znalostí nám často chýbajú aj komunikačné a predajné zručnosti. Dnes už IT technik musí vedieť komunikovať, udržiavať vzťahy, čo ich na škole neučia. A ďalšou vecou je ovládanie jazykov. Kombinácia

týchto zručností je známku kvality uchádzača.

Ako sú na tom absolventi z okolitých krajín?

Zásadné rozdiely nie sú. Skôr je to o skúsenostiach. Ide o väčšie trhy, je tam viacero projektov, takže aj ľudia sú skúsenejší.

Kto je Silvia Jeleníková

Je absolventkou Fakulty managementu UK. V minulosti pracovala na oddelení ľudských zdrojov v spoločnosti Slovak Telekom. V súčasnosti pôsobí ako riaditeľka ľudských zdrojov Dell pre strednú Európu – Slovensko, Česko, Poľsko a Rakúsko. Zodpovedná je aj za personalistiku Európskeho centra zdieľaných služieb spoločnosti DELL na Slovensku.

Áké plány má Dell na Slovensku z hľadiska tvorby pracovných miest?

Súvisí to s tým, ako sa spoločnosť hýbe, ako prechádzame na ponuku komplexných riešení. Preto budeme hľadať viac komplexných ľudí. Na Slovensku máme jedno z mnohých centier zdieľaných služieb. Neustále prebieha diskusia, kde v rámci firmy dokážeme výhodnejšie spravovať napríklad financie, a tak sa pracovné miesta presúvajú aj na Slovensko. Máme napríklad požiadavku presunúť sem zákaznícku podporu pre severné krajiny. Najsť však 50 po švédsky hovoriacich ľudí je trochu problém. No všetko je to v štádiu plánovania.

Budete okrem prirodzenej fluktuácie vytvárať aj nové miesta?

Zatiaľ neviem potvrdiť presné čísla, ale očakávame rast. Kapacita nášho centra je 2 100 miest, stále máme teda kam rásť.

Spolupracujete s niektorými vysokými školami?

Áno. Informujeme najmä študentov, aké možnosti uplatnenia u nás majú. Tým, že máme na Slovensku veľké finančné centrum, zameriavame sa viac na ekonomické školy, ale aj technické. Napríklad sme vytvorili komplexný kurz, ako sa vedie globálna firma ako je Dell. V poslednom období sme začali spolupracovať aj so strednými školami. Pretože už tam sa mladý človek rozhoduje, ktorý smerom pôjde. A práve aj mladým študentkám chceme viac vysvetliť, prečo môže byť pre ne zaujímavé pracovať v technickej oblasti.

Jedna situácia, dva pohľady. Očami muža a ženy

Tomáš Turkovič, riaditeľ ľudských zdrojov, SOITRON

Základom je jednoduchá spätná väzba, vyzdvihnutie nadštandardného výkonu či prínosu pre spoločnosť. Manažéri by mali chváliť zamestnancov priebežne, vždy keď je na to príležitosť. A ak zamestnanec podáva výkon nad očakávania, mal by sa to dozvedieť od svojho nadriadeného aj pri pravidelných hodnoteniach pracovného výkonu. Takže pochvala, morálne ocenenie výkonu a vyzdvihnutie individuálneho prínosu je základom. Ďalej by som odporúčal vždy postupovať individuálne, teda použiť najvhodnejšie motivačné nástroje pre konkrétneho zamestnanca. Niekomu poteší nadštandardná možnosť vzdelávania, iného možnosť kariérneho rastu či zapojenie do zaujímavejších projektov, prípadne prebratie vyššej zodpovednosti.



Ako by ste odmenili pracovníka za dobrú prácu, ak by ste to nemohli urobiť finančne?



Silvia Jeleníková, riaditeľka ľudských zdrojov pre strednú Európu, Dell

Človek je tvor individuálny, každý reaguje na inú „mrkvu“. Pre niekoho je zaujímavou odmenou konferencia, kde sa dozvie nové veci. Pre iného práca na novom projekte, čo môže sice znieť nelogicky – „za dobrú prácu dostanem ako odmenu ďalšiu prácu“, ale práve tam sa môže naučiť najviac. Samozrejmosťou je pochvala. Svojich ľudí sa snažím odmeňovať tým, že môžu ďalej rásť alebo sa niečo nové naučiť. Deň voľna je fajn, ale po čase na to zabudnúť. V Bratislave máme skupinku 21 talentov, ktorých nazývame Rockstars. Pre nich pripravujeme ročný program, kde každý mesiac majú modul zameraný na inú oblasť. Z hľadiska budúcnosti práve ich smerujeme na líderské pozície. Robia to nad rámec svojej práce, napriek tomu to veľmi oceňujú.