Moja droga do sukcesu

Z informatyką jestem związana od początku mojej kariery, która zaczęła się w USA, później współtworzyłam filię amerykańskiej firmy konsultingowej w Wielkiej Brytanii. W 1992 r. kierownictwo SAS Institute powierzyło mi założenie przedstawicielstwa w Polsce i to zadanie tak mnie wciągnęło, że do dziś kieruję polskim oddziałem SAS. Jak udało mi się dojść tak daleko? Składa się na to kilka czynników.

Alicja Wiecka

Proaktywność – od tego się zaczęło – to ja znalazłam SAS, a nie SAS mnie. Podjęłam się budowy oddziału SAS w Polsce i na poważnie wzięłam się za realizację tego celu. Musiałam wszystko wymyślić sama – od czego zacząć, jakie stawiać cele krótko- i długofalowe, jakich współpracowników dobrać, jak kształtować relacje z nimi, jak efektywnie działać. A kiedy w bardzo szybkim czasie osiągnęliśmy wielki sukces rynkowy w Polsce i zaczęliśmy być stawiani za wzór w korporacji, uznałam, że tak ma pozostać – Polska ma wejść na stałe do grona najważniejszych oddziałów SAS na świecie. Dzięki pomysłom i innowacjom opracowywanym i wdrażanym w Polsce od lat wiedziemy prym, osiągając świetne wyniki rynkowe, kreując ofertę produktów i rozwiązań, dzieląc się naszą wiedzą i dokonaniami z korporacją.

Wiara w człowieka

Nie umiem pytać się o zgody, najlepiej pracuję, kiedy sama konstruuję rzeczywistość wokół siebie. Biorę pełną odpowiedzialność na swoje barki i potrafię całkowicie zaufać innym, że też ją wezmą od A do Z i dowiozą swój pomysł do pomyślnego końca. Swoim współpracownikom zapewniłam swobodę działania, z pełnym poparciem szefa, który wierzy w siły i możliwości pracownika. Stało się to zalążkiem wyjątkowej kultury organizacyjnej, gdzie SAS daje niemal nieograniczone możliwości działania tym osobom, które chcą brać stery w swoje ręce, realizować swoje pomysły i kreować bieg wydarzeń.

Stawianie ważnych celów

Wprowadzając nowoczesne technologie do Polski na początku transformacji kraju zobaczyłam ogromne efekty mojej pracy. Widziałam, jak wielką rolę w rozwoju bankowości w Polsce odegrał system sprawozdawczości obowiązkowej, który zbudowaliśmy w Narodowym Banku Polskim, jak ważne były systemy MIS (Management Information System), które wdrożyliśmy w wielu bankach, jak BRE Bank i Pekao S.A., oraz jaką rolę w rozwoju firm odegrały hurtownie danych wdrożone przez nas w PZU, Telekomunikacji Polskiej i u prawie wszystkich nowo powstających operatorów telefonii komórkowej. Przez te wszystkie lata SAS w Polsce buduje ważne systemy dla sektora publicznego i firm wszystkich branż. Informatyka to dziedzina, w której można niesamowicie

przełożyć wiedzę i talent ludzi na poprawę efektywności działania państwa i gospodarki – poprzez poprawę działania instytucji i firm.

Kobiety w SAS Institute Polska

Obecnie w SAS Institute Polska zatrudniamy 33 proc. kobiet, a na stanowiskach menedżerskich jest ich 37 proc. W odniesieniu do średnich w branży informatycznej, zarówno w kraju, jak na świecie, zdecydowanie wyróżniamy się na plus. Te wskaźniki najlepiej pokazują, że kobiety są w SAS Institute chętnie zatrudniane i również promowane na stanowiska menedżerskie. Z naszych doświadczeń wiemy, że kobiety doskonale sprawdzają się w rolach szefów projektów i zespołów, jak i zawodach informatycznych – programistów, analityków. Zauważamy, że udział kobiet w projektach jest często gwarancją lepszej komunikacji z klientem, obserwujemy ich naturalne predyspozycje do porządkowania całości informacji i brania pełni odpowiedzialności na swoje barki. Dlatego staramy się utrzymać trend wzrostowy w zakresie zatrudniania kobiet w SAS, co nie jest takie proste, zważywszy, że na kierunkach informatycznych studiuje coraz mniej dziewcząt.

Zarządzanie a płeć

Moim zdaniem w zarządzaniu ludźmi nie ma stereotypów i nie można niczego uogólnić. Każdy człowiek, niezależnie od płci, ma inny charakter, sposób postrzegania rzeczywistości, podejście do życia i pracy, poziom jakości indywidualnej. Przez wiele lat obserwuję, że często zarówno kobiety, jak i mężczyźni potrafią być wybitni w tych samych rolach zawodowych. Tak samo często kobietom jak mężczyznom coś się nie udaje, czy w ogóle nie sprawdzają się w konkretnych zadaniach. Menedżer musi umieć dostosować styl zarządzania do tylu parametrów każdego człowieka, że sprawa płci pozostaje naprawdę na dalszym planie. Jedno, o co warto zadbać w zarządzaniu różnymi płciami, to równe traktowanie obydwu. Pamiętajmy, że przez wiarę w człowieka, stawianie ambitnych wyzwań i uczciwe rozliczenie efektów jego pracy menedżer dodaje pracownikowi skrzydeł i wyzwala energię, która niesłychanie buduje i pracownika, i menedżera, i firmę. Kobietom może częściej niż mężczyznom ta wiara w siebie jest potrzebna.■

Alicja Wiecka

założyciel i dyrektor zarządzający polskiego oddziału SAS Institute, dostawcy oprogramowania analitycznego. Od 20 lat zarządza firmą, która odnotowuje dynamiczny wzrost przychodów i zatrudnienia. Pięciokrotnie znalazła się na liście „50 Najbardziej Wpływowych Kobiet w Polsce" magazynu „Home & Market", finalistka konkursu „Menedżer Roku" organizowanego przez Stowarzyszenie Menedżerów w Polsce. Wyróżniana w gronie najwybitniejszych menedżerek w Polsce w rankingu magazynu „Polish Market" – „Diademy Zarządzania" oraz w zestawieniu „Gazety Finansowej" – „Perły Polskiego Biznesu".

REKLAMA

Serwis BHP to elektroniczna publikacja on-line, która pomaga w rozwiązaniu problemów wynikających ze stosowaniem przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Serwis BHP
Najlepsza inwestycja w bezpieczeństwo

ABC
a Wolters Kluwer business

www.ABC.com.pl/sbhp

Serwis BHP to:

- pełne polskie prawodawstwo,
- procedury postępowania w zakresie BHP,
- ponad 400 analiz konkretnych problemów związanych z BHP,
- zbiór wzorów dokumentów i pism,
- ponad 1500 aktualizowanych pytań i odpowiedzi z zakresu BHP,
- możliwość zadawania pytań ekspertom,
- ponad 1300 definicji występujących w aktach prawnych i normach zharmonizowanych.

Dowiedz się więcej i bezpłatnie przetestuj na **www.ABC.com.pl/sbhp**