

2 юли

Първият влак на **“Сименс”** от 20-те, които ще се движат по третата линия на метрото, пристигна в София. Новата линия на метрото ще е с обща дължина от 16 километра, а влаковете за нея са с автоматично управление за следене на скоростта, енергоспестяващи, като разполагат и със система за автоматично предаване на видеосигнал в кабината на машиниста.

Прочети още



След като **Lidl** обяви, че ще намали с 20% използваната пластмаса до 2025 г., компанията започва предприемането на конкретни стъпки, за да осъществи тази цел. Първата стъпка, която веригата ще направи, е да спре от продажба до края на 2019 г. пластмасови изделия за еднократна употреба, като сламки за пиене, чаши, чинии и клечки за уши, и да ги замени с алтернативни такива, направени от рециклируеми материали.

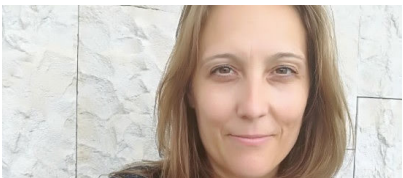
Прочети още

4 юли

4 юли

На специално събитие бе представен пътеводител на българските вина и традиции „Wines of Bulgaria“. Идеята за създаването на книгата е на Цветелина Николова, управляващ директор на **„Катаржина Естейт“**, като в изданието са представени 50 български изби, които правят голяма част от виното ни.

Прочети още



Красимира Темелкова е новият специалист „Връзки с обществеността“ на **Съвета на жените в бизнеса в България**. Тя има дългогодишен опит като журналист във водещи печатни медии и ще работи за по-нататъшно популяризиране на дейностите и проектите на СЖББ.

Прочети още

4 юли

5 юли

11 от най-големите компании от хранителната индустрия в България да се обединиха в сдружението “Храни и напитки България”. Светла Лесова, управляващ директор на **“Мондейлиз България”**, оглави управителния съвет на новосъздаденото сдружение. Сред компанията в него са и други членове на Съвета на жените в бизнеса в България - **“Данон Сердика”**, **“Нестле България”** и **“Престиж-96”**.

Прочети още



Започва лятното обучение на новите учители от програмата на **“Заедно в час”**. Летният институт се провежда до края на юли в Луковит, а след това продължава с практическа академия в София. Програмата е основа на предварителната подготовка на новите мотивирани учители преди да влязат в класните стаи на 15 септември и да работят за разширяване на достъпа до качествено образование в България.

Прочети още

8 юли

7 начина лидерите да изразяват мнението си, без да им възразяват

„Мъжете са атакувани за мненията, които изразяват, а жените – защото имат мнение“. Думите са на продуцента от Vox и журналист Лиз Планк. Нека да си го кажем честно: да имаш и да изразиш мнение не е лесно, пише „Форбс“. Проучванията показват, че жените-писателки получават по-негативни отзиви, независимо от темата, по която са изразили мнение. Не е учудващо, че едва 20% от авторските колонки, които големите медии публикуват, са написани от жени.

Да изразяваш мнение е предизвикателство, но това е част от същността на лидера. Мненията на лидерите са определящи при взимането на бизнес решения и доминират в новините.

Можете да казвате на глас какво мислите, без да ви възразяват. Ето седем начина, по които жените (и мъжете) могат да постигнат тази цел:

1. Базирайте мнението си на факти

Когато говорите, опирайте се на факти. Можете да кажете: „Предлагам да изберем втория вариант, защото...“ и тогава представете проучване по въпроса, по който говорите. Когато базирате мнението си на факти, аргументите ви изглеждат по-убедителни. Когато сте информиран, хората имат по-голямо желание да слушат.

2. Бъдете конкретни

Колкото по-конкретни сте в изказването си, толкова по-ясно ще бъде то и толкова повече хора ще ви слушат и ще ви разберат. Стрежете се да не използвате абсолютни категории като „винаги“ или „никога“. Все пак не искате да внушавате на хората, че знаете цялата истина, а и сте по-убедителни, когато сте конкретни.

3. Говорете твърдо, не високо

Ако имате мнение, кажете го твърдо. Бъдете господар на мислите си – така ще излъчвате увереност. Можете да направите впечатление и без да говорите на висок глас.

4. Задавайте въпроси и слушайте събеседниците си

Включете събеседниците си в разговора, не произнасяйте реч – опитайте се да постигнете дискусия. Попитайте: Вие какво мислите по въпроса. Бъдете гъвкави. Може би първоначалното ви мнение се е променило в хода на разговора от това, което сте чули. Стрежете се към диалог, който показва, че се интересувате от идеите на останалите и им покажете, че са били чути.

5. Гледайте събеседника си

Използвайте езика на тялото, за да покажете по различен начин, че сте отворен за мнението на другия. Поддържайте зрителен контакт със събеседниците си, докато говорите или слушате. Обърнете се с лице към хората. Използвайте езика на тялото, за да покажете, че сте широко скроен и отворен към хората – така те ще ви вярват повече.

6. Недейте да противоречите само за да противоречите

Ако имате смислен въпрос или различно мнение, представете ги. Но да спорите заради самия спор е контрапродуктивно, егоистично и отблъсква хората.

7. Говорете пръв и последен

Редът на говорене също е от значение. Вземете пръв думата, за да зададете тона на разговора. Важно е също така да покажете, че чувате мнението и на другите участници в диалога. Изказването в края на разговора ви позволява да включите идеите на останалите в това, което ще кажете. Показвайки на останалите, че сте чули мнението им, изглеждате по-убедителни.

Имайте мнение и не се страхувайте да го изразите. За да има изказването ви ефект и за да бъде чуто, внимавайте как изразявате мислите си. Ако трябва да перафразираме поетесата Мая Анджелоу: Хората забравят какво сте казали, но не и как сте ги накарали да се чувстват.

Три грешки, които мениджърите да избягват при наемането на нови служители

Никой не иска да наеме грешния служител. Набирането, интервюирането и наемането на персонал е времеемко занимание, което всеки мениджър приема много сериозно. Това е и едно от най-трудните умения, което всеки нов мениджър трябва да усвои. Освен ако не работи в бързо развиваща се компания, той няма голям опит в набирането на хора. А без опит няма как да се научите, пише „Харвард Бизнес Ревю“.

При наемането на нови служители има няколко неща, за които трябва да внимавате – като специфичните умения, които съответният служител трябва да притежава и отговорностите, които искате той да поеме. Това са изискванията на съзнателно ниво. Всеки от нас обаче в работата си включва и подсъзнателното ниво. Така че преди да направите окончателния си избор кого да наемете, разгледайте внимателно и подсъзнателните си и емоционални мотиви – очаквате ли да се „почувствате по-добре“ с взимането на конкретния нов служител; какви „болки“ очаквате да излекувате с подобен ход. Защото ако наемете някого, който може да изпълнява конкретните си задължения, но не може да върши „емоционалната работа“, каквото и да прави, вие няма да бъдете доволен.

Ето някои от подсъзнателните емоционални мотиви, за които рядко се замисляме, но на които трябва да обърнем много по-сериозно внимание:

- **„Само ако можех да се клонирам“.** Изследователят Лоран Ривера твърди, че това, което повечето хора търсят, е копие на самите тях. Проучванията на Ривера стигат до извода, че провеждащите интервюта за работа, които не са наясно какво точно търси компанията, са склонни да избират кандидатите, които най-много приличат на самите тях. Лесно е да направиш такъв избор – копие на самия теб, казва Ривера. Скоро обаче тези хора ще се отегчат и фрустрират, защото няма да има накъде да растат и да се развиват.
- **„Само ако можех да намеря някой, който да върши досадните задачи, които аз не искам да върша“.** Този подход, дори и да е разбираем, е дори още по-опасен. Разбира се, изкушаващо е да избягвате дейностите, които смятате за отегчителни или са предизвикателство за вас. Ще е трудно обаче да привлечете таланти хора за скучна работа. Още по-неприятна версия на подобен подход е, когато мениджърът иска да наеме някой да върши не „скучната“, а „мръсната“ му работа. Подобни мениджъри не си дават наистина сметка, че искат да си наемат „изкупителна жертва“. Те искат да бъдат харесвани и за целта се нуждаят от някой, който да върши неприятните задачи – оряване на разходи, уволняване на хора и т.н.
- **„Само ако знаех как да свърша това“.** Може да има задачи, които се нуждаят от вашето внимание, но вие нямате нужния опит, за да ги изпълните. Търсите подобни умения в други хора и точно такива хора искате да наемете. Подобен начин на мислене обаче крие капани. Понякога може да има скрита завист – може да се чувствате застрашени, тъй като новонаетите имат талант, който липсва на вас. Или пък може да ги поставите на пиедестал – правим го непрекъснато, когато обявяваме, че искаме да наемем „еднорог“ или „нинджа“. И в двата случая рискувате да плащате висока цена – и финансова, и емоционална.

Тече кандидатстването за петото издание на **Лидерска академия** на **Съвета на жените в бизнеса в България**! Тази година акцентът е върху участието на дами предприемачи от малък и среден бизнес с мотивация за усъвършенстване и принос за развитието на бизнеса.

Повече за кандидатстване и участие