

Na těžké zakázky se těším

Žen na vysokých manažerských postech, navíc ve společnosti orientující se na high-tech řešení, je u nás stále málo. Jana Benáková, obchodní ředitelka společnosti OKsystem, je jednou z nich.

Myslíte si, že být ženou je v byznysu hendikepem, nebo výhodou? Určitě bych to nebrala jako hendikep. Záleží vždy na dotyčné ženě: jakou má autoritu, jak rozumí tomu, co dělá... A když ke všemu disponuje ještě určitými „mužskými“ vlastnostmi, ale zachová si při tom svoji ženskost – je to výhoda.

Čím podle vás mohou ženy nejvíce obohatit svět podnikání? Myslím, že ženy mají daleko větší smysl pro organizaci. Pokud má žena talent k leadershipu, tým pod jejím vedením obvykle funguje lépe a je lhostejné, zda se jedná o tým ženský nebo mužský. Já si vyzkoušela obojí. V minulém zaměstnání jsem měla na starosti ryze ženský tým, tady naopak vedu obchodníky, což jsou muži. Ženy do týmu vnášejí také nadhled, schopnost empatie a nejsou tak soutěživé. V obchodním světě to může být trochu minus, ale pro fungování týmu je to přednost.

Jedno z nejtradičnějších klíčů je to o ženské upovídanosti. Myslíte si,

že to platí i pro byznysové prostředí? Žen ve vedení je málo, takže se setkávám většinou s muži a rozhodně nemohu potvrdit názor, že ženy mluví víc než muži. Nevím, jestli by se mnou pánové souhlasili, ale osobně se domnívám, že ženy jsou v jednáních konstruktivnější a efektivnější. Jistě, obecně jsou ženy asi upovídané, ale ne na manažerských pozicích.

Vy sama jste obstála nejen ve světě byznysu, ale i v další mužské doméně – ve světě IT. Jak jste se k informačním technologiím dostala? Na začátku to byla velká náhoda. Když mi bylo třiatdvacet, dostala jsem možnost pracovat v IBM. Nevnívala jsem to jako svět IT, pro mě to byla práce, která mě nesmírně bavila, a najednou jsem zjistila, že mě zajímá i vlastní obor. Neustále se vyvíjí, v žádném případě tady neplatí, že se jednou pro vždy něco naučíte a vystačíte s tím už napořád. Musíte neustále sledovat trendy, vývoj do budouc-

na. A já vím, že u tohoto oboru už zůstanu.

Takže vy jste IT původně nestudovala? Ne, já jsem úplně původně absolvovala střední hotelovou školu. A tu práci jsem si i zkusila, ale dnes se mi po ní vůbec nestýská.

Vím, že máte dvojčata, takže otázka sladování pracovního a soukromého života pro vás rozhodně není šedou teorií. Co vy osobně byste nejvíce ocenila ze strany firem i státu?

Nebudu říkat, že to nebylo těžké, zvláště ze začátku. Posílilo mě to v tom, že když se věci dobře zorganizují a máte oporu v tom druhém, vše se dá zvládnout.

Mnohé firmy se dnes tváří, že mají programy na podporu zaměstnanosti žen po mateřské, ale z praxe musím říci, že v realu to zatím příliš nefunguje. Za sebe mohu konstatovat, že například firemní jesle bych v určité fázi nesmírně ocenila. Moc jsem chtěla zůstat v oboru a pracovat, ale na druhé straně jsem ne-

chtěla děti v tak útlém věku odložit. Děti jsou náš odkaz a chceme jim přece ze sebe něco předat. V prvních třech letech je nezbytné je formovat, starat se o ně, dávat jim vzory chování, které považujeme za správné. Tím, že jsem nevyužila klasické jesle ani chůvu, jsem přišla o možnost pokračovat ve své započaté kariéře.

To mě samozřejmě na jednu stranu mrzelo, ale dnes jsem ráda. Všechno zlé je pro něco dobré. Hledat práci po mateřské dovolené ovšem není vůbec jednoduché. Málolokterá firma nabízí poloviční úvazky a několikrát se mi stalo, že se na mě personalista při pohovoru díval jako na někoho, kdo vlastně ani pracovat nechce. Oni si často vůbec neuvědomují, že ženy opravdu mají zájem pracovat, i když se současně chtějí věnovat rodině.

Sladování pracovního a soukromého života zkrátka v naší republice zatím moc nefunguje, a pokud existují výjimky, jsem za ženy, které v takových firmách pracují, velmi ráda.

V personálních odděleních přitom často pracují ženy. Jak si vysvětlujete, že jsou to právě ony, kdo obrazně řečeno hází klacky pod nohy jiným ženám?

Ano, je to tak, většinou to jsou ženy. Rozdíl je v tom, jestli samy děti mají, nebo ne. Pokud ne, vůbec si nedovedou představit, co to obnáší, nechápou, že žena, která má rodinu, se chce nadále profesně vyvíjet. Osobně jsem přesvědčena, že ženy po mateřské dovolené pracují s obrovským nasazením, protože jsou vděčné za příležitost, kterou dostanou, a jsou schopny jí obětovat prakticky veškerý svůj soukromý – zdůrazňuji soukromý, nikoli rodinný – čas.

Jaký je váš názor na kvóty pro ženy ve vedoucích funkcích?

Teď si nejsem jistá, jestli na mě některé ženy nebudou naštvané, ale nejsem zastáncem kvót. Myslím, že když je žena schopná, k vedoucí pozici se dopracuje svými znalostmi a pracovitostí. Pokud se na nějaký post dostane díky kvótám, spíše ji to mezi kolegy znevýhodní. Při obsazování pozic by nicméně nemělo rozhodovat pohlaví, ale kvalita uchazečů.

Obecně ovšem souhlasím s tím, že je příliš málo žen ve vedoucích funkcích, ať už ve státní správě nebo v komerční sféře. Nemyslím si však, že by ke zlepšení stavu pomohly kvóty. Určitě by tomu pomohly programy nebo příležitosti, které by umožnily ženám lépe skloubit rodinu a práci a které by také umožnily ženám na mateřské neztratit úplně kontakt se svou prací a s kolegy. Dnes, v době vyspělých technologií, mobility a možnosti pracovat z domova, to přece nemůže být takový problém.

V OKsystemu máte na starosti obchod. Jak byste charakterizovala dobrého obchodníka?

V první řadě by měl perfektně znát portfolio produktů a služeb, které prodává. Měl by mít vystupování, být empatický, flexibilní, měl by se umět přizpůsobit tomu, s kým jedná, a měl by pružně reagovat na vývoj situace.

Mluvíli jsme o tom, zda jsou ženy v byznysu ve výhodě nebo naopak. Je pravda, že ve sféře IT se mi někdy stává, že během jednání s výše postaveným mužem jsem hodně „zkoušená“ z toho, co o problematice vím. A někdy raději řeknu, že nevím, i když odpověď znám, ale z hlediska obchodu je to v danou chvíli lepší...

Je pro vás obchodování výzvou? Baví vás, když máte „těžkého“ klienta?

Ano. Jak jsem říkala, mám pár mužských vlastností a mezi nimi i tu, že jsem soutěživá. Takže na těžké zakázky se těším, a když se mi podaří vyhrát, je to super pocit.

Máte raději zákazníky z komerční sféry, nebo z veřejného sektoru?

V každém sektoru máte jiná specifika. Někdy jde o sílu argumentů, znalost konkurenčních výhod, nebo o přesvědčení zákazníka, že to, co kupuje, opravdu potřebuje a bude využívat. Ve státní správě vstupuje do hry mnoho dalších faktorů, které nemůžete ovlivnit. Dva roky jednáte o zakázce, pak se změní politická situace a následně i obsazení rozhodovacích pozic v dané instituci a vy jste zase na začátku. Takže, abych odpověděla na otázku, mám ráda všechny zákazníky, kteří si od nás něco pořídí.



JANA BENÁKOVÁ

Jana Benáková v současnosti působí jako ředitelka obchodní divize společnosti OKsystem. Je zodpovědná za obchodní strategii firmy a marketing, vede tým obchodníků zaměřený nejen na produkty společnosti, jako je HR systém OKbase, ale také na řešení business intelligence. Před tím pracovala ve společnosti IBM, kde působila na pozici team leadera. Vystudovala ekonomickou fakultu, obor Podniková ekonomika a management, je vdaná, má dvojčata a mezi její záliby patří práce, rodina, golf, jóga a přátelé.

Pracovala jste ve velké nadnárodní firmě, teď působíte v české společnosti. Je v tom rozdíl?

Ano, je to velký rozdíl. V nadnárodní firmě většinou dostáváte obchodní plány, resp. kvóty a příkazy od vedení, které nepůsobí na českém trhu, ale někde v zahraničí. Někdy je dost těžké přesvědčit vedení, že to, co funguje v jiném státě, ještě nemusí fungovat u nás. Dále jsou nadnárodní společnosti více procesně svázané a je zde nastaven až příliš detailní a častý reporting. Naproti tomu v české společnosti dostávají manažeři daleko více kompetencí a rozhodovacích pravomocí. Tím pádem jste rychlejší, flexibilnější, daleko lépe reagujete na změny zadání a požadavky zákazníků a také na cenové nabídky. Nejvyšší vedení společnosti je na dosah, takže klíčová rozhodnutí můžete okamžitě konzultovat. Na druhou stranu i v české společnosti se musí nastavovat určité procesy a reportování, ale je to spíše pro prospěchu. ■

ROZHOVOR

Ženy do týmu vnášejí nadhled, schopnost empatie a nejsou tak soutěživé. V obchodním světě to může být trochu minus, ale pro fungování týmu je to přednost.