

7
август

VIVACOM дава възможност на своите абонати на услугата Интерактивна телевизия да запишат любимото си телевизионно съдържание и да му се насладят в удобно за тях време. В периода от 06.08.2018 г. до 31.10.2018 г. всички настоящи и нови клиенти на VIVACOM IPTV ще получат подарък – безплатна TV Recorder квота от 60 часа за запис на предавания, филми и сериали в качество със стандартна резолюция.

Прочети още



“**УниКредит Булбанк**”, най-голямата банка по активи в България, отчита ръст на нетната печалба за второто тримесечие на 2018 г. от 5,2% до €61 милиона, показват финансовите отчети. Така, заедно с Унгария (€63 милиона печалба и 14,7% ръст), България е сред най-важните генератори на растеж в Централна и Източна Европа за италианската банкова група.

Прочети още

7
август

8
август

Фесто Производство с още една стъпка към безопасен труд – едновременно двубутонен старт за пневматичните устройства, т.е., за да се задейства машината, е необходимо да се натиснат два бутона, като по този начин са заети и двете ръце на оператора. Функцията на системата бе демонстрирана на живо по време на традиционните „Дни на безопасността“, които българското дружество провежда ежегодно.

Прочети още



8 училища партньори на “**Заедно в час**” получиха възможността да се включат в проекта From Innovators in Inclusive Education to Real Scale Transfer (FIERST), финансиран по програма Еразъм +. Училищата бенефициенти ще преминат през обучение как да развиват в учениците си умения за успех на 21 век, базирано на наръчника „Как да развиваме умения на 21 век в час. От учители за учители“ и надградено с допълнителни проучвания. Всички обучители са възпитаници на програма “Заедно в час”.

Прочети още

8
август

9
август

Техническият учебен център на **ЧЕЗ Разпределение България** получи лицензия от Националната агенция за професионално образование (НАПОО). В резултат бъдещи и настоящи електротехници могат да придобиват знания и опит в сферата на електроенергетиката в центъра и да получат професионална квалификация по професии и специалности в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение.

Прочети още



HP Inc. разширява стратегията в областта на печата с придобиването на Apogee Corporation, търговски посредник за офис оборудване, базиран в Обединеното кралство и най-големият независим доставчик на печатни и аутсорсинг услуги, както и услуги за обработка на данни и процеси. Финалната стойност по сделката е £380 милиона.

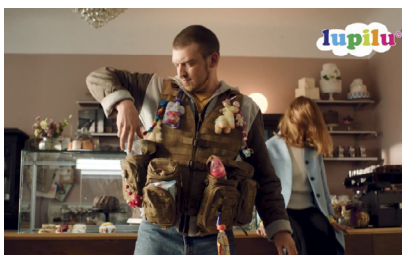
Прочети още

10
август

10
август

Lidl стартира ново видео на продуктова линия за бебета и малки деца Lurilu, с което, чрез по-различен поглед и леко преувеличени ситуации, цели да привлече вниманието на родителите, за да ги накара да погледнат на трудностите с усмивка и да продължат напред с много любов към децата си. Идеята на компанията е да провокира разговор по темата за родителството и предизвикателствата, с които всеки млад родител се сблъсква.

Видео



8 август

young.LEADERS.talk



A1 България отвори врати за стажантите от компании-членки на Съвета на жените в бизнеса в България (СЖББ). Те посетиха седалището на компанията в поредното събитие от серията young.LEADERS.talk, организирани от СЖББ в рамките на Националната стажантска инициатива. Тяхната цел е да даде възможност на младите хора да се срещнат със своите модели за подражание – от ръководители и топ мениджъри на водещи компании до млади, успешни специалисти и предприемачи, и да почерпят опит от техните лични истории.

По време на посещението стажантите се запознаха с историята на телекомуникациите като цяло и историята на A1 в България, където компанията под различни имена оперира още от далечната 1994 г. **Компанията инвестира много в своите служители и им предлага възможности за обучение и кариерно развитие**, стана ясно от думите на Мариета Тричкова, експерт от Направление „Човешки ресурси“. Стажантската програма на A1 също е доста развита и част от стажантите получават възможност да останат на работа в компанията. Такъв е случаят на Пламен Василев и Даниел Христов, които са започнали своята кариера в компанията като стажанти, както и на Маргарита Цекова, стартираше като Сътрудник, обслужване на клиенти. „Тайната на успеха е в това да бъдете упорити, амбициозни и да имате малко късмет. Гледайте на стажа като на възможност да получавате знания“, посъветва Пламен младите хора. За Даниел идеята на стажуването е не да се позиционираш в даден отдел или направление, а да пробваш различни неща. Трябва винаги да искаш да научиш повече и нови неща, допълни Маргарита Цекова.



Мариета Тричкова **даде три съвета на стажантите за бъдещ успех в кариерата**: да познават себе си, т.е. да търсят винаги обратна връзка; да бъдат себе си, показвайки най-доброто от своите възможности; да се развиват, защото никой друг няма да го направи вместо тях.

Домакините от A1 България показаха на стажантите Центъра за обслужване на клиенти и Центъра за управление и наблюдение на мрежата.

Събитията от поредицата young.LEADERS.talk в рамките на Националната стажантска инициатива продължават и през следващата седмица.

За четвърта поредна година Съветът на жените в бизнеса в България (СЖББ) провежда **Националната стажантска инициатива „Оставаме в България“**. Тя е насочена към най-младите бъдещи професионалисти и отново ще им даде шанс да докажат своите качества и умения, да навлязат в света на бизнеса и да получат възможности за развитие, подходяща среда и стимул за реализация в България. Патрон на „Оставаме в България“ е българският евродепутат г-жа Ева Майдел.



Как да увеличим жените-ръководители в компаниите

Поглед върху класацията Fortune 500 показва, че едва 4,8% от изпълнителните директори на компаниите, включени в нея, са жени. При това този брой намалява от 2017 г. насам. Доклад на McKinsey от 2015 г. пък показва, че компаниите, в които има по-голямо разнообразие на половете сред ръководителите, имат по-големи финансови печалби. Същият доклад разкрива, че има пряка връзка между въпросното разнообразие и постиганите резултати – фирмите, в чието ръководство има и мъже, и жени, имат по-добри постижения и са по-конкурентноспособни. Как обаче компаниите да привличат и да задържат жени-ръководители?

Един от най-важните изводи от доклада на McKinsey е, че разнообразието няма как да се случи за една нощ, пише „Форбс“. **Нужни са концентрирани усилия, за да бъде насочен фокусът върху цели и инициативи за повишаване на разнообразието на половете.** Причината подобни инициативи често да се провалят е, че не са превърнати в приоритет за компанията. Възможно е служителите да не проявяват интерес или пък да се съмняват в ефективността на подобни идеи. За да увеличат шансовете за успех, организациите трябва да обвържат целите си за повишаване на разнообразието с целите на управлението. Важно е също така тези цели да имат връзка с целите на отделните служители, така че те да бъдат ангажирани. Определен брой жени ръководители е пример за конкретна цел, която компанията може да изпълни.

Организациите трябва да бъдат много прозрачни относно успехите, постигнати по въпроса за многообразието. Публикуването на доклади за постигнати резултати е стратегия, която позволява служителите да виждат, че компанията прави стъпки в правилната посока. Служителите могат да предоставят допълнителна обратна връзка кое работи и кое не. Прозрачността е добър начин служителите да преценяват ангажираността на компанията към разнообразието. От друга страна, прозрачността може да направи фирмата и по-привлекателна за кандидатите за работа.

Важно е също така жените-ръководители от висшия ешелон да бъдат видими. Това може да се превърне в източник на вдъхновение за другите служители и да ги убеди, че израстването в дадена компания е възможно. С други думи, видимостта е много важна, когато се работи за повече жени-ръководители.

Преоценката на политиките и процедурите също може да е ефективен начин за повишаване на половото разнообразие и за задържане на жените-ръководители в компанията. Гъвкавото работно време, променените схеми за работа, равното заплащане и конкурентна политика за отпуски по майчинство са само няколко примера как вашата организация може да привлече повече жени-служители.

Важна част от увеличаването на броя на жените-ръководители е и менторството.

Ефективни стъпки да подготвим екипа си за организационни промени

От време на време, всеки ръководител е принуден да поднесе на служителите си трудни за преглъщане новини. Дори бизнесът да върви добре, могат да се очакват организационни и структурни промени. Реорганизацията или промяната на политиките могат да засегнат работата на служителите, които започват да изпитват страх или гняв. Всеки служител се чуди как дадена промяна ще го засегне, пише „Харвард бизнес ревю“.

Поднасянето на подобен тип новини може да бъде плашещо, особено ако не е добре планирано и обмислено. Следвайки няколко правила обаче, ръководителите могат да се подготвят и да съобщят така новините, че потърпевшите да се нагодят или да се възстановят възможно най-бързо.

Планирайте повече време, за да подготвите съдържанието и начина, по който ще поднесете новината. Трябва да сте готови не само за една голяма среща, на която да я съобщите, но и за поредица от по-малки срещи и индивидуални разговори.

Също така, отделете време да координирате обявяването на новините. Така хората няма да бъдат неподготвени, ако въпросното съобщение бъде поднасяно на различни интервали от време от отделни мениджъри. На пръв поглед това може да изглежда като влагане на твърде много усилия в планиране, но в дългосрочен план ще ви спести време и проблеми.

Подгответе всички управленски звена, така че да могат да обяснят случващото се. Осигурете обучение и репетиция за всеки, който ще трябва да обяви съобщението: не мислете, че всички имат подходящите инстинкти.

Опишете подробно организационния план и как промените ще го облекчат. Вместо просто да обявите дадена промяна, обяснете какво не работи към настоящия момент и защо новият план е най-добрият начин за достигане до желаните резултати. Обърнете внимание на това как клиентите са оцетени, как бизнесът е принуден да прави допълнителни разходи, отрицателният ефект върху марката – и как промените ще коригират всички тези проблеми.

Предложете на засегнатите служители колкото е възможно повече опции. Когато те имат избор – и нужната информация или подкрепа да го направят, служителите се чувстват по-уважавани и са по-самостоятелни.

Покажете скромност и отговорност, не само власт. Много ръководители погрешно смятат, че нещата ще минат по-добре, ако покажат, че и те страдат от дадено решение. Дори и да третирате проблема като споделена отговорност, това може да се стори манипулативно на служителите. Вместо това използвайте фрази като „Съжалявам, не го очаквах...“ или „Бях твърде ентусиазиран по този въпрос...“, за да покажете, че приемате сериозно ефекта, който дадена ситуация ще има върху останалите.