

МОЯТА КАРИЕРА

март
2022

П Ъ Т Е В О Д И Т Е Л

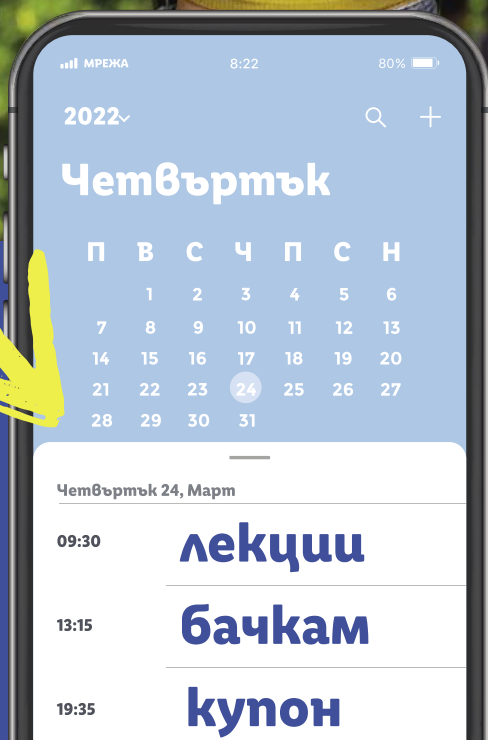
НОВИТЕ СВРЪХСИЛИ
НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

K

КАРИЕРАТА Е
ПОВЕЧЕ ОТ РАБОТА
KARIERI.bg



**4, 6 или
8 часа
на ден –
избери ти**



МОЯТА ПЪРВА ЛЮБИМА РАБОТА

jobs.lidl.bg

БОРБАТА ЗА ТАЛАНТИ Е ОЖЕСТОЧЕНА, А ТЕ СА ПО-СИЛНИ ОТ ВСЯКОГА

София, 2022

Издава „Икономедиа“ АД
ул. „Иван Вазов“ №20,
София 1000
телефон (02) 4615 444
e-mail: karieri@karieri.bg
www.economedia.bg

Управляващ редактор
„Специални издания“:
Бисера Станева

Главен редактор:
Кирил Кирчев

Редактор karieri.bg:
Светлана Митрова

Автори: Велислав Филипов, Йоан
Запрянов, Кирил Кирчев, Мара
Георгиева, Светлана Митрова,
Сирма Пенкова

Фотографи:
Цветелина Белутова,
Надежда Чипева

Коректор: Тодор Кузманов

Корица: Иво Тодоров

Преглед: Калина Колибарска,
Марияна Попова

Печат: „Булвест Принт“ АД

Реклама: Жанет Несторова
02 4615 396, reklama@karieri.bg

Мнения и коментари на адрес:
karieri@karieri.bg
© „Икономедиа“ АД

Всички права запазени. Възпроиз-
веждането на цели или на части
от текстовете става
след изрично писмено разреше-
ние на „Икономедиа“ АД

„Икономедиа“ АД няма
отношение към поднесената
информация в публикуваните
в специалните издания
реклами. Отговорността за
съдържанието им е изцяло на
рекламодателите.

Пандемията даде старта на ожесточена борба за таланти. Пазарът на труда винаги е имал недостиг на висококвалифицирани кадри, но новите работни модели и променените нужди на работещите поставиха работодателите в ситуация, в която правилата се определят от служителите. За да задържат настоящите си таланти и да привлекат нови, големите компании наддават на масата със заплатите, а по-малките намаляват работните часове, за да компенсират по-ниското заплащане. Затова все по-нашумяла става и идеята за 4-дневна работна седмица.

Не става въпрос само за заплати и работно време. Работодателите много бързо трябваше да обърнат внимание и на личния живот и психичното здраве на работещите. Стотици години бизнесът работеше на принципа “личният живот да си стои вкъщи”, но хоум офисът, затворените училища и детски градини, големият брой заразени с ковид-19 служители, масовите съкращения и фалити показаха, че продажбите не могат да растат със стресирани служители и уволненията вече не са добра опция, защото кандидатите за работа преосмислиха приоритетите в живота си и не биха рискували с токсична работна среда.

Промениха се и допълнителните придобивки - джаката в офиса се замести от пакети в областта на психичното здраве, грижа за бременността и раждане; технологиите завзеха някои работни места, но създадоха нови умения. Промениха се цели организационни политики и модели на работа и това е бъдещето, в чийто фокус е благосъстоянието на служителите. На стр. 45 научете какво е People & Culture мениджър в компания, запознайте се и с нововъзникналата професия дизайнер на услуги (стр. 35), вижте как се отрази пандемията на професионалистите в областта на науката - професия археолог (стр. 60) и вижте кой може да ви помогне да подобрите комуникационните си умения на стр. 25. В края на книжката ще видите и каталога, с който традиционно ви запознаваме с успешните работодатели в България. А ние от „Кариери“ ще продължим да бъдем вашият навигатор в променящия се свят на работата.

Екипът на сп. „Моята кариера“

ПАНДЕМИЯТА ДАДЕ СВРЪХ СИЛИ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

*Вече не хората се продават на
компаниите, а компаниите на хората*

Светлана Митрова



Няма нищо по-хубаво от лошото време. Заглавието на емблематичния роман на Богомил Райнов чудесно описва условията, в която хората работят през изминалите две години. Допълнителните придобивки и промяната на старите, гъвкавите работни режими и повишаването на вниманието на работодателите към психичното здраве на служителите са само част от благата, които милиони работещи не са и очаквали, че могат да получат от своите работодатели.

В условия на невиждана от десетилетия здравна и финансова криза изглежда, че служителите се оказаха най-облагодетелствани. Разбира се, не всички - работещите на първа линия като медицинските специалисти и работещите в супермаркетите, които понесоха на гърба си целия риск от зараза в пиковите моменти на пандемията, не могат да се похвалят със същите работни условия. И все пак работещите в хилядите компании, които позволяват извършване на задълженията от дистанция, продължават да проучват най-добрите работни условия, които работодателите предлагат в новия работен свят. Не само това. Живеем в епоха, в която не компаниите определят условията на служителите, а исканията на служителите определят условията на работодателите. Индустриалната революция е вече зад гърба ни и фиксираното работно време от 9.00 до 17.00 часа пет дни в седмицата остава все по-далеч в историята. Вече не хората се продават на компаниите, а компаниите на хората.

Голямото напускане

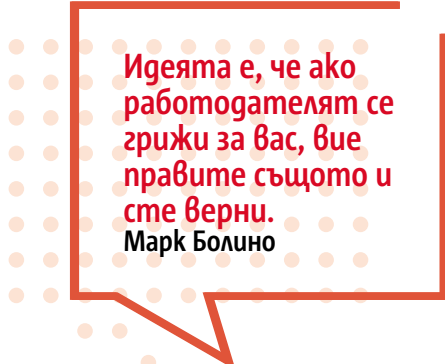
В резултат на пандемията се появява нов тип служители. Те са готови да напуснат работното си място, ако не одобряват постпандемичните политики и действия на компанията, в която работят. Така бизнесът се оказва в ситу-

Увеличените заплати, покритието на студентски заем или родителски отпуск са част от придобивките, с които бизнесът може да привлече най-добрите таланти през 2022 г.

ация, в която не само има голямо текучество, но и още по-големи проблеми при задържането на таланти. Данни на изследователския център Pew за периода между февруари 2020 г. и февруари 2021 г. показват, че 2.4 млн. жени и 1.8 млн. мъже в САЩ са напуснали пазара на труда. През този период заетостта е спаднала с 8.5 млн., рекордна загуба, която според Pew може да отнеме повече от три години, за да се възстанови. Антъни Клоц, професор по мениджмънт в Тексаския университет А&М, даде име на това явление - „Голямото напускане“. И бизнеси по целия свят започнаха да говорят за него, въпреки че не навсякъде ефектът от него беше толкова силен.

Може би основен фактор за вземането на решение за напускане е липсата на гъвкавост. От глобално проучване, проведено от компанията за професионални услуги EY през 2021 г., става ясно, че 88% от служителите искат свобода да избират откъде и как работят.

Недостигът на кадри и трудностите при подбора и назначаването на служителите от 2021 г. ще продължат и през тази година. Простата причина за това е, че факторите, които доведоха до този недостиг, все още са валидни - пандемията, застаряващото население и излишките в пенсия, родители, работещи от вкъщи, и нарастващите нужди на клиентите, с >>



**Идеята е, че ако
работодателят се
зрижи за вас, вие
правите същото и
сте верни.**
Марк Болино

които бизнесът трябва да се съобразява. Всичко това показва, че работодателите ще трябва да преосмислят тактиките си за подбор и назначаване и да се придържат към тях, защото времената преди пандемията минаха отдавна. Така например ще се появяват компании, които въвеждат „персонализирани тактики за управление на служителите“. Вместо традиционните програми за развитие компаниите ще инвестират време и ресурс за съвместно разработване на кариерни пътеки с всеки служител. Увеличените заплати, покриването на студентски заем или родителски отпуск са част от придобивките, с които бизнесът може да привлече най-добрите таланти през 2022 г. В България според проучване на ManpowerGroup Bulgaria от лятото на миналата година всеки втори работодател е предвидил увеличение на заплатите. Причината е дефицитът на кадри. Работодателите от различни бизнес сектори започнаха да планират ръст на възнагражденията от 20%, за да си осигурят достъп до таланти и да запазят настоящите си. А според проучване на Mercer от декември миналата година заплатите в България през 2021 г. са със средно 4% по-високи от предходната.

Особеното на ситуацията е, че работодателите разбраха, че заплатата не е водещ критерий

за служителите. Темата с психичното здраве бързо стана водеща, макар че от години е тема за разговор предимно сред специалистите по човешки ресурси.

Приоритизирането на психичното благосъстояние на работещите и подкрепата при симптоми на „прегаряне“ може да предотврати евентуално напускане и най-вече да ги направи по-ангажирани към работодателя и работата си.

Всичко изброено показва, че работният живот се променя по начин, който работи в полза на професионалното развитие на таланти и подобряване на възможностите им за подобрения на баланса между личен и професионален живот. Според специалистите успешно от пандемията ще излязат тези компании, които са успели да предложат на служителите условията, които промененият свят изисква.

Големият флирт

Търсенето на по-висока заплата, възможности за дистанционна работа и гъвкаво работно време стана водещо за мнозина. Заради феномена „Голямото напускане“ милиони служители наводниха пазара на труда. Въпреки това компаниите изпитват голям глад за качественни кадри, тъй като глобалните икономики растат, а организациите все повече се разрастват. Това създаде пазар, на който търсещите работа са по-благоразположени от работодателите, защото могат да си позволят да изберат позиция, която съответства 100% на техните ценности и желания - нещо, което беше почти невъзможно да се случи минали години.

Непрестанно преглеждане на свободните позиции и бърза смяна на работодателите се превърна от практика, гледана с лошо око от работодателите, в заплаха, за която трябва да са нащрек постоянно. Така, вместо да започнат да

търсят нова позиция чак когато са нещастни или „прегорели“ от сегашната си работа, някои служители избират да се оглеждат за по-добра възможност от първия ден на новото място. Този начин на мислене е един вид „постоянен флирт“ с нови работни места - непрестанно разглеждане за привлекателни обяви, независимо от това колко дълго служителят е на дадената позиция и колко е доволен от текущия си работодател.

Преждевременната смяна на работата е стигматизирана като „скачане от работа в друга“ не само от мениджърите, но и от по-широкото общество. През 1974 г. американският психолог Едуин Гизели оприличава това поведение на скитничеството, измисляйки термина „синдром на скитника“, за да опише работниците, които често сменят компаниите. Той описва това като безцелно лутане, водено от вътрешни импулси, отсъстващи от „организираното или логичното мислене“.

В тази рамка работодателите държаха властта над служителите, което ги задържаше.

С течение на времето това мислене лека-полека започва да се разклаща, докато не стигаме началото на този век, когато вместо да се изкачваш по кариерната стълбица в една компания, може да го направиш чрез друга, ако се удаде възможност. Пандемията, изглежда, е променила това мислене, тъй като служителите съобщават за дълги периоди на стрес и напрежение. Много от тях преоценяват живота и кариерата си и са по-отворени за предприемане на действия. Работещите започнаха да търсят компании, които по-добре отговарят на техните изисквания, особено опцията за дистанционна и гъвкава работа. Така се възползват от настоящия недостиг на работна ръка и в същото време си осигуряват мечтаната позиция.

Голямата неяснота

Тепърва предстои да се появят още термини, описващи фундаменталните промени в работния живот. Но колкото повече значение се придава на служителското преживяване, толкова повече служителите ще затвърждават исканията и позициите си пред работодателите.

Утвърждаването на гъвкавите работни модели прави усилията на работодателите да се придържат към старите работни модели все по-безсмислени. Независимо от това, че в продължение на две години те правиха планове за бъдещето като връщането на всички служители в офисите, непредсказуемостта на пандемията и стегнатият пазар на труда им показаха, че не дългосрочните планове, а гъвкавостта е ключова за управление на промените.

Освен това несигурността по отношение на здравето продължава да стои на дневен ред, затова персонализирането на длъжностите ще придобива все по-голямо значение за развитие на талантите.

Служителите ще продължат да имат различни предпочитания за начина, по който работят: например млад неженен човек е много вероятно да предпочита да работи хибридно или изцяло дистанционно, отколкото служител с деца, който предпочита да прекарва работния си ден в офиса с колеги, за да се социализира. Това също трябва да постави особеностите на различните поколения във фокуса на работодателите.

Засега никой не знае кога и как ще приключи пандемията. Все по-сигурно обаче е и че мнозина преосмислиха приоритетите в живота си и започнаха да гледат на работата не като средство за изкарване на пари, а като съществена част от живота им, от която зависи цялостното им благосъстояние.



Shutterstock

Бъдещето на работата

НАЙ-ТЪРСЕНИТЕ УМЕНИЯ ДО 2025 Г.

*Критичното мислене и
умението за решаване на
проблеми ще бъдат най-
търсени от работодателите
според доклад на Световния
икономически форум*

Светлана Митрова

Половината от работещите хора по света ще трябва да се преквалифицират до 2025 г. Това заключава докладът Future of Jobs Report на Световния икономически форум (СИФ). Причината е двойният ефект, който пандемията предизвика - здравната и финансовата криза, както и ускорената дигитализация на работните места.

Технологиите обаче не само ще заместят някои традиционни работни места, но и ще помогнат за придобиването на нови умения.

СИФ изчислява, че до 2025 г. 85 млн. работни места могат да бъдат трансформирани заради разделението на труда между хора и машини. В допълнение се прогнозира, че може да се появят и 97 млн. нови работни места, които са по-приспособени към новото разделение на труда между хора, машини и алгоритми.

Топ 10 професионални умения

Ускореното адаптиране на технологиите ще означава промяна на търсените умения в различните работни места през следващите години, а пропуските в уменията ще продължат да бъдат големи. За тези служители, които остават в настоящите си роли, делът на основните умения, които ще се променят до 2025 г., е 40%, а 50% от всички служители ще се нуждаят от преквалификация.

Критичното мислене и умението за решаване на проблеми са начело на списъка с умения, за които работодателите смятат, че ще бъдат все по-търсени до 2025 г. Те продължават да бъдат водещи от доклада през 2016 г.

Новопоявилите се по време на пандемията умения за самоуправление са активно учене, устойчивост, толерантност към стрес и гъвкавост.

Благодарение на данни от LinkedIn и

50%

от всички служители ще се нуждаят от преквалификация до 2025 г. заради ускореното навлизане на технологии.

платформата за онлайн обучение Coursera от СИФ успяват да проследят с хирургическа точност видовете специализирани умения, необходими за работните места на утрешния ден, които са търсени в множество нови професии.

Сред тези „междусекторни“ умения са специализирани умения в продуктовия маркетинг, дигиталния маркетинг и взаимодействието между човек и компютър.

Колко време ще отнеме преквалификацията?

По-голямата част от бизнес лидерите (94%) очакват служителите да придобият нови работни умения - рязко увеличение от 65% през 2018 г.

Респондентите в проучването за бъдещето на работните места показват, че работещите в ритейл и здравния сектор имат най-голяма нужда от ускорена преквалификация (в рамките на шест месеца).

В секторите на финансовите услуги и енергетиката делът на работещите, които могат да бъдат преквалифицирани в рамките на шест месеца, е по-нисък, тъй като те ще се нуждаят от по-интензивни програми.

39% от работодателите посочват, че ще провеждат обученията вътрешно. Те ще >>



се провеждат с помощта на онлайн платформи за обучение (16%) и външни консултанти (11%).

Пандемията ускори тенденцията за онлайн преквалификация. Между април и юни 2020 г. Coursera отбеляза четирикратно увеличение на броя на хората, които сами търсят възможности за преквалификация онлайн.

През същия период работодателите, предоставящи възможности за онлайн обучение за своите служители, се увеличиха пет пъти в световен мащаб.











Според Coursera на учещите ще им отнеме от един до два месеца, за да придобият едно от най-търсените умения в новите професии в сферата на културата, писането на съдържание, продажбите и маркетинга.

Може да отнеме два до три месеца на учещите да разширят уменията си в разработването на продукти, данни и изкуствен интелект (AI). Четиримесечните програми за обучение могат да помогнат на хората да преминат към роли в облачното пространство и инженерството.





Данните предполагат, че въпреки че придобиването на нови умения става все по-достъпно чрез технологиите, хората ще се нуждаят от време и финанси, за да могат да достигнат нови роли.

Активното учене и устойчивостта на стрес са нововъзникнали след пандемията умения.

ТОП 10 УМЕНИЯ ДО 2025 Г.

-  Аналитично и иновативно мислене
-  Активно учене
-  Комплексни умения за решаване на проблеми
-  Критично мислене и анализиране
-  Креативност, оригиналност и инициативност
-  Лидерство и социално влияние
-  Използване на технологии, мониторинг и контрол
-  Технологичен дизайн и програмиране
-  Устойчивост, гъвкавост и управление на стреса
-  Аргументативност и идейност

ВИД УМЕНИЕ

-  Умения за решаване на проблеми
-  Самоуправление
-  Работа с хора
-  Използване и разработване на технологии


ТЕХНОЛОГИЧНИЯТ НАПРЕДЪК ВОДИ ДО НУЖДА ОТ НОВИ УМЕНИЯ

*Иновациите се развиват
с все по-бързи темпове и
много професии стават
все по-автоматизирани*

Велислав Филипов

Иновациите са нещото, което движи нашата цивилизация напред. Ако се замислим, преди 20 години голяма част от нещата са изглеждали коренно различно, да не говорим за по-назад във времето. Най-лесно може да видим този прогрес, ако погледнем към професиите на хората, защото те са като огледало на развитието ни. Ето и няколко интересни факта: • Преди 100 години близо 2/3 от населението на Земята се е занимавало със земеделие и животновъдство, за да могат хората да се изхранват. След индустриалната революция обаче това рязко се променя.

• През 1950 г. малко над 3% от работната сила в САЩ е била заета в железопътната индустрия, превозваща товари и пътници в страната. Днес само 0.1% от работната сила е ангажирана в железопътната индустрия, но въпреки това тя пренася почти три пъти повече товари. • През 60-те години на XX век НАСА използва компютри, за да изчисли траекториите на планети и други космически обекти. Днес общата изчислителна мощност на използваните компютри от онази епоха е по-ниска от тази на мобилното устройство, което е в джоба ни. За да може обаче да се придобие още по- >>



добра представа колко са преходни някои професии и колко бързо могат да бъдат заличени, трябва да вземем пример от събитията през 1945 г. Тогава в Ню Йорк на масови протести излизат асансьорните оператори. В края на XIX век започват да изникват все по-високи и по-високи сгради, а с това асансьорът става необходимост. Всеки такъв обаче изисква човек, който да го ръководи. Тези работници контролират вратите, следят за скоростта, грижат се за комфорта на пътуването по етажите и т.н. След края на Втората световна война обаче компанията Otis Elevator изобретява автономната асансьорна система, която изисква само избор на етаж, сама ръководи отварянето и затварянето на вратите и на практика „изяжда“ работата на операторите. Може ли да си представим колко чужда трябва да е изглеждала концепцията за автоматизиран асансьор? Вероятно нещо подобно се случва в момента с концепцията за самоуправляващите се

автомобили. Както сега, така и тогава хората не са имали доверие в тази система. Така в рамките на седмици след края на Втората световна война около 15 хил. оператори на асансьори, портиери и работници по поддръжката излизат на протест. Икономическите загуби са измерени на около 100 млн. долара, подтиквайки близо 1 млн. души да подкрепят протестите. В крайна сметка след години телефоните за спешни случаи в кабините и бутоните за аварийно спиране помагат на автоматизирания асансьор да бъде приет от обществото. Така в рамките на 10 години технологиите елиминират една професия напълно.

Професии на ръба и нуждата от нови умения

Подобно на асансьорните техници в САЩ, има десетки примери за професии, които са изчезнали напълно или са почти обезличени, променяйки своята дейност само и само да се запазят по един или друг начин. Важно е да не се забравя обаче, че изчезването на една професия и замената ѝ от друга изисква човешки ресурс с нови умения. Ето и топ 6 на професиите, които трудно биха просъществували до 2030 г.:

- » **Туристически агенти**

Всичко, от което се нуждаем в днешно време за организиране на екскурзия, е банкова сметка и няколко свободни часа, за да проучим дестинацията, която харесваме. Самолетните билети са по-достъпни от всякога, а вариантите за търсене на хотел според точна цена и период на престой са стотици. Много туристически оператори са осъзнали това и затварят своите офиси, за да се съсредоточат върху своето онлайн присъствие. Въпреки това все още има много други възможности за развитие в туристическата индустрия.

» Касиер

През последните няколко години в САЩ и някои страни в Западна Европа се заговори за т.нар. cashless society, или иначе казано, безкасово плащане, за което подпомагат напредъкът в безконтактните плащания, Apple Pay и дори криптовалутите като Bitcoin, които стават все по-популярни в масовото общество.

Въпреки че в България все още масово хората предпочитат да използват пари в брой, едно е сигурно - технологиите рано или късно ще изместят книжните пари и те ще станат отживелица, която никой няма да иска да използва. Вече в много вериги магазини, ресторанти и други обекти се предлага услугата за самообслужване, а „смъртта“ на традиционната каса изглежда неизбежна.

» Почтенски куриери

Въпреки че все още ще имаме нужда от куриерите, за да доставят колети и пратки, нещата не изглеждат добре за традиционния пощальон, който доставя писмата всяка сутрин. Това се дължи основно на факта, че нещата, които те предоставят, ще изчезнат през следващите 10 години. Реалността е такава, че сметките вече се следят и плащат почти и само онлайн. С електронните пощи изчезва и традиционното писане на хартиени писма, което отдавна е умиращо изкуство.

» Печатна индустрия

Това обхваща редица работни места - от издатели на вестници и списания до работници във фабриката, които ги произвеждат и разпространяват. От известно време се спекулира с бъдещето на индустрията за печатни медии, като различни издания започват да инвестират повече време и съдържание в своите онлайн версии. Все още някои хора предпочи-

тат да получават своите новини от вестниците, но печатните издания все повече се „задушават“ от интернет сайтовете, които са много по-актуални и имат редица предимства. Това означава, че индустрията като цяло трябва да се адаптира и да се развива в друга посока или просто да изчезне.

» Спортни съдии и рефери

Почти всички почитатели на спорта някога са мечтали да се занимават с това професионално - дали като играчи, треньори или рефери. Ако са се насочили към кариера в съдийството, има голяма вероятност услугите им да се окажат ненужни в бъдеще. Международната футболна федерация ФИФА например в последните години въвежда все повече технологии в играта. Примери са технологията за следене на голлинията, системата за видеоасистент рефер (VAR) и т.н.

Модернизацията се случва не само във футбола, а и в други спортове като тенис, волейбол, баскетбол, крикет и т.н., които отдавна използват технология за вземане на решения в реално време. Докато някои смятат, че преминаването към съдийство с изкуствен интелект е положително нещо и намалява възможността за грешки, други твърдят, че при много правила в спорта са възможни интерпретации и че възможността за човешка грешка увеличава драматичността и зрелището на мероприятиято.

» Шофьори

Автомобилите без шофьор може би някога са били обект на научна фантастика и сме ги виждали само във филмите на Джеймс Бонд, но с напредъка на технологиите компании като Waymo (сестринска компания на Google) се приближават все повече до извеждането на подобни коли на масовия пазар. Това не е осо- >>

бено добре за онези, които изкарват прехраната си с шофиране на такси, градски транспорт, международни превози и т.н.

Все пак има и добра новина за тази професия. Бившият вече изпълнителен директор на Waymo Джон Крафчик обяви пред журналисти, че технологията все още е в начален етап на развитие и никога в световен мащаб не може да си позволи пускането в масово производство на подобен вид автомобили.

AI в света на човешките професии

Изкуственият интелект (AI) в последните години навлезе по всякакъв начин в нашия свят и ежедневието, а хората все повече разчитат на технологиите, но те сякаш все още играят второстепенна роля, а не главната. Въпреки това пандемията засили технологизацията и тя влезе в една нова фаза на развитие. Специалистите са категорични, че AI ще намали значително оперативните разходи, отделяни за реализирането на даден проект, а освен това ще подобри качеството им. Но възможно ли е хората да бъдат заменени на техните работни места от роботи? Отговорът е „не“! Все още има нещо, което AI не може да прави, а именно да бъде човек. Роботите не могат да придобият човешките креативност, адаптивност, способност за решаване на проблеми и емоционална интелигентност... поне на този етап.

Тезата, че рано или късно човекът ще бъде заменен от роботите при повечето професии заради ефективността, е по-скоро голяма доза илюзия. Има приблизително 540 филма с взаимодействие между хора и роботи и само в 7 от продукциите има щастлива развръзка. Защо винаги ни унищожават? Отвсякъде ни повтарят, че изкуственият интелект ще ни завземе, но това не е вярно. Как един робот ще изпълнява с точност работата на хирурга, чувството

и емоционалността на гримьора или актьора, креативността на хореографа? Представяте ли си един робот в ролята на треньор или изкуствен интелект да управлява бизнес, да се „чувства“ добре в човешката кожа?

По-скоро може да се случи точно обратният ефект - развитието на изкуствения интелект да създаде повече работни места. Разбира се, че някои професии ще изчезнат, но за сметка на това ще се появят много нови. Професии, в които човекът ще вкарва нещо свое, нещо, което роботът не може и няма как да може да направи.

Ако все още сте песимистично настроени, се замислете, обърнете поглед назад в историята, защото именно там се крият повечето отговори. В края на Втората индустриална революция се появяват множество нововъведения, уникални за тогавашните хора. Появяват се съвременните автомобили - ежедневието и нещо нормално днес, но не и тогава. В началото на XX век хората са сигурни - колите ще изместят всички видове транспорт, а при премахването на най-разпространения тогава - конният, хиляди ще изгубят работните си места. В същото време обаче се създават заводи за производство на автомобили, наемат се служители за строителство на пътища и цялата тази инфраструктура. Хората започват да пътуват масово. Век по-късно нещата стигат до строеж на хотели, места за хранене, туризъм и още, и още. И всичко това е изградено само заради колата.

Какво е заключението? Може би все още е доста рано да говорим за Robot Evolution, защото сякаш изглежда твърде далеч във времето. Трябва да имаме предвид, че сякаш човешките същества не сме много добри в предсказанията и винаги гледаме нещата от лошата страна. Без хората изкуственият интелект, изглежда, все още е доста глупав. А вие бъдете спокойни, никога няма да ви замести!

СЛУЖИТЕЛИ И ЛИДЕРИ, ГОВОРЕТЕ СИ!

*Коментар на Ирена Бушандрова
от Pederson & Partners*

Светлана Митрова

В разговор в малко кафене в центъра на София Ирена Бушандрова споделя за силното си желание лидерите и служителите да говорят повече и по-открито помежду си. Особено сега - в силно технологично свързания свят. В разговор без посока, но изпълнен от теми, тя разказва какво трябва да се промени, за да процъфтяват хората и бизнесът, за да работят ефективно различните поколения заедно, за да се чувстват хората оценени на работа и още, и още...

Пазарът на труда ври като лято, но на морето няма хора

Пазарът на труда ври като лято, но е трудно с хората, защото двете страни не могат да си срещнат очакванията. Нагласите на младото поколение и на по-опитните са много различни, особено по отношение на новите ра-

ботни модели. И все пак хибридният модел е този, който се налага. Но някои компании са много консервативни по тази тема и за това си има причина. Не може един PR или производствен директор в завод да работи дистанционно, нали? И все пак има много бизнеси, които са консервативни, излагайки мотива, че клиентите им очакват физическо обслужване. Да, обаче съм сигурна, че лидерите могат да бъдат гъвкави в това отношение и да предлагат на служителите си поне един ден „хоум офис“ в седмицата. Вярно е, че трябва да има правила, но нали правилата трябва да са от полза и за хората?!

Лидерите не говорят със собствените си хора

Именно хибридният модел на работа налага и темата за гъвкавостта при лидерите. Те >>



ИРЕНА БУШАНДРОВА е директор за България в Pederson & Partners от близо 13 години. Тя има богат предишен опит на управленско ниво в сферата на финансовите услуги. В продължение на 11 години е заемала позицията началник на отдел "Кредитиране" в "ING Bank България". Там е отговаряла за кредитния портфейл, управлявала е екип от мениджъри и активно е подпомагала други отдели, продавайки различни банкови продукти. Преди да започне работа в ING през 1997 г., Бушандрова е била част от кредитния екип в Българо-американския инвестиционен фонд за период от три години. Натрупаният опит в кредитното и цялостното обслужване на корпоративни клиенти в банковата и финансовата сфера е голямо предимство в нейната кариера в областта на директния подбор на персонал (executive search). Завършила е много успешни проекти за директен подбор във всички сфери на икономиката. Ирена Бушандрова има магистърска степен по икономика от Университета за национално и световно стопанство (УНСС) в София.

снимка Цветелина Белецова

**Уж сме в XXI век,
когато всичко е достъпно,
икономиката е много отворена,
социалните мрежи ни свързват,
а всъщност хората не общуват пълноценно.**

трябва да са по-гъвкави и да говорят повече с хората си. Отдавна наблюдавам, че лидерите не говорят със собствените си хора в компаниите. Скоро четох проучване, което показва, че 36% от работещите се чувстват самотни заради работата от вкъщи. Да, трудно е да предположиш човек да споделя, но трябва да бъде провокиран. Случва се често дори наети служители от март 2020 г. насам да са имали лична среща със своя ръководител. Освен това лидерите трябва да бъдат активни и да търсят мнението на хората при решаване на общи казуси - няма как да знаят какви идеи са в главите на хората им, ако не ги питат. Обратната връзка, споделена от екипа, е безценна.

Замислете се за служителите в офиси на банки и телекоми. Пита ли някой хората на гише какво се търси като продукти най-често, какво искат клиентите, какво им трябва, за да обслужват по-добре? Не! Не се търси обратната връзка. Немалко компании правят веднъж или два пъти годишно оценки на представянето (performance assessments), но това не е достатъчно. Тази периодичност е твърде недостатъчна за получаване на обратна връзка. Лидерите трябва да са на пулса на служителите. Няма как да мотивират хората, като не ги познават. От липсата на комуникация често се случва лидерите да правят планове за повишение на даден кадър например, но да не знаят, че той може би не е готов за тази стъпка или че не иска да управлява хора и не търси повишение. Може да е доволен от експертната си роля и в този случай трябва да се задълбае в разширяването на уменията им, а не в повишението им. От друга страна, служителите също често са пасивни (особено младите) и вместо да заявят кариерните си интереси в разговор, очакват че ще им се предложат,

като често остават разочаровани. С това също искам да затвърдя тезата си, че комуникацията сега е по-важна от всякога - отгоре надолу и отдолу нагоре.

Младите трябва да се заявят

Младите трябва да са още по-активни и да се заявяват. Да не чакат HR-ът или мениджърът им да им каже на какви обучения трябва да ходят, а сами да кажат в каква посока искат да се развиват. Много често хора, които искат да сменят сферата, в която работят, не го правят, въпреки че са недоволни и демотивирани, което пък води до това, че и лидерите не са доволни от тях. Причината за това е, че когато човек не е на мястото си, няма как да се чувства добре там, но го е страх да поеме риск. Не може да затвориш един търговец в работата, която изисква попълване на таблици цял ден. Той трябва да е в постоянна комуникация с клиенти, да е проактивен И обратното - не може да се принуди един по-административно насочен човек да работи с хора. Пак опираме до комуникацията. Всеки лидер трябва да знае накъде искат да се развиват хората му, къде са болните им места.

Лидерите трябва да бъдат отворени да чуват

Обратната връзка отдолу (от служителите към ръководителя - бел. ред.) не се търси в България, а и не само тук. Тя се възприема като критика. Лидерите трябва да бъдат отворени да чуват. Естествено че, ако ръководните кадри нямат вътрешното усещане, че трябва да се вслушват в коментарите на хората си, обратната връзка няма как да работи конструктивно. Аз съм интервюирала HR-и, които са ми казвали, че не се вълнуват от хората. Това поставя въпроса как тези хора са стигнали >>

до съответната позиция, като нямат вътрешния стимул да я изпълняват и работят проформа, без отдаденост.

HR-те трябва да се интересуват не само от хората, но и от бизнеса

Има специалисти по човешки ресурси, които не се вълнуват не само от хората, но и от бизнеса на фирмата, в която работят - какви са приходите, стратегията, визията на компанията. Как един такъв специалист може да „облече“ бизнеса с хора, ако не се интересува от тях? А и когато грижата за хората не е истинска, а „защото така трябва да се прави“, те го усещат. Трябва да се инвестират време, внимание и обучение, за да се развият и ангажират таланти. Особено сега, когато голяма част от позициите могат да се изпълняват дистанционно, интервютата са предимно онлайн, ролята на HR-ите е ключова. Губи се виртуално човешкото отношение и автентичен интерес към хората.

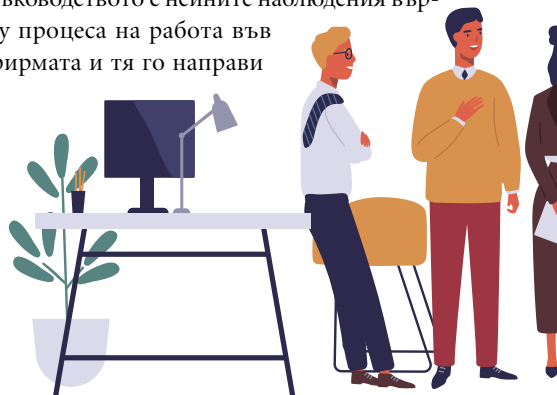
Младите трябва да инвестират в себе си

Забелязвам, че през последните години младите нямат желание да станат експерти. Да задълбаят в конкретна сфера, да се учат и да инвестират дългосрочно в образование и изграждане на експертиза. Това го няма. Не може да работиш шест месеца тук, пет месеца там и накрая да кажеш „Аз мога всичко. Стана ми скучно“. Да, нормално е в началото на кариерата да се пробват различни неща, но в крайна сметка да разбереш кое е твое, кое те влече и дори и да смениш компанията, да се придържаш към позицията, която си избрал и която да надграждаш с умения и знания. Ключово е младите да могат да правят правилна преценка за себе си. В

тази връзка е важно да отбележа и нуждата от по-активна работа между бизнеса и училищата и университетите при кариерно ориентирани отрано.

Работодателите трябва да отчитат поколенческите различия

Вярно е, че по-възрастните поколения са работили по друг начин и имат друга представа за кариерата. Наистина сегашното младо поколение на пазара на труда е много по-различно, това се вижда от факта, че не се задържа много време при един работодател. И въпреки че то трябва да се научи на търпение и самодисциплина, работодателите трябва да осъзнават различията им с младите хора в екипите им. Да бъдат гъвкави, да не казват „Така беше преди, когато аз започнах работа преди 15 години, така че ще го правим така и сега“. Хората са различни в наши дни, трябва адаптивност, гъвкавост и пак опираме до активна комуникация. Също така постоянно чувам как се слагат етикети на младите - „За нищо не стават“, „Нищо не могат“. Не е вярно! Има много интелигентни млади хора с идеи, които „горят“ за работата си. Дъщеря ми например беше повишена на лидерска позиция, но напусна, защото виждаше грешките в модела на работа на бизнеса, но висшето ръководство не искаше да я чуе. След като напусна, аз ѝ предложих да изпрати имейл до ръководството с нейните наблюдения върху процеса на работа във фирмата и тя го направи



(подробно и с примери). Не получи обратен отговор и вероятно никой не си е направил труда го изчете докрай. Това е отношението тип „Тя ли ще ми каже?!“. Но за да се носи промяната и да се надграждат отношенията в една компания, оттам и бизнесът, трябва да се изказват открито всички служители!

Лидерите трябва да знаят мотиваторите на хората, за да горят те в работата си

Ръководители трябва да разберат мотиваторите, копчетата, които да натиснат, за да горят служителите в своята работа. Те могат да „горят“! Общият етикет „те за нищо не стават“ не е верен. Много са важни и обученията, особено за изграждането на връзка между различните поколения в компаниите. Могат да се използват по-възрастни и опитни специалисти като ментори на по-младите. Ако към всеки млад човек се прикрепят един ментор, ползите са много. Толкова полезно и мотивиращо е за младите да имат до себе си някого, който от първия ден да им обясни как е организирана работата, как работят различните екипи, кое къде се намира и т.н. Когато това не се прави, е налице етикетът „виж го този, нищо не прави“. Не може така. Всеки новоназначен, независимо от възрастта, има нужда да бъде ориентиран и да създава връзки. Този тип менторство, от друга страна, мотивира и по-опитните служители - че са отговорни за развитието на млад човек, че могат да дават.

А и сами-



Грешки, които служителите и лидери допускат

Служители:

- Няма реална представа за работата, която започват.
- Не знаят какво им предстои и в какво да инвестират, за да се развиват (квалификации, допълнителни обучения). Младите бързат и са нетърпеливи.
- Предават се при първото предизвикателство или конфликт.

Лидери:

- Не общуват с хората си и етикетират младите (като неопитни, незнаещи, неможещи).
- Не са гъвкави и се връщат назад (как се е работило преди, какви са били екипите преди).
- Не инвестират достатъчно в обучения, вътрешни менторства и коучинги.

те те ще видят, че има много какво да научат от по-младите, особено по отношение на технологиите.

Ще има ли нужда от йерархия в бъдеще

Със или без пандемията отношенията между служителите и работодателите се модифицират и сега се повдига и въпросът за йерархичните структури. Това е голям въпрос. Ще има ли нужда от йерархия в бъдеще или не? Някои компании казват, че може да се управлява без йерархични слоеве, но в крайна сметка все някой трябва да носи отговорност за взетите решения, нали така? Според мен ще се наложи някаква квазиформа като тази с хибридна работа на работа. Хем ще има някой, който да взима решения и да носи отговорността, хем екипите отдолу ще се включват по-активно в работния процес и ще има чувствителност. Хората трябва да имат възможност да си изразяват мнението.

ГРИЖАТА ЗА СЛУЖИТЕЛЯ СИ ЛИЧИ ПО ПРИДОБИВКИТЕ

*Новите работни модели
изискват от работодателите да
променят начините, по които
се грижат за служителите си*

Светлана Митрова



Здравното осигуряване за сметка на компанията, което включва и осигуровка на роднина на служителя, пакети в областта на психичното здраве, грижа за бременността и раждане, социални придобивки за млади родители. Това са само част от допълнителните придобивки, с които компаниите в България запълниха или промениха пакетите си за служителите през последните две години. Основна причина за нуждата от тези промени без изненада е пандемията и ефектът ѝ върху начина, по който живеем и работим. Нововъведенията всъщност не са новост за никого, пандемията просто ускори въвеждането им. Животът в XXI век ги изисква отдавна - от дигитализацията на бизнес процесите до грижа за менталното здраве на хората. Темата за психичното здраве например отдавна е широко обсъждана в HR средите, но благодарение на

кризата висшият мениджмънт прозря важноста от инвестирането в психическото благосъстояние на работещите.

И без пандемията допълнителните стимули винаги са били важна част от корпоративната култура на компаниите, защото чрез тях се демонстрира загриженост към личното и професионалното благополучие на талантите. Те са в най-голям интерес за бизнесите, които традиционно имат недостиг на висококвалифицирани кадри. Хуан Корал, директор „Човешки ресурси“ за Европа в The Coca-Cola Company, е напълно съгласен, че пазарът на труда в момента е силно ограничен и привличането и задържането на висококвалифицирани хора е по-трудно от всякога. Сега компаниите по света, а и в България, полагат всякакви усилия, за да задържат талантите си.

Наскоро в страната за пръв път на пазара се появи платформа за персонализирани придобивки. В интервю за „Кариери“ основателите на Re:benefit споделиха, че нуждата професионалистите сами да избират от какво имат нужда е налице отдавна, но много компании не могат да направят така, че всеки да получава тези придобивки, които наистина му трябва, а работодателите често се оказват в ситуация, в която плащат за придобивки, които не се използват. Чрез платформата българските работодатели вече имат възможност да делегират администрирането на придобивките и комуникацията с вендорите на външни специалисти, а служителите имат контрола над това какъв тип придобивки да използват спрямо настоящите си нужди.

Придобивките, които противоречат на нуждите на новите работни модели

Пътят до персонализирането на придо- >>



Shutterstock

бивките в компаниите е дълъг и вероятно не всички работодатели ще предприемат този подход. Не всеки работодател е склонен да даде контрола върху част от възнаграждението в ръцете на служителите. Някои например се опасяват, че изборът на служителите може да повлияе зле на организационната култура. И все пак някои от изборите на работодатели от преди пандемията изглеждат, меко казано, безсмислени.

Пинг-понг маса, джага, безплатни бири в обедната почивка - забавни екстри, които обаче далеч не кореспондират с целите на която и да било бизнес организация, която се стреми да поддържа професионален имидж. В коментар за американския Forbes Жана Макгинис от Mentor Harry, платформа за кариерно развитие, казва, че този тип отношение към организационната култура, нуждите на клиентите и работодателската марка няма място в успешния бизнес, защото „никой не иска да прави бизнес в колежанска обстановка“.

Наградата „Служител на месеца“ все още е част от хиляди, предимно корпоративни, бизнеси. Но според Дан Райън от Ryan Search & Consulting тя далеч не е полезна. Въпреки че може да накара един човек да се почувства специален за кратък период от време, наградата служи като демотиватор за други хора в екипа, които също са отдадени и продуктивни в работата си. Вместо това добра практика е всички в компанията, включително и клиентите й, да се насърчават да дават положителна обратна връзка в момента, в който останат доволни от действията на другия.

Друг пример за придобивка, която макар и в полза на портфейла на служителите, често се оказва трън в петата, е поемането на сметките за мобилните разговори от работодателите. Този тип финансова зависимост внуша-

ва на работещите, че трябва да са на линия по телефона 24/7, въпреки че повечето искат буквално да изключат телефона си след работата. Още повече че установяването на хибридните и дистанционните модели така или иначе поддържа служителите постоянно на линия в интернет, дори и в извънработно време.

И тези, които отговарят на новата работна реалност

Много компании по света разбраха, че придобивките, които предлагат на служителите си, могат да променят живота им. В условията на онлайн обучение и хоум офис работа например родителите се натовашиха с почти неизпълнимата задача да жонглират с работните си ангажименти и грижата за образованието на децата си у дома. На фона на това житейско предизвикателство придобивките от типа на ваучер за уелнес програма или тиймбилдинг в гората бледнеят пред нуждата от допълнителни дни отпуск за родители или финансова помощ за детегледачка. Друг пример е преминаването към работа от вкъщи за мнозина, които нямат добри условия за извършване на служебните си задължения у дома. Немал-

Добра практика е всички в компанията да се насърчават да дават положителна обратна връзка в момента, в който останат доволни от действията на другия.

ко компании отчетоха този проблем и инвестираха в закупуването на необходимите мебели и технологично оборудване за служителите си. Именно личните нужди на служителите мотивираха много работодатели да преосмислят стратегиите си за обезщетения.

Далеч не на последно място, а по-скоро основата, върху която служителите искат да градят професионалния и личния си живот отсега нататък, е гъвкавостта. LinkedIn проследи как различните ключови думи се свързват с ангажираността във фирмените публикации и кои думи се появяват по-често в обявите за работа на сайта. Термините „гъвкавост“, „благополучие“ и „култура“ се появяват в публикациите на LinkedIn по-често, отколкото през 2019 г., разкри професионалната мрежа чрез своя доклад Global Talent Trends 2022. Фирмените публикации, които използват тези термини, привличат повече ангажираност. А това означава, че компаниите, които предлагат придобивки, които позволяват гъвкавост на служителите при управлението на живота им, ще получат в замяна ангажирани служители.

Изглежда, че наистина начинът, по който се оформят придобивките сега, ще очертае бъдещето, защото младите служители са най-малко склонни да изпуснат гъвкавостта, която пандемията създаде по отношение на това откъде и кога работят. Колкото по-млади са работниците, толкова по-голяма е вероятността те да проявят интерес към длъжност в компанията, използваща думата „гъвкавост“. Публикациите и обявите за работа, използващи думата „гъвкавост“, получават 77% повече ангажираност от потребителите от поколение Z (до 25-годишните) и 30% повече ангажираност от милениалите (25-42-годишните). Поколение X и бейби-бумърите демонстрират по-малък интерес към публи-

Най-използваните от служителите придобивки

Данни на Rebenefit за периода ноември - януари 2022 г.

- Абонаментна карта за спортни дейности
- Допълнително здравно осигуряване
- Ваучери за храна
- Месечен абонамент за Netflix
- Карта за градски транспорт.

Най-предпочитаните благотворителни каузи

- Редовни месечни дарения за „SOS Детски селища“
- Редовни месечни дарения - „Стани редовен спасител на четириноги“
- Редовни месечни дарения за сираци и безпризорни деца.

кациите, споменаващи гъвкавостта: поколението X показва 5% по-малко ангажираност в тези публикации, а бейби-бумърите - 31% по-малко.

Всъщност няма нищо изненадващо, че работодателите искат да запазят гъвкавостта, която пандемията им даде, при управлението на личния и професионалния им живот. В крайна сметка, веднъж дадена, свободата на човек да избира не може да бъде отнета, или поне не доброволно. Отсега нататък работодателите ще трябва да решат дали ще позволят на служителите сами да избират допълнителните си придобивки, или ще се придържат към предпандемичните практики в тази област на възнагражденията. Но, изглежда, ползите от единия подход превъзхождат ползите от другия по много показатели.



ПРО-
ФИЛИ
ПО
ПРО-
ФЕ-
СИИ

Shutterstock



В ТАЗИ ЧАСТ НА ИЗДАНИЕТО ЩЕ СЕ ЗАПОЗНАЕТЕ С ПРОФЕСИОНАЛИСТИ ОТ РАЗЛИЧНИ ОБЛАСТИ, КОИТО ЩЕ ВИ РАЗКАЖАТ ЗА СВОИТЕ ПРОФЕСИИ, РАБОТНОТО СИ ЕЖЕДНЕВИЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА, ПРЕД КОИТО СЕ ИЗПРАВЯТ В РАБОТАТА СИ.

24 ТРЕЙНЪР ПО СОЦИАЛНИ И ПРЕЗЕНТАЦИОННИ УМЕНИЯ

29 GAME COMMUNITY MANAGER

35 ТДИЗАЙНЕР НА УСЛУГИ

40 ТЕХ РАЙТЪР

45 PEOPLE & CULTURE МЕНИДЖЪР

51 ПОДКАСТЪР

55 БРАНД МЕНИДЖЪР

60 АРХЕОЛОГ

66 ЕКСПЕРТ ПО КЛИМАТИЧНИ ПОЛИТИКИ

73 РЕЖИСЪОР НА АНИМАЦИОННИ ФИЛМИ

78 ПРЕВОДАЧ

ТРЕЙНЪР ПО СОЦИАЛНИ И ПРЕЗЕНТАЦИОННИ УМЕНИЯ

Светлана Митрова

Въпреки че пандемията отдалечи хората един от друг, нуждата от добри комуникационни умения се увеличи. Това е нормално, социални животни сме и дори да си взаимодействате чрез технологии, искате да го правите пълноценно. Човешка нужда е да изразявате мнението си и да споделяте мислите си и колкото по-умело го правите, толкова по-обещаващи лични и професионални възможности се откриват пред нас.

Публичното говорене е голямо предизвикателство за мнозина. Хората без опит често изпитват притеснение да излагат идеите си пред публика, Някои се опитват да се справят с треперещи ръце или глас, други се потят или си забравят мисълта и това е нормално. Комуникационните умения, както всички останали, се учат и развиват, а най-добрият начин да се придобият е да се вземат от учител или специалист в областта.

ИНА ИВАНОВА,

*основател на „Наука за хората“
и организационен психолог*



снимка Цвечелина Белуглова

ИНА ИВАНОВА е организационен психолог и съосновател на „Наука за хората“ - компания, която предоставя обучения и консултантски услуги в сферата на ефективно общуване, невербалната комуникация, изграждането на имидж. Работи с действащи политици, популярни личности, мениджъри и предприемачи. В работата си тя е лицензирана да преподава най-съвременните методи, разработени от водещите специалисти по публично поведение САЩ.

Моята професия

Аз съм психолог, който помага на хората да общуват свободно и да се освободят от притеснението, докато говорят пред публика. Вярвам, че социалните умения не са нещо, на което изцяло аз уча хората, а просто им помагам да се върнат към своето първично аз, което е способно да се свързва с околните, да се изразява и да се вълнува да общува.

Моята професия помага на хората да погледнат с нови очи на себе си и на взаимоотношенията с околните. Обичам да се шегувам, че това, че се занимавам с психология, е мое то извинение да задавам странни въпроси на хората, да ги накарам да се замислят.

Искам всеки мой клиент да има глас, чрез който да изразява идеите и мислите си. Затова смятам, че меките умения трябва да се преподават от най-ранна възраст. Поради тази причина и създадох такива обучения в „Наука за хората“ - презентационни и социални умения за деца и подрастващи. Защото вярвам, че колкото по-рано човек се научи да се изразява, толкова с по-голяма лекота ще преминава през предизвикателствата.

Ако знаем от рано как да вникваме в собст-

вените си емоции и как да разкодираме и тези на околните, ще успяваме да адресираме и да обработваме ситуацията по съвсем различен начин. Много по-ефективно и съответно продуктивно. Благодарение на това няма да изпитваме всички тези проблеми в общуването, с които се сблъскваме. Помагам на възрастни, а вече и на деца да открият своята суперсила - това да общуват и да се изразяват свободно.

Моето образование и умения

Възпитаник съм на Философския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“. Имам магистратури по реторика и по трудова и организационна психология. Но мисля, че опитът ми в различни сфери ми е помогнал най-много. От ранна възраст започнах да работя и винаги съм търсела нови начини да печеля, да трупам опит, да създавам контакти и да развивам резюмето си.

Работила съм в сферата на телекомуникациите, рекламата, продажбите. Имам поглед и над IT сферата и авиацията. Реално всичко, което преподавам, е минало през ръцете ми. Това прави обученията ми много практически насочени, защото знам кое работи и кое не.

Основното ми старание е да търся нови начини да се предизвиквам и да уча. Погледът ми е отправен към професиите на бъдещето и как аз ще се впиша в тях.

Моят път готук

За себе си винаги съм знаела, че съм човек, който иска динамична работа. Да включва общуване с различни хора и да не се налага да се сядя от 9 до 5 пред компютъра. Винаги съветвам хората, които тепърва ще си избират образование или кариерен път, да мислят за това с какъв лайфстайл е обвързана професията, която обмислят. Само така ще могат да направят по-устойчив избор.

Моите задачи и отговорности

Моята основна задача е да създавам обучения, които остават дълго в главите на хората. Толкова дълго, че стават част от живота им. Изключително много се интересувам от методите, които карат хората истински да вникват във и да запомнят това, за което си говорим по време на обучение. Затова след това те успяват с много по-голяма лекота да започнат да прилагат новите знания. Те реално включват тези знания в своето ежедневие. Подобряват качеството си на живот. Буквално.

Но освен това се занимавам и с кариерни консултации, помагам на хората да погледнат дълбоко в себе си и да направят избор, който да ги направи щастливи.

Вярвам, че мотивацията е нещо, което изчезва, ако не седи отзад солидна доза амбиция и цел, към която човек се стреми. И ако това, което прави всеки ден, малко по малко отвеща към целта, той ще има силна мотивация да продължава и да иска да става все по-добър.

Нужните умения и опит

На първо място трябва да има какво да дадеш. Да имаш голям спектър от знания и опит, който да ти помага в различни ситуации. Трябва и креативност, желание да помагаш, да оставиш следа след себе си в съзнанието на този, с когото работиш.

Моите предизвикателства

Предизвикателствата ги решавам с по-голяма лекота заради това, че имам възможност да избирам с кого и как да работя. Не ми се налага да преглъщам или да си премълчавам неща, с които не съм съгласна. Доста съм директна в общуването си и това ми помага да преминавам през ситуацияите и да продължа-

вам напред.

Ако трябва да се направи съпоставка между това да си психолог и това да си дипломат, е, че и двамата знаят как да адресират нужното по правилен начин. Старая се и до днес да се уча от най-добрите в тази сфера.

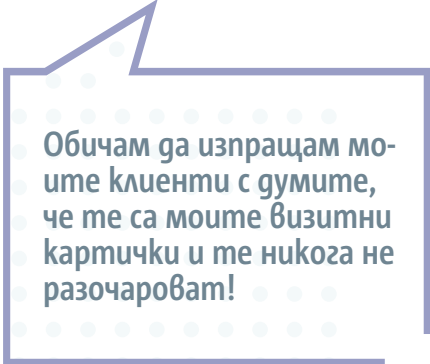
Моите удоволствения

За мен огромно удоволствие е да получа дълъг мейл или съобщение в LinkedIn от човек, посетил мое обучение, и да ми разкаже как това е променило живота му и да ми опише ситуация, която е преминал с лекота. Да ми опише своите нови успехи и да ми разкаже за техниките, които са му помогнали и как. Това е най-голямата ми награда. Четейки такива писма, винаги изпитвам истинска гордост от техните успехи и удоволствие, че работата ми живее чрез тях.

Обичам да изпращам моите клиенти с думите, че те са моите визитни картички и те никога не разочароват!

Заплатата

Има изключително много зависимости. Колко години опит има един човек, с какви типове клиенти работи. Много е важно и каква цена може да отвоюва за работата си и >>



Обичам да изпращам моите клиенти с думите, че те са моите визитни картички и те никога не разочароват!

след това да я защити, за да се връщат клиентите и да го препоръчват.

Ако един човек не спира да развива себе си, да се стреми към развитие на личния си бранд и да създава качествен продукт, той със сигурност ще успява да расте както професионално, така и финансово.

Моите плановете за кариерно развитие

В момента съм сложила голям фокус върху новия проект, за който споделих, а именно обученията по социални и презентационни умения за деца и подрастващи. Също така започнах да работя индивидуално с деца, които са развили модерната зависимост към видеоигрите. Това също ще го развия още като дейност.

Написах книга, която е отново ориентирана към отношенията родители - деца, и в момента съм в търсене на издателство, с което да работя за издаването. Също така стартирам подкаст, в който говоря за теми, които са свързани с психология, взаимоотношения и като цяло теми, които вълнуват хората днес, но не се обсъждат.

Моите източници на информация

Вдъхновение да търся нова информация получавам благодарение на хората, с които работя, и различните казуси, които срещат те. Чета книги, научна литература, попадам на куп полезна информация в интернет. Стремя се да се уча и от ситуациите, в които попадам.

Как коронавируса промени работата ми

Много повече хора започнаха да се записват за индивидуални консултации и ако преди беше тема табу да отидеш да разговаряш с психолог, то вече стана нещо съвсем нормално.

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Креативност
- ✓ Комбинативност
- ✓ Лидерски умения
- ✓ Презентационни умения
- ✓ Любопитство и любознателност
- ✓ Гъвкавост
- ✓ Желание за развитие
- ✓ Енергичност
- ✓ Да вярваш в това, което правиш
- ✓ Да обичаш работата си
- ✓ Да имаш емоционална интелигентност, да умееш да вникваш в гледната точка на другите
- ✓ Да виждаш потенциала и да вярваш, че ще имаш успех
- ✓ Да си готов да грешиш много и да си взимаш уроците занаяпред

GAME COMMUNITY MANAGER

Кирил Кирчев

За да дефинираме какво точно е Game Community Management, първо трябва да разберем какво точно е Game Community (общество на играта). Това е една организирана група от геймъри, обединени от интереса и любовта си към една игра или поредица от такива. Размерът на тези общества варира от шепа хора до милиони потребители от всички краища на планетата. Ролята на Game Community Manager-ите (GCM) се характеризира с множество разнообразни и непрекъснато вариращи отговорности, които обединяват елементи от PR-а, управлението на социални медии и събития, маркетинга, обслужването на клиенти, копирайтинга и анализа на данни.



ДАНИИЛ ДАНОВ,
*Game Community Manager,
Gameloft Sofia*

снимка Цветолина Белумбова

ДАНАИЛ ДАНОВ е Game Community Manager в Gameloft Sofia от 2019 г. Има бакалавърска степен по масови комуникации и връзки с обществеността от Нов български университет (НБУ). Професионалната му кариера в сферата на маркетинг и PR започва през 2012 г. в бутиковата PR и BTL агенция BTL Refresh като PR Executive за високобюджетни телевизионни продукции като риалити формите Big Brother, „Къртицата“ и сериала „Дървото на живота“. През 2014 г. Става PR Manager в софийския клон една от най-големите рекламни агенции на Балканите - New Moment New Ideas, където работи с големи корпоративни клиенти като „Каменица“ АД, „ЕКО България“ ЕОД, „Игел Стандарт - Вигима“ и др.

Моята професия

Най-общо казано, GCM-те са мостът между разработчиците на играта и обществото, което се събира и расте около нея. Работата ми е да се грижа за „здравословните“ му поддръжка и растеж, така както един добър пастир се грижи за своето стадо. Представете си един дипломатичен посредник с богат арсенал от умения и инструменти, с помощта на които „гаси пожари“ по време на кризисни ситуации, събира, анализира и предава информация от играчите към разработчиците и обратно. Както и не на последно място, изгражда социалния имидж на играта чрез личния си пример и поведение.

Като GCM аз се слава с авторитета на разработчик сред геймърите, но в същото време се старая те да ме чувстват като един от тях - човек, който разбира техните нужди и желания и е готов да се бори за тях с всички сили. В този смисъл е изключително важно всеки на тази позиция да заслужи и оправдае доверието на играчите, защото в противен случай ще изгуби авторитета си и мисията му ще бъде обречена на провал.

Тъй като говорим за игри, поведението на потребителите, дори на по-възрастните сред тях, често наподобява поведението на малки деца. Това принуждава GCM-те да влязат в ролята на строги, но справедливи „родители“ и чрез личния си пример и професионална комуникация да наложат ясни правила за всички в „семейството“ на дадено заглавие.

Аз имам привилегията и удоволствието да съм част от екипа на March of Empires - един от най-популярните и успешни продукти в портфолиото на Gameloft. Играта е на пазара от вече близо 7 години и много се гордеем с факта, че в обществото ни има много потребители, които са с нас още от официал- >>

ния ѝ старт през лятото на 2015 г. Това говори много за разработването ѝ, както и за успеха на нейния Game Community Management. За да придобиете по-ясна представа за мащаба, нека кажем просто, че играта е свалена над 50 млн. пъти, а активното ѝ общество в социалните мрежи и периферните ни канали надвишава няколкостотин хиляди. В целостта си те са като един ненаситен и неудържим звяр, който винаги е гладен за забавления, информация и комуникация. Все едно да си отглеждаш мечка - знаеш, че тя те слуша, уважава и обича, но винаги внимаваш да я държиш нахранена и да не я ядосваш, защото може да те изяде на една хапка.

Моето образование и умения

Завършил съм средно образование в езиковата гимназия в родния ми град Плевен и имам бакалавърска степен по масови комуникации и връзки с обществеността от НБУ. Говоря английски и немски език. Учих и една година в САЩ в Brunswick High School, където трябваше да съм в 10 клас, но след приравнителни изпити се разбра, че съм доста по-напред с материала, особено по математика, и повечето ми класове бяха подготвителни за колеж.

С изключение на езиците от практическа гледна точка не научих много неща в училище и в университета. Най-полезните умения, които развих там, са критично, логично и аналитично мислене и да върша навреме нещата, които са ми неприятни. Като се замисля, това хич не е малко. Освен това още от малък най-добре усвоявам знания и умения, когато сам ги потърся и открия.

Като конкретни умения бих посочил, че съм професионалист в комуникациите с над 10 години опит в сферата на маркетинга и връзките с обществеността. Умея да боравя

отлично с всички инструменти на съвременните социални мрежи. Пиша доста и обичам да си мисля, че съм доста добър в писането. До голяма степен мога да кажа, че съм професионален геймър с над 20 хил. часа стаж в множество игри, повечето от които вече дори не помня.

Моят път готук

Моят път дотук сякаш сам се постла пред мен. От дете изобщо не обичам да си правя дългосрочни планове. Може би е резултат от свръхдинамичната среда, в която живеем, или просто съм си такъв, но каквато и да е причината, винаги съм се стремил да се съсредоточавам само върху настоящето. Вярвам, че ако давам всичко от себе си и правиш нещата така, че после да се гордееш с тях, все някой ще забележи и всичко ще се подреди само. Точно така и стана. Първата ми работа в BTL Refresh ми я предложи като стаж проф. д-р Деси Бошнакова от НБУ. Идея си няхах в какво ми предстои да се забъркам, но си казах *carpe diem* („цени мига“ - бел. ред.) и приех, без дори да се замисля. След близо две години вече се бях доказал и от нищото ми предложиха позиция в New Moment като главен PR Manager на най-големия футболен турнир за аматьори в България „Каменица фен купа“. Пак приех, без да се замислям, и преди края на първата ми година вече бях назначен да обслужвам още няколко големи корпоративни клиента. Пет години по-късно в един мрачен януарски ден приятелката ми ми изпрати линк към обявата на Gameloft, че си търсят Game Community Manager. Беше ми написала: „Чета я тази обява и имам чувството, че говорят точно за теб. Хем PR и копирайтър им трябва, хем да играе на игри. Защо не пуснеш едно CV?“ И така... пуснах. Около месец по-

Най-сладката част от работата ми е, когато видя, че играчите харесват и оценяват нещо, което съм направил за тях.

късно, след една практическа задача и 4 кръга от интервюта, прекрачих прага на Gameloft. Оттогава се чувствам точно на мястото си. В България няма друга такава фирма и дори не мога да си представя да работя на друго място.

Моите задачи и отговорности

Задълженията ми включват разнообразна палитра от дейности. Сред тях са събиране и филтриране на обратната връзка от играчите, както и предаване на съобщения от разработчиците към потребителите. Освен това GCM-ът отговаря за изграждане и поддръжка на социалния имидж на играта. Той организира и изпълнява различни събития, най-вече в дигитална среда, свързани с даденото заглавие, които ангажират съответната аудитория. Добавяме традиционното планиране и провеждане на мултиканални комуникационни кампании, към които почти винаги включват създаване и разпространение на съдържание в социалните мрежи. Накрая идват анализите на резултатите в различните канали и профилиране на аудиторията, които се предават под формата на отчети и доклади към екипа от разработчици. GCM-ът активно участва в

ежедневни срещи с разнообразна тематика, включваща почти всички аспекти от разработката на играта и много др.

Моите предизвикателства

Най-големите предизвикателства, с които се сблъсквам всеки ден, са управлението на собственото ми време и нуждата да приоритизирам и превключвам от един проблем на друг като ключ на лампа. Освен това да си Game Community Manager може да се сравни и с това да си шоумен и да си постоянно на сцената. Публиката не я интересува дали си болен, спи ти се, депресиран си, изнервен, дали имаш задължения, които трябва да се свършат. За тях е важно да си на линия, за да можеш да реагираш на техните въпроси и желания.

Моите удоволствения

Най-сладката част е работата ми е, когато видя, че играчите харесват и оценяват нещо, което съм направил за тях. Сигурно наподобява чувството, което родителите изпитват, когато децата им се гордеят с тях.

Заплатата

Като се вземе под внимание пъстрата палитра от необходими умения, за да си добър Game Community Manager, заплатата е съпоставима с тази на един PR executive в други сектори. Индустрията е много динамична и бързо развиваща се, а заплащането е само малка част от пакета, който включва още допълнително здравно осигуряване, ваучери за покупки, отстъпки в партньорски вериги, възможности за обучения и преквалификация, екипни събития, както и редица други придобивки при различни значими лични поводи: родителство, брак, рождени дни и т.н.

Моите плановете за кариерно развитие

Следващата спирка по пътя на кариерното ми развитие е позицията на Product Marketing Manager. Вече направих първите стъпки в тази посока и в момента освен Game Community Manager съм и асистент Marketing Manager и усвоявам различните инструменти и тънкости на занаята от колегата, който изпълнява тази длъжност. Нещата се случват доста бързо, защото, както се казва, „пия вода директно от кладенеца“.

Моите източници на информация

Източниците ми на информация са твърде много и твърде разнообразни, за да ги изброявам. Най-точно мога да ги обобща с една дума - интернет. С мейнстрийм медиите се „разведохме“ преди повече от 10 години. Най-често информацията сама ме намира благодарение на социалната мрежа, която съм си изградил онлайн през годините. Следвам в подобни платформи като Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, Twitch и други профилите и страниците на множество гейм студиа, на конкретни продукти, на известни личности от бранша, на стриймъри и какво ли още не. Когато черпиш информация от тези канали, е много важно да умееш да филтрираш така наречените fake news и съобщения от „интернет тролове“. За целта се прави кросреференция и проверяваш дали можеш да откриеш една и съща информация от поне три достоверни източника.

Какво се промени в работата ви след началото на пандемията?

Основната промяна беше въвеждането на така наречения home office. Вследствие от това всички работни срещи започнаха да се провеждат онлайн или се превърнаха в обикнове-

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Комуникация на професионално ниво във всичките ѝ писмени и вербални форми
- ✓ Опит и познания в сферата на връзките с обществеността
- ✓ Обширни познания за гейм индустрията
- ✓ Анализ на обемна и комплексна информация
- ✓ Познания и умения за работа със социални мрежи и дигитален маркетинг
- ✓ Умения и креативност при създаване на съдържание
- ✓ Много богата обща култура и владение на чужди езици
- ✓ Хладнокръвие, търпение и адаптивност

ни имейли. Честно казано, за мен работата от вкъщи е истински рай. Още от тийнейджър съм свикнал да общувам с хората онлайн и дори предпочитам тази форма на комуникация. Освен това съвременните технологии предлагат отлични условия за онлайн комуникация с добро качество на звука и конферентни видеовръзки. Друго голямо преимущество е, че си спестяваш много време от пътуването до офиса и обратно, което ти осигурява повече време за почивка. И не на последно място, работата от вкъщи ме прави по-продуктивен, защото ми осигурява тиха, изолирана и изцяло контролирана от мен работна среда. В нашия офис работят около 200 души и ако си общителен като мен, това може да се окаже доста разсейващо. Знам, че за много хора този режим е доста неприятен, но аз определено не съм от тях.

ДИЗАЙНЕР НА УСЛУГИ

Сирма Пенкова

Дизайнът има ключова роля в редица бизнеси. Дали чрез продуктов дизайн за измислянето на нови решения, чрез графичен дизайн за изграждането на облика на дадена компания или дори интериорен дизайн за обособяването на функционални офис пространства. Едно от най-новите креативни разклонения обаче е дизайнът на услуги. Специалистите в областта имат за цел да подобрят вътрешните процеси в компаниите чрез стандартизирани модели. Те се явяват модератори между различните отдели в бизнеса и на базата на игрови модели успяват да извадят на преден план силните и слабите страни на екипите и да подобрят представянето им. Подходът е подходящ за големи компании в сферата на услугите. Дизайнерът на услуги работи за изграждане на връзка между бизнес администрацията, маркетинга, стратегиите и други ключови за бизнеса звена. Мая Иванова минава през различните форми на дизайна. Започва образованието си като инженерен дизайнер, но иска да напредва уменията, така че да може да полага на бизнесите да растат чрез добри практики. Затова избира да учи магистратура в Милано, където за пръв път се сблъсква с дизайна на услуги. Сега тя е един от малкото специалисти в областта в България. По думите ѝ дизайнът на услуги е много широкообхватен, но ако трябва да го обясни с едно изречение, то това било, че професията има ефект на лепило, което залепя всички дейности в дадена компания, така че да могат да работят заедно.

МАЯ ИВАНОВА,

*дизайнер на услуги
в launchlabs Sofia*



снимка Цветелина Белумбова

МАЯ ИВАНОВА завършва бакалавър „Инженерен дизайн“ в Лесотехническият университет през 2013 г. След това в продължение на три години работи като индустриален дизайнер, но през 2016 г. решава да награди знанията си и записва магистратура в програмата Product Service System Design в Politecnico di Milano. По гумите ѝ именно тази стъпка променя професионалния ѝ фокус и я насочва към дизайна на услуги. Мая Иванова работи в австрийския стартап anthropia DESIGN THINKING. Пангемията обаче я връща обратно в България и става част от екипа на launchlabs Sofia, където практикува дизайн на услуги.

Моята професия

Дизайнът на услуги е широко приложима методология във всички сфери на живота, тъй като в пространствата и продуктите, които ползваме, има поне няколко услуги, които помагат на всичко „да работи“. Методологията е основна за проектиране на тези услуги и за подобряване на преживяванията на клиентите и служителите зад тях. Тя разглежда бизнеса като система от различни роли, които носят стойност помежду си, и я организира по-ефективно. Наша основна отговорност е да опростим този процес, да го фасилитираме и да го превърнем в креативно преживяване за всички.

Ако един бизнес инвестира в иновации като дигитализация, внедряване на напълно нови услуги или продукти, пространства без аналог на пазара и други, има нужда от дизайн на услуги. Мисля, че е изключително интересна работна среда за един млад човек.

Моето образование и умения

Завърших двегодишната международна програма Product Service System Design в Политехническият университет в Милано, създадена от едни от първите изследователи в дисциплината в Европа. През 2020 г. това беше най-успешната програма във факултета със 100% успеваемост на студентите да си намерят работа по специалността след дипломиране. Подозирам, аналогична е ситуацията и в други държави, където дизайнът на услуги е желана професия и организациите там припознават приноса ѝ към тяхното развитие.

В България освен проекти и обучения, свързани с дизайн на услуги, с екипа на launchlabs Sofia провеждаме и отворени курсове, за да могат повече бизнес хора в нашата страна да се докоснат до тази методология. >>

Моят път дотук

Всичко се случи съвсем естествено. Основната ми мотивация да се занимавам с дизайн винаги е била да мога да подобрявам живота на хората. След известно време работа като продуктов дизайнер разбрах, че имам ограничена възможност да посочвам истинските проблеми. Заминавайки за Милано, не знаех в какво се въвличам, а и още повече че дизайнът на услуги ще ми даде уменията да работя върху предизвикателства, които носят истинска стойност по устойчив начин.

Моите задачи и отговорности

Аз съм част от няколко екипа в различни държави и ежедневната ми роля е да се приспособявам бързо към контекста на работа. Нашата работа е приключение. Хвърляме се на дълбокото с всеки проект. Една задача може да е свързана със здравеопазване, а друга с мобилност. Влизаме „в обувките на потребителите“ и помагаме на бизнеса да направи същото. На помощ ни идват редица инструменти (т.нар. карти), които представят опростено и визуално ситуацията. С тях успяваме да превърнем работата в креативно преживяване, което мотивира всички да участват.

Нужните умения и опит

Нашата роля е да носим много шапки и да ги сменяме в хода на процеса. В началото на процеса сме изследователи и етнографи. Опитваме се да разберем в дълбочина трудностите на клиентите и служителите в една компания и да синтезираме всичко научено. След като формираме истинското предизвикателство, което трябва да решим, ставаме фасилитатори на творческия процес. С експерти от различни екипи - а защо не и самите клиенти - заедно стигаме до концепции, които после тества-

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

Профилът на дизайнера на услуги се базира на нуждите на компанията. Това може да е агенция с множество клиенти от различни индустрии, иновативен екип в корпорация или дори в обществена организация. Но има някои основни очаквания от нас, като изключим висшето образование.

- ✓ Опит в изследователската дейност в сферата на клиентски преживявания
- ✓ Фасилитаторски умения, за да води процеса в мултидисциплинарна среда
- ✓ Стратегическо и системно мислене
- ✓ Опит с методологията и да създава визуалните стандартизирани инструменти

ме чрез прототипи. Бъдейки стратегии, помагаме на организацията да внедри това, което най-добре се вписва във визията ѝ за развитие.

Моите предизвикателства

Много често най-голямата трудност е да убедиш останалите от екипа да се доверят на процеса, защото понякога липсва дори общ език. Когато веднъж си прилагал дизайна на услуги и знаеш, че именно това е липсващата съставка, и процесът работи безотказно.

Това обяснява защо фирмените обучения в нашата сфера са толкова желани. Един екип минава през кратко обучение върху техен казус, като стига от идея до тест за нула време. Виждайки как работи, тези експерти след това лесно си партнират с агенция за дизайн на услуги.

Моите удоволствия

Ако трябва да сравня традиционния подход с нашия, в първия имаш задачата „Създай приложение за градски транспорт за София“, а чрез дизайна на услуги стъпваш една крачка назад. Изхождаш от нуждата на хората: „Как бихме могли да помогнем на гражданите в град София да стигнат от точка А до точка Б по ефективен и здравословен начин?“. Отваряш фокуса, за да видиш истинските проблеми. Накрая пак може да стигнеш до дигитален продукт или система от такива, но чрез наличните ресурси, по-умно и по-ефективно. С този подход се раждат стойностните иновации.

Заплатата

Ако заплащането се основава на това с колко нашата роля допринася за растежа на един бизнес, би трябвало дизайнът на услуги да се нарежда високо на пазара на труда. Тъй като обаче всяка индустрия си има своите различни стандарти, нямам еднозначен отговор. Скоро беше публикувано едно изследване от нашата общност, представящо финансовата страна на професията.

Нашата роля е да носим много шапки и да ги сменяме в хода на процеса.

Моите планове за кариерно развитие

От една година започнах да проучвам и работя в посока, която в момента се формира като следващата стъпка на развитие на дизайна, а именно фокус към планетата и нейните ресурси. Помагам на един мултидисциплинарен екип в Нидерландия да създаваме устойчиви иновации за големи организации по света и правя дисертация по темата. Имайки предвид какво ни носи бъдещето, съвсем естествено е дизайнът да еволюира в тази посока.

Моите източници на информация

Днес професията се популяризира чрез Service Design Network и техните събития, конференции и разнообразни материали. За прохождащи в сферата са полезни книгите This is Service Design Thinking и This is Service Design Doing, създадени от международната общност, нейния опит и лични истории. Заедно с тях се разпространява безплатно и This is Service Design Methods.

В България за съжаление нямаме специализирана литература, но първата стъпка напред е „Малък речник на иновациите“ от launchlabs Sofia, който запознава с основните термини в дизайна на услуги и други, свързани с иновациите методологии.

Как коронавирусът промени работата ми

Пандемията действа двупосочно на професията ни. Трябваше да приспособим всички методи на работа за дигитална среда, но пък именно кризата даде тласък на внедряване на нововъведения в организациите. Дизайнът на услуги изигра ролята на спасителната лодка - създадох се иновации, които трудно щяха да стигнат до клиентите толкова бързо, ако не бяхме притиснати да действваме на скорост.

ТЕХ РАЙТЪР

Светлана Митрова

Автор на техническа документация, или „технически райтър“, е професия, в която писането, технологиите и user experience се пресичат. Това са първите хора, които се докосват до новите продукти, разработвани във високотехнологични компании, и се поставят в обувките на крайните потребители. Целта на „тех райтърите“ е да създават съдържание, което по кратък, точен и ясен начин обяснява как работят новите технологии, разработени от компанията, и как най-добре могат да се използват. В държави с развита индустрия „тех райтърите“ са заети в различни сектори, като например машиностроене, авиация, фармацевтика, корабостроене и много други. В България професията е разпространена предимно в софтуерната индустрия. Пазарът на труда за авторите на техническа документация в момента се развива доста динамично и има все по-голямо търсене в България, както и в Европа и САЩ.

ДОБРИНКА БОЕВА,
Senior Staff Technical Writer
във VMware Bulgaria



ДОБРИНКА БОЕВА заема позицията Senior Staff Technical Writer във VMware Bulgaria, където ръководи екип от четирима „тех райтъри“ в три различни страни - България, Индия и САЩ. Участвала е с презентации на няколко международни конференции за технически комуникации в България, Германия и Дания. Възпитаник е на Нов български университет, специалност „Компютърни системи и технологии в музиката“. Свири на пиано от дете, а от 8 години взема уроци по рисуване.

Моята професия

Много пъти, когато споделя, че съм автор на техническа документация, или „тех райтър“, ме посрещат с повдигнати вежди и въпрос: „Тех райтър ли, какво е това?“ Аз отговарям: Пиша техническа документация за софтуер, помагам“, при което следва заключението: Звучи много скучно!“ Усмиввам се и си мисля: „Надали ще скучая скоро, макар и някой път да ми се иска!“ Истината е, че да създаваш съдържание, което ясно, точно и кратко обяснява как работят сложни технологии и как най-добре се използват, е всичко друго, но не и скучно. Също така може би учудващо, но професията далеч не се ограничава със самото писане. „Тех райтърите“ дори се шегуваме, че писането е около 15%.

Преди да стигнем до писането, проучваме как работят продуктите, за които ще пишем, тестваме стъпките, по които ще преминат потребителите, учим за технологиите, взимаме решения коя информация ще е полезна и в какъв вид. Често пъти имаме и много въпроси, на които само инженерите, разработили продукта, могат да отговорят, затова ги интервюираме по всички възможни канали за комуникация. Съдържанието, което създаваме, „живее“ на различни места, от обяснителни текстове в интерфейса на продуктите до онлайн платформи за публикуване, YouTube, дори и блогове. И, да, потребителите ни четат, противно на клишето, че никои не чете документацията, съвременните аналитикс платформи ясно показват точно обратното.

Моето образование и умения

Завършила съм Националната финансово стопанска гимназия в София, след това специалност „Компютърни системи и технологии в музиката“ в Нов български универси-

тет. Хобитата ми са класическо пиано, рисуване, фотография и импровизационен театър. Не на последно място, от малка изучавам английски език. Винаги ми е било по-лесно да подреждам мислите си в писмен вид, затова писането ми е на сърцето.

Човек като мен не е изключение за тази професия, където има хора с доста разнообразни таланти и образование. От журналисти, до химици, инженери, икономисти, психолози, че дори и метеоролози. Тъй като в университетите в България не се изучават технически комуникации, повечето автори на техническа документация се учат по време на работа. За щастие в днешно време има и професионални обучения, които можете да вземете онлайн, някои от които са и сертифицирани.

Моят път готук

В професията автор на техническа документация попаднах случайно, тъй като по онова време (2004 г.) не беше никак позната в България. Самото предизвикателство да уча за сложни технологии, както и желанието да създавам ефективно съдържание ме тласкаха напред в развитието ми.

Кариерата си започнах в ProSyst Labs (днес Bosch Innovations), след което продължих във VMware Bulgaria, където заемам позиция Senior Staff Technical Writer. Последните 10 години за мен са изпълнени с много динамика, смяната на голям брой различни проекти, което ми позволи да натрупам доста техническа знания и опит. Освен създаването на техническо съдържание участвам и в различни инициативи за развитието на професията вътре в компанията, както и менторство на нови „тех райтъри“ в българския екип. Обичам да презентирам и на професионални конференции.

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Владеене на английски език на ниво C1 или C2
- ✓ Структурирано писане на ясен и точен текст, обясняващ как се работи с дадена технология
- ✓ Умението да се поставиш в обувките на потребителя
- ✓ Комуникативност
- ✓ Готовност да учиш постоянно за технологии
- ✓ Визуално мислене
- ✓ Работа с различни екипи в динамична среда
- ✓ Упоритост и самодисциплина
- ✓ Любопитство
- ✓ Общи познания за софтуерните процеси и ролята на различните екипи

Моите задачи и отговорности

Основната ми отговорност е да създавам техническо съдържание за крайните потребители на софтуерния продукт, към който работя в момента. Потребителската документация се счита за част от самия продукт и се публикува с издаването на новите версии. Поради тази причина работният ми график е изцяло съобразен с цикъла на разработка на новите версии на софтуера.

Създаването на самото техническо съдържание започва с проучването на функциите и технологиите, влизаци в новата версия на продукта. Първата ми задача е да намеря надеждни източници на информация и контакти сред инженерните екипи. Не всички инженери са готови охотно да отговорят на милион въпроси. А най-важната задача е да тествам новите функции в продукта, преминавайки по стъпките на потребителите. Целта е да тествам пълния набор от задачи, които потребителите ще трябва да извършат в определена последователност, за да постигнат конкретна цел с продукта.

Първата чернова на съдържанието задължително преминава през технически прегледи от инженерните екипи. Целта е да се осигури максимална техническа точност и изчерпателност. Съдържанието също така трябва да е написано така, че да е лесно откриваемо от Google (Search Engine Optimizations), да е визуално ефективно и да е разбираемо за международната публика.

Нужните умения и опит

Не е нужен някакъв специфичен опит, за да навлезете в професията. Ако сте любопитни, комуникативни, обичате да учите, емпатични сте по природа, харесвате технологиите и най-вече писането ви е по душа, има голям

шанс професията да ви допадне и да ви се удава. Тъй като в България, както и по света, английският е основният език, на който се пише техническа документация, ниво C1 или C2 на владеене е задължително.

Предишен опит в писане на някакъв вид структурирано съдържание за интернет е полезен, но не и задължителен. Често професионалисти от сферата на поддръжката на клиенти или копирайтинга се насочват към професията. Също така и предишен опит с работа в софтуерна компания може да е от голяма полза.

Моите предизвикателства

Най-голямото ми предизвикателство е да знам кога да спра да пиша. Може би това се отнася за повечето „тех райтъри“. Тъй като винаги целим да създадем полезно и изчерпателно съдържание, което да отговаря на нуждите на потребителите, сме склонни да пишем и пренаписваме до безкрай, но е важно и >>

да знаем кога е достатъчно. Друго предизвикателство е постоянното учене на технологии. Струва ми се, че никога не знам достатъчно, но може би знам повече, отколкото ми трябва.

Работата с различни географски региони също може да е предизвикателство заради часовите разлики и културните различия, но за сметка на това е доста интересна.

Моите удоволствения

Чувствам огромно удовлетворение, когато видя моя труд и този на екипа ми публикуван, и знам, че всички сме дали най-доброто от себе си, за да създадем съдържание с високо качество. А ако получим позитивна обратна връзка за това съдържание, удовлетворението се покачва многократно. Аналитикс платформите са доста полезни в това отношение, там ясно се вижда кое съдържание се чете от потребителите и колко. Когато работата с моя екип е ефективна и дава добри резултати и нивото на мотивация е високо, е най-доброто усещане след работния ден.

Друг повод за удовлетворение е, когато успея да намеря полезна и точна информация, която ще мога да използвам в работата си. Когато трудна и дълга комуникация даде положителен ефект или когато сме успели да вземем оптималното решение по сложен въпрос.

Заплатата

Стартовата заплата за начинаещ автор на техническа документация е около 2000 лв. нетно на месец. В зависимост от компанията и кариерната стълбица тази заплата може да нарасне до нива, които са типични за софтуерната индустрия в България. Различните компании имат и бонус и социални системи, които покачват месечния доход за професията.

Моите планове за кариерно развитие

Към момента съм достигнала най-високо ниво от кариерната стълбица за „тех райтър“ във VMware. Затова плановете ми за кариерно развитие са свързани с покачването на моята експертиза. В момента силно се интересувам от областта на user experience, в тази връзка взимам обучение за user experience writing.

Моите източници на информация

Ползвам всякакви източници на информация, за да придобия знания относно технологията, за която пиша. От YouTube до технически обучения в платформата Pluralsight, блогове на инженери от компанията, тех маркетинг материали, продуктови спецификации и много други. Ако компанията предлага и вътрешни обучения, се възползвам и от тях. Основна част от работата ми е да разбере точно по какъв начин потребителите ползват продуктите, така че разговори с продукт мениджъри, технически маркетинг архитекти, инженери и понякога специалисти по поддръжка на клиенти са много важен източник на информация.

Как коронавируса промени работата ми

В началото на пандемията всички бяхме пратени да работим от вкъщи за неопределено време, както се случи в много други компании. Работата от вкъщи определено не е за мен, но новопридобитата свобода за отдалечена работа е нещо, което силно ценя. В момента мога да избира дали да работя от офиса или друго място, което ми позволява да разнообразявам ежедневието си. Все пак е хубаво и да виждам колегите от българския екип, затова често пъти работя и от офиса на компанията. Иначе е трудно да се поддържа експертният дух.

PEOPLE & CULTURE МЕНИДЖЪР

Светлана Митрова

В интервю за „Карриери“ от декември 2021 г. Борислав Узунов описва работата си като People & Culture мениджър като: взаимодействия с хората, които започват работа при нас, да стават все по-добри, така че във всяка точка, до която се докоснат до нас, те да остават с добро впечатление. Става въпрос включително за процеса по подбор на служители, въвеждането, кои са нещата, от които имат нужда, за да се чувстват добре при нас, та чак до изходящите процеси. Когато се наложи някой да си тръгне, да остане с добро впечатление и да иска да се върне. Узунов е дългогодишен служител на компанията и беше повишен на тази позиция в края на миналата година. Три месеца по-късно той иска да разкаже повече за карьерния си път и особеностите на изпълняваната от него длъжност. Вижте историята му.



БОРИСЛАВ УЗУНОВ,
Next Consult

Моята професия

Основната ми цел на тази позиция е проактивно да следя какви са нуждите на хората в компанията и да се грижа всеки да разполага с необходимата среда, инструменти и яснота за ролята, отговорностите си, а също и за възможностите за професионално развитие, така че да има възможност да се развива в желаната от него посока.

Смятам, че тази функция е изключително важна, особено в момента, когато има недостиг на кадри, работи се дистанционно, средата на работа и културата на корпорациите и хората са много изменени и силно дигитализирани. Това е предпоставка за промяна и в начина, по който управляваме служителите си, по който привличаме нови, и не на последно място - за това как ги въвеждаме в работата и по какъв начин развиваме техните умения и знания.

Позицията на People & Culture мениджър изисква богата палитра от меки умения, които стават все по-гърсени като експертиза и опит и тенденцията е да се запази в бъдеще.

Много е специфично, защото точно този тип умения са изключително важни в бизнеса, но са нещо, на което по-скоро не се набляга във формалното образование. В този ред на мисли, ако човек се старее да развива уменията си за комуникация, съпричастност, лидерство, това на практика е конкурентно предимство за всеки професионалист.

Моето образование

По една или друга причина аз имам доста разнообразно образование. В гимназията и в университета (за бакалавърска степен) учих езици. След това се насочих към политическите науки и завърших магистърска степен по международни отношения и дипломация

БОРИСЛАВ УЗУНОВ е People and Culture мениджър в Next Consult. Той работи за компанията от 6 години, като досегашната му роля на бизнес консултант е включвала управлението на системите за възнаграждения, мотивация и развитие на хората, подбор и назначаване. Работил е по проекти, свързани с внедряване на lean практики, които целят подобряване на качеството без повишаване на разходите. Узунув е бакалавър по унгарска филология в СУ „Св. Климент Охридски“, магистър „Международни отношения“ в същия университет и магистър „Бизнес, мениджмънт и маркетинг“ в университета Vrije в Брюксел.

в Софийския университет „Св. Климент Охридски“. По тази линия придобих и немалко опит в НПО сектора и Министерството на външните работи. В крайна сметка целият този опит ме накара да се насоча към частния сектор. За да придобия необходимите знания, ми беше необходима допълнителна квалификация. Така взех решение да продължа образованието си в Брюксел по магистърска програма за мениджмънт.

Всичко това ми даде широк поглед върху живота, различните култури, сфери на дейност, мирогледи, но и ми показва, че ако си добър човек, ако обичаш да общуваш, ако ти пука за хората, не е толкова важно какво точно си учил. Важното е да намериш своето място и да правиш това, което те прави щастлив. Е, мен щастлив ме прави контактът и комуникацията с хората.

Моят път готук

Преди да стана част от „Некст консулт“, натрупах различен опит, включително в Атлантическия клуб и в Министерството на външните работи. Впоследствие станах част от една производствена компания, където започнах работа като преводач и координатор в един от заводите на групата. Още тогава разбрах, >>

че ме „бива“ с хората - разбирах се с всички, независимо от произход, пол, възраст, и с лекота управлявах взаимоотношенията си с тях.

Преди 6 години дойде време за промяна. Кандидатствах в „Некст консулт“ с голям ентузиазъм, защото компанията изглеждаше интересна, иновативна и бързо развиваща се. Започнах работата си там като консултант в отдела по управленско консултиране. Мога да кажа, че придобих страхотен опит, участвайки в много и различни проекти, докосвайки се до компании от различни индустрии и бизнес модели и сблъскайки се с техните специфични проблеми. В ролята си на бизнес консултант работех също по проекти за внедряване на Lean практики в производствени компании. А Lean методологията, която въвеждаме, се оказва философия за интегриране на всички хора в екипа в управлението на компанията и цялостна трансформация на организационната култура. Благодарение на този опит допълнително развих интереса си към хората и усетих тяхната критична роля в постигането на успеха на всяка компания.

Моите задачи и отговорности

Една от задачите, които съм си поставил, е ежедневно да поддържам контакт с колегите. Държа да знам как се чувстват всеки ден, с какви казуси се сблъскват и какви успехи са постигнали. Старая се да им помогна да анализират ситуацията, в които попадат, и да вземат информирани решения, а също и да споделяме и празнуваме техните успехи (и големи, и малки). За щастие все още големината на компанията ни позволява да поддържаме личен и близък контакт с всеки член на екипа.

Основната задача, която мениджмънтът ми е поставил, е да се грижа всички във фирмата да се чувстват добре в офиса и/или с дис-

Опитвам се да поддържам среда, в която хората се чувстват свободни да се обръщат към мен във всеки момент.

танционната работа, да са удовлетворени от постигнатото, от перспективите за развитие и въобще от цялата култура и работна среда.

Чисто технически към момента работим по подобряване на всички вътрешни процеси в компанията. Целта е да създадем едно страхотно служителско преживяване, така че всеки колега да се чувства чуто и справедливо оценено, да е наясно накъде отива, да има всички необходими инструменти, за да стигне там, и не на последно място - да се забавлява, преминавайки през своя професионален път.

А може би най-приятната част от работата ми е добавянето на стойност за хората вътре в компанията. Всеки ден работя с всички, за да дефинираме заедно инициативи и дейности, които да подобрят работното ни ежедневие. За мен е много важно всяко нещо, което е за хората, да идва от хората. Не държа аз да измислям какви придобивки да имаме или какви сбирки на екипа да правим. Напротив, тези идеи идват от хората, а и ние просто ги въвеждаме.

Нужните умения и опит

Много е важно да можеш да слушаш. Звучи просто, но всъщност слушането е нещо, което затруднява хората. След това трябва да можеш да изпитваш и демонстрираш съпри-

частност и да искаш да помагаш.

Важно е и как комуникираш с хората, колко енергия излъчваш и доколко успяваш да ги увлечеш по пътя на собствения и екипния успех. В общи линии всичко това са качествата на един лидер. А за да управляваш хора, трябва да притежаваш лидерски умения. Иначе кой ще те последва?

Моите предизвикателства

Едно от основните предизвикателства за мен е навлизането в детайлите на ежедневието на хората. Това е изключителна тежест върху собственото ти ежедневиe. Критично за мен е обаче никога друг да не усеща това напрежение. Опитвам се да поддържам среда, в която хората се чувстват свободни да се обръщат към мен във всеки момент, независимо по какви въпроси.

За щастие нашата компания е основана на философията за трансфер на знания и имаме въведена менторска програма. Всеки служител си има ментор, който му е като спаринг партньор - обучава го, предизвиква го да мисли и гледа нещата от различен ъгъл и го насочва в развитието му. И точно тази комбинация прави подхода ни изключително успешен и устойчив.

Моите удоволствения

Най-голямо удовлетворение ми носи, когато някой от колегите ми каже „Радвам се, че си поговорихме, сега ми е ясно какво да правя!“ или „Благодаря ти за подкрепата и помощта!“.

Още преди ковид имаме политика на работа от вкъщи, а сега вече работим на принципа работа отвсякъде, което всички оценяват като изключителна свобода. И това е прекрасно, но, от друга страна, изолирането вкъщи има и своите странични ефекти. За мен те са най-вече изразени в намаляване на чувството

за принадлежност към екипа, липсата на социални контакти, значително намаляване на физическата активност. Това е и една от причините да се опитваме всеки ден да сме близо до хората, да обсъждаме ежедневието им, да обсъждаме идеите, които имат, и т.н. Старам се също да стимулираме идването до офиса (макар и за кратко), да правим заедно разходки в планината и много други инициативи, които са полезни както за екипността, така и за отделния индивид.

Изключително много се радвам, когато видя в офиса някого, който отдавна не идвал, или когато успеем да обединим по-голяма част от колегите за някоя от инициативите, които регулярно организираме.

Заплата

Тази професия е изключително актуална и на практика наложителна поради осезаемата конкуренция на пазара на труда и битката за кадри. Всяка зряла компания осъзнава нуждата и ползите от тази функция, както и че тя е определяща за задържането и лоялността на служителите ѝ.

Това е и причината да е добре платена и, разбира се, с натрупването на опит и умения заплащането расте. Важно е обаче младите хора да не забравят, че опит и експертиза не се придобива за месец, два или година. Необходимо е много повече време, за да си истински експерт и да си силно конкурентен на пазара на труда.

Моите планове за кариерно развитие

Моята лична цел е след няколко години компанията ми да бъде един от най-разпознаваемите работодатели в индустрията. Ако това се случи, то ще значи, че добре сме си свършили работата и всички заедно ще празнуваме >>

ваме, защото очевидно културата, създадена от нас, ще е точно тази, за която сме мечтали.

Мечтая си другите да идват при нас и да ни питат как сме създали такава уникална среда на работа. Когато това стане, моята позиция в йерархията няма да има никакво значение.

Моите източници на информация

На мен лично основният ми източник на информация са хората. Аз винаги искам да чуя те каква статия или идея са харесали или какво им е направило впечатление, или какво им се иска да има в нашата компания. Това са т.нар. insights, които ни помагат да добавяме стойност точно там, където е нужно, и точно тогава, когато е необходимо.

LinkedIn е другият предпочитан от мен източник на информация. Стига, разбира се, да имаш основни умения да сортираш информацията, която четеш, можеш да намериш много полезни материали и идеи, които вече са тествани от лидерите във всяка сфера.

На трето място, аз обожавам да уча постоянно. Платформи като Skillsoft, LinkedIn Learning, Udemu и дори YouTube са лесен начин за бързо придобиване на знания. И съм забелязал, че дори да гледаш курс по тема, в която повечето неща са ти ясни, това те предизвиква да мислиш и да излизаш с нови идеи.

Каква влияние оказва коронавируса върху работата ви

Бих казал, че пандемията не просто промени, ами направи създаде нуждата от такава позиция. И това ясно се вижда от факта, че все повече компании прибягват към формирането на подобни функции.

Много се говори и се изписа колко са се променили условията на работа за хората, откакто всички се прибрахме да работим от

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Емпатия (съпричастност)
- ✓ Отдаденост
- ✓ Умения да водиш дебати
- ✓ Умения да слушаш
- ✓ Умения да анализираш проблеми и да търсиш решения
- ✓ Умение да си лидер и да задаваш тон на енергията, когато общуваш с хора

въкъщи (много често в едно също помещение с децата си). Тази промяна доведе до един изцяло нов поглед върху работата като явление в ежедневието на хората. Границите между личния и служебния живот изключително много се размиха и докато говорим как работата от въкъщи води до повече свобода и контрол върху личното време, всъщност тя има и една доста негативна последица, която тепърва ще се проявява в психиката на хората. Факт е, че все по-трудно успяваме да сложим край на работния ден и по-скоро работата се интегрира в личния ни живот.

Това именно е и причината функцията, която се грижи за благото на хората в една компания, да стане много по-близка до тях и много по-гъвкава. Моята цел в работата ми е да съм близо до колегите и във всеки момент да знам те с какво се сблъскват в професионалния, та дори и в личния си живот. Съответно заедно с мениджмънта на компанията да им предоставим възможности за редуциране на стреса - дали това ще бъде просто с един неформален разговор, с който да споделят затрудненията си, или пък с други инструменти е без значение.

ПОДКАСТЪР

Йоан Запрянов

Модерната шега, която рискува бързо да се превърне в клише, гласи, че в България има повече подкасти, отколкото слушатели на подкасти. Ако излезел от шегата и влезел в буквализма, това не е вярно: броят на подкастите в страната действително е впечатляващ, ако го погледнем на глава на населението, но е неоспорим и фактът, че слушателите се увеличават много по-бързо, отколкото създателите. Дотолкова, че вече можем да си говорим не само за подкасти, но и за професия „подкастър“.

Подкастът, казано накратко, е нелинейно аудиопредаване. Радио, но без радио и график. Работата на подкастър обаче не е само да води, да говори или да записва. Работата включва всичко: от отговорността за качеството на аудио, през монтажа до обработката и публикуването.

„Говори интернет“ е един от най-известните български подкасти, потенциално дори най-известният и слушан в истинския смисъл на думата „подкаст“ - изцяло аудиопредаване (в YouTube има по-гледани предавания, които се представят за подкасти, но ключовата дума тук е „гледани“). Професията „подкастър“ представят Еленко Еленков и Владимир Калаган Петков, създатели и водещи на „Говори интернет“.

ВЛАДИМИР КАЛАДАН ПЕТКОВ И ЕЛЕНКО ЕЛЕНКОВ, *„Говори интернет“*



снимка: Надежда Чупева

ВЛАДИМИР КАЛАДАН ПЕТКОВ е завършил публична администрация в УНСС, „ама не е админ“. Бивш технически директор в компанията A Data Pro и настоящ изпълнителен директор на компанията за данни и изкуствен интелект Identrics. По хобита е „с няколко крака във видеоезрите, японските ножове, фотографията и Втората световна война“. И двамата са работили като част от екипа по дигитални продукти на „Икономедиа“, компанията - издател на „Капитал“, „Дневник“ и „Карieri“, в годините между 2005 и 2011 г.

ЕЛЕНКО ЕЛЕНКОВ е завършил английска филология в Софийския университет. Проявява интереси в онлайн медиите, има опит като проект мениджър и дълъг стаж като председател на неправителствената организация „Бегач“. Извън професионалния си опит има интерес към еспрето, аматьорското колоездене и бягане, а в момента „на гърти години“ учи за треньор по аеробни спортове.

Професията

Създаването на подкасти е смес между журналистика, разказване на истории и шоу. Много е подобно на писането в блогове, защото позволява по-неформален език и поведение, без те да са задължителни.

Образованието и свързано ли е то с подкастите

Образованието ни не е свързано с правенето на подкасти, но ако приемем, че най-близкото релевантно образование би било радиожурналистика, то не само, че не ни пречи, но и ни помага. Правенето на подкасти е много различно спрямо правенето на радиопредавания, например разчита импровизация и дълбочина. Нашият опит от над 20 години е свързан с технологиите, новите медии, дигиталната трансформация и икономиката на знанието, като често това са темите, които ние коментираме.

Подкастите, изцяло дигитален продукт, не са ограничени времево, което позволява съществуването на така наречените „дълги формати“ - епизоди по 2-3 часа. Това позволява на водещите на подкаста да разгледат една тема изключително дълбоко и от много страни. Еленко е завършил английска филология, но това няма отношение към подкастите, освен че слуша много такива на английски.

Пътят готук

Започнахме всичко като хоби, което малко по малко се превърна в бизнес. В началото си представяхме, че просто ще си говорим по някаква определена тема и ще се записваме, но доста бързо осъзнахме, че в това няма особено голяма стойност за слушателите, а и за нас, и затова започнахме да планираме и постоянно да подобряваме крайния ни продукт. Кога-

то започнахме, форматът подкаст беше добре забравен, в България подкастите можеха да се преброят на пръстите на едната ръка, докато сега на седмица стартират десетки нови подкасти. Средата е много по-професионална, има студиа, които предлагат професионални услуги за запис и редакция на подкасти, а също така аудиторията се образова да слуша подкастите. Не на последно място, рекламодателите откриха нишата и започнаха умерено да инвестират в нея.

Добре е да уточним, че класическият формат „подкаст“ не включва видео. Видеоето е скъпо да се произведе и не е начин да се информираш пасивно, трябва да гледаш. При аудиоподкастите е по-лесна редакцията и всеки може да слуша, докато е на фитнес, кара кола или мие чинии.

Задачите и отговорностите

Основните роли при нас са продуциране, водене и редактиране. Двамата се редуваме кой да продуцира определени епизоди, като често водим и двамата, но има основен водещ. Обикновено това съвпада с продуцента на епизода. Продуцентът, освен че измисля темата, прави връзка с потенциални гости, организира създаването на плана на епизода и после е основният интервюиращ по време на записа. Вторият водещ се грижи всичко да е технически изрядно, като слуша записа в реално време, а също така има за цел да защитава интереса на аудиторията, като задава уточняващи въпроси.

След записа идва редакторска работа, която е същата каквато би била, ако редактор оправя текст. След това идва тонрежисьорът, който се грижи всички участващи във записа да звучат еднакво добре, маха шумове, слага „глави“ за по-лесно намиране и т.н. >>

Прегизвикателствата

Най-сложното нещо е редактирането на вече записаните подкасти. Обикновено след всеки запис имаме много записано съдържание, което трябва да бъде обработено, за да стане много по-лесно за слушане, да се изрежат безинтересни моменти и прочее. Това изисква изключително много време, ако се прави правилно.

Другото голямо предизвикателство е как да направим подкастите устойчиви - те трябва да са бизнес, не може да се правят само от ентузиазъм, защото той ще премине и подкастът ще замре. Затова е много важна подкрепата от аудиторията чрез платформи като Patreon, а също така и разпознаването на подкастите от рекламодателите.

Голяма пречка пред навлизането на рекламодателите е това, че спрямо други формати подкастите са много по-трудно измерими. Реално те разчитат на технологии от преди 20 години и в момента не съществува стандарт за тяхното мерене, както и официални метрики.

Удовлетворението

Най-хубавото са самите разговори, креативният процес, да се срещаме с различни хора и да слушаме техните истории и постижения, това е изключително зареждащо преживяване. Обикновено записваме в извън работно време, но след всеки запис не се чувстваме уморени, дори напротив.

Монетизацията на подкастите

Двата основни метода са подкрепа в платформи като Patreon и реклама. Ако един подкаст е успешен и аудиторията му е ангажирана към него, то през Patreon може да бъдат посрещнати основни разходи като техника, хостинг,

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

Твърдите умения са свързани със:

- ✓ Познанията за характеристиките на доста разнообразна аудиотехника - микрофони, записващи устройства, слушалки, кабели и прочее
- ✓ Създаването на т.нар. podcast feed може да бъде предизвикателно за хора, които нямат технически умения
- ✓ Редакцията и обработката на звука, което не е трудно като концепция, но изисква време и постоянство да бъде овладяно.

Меките умения са свързани със:

- ✓ Умението да импровизираш, да намираш интересни истории и да можеш да ги разкажеш, да предразполагаш непознати хора да говорят пред теб
- ✓ Да можеш да обясняваш на рекламодатели как работят подкастите и рекламата в тях.

От една страна, всичко това е сравнително просто, от друга страна, комбинацията от мек и твърди умения може да бъде предизвикателна.

монтаж и прочее. За повече трябва рекламодатели, които тепърва откриват формата в България.

Плановете за развитие

През 2022 г. ще стартираме няколко нови подкаста с наши партньори, като единият ще е посветен на организационната психология, а другият - на съвременното изкуство. Това са две теми, които са изключително интересни на нашата аудитория и затова решихме да им даде по-сериозен акцент.

БРАНД МЕНИДЖЪР

Мара Георгиева

През 90-те години на XIX век англичанинът Джеймс Гиб измислил игра срещу скуката в дъждовно време. Започнал да прехвърля тапи от бутилки за шампанско върху масата в трапезарията, като ги удрял с капаци от кутии за пури. По-късно заменил тапите със специално изработени в САЩ топки от целулоид, а капациите - с обикновени дървени хилки.

Гиб нарекъл играта си „госима“ и решил, че ще е добре да изкара малко пари от нея. Поръчал да му изработят няколко комплекта и през 1898 г. направил опит да ги продаде в лондонския магазин за играчки „Хамлис“.

Интересът към „госима“ обаче бил почти нулев. Тогава Гиб решил да нарече играта „пинг-понг“. Проляната на илето донесла такава популярност, че продажбите надхвърлили очакванията на изобретателя. А през 1901 г. в Лондон бил открит първият клуб по тенис на маса.

Бранд мениджърите са тези, които се грижат за имената, подходите и компаниите, които продават.

Всъщност brand се асоциира с „нещо горещо“. Така наричали нажеженото желязо, с което жигосвали (също brand) селскостопанските животни. Поставеното клейло било нещо уникално - буква, знак, символ, и указвало кой е собственикът (особено ценно в случай на кражба).

Бранд мениджърите са точно тези, които се грижат за „горещия път“ на марките, така че да им спечелят повече почитатели, ценители, клиенти.



КАТЕРИНА ЕЛ АМИН,

*маркетинг мениджър категория
„Шоколад“, Бългрия, в „Монделийз Бългрия“*

снимка Цветелина Белутова

КАТЕРИНА ЕЛ АМИН работи в „Монгелийз България“ от 2009 г., когато започва като стажант с ротация в различните отдели на компанията. От 2011 до 2015 г. е изпълнявала различни позиции в отдел „Търговски маркетинг“ („Планиране на категориите“) за категориите „Шоколад“ и „Бисквити“, България. От 2015 г. е заемала различни позиции в отдел „Маркетинг“ за категориите „Бисквити“, „Дъвки & освежаващи бонбони“, „Шоколад“, с отговорност за различни гържави - част от бизнес хъб South Central Europe. Сега е маркетинг мениджър категория „Шоколад“, България. Завършила е Американския университет в България с две специалности - „Икономика“ и „Политически науки“.

Моята професия

Бранд мениджърът се грижи за управлението, утвърждаването и разрастването на марката на пазара, като разработва и координира конкретни планове за това в краткосрочен и дългосрочен план. Работата е изключително разнообразна и динамична и покрива широка гама от аспекти - управление и следене на представянето на марката и позиционирането ѝ на пазара, както и нагласите на консуматорите; оценяване на портфолиото, включително разработването и лансиране на нови продукти, ценово позициониране; медия планиране и комуникационни кампании в различни канали; консуматорски промоции и управление на рекламния бюджет. Разбира се, задачите и отговорностите варират и зависят от организацията на конкретната компания, както и от самите марки (брандове). Професията изисква голяма степен на организираност, съчетана с гъвкавост и креативност в решенията на ежедневна база. Тясното сътрудничество и координация с много други отдели и партньори е от изключителна важност и съответно умението за ефективна комуникация е ключов фактор за успешно изпълнение на плановете и задачите. Често работата е на много високи обороти и тук вдъхновението от марките, за които се грижи бранд мениджърът, и екипът, с който работи, са основна движеща сила. Тази професия предоставя страхотната възможност за развиване на разнообразие от умения и компетенции в силно динамична среда, а удовлетворението от това да видиш как една идея става реалност и още повече - как това помага на марката, за която се грижиш, е наистина голямо.

Моето образование

Образование в сферата на „Маркетинг“, >>

„Бизнес администрация“ и „Икономика“ е добра основа, но опитът и обучението в компанията са най-ключови за успешното развитие в тази сфера.

Моят път дотук

Започнах като стажант в „Крафт“, на ротационен принцип между различните отдели. Смятам, че такъв тип стартови програми дават голямо предимство, защото се придобива поглед върху различните перспективи и функции на отделите (включително и върху едни и същи процеси) - знание, което винаги е полезно, когато трябва заедно да се достигне до решение на даден проблем. Работата в „Търговски маркетинг“ („Планиране на категориите“) ми даде ценни знания и опит с фокус върху точката на продажба и позиционирането в магазините, които са солидна основа на прехода ми към отдел „Маркетинг“. Възможността да участвам в развитието на страхотни марки, да реализирам кампании и нови продукти на пазара бяха онзи ключов фактор, който ме привлече към маркетинг функцията.

Моите професионални задачи и отговорности

Отговарям за разработването/локализацията и прилагането на стратегиите на марките в категория „Шоколад“ в „Монделийз“ за българския пазар. Задачата ни с екипа е да осигурим и реализираме стратегии за брендовете, така че да са релевантни спрямо конкретния етап на развитие на марките - глобални и локални, както и за българския пазар и консуматори. Следвайки стратегиите, се грижим за портфолиото, като следим и оценяваме развитието на продуктите и потенциала за нови попълнения, както и тяхното ценово пози-

циониране, разработваме и изпълняваме медийни и ВТЛ кампании, с които подкрепяме развитието на марките.

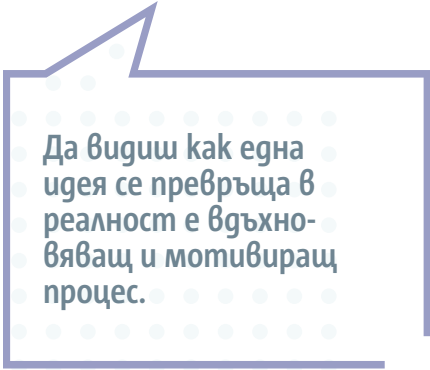
Нужните умения и опит

От гледна точка на технически умения може би най-важното е способността да разбираш и анализираш данни. Друга важна част е уменията за управление на проекти. Технически познания в сферата на дигиталния маркетинг със сигурност са предимство.

Към така наречените меки умения (soft skills) бих включила умения за комуникация, адаптивност, внимание към детайла, способност да виждаш „голямата картинка“, както и креативност, особено в предизвикателни ситуации.

Моите предизвикателства

Отправната точка на всеки бранд мениджър са консуматорите на марките, които той представява. Едно от основните изисквания, както и едно от най-големите предизвикателства, е адаптацията към променящите се нужди на консуматорите. За да може един бранд да е в „крак с времето“, бранд мениджърите трябва постоянно да се информират и да следят как



Да видиш как една идея се превръща в реалност е вдъхновяващ и мотивиращ процес.

се променят интересите, желанията и нуждите на консуматорите на марката и да се приспособяват към тях.

Моето удовлетворение

Да видиш как една идея (например кампания или нов продукт) се превръща в реалност е вдъхновяващ и мотивиращ процес. Заедно с колегите ми в „Маркетинг“ ние сме официален посланик на няколко марки в България и се стараем нашите марки да бъдат обичани от консуматорите. Всеки път когато те откликнат положително на нашите кампании и продукти, това неимоверно ни носи чувство на удовлетвореност, че сме успели да достигнем до тях и да ги докоснем.

Заплащането

Заплащането трябва да е адекватно за позицията и да е обвързано с изпълняваните функции и отговорности. По мои наблюдения то може да бъде и значително по-високо в силно успешните компании. Ако сте младши специалист или това е първата ви работа, е добре да се прояви известна увереност, но без преувеличени изисквания. Сред вариантите е обсъждане с бъдещия работодател на това въпросът за заплатата да бъде преразгледан отново след изпитателния срок, т.е. когато на практика вече сте показали отговорност, умения и резултати в работата.

Моите планове за развитие

Развитието на един човек е прогресивен процес, протичащ през целия му живот. Вярвам, че всеки, който има желание и необходимост от него, не трябва да спира да полага усилия и да търси възможности не само в кариерното, но и в личностното си развитие. Така ние оценяваме своите умения и качества, пренареж-

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Аналитично мислене
- ✓ Организираност и адаптивност
- ✓ Ефективна комуникация с различен тип хора
- ✓ Ефективност при работа под напрежение
- ✓ Фокусиране върху постигане на резултати.

даме своите приоритети и си поставяме цели, чрез които реализираме потенциала си. Личностното и професионалното развитие за мен са свързани с придобиване на нови умения и знания в зависимост от поставените цели и приоритети.

Моите източници на информация

Често използвам LinkedIn като източник на информация и вдъхновение, защото много колеги и компании споделят опита си - както с добри и успешни примери, така и с лоши, т.е. става ясно какво работи и какво не чак толкова.

Как се отрази коронавируса на работата ви

Новосъздалата се ситуация наложи да се адаптираме много бързо, като преосмислим и преработим краткосрочните си планове за изключително кратък период от време, както и да вземем предвид новите фактори при дългосрочните си стратегии. Работата предимно от въщи намали драстично контактите ни лице в лице, но благодарение на адаптивните ни екипи във всички функции и условията, осигурени от компанията, се справихме бързо и с тази нова реалност.

АРХЕОЛОГ

Велислав Филипов

Редица сфери и професии бяха засегнати след настъпването на пандемията в началото на 2020 г. Ковид-19 не подмина и научните начинания по целия свят, може би с изключение на тези, които се заеха с изследването на новия вирус. Заради липса на финансиране се наложи редица университети, изследователски центрове и лаборатории, които са плодородна почва за развитие на нови идеи, да бъдат затворени. Научните събития като национални и международни конференции, семинари, обучения и специализации бяха блокирани.

Продължаващата пандемия възпрепятства научната комуникация и определено ще забави научните изследвания и иновациите. Археологията също попада под шапката на науките, които пряко са под въздействието на пандемията. Да се занимаваш с миналото, но да си зависиш от настоящето не е никак лесна работа. Археолога не може да го остави да работи от вкъщи, защото неговото „вкъщи“ е на терена, някъде в природата, изложен на всякакви метеорологични условия, за да изследва артефактите, останали след съществуването нашите предци. Мисията на тези хора е не просто да реконструират миналото, но и да дават обяснение на това как се случват промените в икономическата и социалната структура на древните общества. Разбира се, тази хуманитарна наука включва много писане, изготвяне на модели, хипотези, заключения, но те рядко се правят в колфортен офис, а по-скоро след дългата и изморителна дейност на терен. Често хората си мислят, че работата приключва с разкопките, но тя всъщност тогава започва. Резултатите от тяхната работа пък може да видиш в музеите, местата, които най-вероятно ще опустеят, ако тяхната дейност спре.



НИНА ХРИСТОВСКА,
археолог

снимка Надежда Чилева

НИНА ХРИСТОВСКА е млад учен, на 25 години. Рогена е в Самоков и може да бъде описана като приключенец по душа. Търсач е на силните усещания. С вълнение разказва за своите екстремни преживявания - скок с парашут, делта- и парапланеризъм, каякинг, ски, уейкбординг и гр. Обича историята и изкуството. Себе си описва като мечтател. Христовска завършва своята бакалавърска степен по археология през 2020 г., а понастоящем следва магистратура в същото направление. Занимава се с теренни проучвания в различни краища на страната, като последните 5 години взема участие в изследването на редица археологически обекти.

Повечето хора свързват образа на археолога с едноименните филми за Индиана Джоунс, но в действителност работата и отговорността на професията далеч не отговарят на този филмов персонаж. Може би холивудската продукция нямаше да бъде толкова вълнуваща, ако вместо да се бие с нацисти, д-р Джоунс набираше своя полеви дневник в неделя вечер или описваше двата зашеметяващи фрагмента керамика, които е открил.

В действителност нещата обаче стоят по друг начин, но за това ще ви разкажа малко по-нататък. Не работим с карти на съкровища и изгубени градове, най-близкото до тези неща, с което разполагаме, е АКБ (Археологическа карта на България). За да направя едно разграничение, ще си позволя да цитирам Матю Джонсън: „Това, което ни прави археолози, в противовес на колекционерите (иманярите), е системата от правила, които използваме, за да превърнем фактите в представа за миналото.“

Професията е романтична и вълнуваща. Всеки ден откриваме нови и все по-интересни артефакти, които ни връщат назад във времето, принадлежащи на различни исторически епохи. Най-ранните находки и ситуации, в чието проучване и документиране съм участвала, са

датирани в епохата на ранния неолит. Когато човек държи в ръцете си нещо толкова древно, лесно губи представа за времето като единица. Все пак 8000 години не са чак толкова много на фона на вечността, нали така? Освен всичко останало професията може да бъде и доста динамична - пътуваме често, местим се и опознаваме нови хора и места.

Моето образование и умения

На този етап следвам магистратура в специалност „Археология“ в СУ „Св. Климент Охридски“. Завършила съм езиковата гимназия ПЕГ „Д-р Иван Богоров“ в Димитровград, след което записах и завърших специалност „Археология“ в Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Преди това да се случи обаче, имах множество и всеотраслни интереси, които планирах да развия в професия, като повечето от тях бяха свързани с творчество. Фотографията и рисуването бяха част от нещата, с които обичах и все още обичам да се занимавам. Мечтата ми беше да работя за National Geographic, да обикалям света и да показвам на хората красотата на най-впечатляващите картини на природата и живота чрез снимките си.

Впоследствие рисуването и фотографията намериха своето приложение и в археологията. Историята ме е вълнувала винаги може би защото дядо ми беше историк. Бих дала всичко да можеше да разбере с какво се занимавам сега, а кой знае, може би и той има пръст в това да поема по пътя на науката.

Моят път готук

Навремето един човек ми каза: „Веднъж стъпиш ли на терен, вариантите са два - или ще се откажеш завинаги от археологията, или това ще остане твоя страст до края на живота ти.“ И беше прав. Чувството, което изпитах, когато

за първи път стъпих на археологически обект като стажант, беше равносилно на първа трепет любов. Запознах се с куп прекрасни хора, част от които оставиха ярка следа в живота ми. Забавлявах се, учех се, а нещата, които виждах за първи път, нямаха аналогия с нищо, познато досега.

Наред с редовните практики в университетта вземах участие и в спасителни разкопки. Започнах да се интересувам от подводна археология, записах водолазни курсове към Национален научен експедиционен клуб (ННЕК) към ЮНЕСКО и успях да се потопя в един изцяло нов свят. Впоследствие предпочетох сушата.

Моите задачи и отговорности

Под контрола на всеки археолог попадат няколко работни групи. Една от основните задачи е да се следи за правилното проучване и за методиката на работата. Археологът трябва да прецени кога да спре процеса на копаене и да започне почистването на теренната ситуация. Ситуациите трябва да бъдат детайлно описани в полеви дневник, където се посочват етапите на проучване, координати, вид и размери на структурата и т.н. Отговорността ситуацията да бъде правилно графично и фотодокументирана също е от нещата, на които обръщаме особено внимание. При снимането на теренни ситуации археологът трябва да знае коя е най-подходящата позицията на снимане, нужната светлина и ъгъл. Графичната документация е по-сложният процес, при който теренните ситуации се чертаят на милиметрова хартия в определен мащаб (в зависимост от ситуацията 1:50, 1:20, 1:10 и т.н.).

Друга важна задача при откриването на даден археологически артефакт е той да бъде описан и вписан в полевата инвентарна книга. Накратко, това са нашите задачи на терен.

Кабинетната работа се състои в обработката на чертежите и полевите дневници. Използваме програми като CorelDRAW, Illustrator, AutoCAD, Photoshop за дигитализация на чертежите. Артефактите от своя страна биват детайлно снимани и графично обработени. Изготвяме и статистика на откритата керамика, за която се ползват общоприетите програми за изработване на таблици.

С няколко изречения работата ни може да бъде описана по следния начин, следвайки съответния ред:

- Регистриране на археологически обект на базата на изворите, с които разполагаме, и теренни обхождания
- Осъществяване на теренни проучвания (разкопки), документация, описание и заснемане на откритията
- Анализ
- Публикация на материалите.

Нужните умения и опит

Неслучайно хората са казали, че човек се учи, докато е жив, а аз имам още много какво да науча и да извлека като умения от всеки човек, с когото работя. Не познавам археолог, който смее да твърди, че е виждал всичко на терен. В нашата професия винаги има какво да ни изненада, затова е важно да бъдем гъвкави в решенията, които взимаме, и да мислим нестандартно. Често ситуацияите, в които попадаме, са сложни и комплексни и в такива моменти е нужно да мислим „извън кутията“.

Едно от нещата, които не предполагам, че ще е от особено значение в тази професия, беше умението да комуникираш с всякакъв тип хора. Представете си екип от 30 души и 150 работници на едно място и какъв е шансът да се разбираш с всеки от тях. Когато започнах да се занимавам с това, бях крайно >>

притеснителна и некомуникативна, но с времето тези неща се промениха и доста бързо успях да намеря подход към хората, което се отрази и в личен план.

Теренната работа не е едностранна монета, тя трябва да бъде съпроводжана от нужните знания в сферата на епохата, с която сме избрали да се занимаваме. Едното не може без другото - теорията (това е начинът, по който подреждаме и обясняваме фактите) и практиката винаги вървят ръка за ръка. Трябва да съумеем да съберем достатъчно данни за едно изследване, след което следва тяхното описание и класифициране, последвано от опит за обяснение. Добрият археолог трябва да може на базата на материалната култура да разграничи различните епохи и култури на терен, защото често обектите са многослойни (т.е. са били последователно обитавани през различни исторически епохи). Археологическите култури могат да бъдат проследени с наблюдение върху теренните ситуации (жилищни форми, погребални практики и др.) и техния инвентар (керамиката и нейните форми, специфична орнаментика при изделията като накити, керамика, пластика и др.). Носителите на археологическата култура следват обособени традиции в направата

на своите предмети от бита и сакралните практики. Традициите се изменят бавно и понякога дори консервативно във времето. Специфични форми, накити и украса, които се откриват винаги заедно, са индикация, че става дума за определена археологическа група.

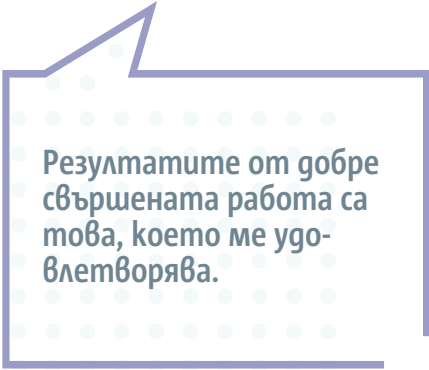
Разбира се, опитът и уменията се изграждат с времето - ако имаме желание и мотивация да бъдем по-добри в това, което правим.

Моите предизвикателства

Предизвикателствата са много и различни. Едно от тях е работата в голям екип, където се преплитат най-различни хора и характери. Бързите решения, които трябва да бъдат взети в процеса на работа и документиране на теренните ситуации, са от нещата, които определено са от значение, тъй като археологията е деструктивна наука. Съществено важно е да бъде намерен балансът между теренната и кабинетната работа, но за жалост често се захласваме по едното за сметка на другото. Променливите метеорологични условия също могат да бъдат предизвикателство, тъй като често се налага да работим в дъжд, вятър, сняг и жарко лятно слънце. Всичко това обаче е твърде незначително и е трудно да бъде разглеждано като пречка или недостатък, ако човек обича работата си.

Моите удоволствения

Резултатите от добре свършената работа са това, което ме удовлетворява. Също и публикуването в научни издания на резултатите от теренните археологически проучвания. Много често работим на обекти, чиято съдба е особено трагична, затова в ясно определен срок трябва да се постараме да „спасим“ културното наследство. Случвало ми се е да наблюдавам посетителите в музея, тяхното възхищение и любопитство към историята и нашите открития.



Резултатите от добре свършената работа са това, което ме удовлетворява.

тия, това ми дава една особена емоция и надежда, че все пак това, което правим, докосва хората и ги кара да се замислят за техните корени, за отминалите събития, довели ни дотук, и развитието на цивилизацията.

Заплатата

Заплатата е в зависимост от образователната степен и позицията, която се заема на археологическия обект. Също така има разлика в това дали обектът е редовен или спасителен, като при спасителните проучвания финансирането за разкопките е по-голямо.

Моите планове за кариерно развитие

Всеки човек има планове или представа за това в каква посока би искал да се развие животът му. Да речем, че не искам да споделям дългосрочните си планове сега и ще ги запазя за себе си, тъй като съдбата често ни изненадва с непредвидени ситуации. Мисля, че е достатъчно да спомена, че в близко бъдеще се надявам да защита магистърската си теза, след което ще кандидатствам за докторантура отново в областта на късната бронзова епоха.

Моите източници на информация

Имам няколко основни източника на информация. Като първичен източник могат да бъдат посочени данните, които извличаме при проучването на археологически обект. Това са археологическите структури, ситуации и материалите, които откриваме. Друг източник на информация са колегите. Данни могат да бъдат събрани и от музейните фондове.

Най-големият източник на информация за библиотеките. Голяма част от статиите не са намерили своя ред в дигитализацията, но интернет пространството също е добро средство, чрез което можем да си набавим нужните материали,

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Умения за работа в екип
- ✓ Упоритост
- ✓ Мобилност
- ✓ Издръжливост
- ✓ Нестандартно мислене
- ✓ Умения за работа с CorelDRAW, Illustrator, AutoCAD, Photoshop и др.
- ✓ Работа с ГИС (географски информационни системи)
- ✓ Умения по техническо чертане
- ✓ Основни умения за фотозаснемане
- ✓ Сръчност

стига да знаем къде да търсим. Аз лично обичам да използвам academia.edu, за жалост обаче невинаги намирам нужната информация там и се налага по-обстойно и задълбочено търсене.

Какво влияние оказва коронавируса върху работата

В самото начало на пандемията нещата бяха много несигурни и неясни, но това не продължи дълго. За около месец нещата се стабилизираха. Екипите работеха в намален състав, работниците бяха по-малко. Трябваше да спазваме установените здравни мерки и превенции срещу вируса: дезинфекция на инструментите през определен интервал от време, спазване на дистанция и носене на предпазни маски. Спомням си как през пролетта на 2020 г. настъпи т.нар. затваряне, а аз трябваше да замина на разкопки. Всеки ден слушах за заразата и истерията покрай нея, но всичко това се промени, когато се озовах на терен. Там сякаш времето беше спряло преди пандемията - никой не говореше за случващото се и това беше като глътка свеж въздух, който си поел, излизайки от затвора на четирите стени.

ЕКСПЕРТ ПО КЛИМАТИЧНИ ПОЛИТИКИ

Велислав Филипов

Затоплянето на климата е глобален проблем със значителни последици за екосистемите на нашата планета, както и за икономиката на световно, национално и местно ниво. Този глобален проблем изисква и глобални решения, които са трудни за договаряне между държавите от цял свят по много причини. Но заплахите и цената, която ще трябва да платим всички ние като граждани, бизнеси, правителства, стават все по-осезаеми и търсенето на контроли и решения - по-интензивно. „Зелените“ професии бележат значителен ръст през последното десетилетие, времето, когато темата за глобалните изменения на климата стана все по-обсъждана. Специалистите са категорични, че този темп на възход ще продължава.

МИЛЯ ДИМИТРОВА,

*част от екипа на
„WWF България“*



снимка Цветелина Белумова

МИЛЯ ДИМИТРОВА е икономист и юрист по образование. Работи в областта на климата от 2003 г. Била е стажант, експерт и директор в Министерството на околната среда и водите, работила е в Столичната община, „Софияплан“, както и в различни фирми или проекти като консултант. В момента е част от екипа на природозащитната организация „WWF България“, където среща приятели и професионалисти.

Моята професия

Експерт по климатични политики е специалист, който се занимава с начините, по които може да се ограничи глобалното затопляне или да се подсигури адаптиране към негативните последици от климатичните промени. Това не е научна работа, макар да трябва да се следят и разбират и научните изследвания в тази област, каквито се правят по цял свят. Това не е и сфера на технологиите, макар в огромна степен да се разчита именно на иновации в различни сфери, които да подпомогнат както намаляването на парниковите газове, така и начините за адаптиране, например в градска среда. Това не е работа във финансовата сфера, но се изисква разбиране и в тази посока, тъй като планирането на политики изисква случване на инвестиции, които от своя страна изискват финансиране. Това не е чисто координационна работа, но реално търсенето на баланс е ежедневие - баланс между секторни политики, баланс между интереси, баланс на възможности и цели. Климатичните политики не са обособен отрасъл в икономиката, те са част от останалите отрасли, тоест това не е и работа в определен сектор, но се изискват познания и разбиране на процеси

в енергетиката, транспорта, отпадъците, горското и селското стопанство, градското планиране, човешкото здраве, екосистемите и др.

Моето образование и умения

По образование съм икономист и юрист. Завърших „Икономика на търговията“ в УНСС през 2002 г. Но и силното ми желание за специалност „Право“ намери своето удовлетворение през 2014 г., когато се дипломирах във Велико-търновския университет „Св. св. Кирил и Методий“. Квалифицирах се и като медиатор, което също намирам за важно в моята професия.

Моят път готук

Започнах работа като стажант по програма за заетост на младежи с висше образование в държавната администрация. В МОСВ попаднах в отдел „Стратегии и програми за околна среда“, където беше и звеното „Съвместно изпълнение“. Казаха ми, че ще подпомагам търговията с емисии. С търговията нямах проблем като понятие и разбиране, но сборното „търговия с емисии“ въобще не предизвикваше никакви асоциации у мен. Екипът беше прекрасен и срещнах хора и професионалисти, които до ден днешен дълбоко уважавам и се радвам, че запазихме връзка и контакт през годините. Но смяната на правителства понякога се усеща болезнено и на експертно ниво. Някак не си паснахме със следващото и в края на 2006 г. напуснах.

Подадох молбата си за напускане, без да имам друга работа. С годините разбрах, че това явно е „моят стил“ при работа в администрацията. Три пъти получих въпрос: „А къде отиваш, ако не е тайна“, и в отговор на усмивка и „Не знам, просто трябва да тръгна“ получих три оферти за работа. Избрах „Омнитех финанс“, малка консултантска фирма,

където отново срещнах висок професионализъм, уют в комуникацията и спечелих добър приятел, с когото от време на време берем гъби заедно. После пътят ми пак зави към МОСВ, където имаше куп неща, които бързо трябваше да се вземат в ръце от човек, който разбира. Последва двуседмичен размисъл и лутане на мислите ми в различни посоки. Давах си реална сметка какво трябва да направя, после си дадох сметка, че ако не опитам да го направя, ще се чувствам по-зле. Направих си план от 5 точки и се отдадох на тяхната реализация. Горда съм, че постигнах всичките, и от експертния екип, с който работех. Личният ми живот също имаше своята посока и последва майчинство. Знаех, че искам да ползвам и двете години за гледане на дете, знаех също, че и не искам да съм в София по това време. Така заминахме да живеем в село Смилян в Родопите, където също срещнахме прекрасни хора и професионалисти. Уж беше само за две години, но останахме пет, а се появи и второто дете. В този период работех по различни проекти, но ставаше все по-трудно да намирам нови проекти и така през 2018 г. се върнахме отново в София. Реших да опитам реализация в друга сфера, но някак не се получи.

После започнах работа в Столичната община. Две години по-късно си дадох сметка, че държавната работа има мащаба и въздействието, което е несравнимо с мащаб и въздействие на ниво проект или компания, и някак това ме привлича. Но разбрах също, че процеси, явления и личности, олицетворяващи администрацията в онзи ѝ образ, който преди винаги съм отричала, че съществува, реално го има и търпението, ценностите, възпитанието и самоусещането ми провокираха неустойчив порив за раздяла. Бях подхвана

ла проекти и инициативи, които много исках да завърша, и за щастие намерих възможност поне частично да продължа да участвам в тях чрез влизането ми в „Софияплан“. Това е среда, която никога няма да повярвате, че е част от общинската администрация. Модерни подходи, мотивиран и задружен екип, смело заявяващ своите заключения. Все пак политическите пипала налазиха и тази среда и аз за пореден път не можах да не се противопоставя и да не се разгранича от влиянието. Така сега съм щастлива панда в екипа на „WWF България“, където срещам единомислие, приятелска среда и професионализъм. Екипът ни се разширява в момента, така че може да се присъедините към нас, ако климатът привлича и вас!

Моите задачи и отговорности

Най-основната задача е да се следи развитието на европейските политики и на международните преговори, свързани с климата. Това е огромен обем информация, а и изключително динамична и променяща се. На национално ниво обемът на дейностите не е голям, но често липсва достъпна информация, което неизбежно създава трудност. Често се налага и стратегическо планиране на национално >>

Много хора не вярват, че климатичните промени са заплаха за човечеството, много хора и правителства сочат гружи като отговорни.

и местно ниво, както и анализ или отчитане на постигнатото. Някои експерти в областта на климата калкулират емисии на парникови газове в различни сфери, други се специализират в оценка на рисковете от климатичните промени.

Нужните умения и опит

За доброто изпълнение на повечето задачи се изисква способност за съобразяване на множество фактори. Обикновено се търси съответствие - с цели, възможности, приоритети, а способността за сравнение и обхващане на голям обем информация, който може да бъде представен накратко и раздробен в последователни стъпки и дейности, е изключително важна. Необходима е дипломатичност в разговори, представяния или преговори, тъй като в климата се пресичат множество приоритети и интереси и намирането на баланс и компромис често е наложително. Аналитични способности, възможност за бързо откриване на връзки и зависимости също са важни. Разбиране на юридически текстове, на изразяването в европейски документи или такива на ниво ООН, които имат своите специфики, както и на икономическата и социалната страна на различни политики, подходи,

решения. Познаването на самата история на климатичните политики, както и способността да се разбират изводи и препоръки на научни органи дават добра представа къде чувствителността е най-голяма, кои са ключовите предизвикателства. Умението да се разбира и комуникира с администрацията, но и с бизнеса и да можеш да бъдеш и от двете страни е от значение също.

Моите предизвикателства

Най-голямото предизвикателство е да следя динамиката в секторните политики, така че винаги да съм „в час“ със случващото се. Често времето за четене на статии, анализи или други материали се завзема от текущи задачи и срещи, а е изключително важно. Предизвикателно е и да знаеш какво трябва да се направи, да го споделяш, да го виждаш написано в различни документи и въпреки това да срещаш неразбиране и да виждаш как краткосрочни приоритети убиват далечната перспектива. Много хора не вярват, че климатичните промени са заплаха за човечеството, много хора и правителства сочат други като отговорни и чакат те да предприемат мерки и казват, че те сами нищо не могат да променят. Но това не е така - всеки човек, всеки бизнес и всяко правителство и местна власт имат своята роля, която няма как да бъде компенсирана от друг. Ние сме промяната, която искаме да видим.

Моите удоволствения

Удовлетворена съм от самия факт, че допринасям за нещо, което намирам за необходимо, отговорно и за значимо в локален, национален и глобален аспект. Климатът вече не е толкова екзотична сфера, говори се и се прави много повече. Е, трябва и още повече, но все

Климатът вече не е толкова екзотична сфера, говори се и се прави много повече.

още и това е възможно. Удовлетворена съм, когато срещам интерес към темата. Удовлетворена съм и когато срещам професионалисти, от които мога много да уча. Много интересни и добри хора работят в сферата на климата и винаги е приятно да побъбриш с някои от тях.

Заплатата

Заплатата може да е много различна, вече възможностите за реализация са много. Заплатата ми като стажант в МОСВ през 2003 г., мисля, беше 180 лева, като директор през 2009 г., мисля, бе 1200 лв. Като цяло администрацията невинаги е добре платена, често заплащането е минимално при младши експерти, но при по-високи или ръководни позиции може да достигне и надмине 2000 лв. В консултантския бизнес също има големи разлики, особено между местни и международни компании - от около 2 хил. до 4-5-6 хил. лв. На свободна практика по проекти може да се стигне до ставка от 650 евро на ден, обикновено при реализация извън пределите на страната, но и за експерти с дългогодишен опит.

Моите планове за кариерно развитие

Нямам планове. Работата сама ме намира. Всеки път е така. Просто изведнъж се появява възможност, която ме дърпа в поредна крачка напред или настрана, където има куп интересни неща за учене и случване.

Моите източници на информация

Различни сайтове, специализирани бюлетини, официални източници на международни, европейски и национални институции, специализирани мрежи и платформи за градски политики, профили на хора и институции в со-

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Широкоспектърен поглед
- ✓ Анализ и резюмиране на голям обем информация
- ✓ Способност за откриване на връзки и зависимости
- ✓ Способност за разбиране на юридически текстове, включително на ниво ЕС и ООН
- ✓ Интерес към интегрирани решения и подходи
- ✓ Вярa в науката
- ✓ Умения за добра комуникация с администрация, научни среди, бизнес

циални медии и професионални мрежи, дискусии и презентации от тематични събития, групата „Анонимните климатици“ към „Горичка“, в която имам честта да бъде член.

Каква влияние оказва коронавируса върху работата ви

Мултитаскингът мина на по-високо ниво. Съчетаването на работа, домашни задължения и две деца за дълги периоди целодневно заедно вкъщи наистина е трудно. Но влиянието не е по-различно от това в много други сфери - повече време вкъщи, по-малко живи срещи, по-малко командировки. По-малко гладене. Но вярвам, че има и много поуки, които трябва да извлечем и да променим по-трайно живота ни. Не трябва да забравяме, че климатичните промени водят до поява на различни инфекциозни и паразитни болести, нетипични за съответните географски ширини.

РЕЖИСЬОР НА АНИМАЦИОННИ ФИЛМИ

Мара Георгиева

„Анимацията може да обясни всичко, което човешкият ум може да си представи. Тази особеност я прави най-разнообразното и ясно средство за изразяване, което едновременно с това е създадено да бъде разбрано масово“, казва Уолт Дисни.

Филмовата академия на САЩ въвежда категорията за най-добър анимационен филм на наградите „Оскар“ през 2001 г., а „Шрек“ е първият филм, спечелил златната статуетка.

Преди „Шрек“ да получи признание от Академията, „Красавицата и звярът“ става първата анимация с номинация „Най-добър филм на годината“, но губи приза от „Мълчанието на агнетата“ през 1991 г.

От ръчно рисуваните шедеври на Уолт Дисни до съвременните технологични чудеса от Pixar анимационните филми продължават да носят удоволствието от добре разказана история в цветове и рисунки. Талант, любопитство, вдъхновение, фантазия, решителност - това са част от качествата, нужни на режисьора на анимационния филм в ролята му на своеобразен диригент на екипа, създаващ продукцията.



САВА КОМИТСКИ,

*съдружник и креатив директор
в анимационно студио Chase a cloud*

снимка Цветелина Белуглова

САВА КОМИТСКИ от 16-годишен "скача" в гебриите на историите в картинки чрез комиксите. После се ориентира генерално към илюстрация и анимация, кошто практикува вече повече от 15 години.

СЕГА Е съдружник и крейтив директор в Chase a cloud - анимационно студио, което събира банда творци кинематографи и мечтатели, за да измислят, пишат, режисират и създават епични филми, сериали, разкази и илюстрации.

ПРЕЗ ГОДИНИТЕ си в Chase a cloud Сава Комитски е режисирал редица анимационни реклами и сериали, някои от които са the Nat Geo Explorer's Academy (2018), Mattel's Rescue Heroes Series (2019), Best Fiends the 16bit Adventure series (2020), The Food Detective series (2021).

НО КАЗВА, че най-любими си остават собствените му идеи за анимационни сериали, които разработва с екипа в студиото. Там може да си вихри въображението до безкрай и много се надява някой ден те да се гледат по Netflix или по Disney+ например (и в никакъв случай в "Замунда").

Моята професия

Режисьор на анимационни филми може да е доста вълнуваща, забавна, вдъхновяваща и зареждаща професия, но със сигурност не е за някого, който търси спокоен живот със сигурно финансово покритие и дефинирано работно време. За да тръгнеш по този път, трябва да си изключително отдаден на това, което правиш, и самият факт, че го правиш, да ти носи зверско удоволствие и лично удовлетворение, защото - бъди сигурен - тази професия няма да ти се отплати с много друго. Това може би звучи леко черногледо, но в повечето случаи не е далече от истината. Ще трябва да инвестираш много време и усилия, а мислите ти да са окупирани 24/7 от проектите, по които работиш. За жалост заплащането рядко може адекватно да покрие всичките тези усилия. Но ако в тебе кипи постоянната енергия и желание да разказваш ис-

тории и да не можеш място да си намериш, докато не реализираш тази идея, която „от два месеца ти човърка мозъка и не те оставя да спиш“, тогава запретвай ръкави и добре дошъл в клуба на „откачалките“:)

Моето образование

Учих в езикова гимназия и ходих на частни уроци по рисуване, а после записах специалност „Анимация“ в НАТФИЗ. Най-много съм научил от практиката и моят съвет към всеки, който иска да се занимава с режисура, е следният - не се страхувай да опитваш и да грешиш, скачай смело напред и бачкай здраво.

А иначе вече има предостатъчно достъп до литература, видеоуроци и какво ли още не. Така че имаш ли желание и ясни цели, лесно може да си отговориш на всички въпроси, които изникват по пътя.

Моят път готук

Колкото и да е клиширано, истината е, че няма момент от живота ми, в който да съм си представял, че ще правя нещо друго. Винаги съм усещал нуждата да разказвам истории, а за жалост писаното слово никога не ми се е удавало особено много. За сметка на това пък рисуването лесно ми потръгна и някак си най-естественият избор за мен беше анимационното кино.

Отначало започнах да рисувам комикси. По това време (някъде 2002 г. беше) в България комиксите не бяха никак популярни, но покрай форума на новото издание на комикс списанието „Дъга“ заформихме малко общество от ентузиастаи, които започнахме да се бутаме един друго и сами да се учим да правим комикси. Няколко години по-късно вече имах няколко публикации на мои кратки комикси по различни български списания. Междувременно гледах да пращам постоянно мои комикси и илюс-

трации по разнообразни конкурси и изложби из Европа, някои от които ми донесоха награди и признание.

След гимназията започнах да работя в Киноцентър „Бояна“ като художник на сторибордове. Сторибордът е много важна стъпка от създаването на един филм, било той игрален или анимационен. Той е нещо като скелета на цялостната режисура на филма. Режисьорът сяда с екип от художници и заедно правят нещо подобно на комикс по целия сценарий на филма. Това улеснява продукцията на филма и позволява на режисьора от много ранен етап да придобие по-ясна представа как ще изглежда филмът накрая. След киноцентъра за кратко време работих като художник на видеоигри във фирма за казино ротативки, но прекъснах, за да се запиша в НАТФИЗ. Във втори курс на университета създадох късометражен анимационен филм, с който имах късмета да обиколя доста фестивали из цяла Европа.

И като студент, и след това работих като фрилансър по най-разнообразни проекти - анимационни реклами, илюстрации за детски книги, видеоигри и какво ли още не. Като цяло гледах да се предизвиквам и не ме беше страх да приемам поръчки, които все още не знаех как да изпълня, но точно това ми помогна да науча много за занаята.

Харесват ми въодушевлението от създаването на нови светове, изпълнени с герои, същества и шантави истории.

От 2017 г. съм се отдал напълно на Chase a cloud и с всяка следваща година с екипа в студиото създаваме все по-интересни и вълнуващи проекти.

Моите професионални задачи и отговорности

Режисьорът е човекът, който трябва да носи цялостната визия за филма от самото начало на проекта и негова основна работа е да предаде тази визия на всеки от екипа.

Общо взето, режисьорът води за ръка целия проект от самото му начало (създаването на сценария) до края (монтажа, визуалните ефекти и звуковото оформление), което прави ежедневните му задължения доста разнообразни в зависимост от етапа, в който се намира продукцията. Примерно по време на предпродукцията режисьорът ще работи със своя екип по сценария, сториборда, визуалната разработка, кастингите за актьори, организацията на екипа, планирането на графика и какво ли още не. По време на продукцията фокусът ще му е върху организацията на работата по анимацията и следенето на качеството на кадрите и поддържането на общата визия и тон на проекта.

Също така режисьорът трябва да работи и с екип от музиканти и саунд дизайнери, с които да създадат перфектното музикално оформление за филма, което е от изключителна важност за добрите финални резултати. Последните стъпки са постпродукцията. На този етап всички произведени материали се монтират заедно и се слобява финалната визия на филма с всички ефекти и дребни детайли.

Да обобщя - ежедневната работа на режисьора е свързана предимно с комуникацията между различните звена в продукцията и обединяването на уменията на всички тези талантиви хора. >>

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Комуникационни умения
- ✓ Лидерски качества
- ✓ Решителност
- ✓ Творческо мислене
- ✓ Развита фантазия
- ✓ Познания относно монтажните принципи
- ✓ Софтуерна грамотност
- ✓ Чувство за темпоритъм
- ✓ Отдаденост
- ✓ Любопитство

Нужните умения и опит

Много важно е режисьорът да бъде много добър в комуникацията с хората. Той трябва да може да вдъхнови всеки един член на екипа и да му помогне да извади най-добрите си качества. Също така той трябва да владее много добре изразните средства на киноезика, да знае как да структурира разказа си чрез кадри по начин, грабващ вниманието и емоциите на зрителя.

Моите предизвикателства

В една анимационна продукция ежедневно изскачат очаквани и неочаквани проблеми от най-разнообразно естество. Затова трябва постоянно да взимам бързи решения и да разрешавам проблеми за отрицателно време, преди да са ескалирали до непоправими мащаби.

Моето удовлетворение

Възможността да материализирам фантазията си на екрана със сигурност ми носи голямо удовлетворение. Харесват ми ежедневната работа с талантиливи хора, творческите предизвикателства, въодушевлението от създаването на нови светове, изпълнени с герои, същества и шантави истории. Харесват ми сблъсъците с най-разнообразни теми и истории в зависимост от различните проекти, по които работим.

Заплащането

Няма установен стандарт за заплащането на режисьора. Зависи от мащаба и бюджета на всяка отделна продукция. Реално възможностите са неограничени, особено ако си и създател на някой продукт, който стане успешен - тогава може да се каже, че си ударил джакпота. Проблемът е, че отнема страшно много време, търпение и работа, докато стигнеш до такъв момент. А, без да се лъжем, определено има и възможността това да не се случи никога

Моите планове за развитие

Светият граал в нашата индустрия е да създадем собствен продукт - анимационен сериал или пълнометражен филм. Постоянно се боря това да се случи и вярвам, че като/ако стане - ще е епично! :)

Моите източници на информация

Редовно черпя вдъхновение и знание от работата на други режисьори, илюстратори и аниматори. Иначе има много уроци и информация. Аз примерно често си купувам видеоуроци от *domestika* - сайт за онлайн курсове в сферата на анимацията, илюстрацията и дизайна.

Как се отрази коронавируса върху работата

Когато удари най-най-първата вълна, определено се усети негативното влияние, защото никой не знаеше какво точно се случва. Хората се скриха и ги беше страх да взимат каквото и да е решение. Това мигновено намали притока на поръчки към студиото и имаше немалък шанс да фалираме. След като обаче хората се съвзеха, изведнъж всичко потръгна отново. Даже имаше период, в който хората масово се обръщаха към анимацията като рекламно решение, защото заради ковид рестрикциите беше по-трудно да се реализират игрални продукции.

ПРЕВОДАЧ

Кирил Курчев

Професията „преводач“ е специализирана високоинтелектуална професия, изискваща комплексни познания. Не е тайна, че това е една от най-старите професии, благодарение на които се свързват различни светове, възможно е общуването между различни народи и култури, бизнесът става полесен, а търговията - възможна. За свършения преводач е необходимо, освен да владее до съвършенство матерния и чуждия език, да има познания в работа с преводачески софтуер и умения за адекватно търсене на информация. Често пъти преводачеството е подценявано, а професията изисква много повече от това просто да познаваш и говориш даден език. Добрите преводачи са хора с отлични езикови познания, богата обща култура, технически умения и компетенции. Освен това са опитни слушатели и анализатори. Преводачът трябва да притежава допълнителни и тясно специализирани компетенции, за да бъде преводът точен и коректен.



СОТИР РАНГЕЛОВ,

*съосновател и управител
на агенция за преводи
„Олтранс“*

Бъдещите превода-
чи трябва да знаят,
че преводаческият
софтуер е необходим и
надежден помощник.

СОТИР РАНГЕЛОВ е съучредител и управител на агенция за преводи „Олтранс“, създадена през 2006 г. Вярва, че мечтите могат да се сбъднат, ако имаме куража да ги преследваме, както е казал Уолт Дисни. Обичам високите технологии и може би затова естествено е започнал да внедрява най-новите технологични процеси и автоматизации в превода от самото създаване на агенцията. Специалист е по преводачески софтуер и преподава „Информационни технологии в превода“ в Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“. Член е на Съюза на преводачите в България и на Асоциацията на преводачите в България.

Моята професия

Винаги препоръчвам професията на своите студенти от „Информационни технологии в превода“. Тя е наистина перспективна, защото дава много свобода на практикуване. Преводачът може да избере да бъде преводач на свободна практика, може да работи в агенция, може да се позиционира не само на българския пазар, но и на международния, може да бъде преводач в Брюксел, да превежда проза или поезия, да бъде симултанен или консекутивен преводач, да стане редактор или коректор. Изборите са много и всеки от тях предоставя поле за развитие с неизчерпаеми възможности.

Бъдещите преводачи трябва да знаят, че преводаческият софтуер е необходим и надежден помощник в процеса на писмените преводи и все повече се налага като инструмент за предоставяне на бърз и качествен превод. Той не е инструмент за автоматичен превод, а помощно средство за всеки преводач,

което му позволява да увеличи своя капацитет на работа и да предостави оптимално качество. И не на последно място, неговото владение ги прави по-конкурентни и предпочитани от бъдещите работодатели.

Моето образование и умения

Завършил съм бакалавърска степен „Английска филология“ и магистърска степен „Превод и бизнес комуникация“. Средното си образование завърших в техникум по механотехника, което определи моята специализация в областта на преводите.

За да се упражнява професионално професията ми, е необходимо да се притежава диплома от езикова гимназия в България или чужбина, от висше образование по лингвистика или филология на съответния чужд език. Признават се и редица сертификати за владение на съответния език.

В създадената от другия ни управител, Надя Рангелова, серия ежесмесечни уебинари „Работа като професионален преводач“ тя дава много конкретни насоки за всеки бъдещ или настоящ практик как да изгради себе си като професионалист. Нуждата от професионално ориентиране и надграждане на знанията на току-що завършили лингвисти и филолози или хора, които искат да започнат да се създават с преводачество, е причината ние да започнем да споделяме знанията си. Освен в уебинарите такава полезна информация е достъпна в нашия портал с ресурси за преводачи my.oltrans.bg. Там настоящи и бъдещи преводачи могат да прочетат повече за това как се става професионален преводач, полезни инструкции при превод, стилистични указания, езикови правила в българския език, както и връзки към изминалите ни уебинари. Актуалната информация от портала преводачите >>

могат да следят във Facebook групата „Работа като професионален преводач - съвети и полезни практики“. Нашата амбиция е да създадем общност от начинаещи и установени преводачи, които да си помагат и да се развиват заедно.

Моят път дотук

С моята съпруга и съсобственик на „Олтранс“ Надя Рангелова започнахме да се занимаваме с това още докато учехме. По това време работех във фирма за намиране на работа в чужбина, където получих умения за изграждане на уебсайтове и поддържането им. Това ми даде познанията да изградя уебсайт за нашата мечтана агенция за преводи и така ние стартирахме като услуга, предлагана само в онлайн пространството. Едва след една година фирмата ни вече имаше и физически офис в центъра на град Пловдив. Първо започнахме като екип преводач и редактор, а постепенно преминахме само към административната част от дейността с екип от амбициозни и трудолюбиви специалисти. И в началото на своята кариера, и сега аз виждам перспектива и неизчерпаеми възможности за развитие в тази сфера.

Моите задачи и отговорности

Понастоящем двамата със съпругата ми сме се отделили на развойна дейност. Тя се занимава с обучаването на бъдещи преводачи - как да изградят себе си като професионалисти, а аз се грижа за дигиталното развитие на агенцията ни и автоматизирането на процесите. Концентрирам се върху гладкото протичане на работния процес, който включва в себе си внимателно подбиран човешки ресурс и иновативни технологии. Също така отделям специално внимание на утвърждаването на моя метод за превод на уебсайтове, който разра-

ботих благодарение на познанията ми в работата с преводачески софтуер и създаването на уебсайтове. Това е метод, който включва в себе си няколко компонента с цел да спести главоболия, време и средства на всеки собственик на уебсайт. Чрез него ние даваме винаги точна оферта преди началото на проекта, автоматизираме максимално свалянето и качването на текстове в уебсайта, осигуряваме идентичност на терминологията във всички елементи на уебсайта, гарантираме качество чрез преглед в уеб среда на готовия превод.

Нужните умения и опит

На първо място отлични познания по български език. Това е нещо, което ние стриктно следим при подбора на вътрешнофирмени кадри за агенцията ни. След това са необходими познания по чуждия език, от/на който ще се превежда. А също и отлични компютърни познания, умения за работа с преводачески софтуер, умения за общуване, спазване на поставени срокове, прилагане и спазване на инструкции, адекватна комуникация.

Моите предизвикателства

Най-голямото предизвикателство е намирането на подходящия екип за работа по даден проект, чието ядро е преводач и редактор. Както вече споменах, екипът се подбира спрямо областта на текста за превод и трябва да притежава специализация в дадената сфера, за да може преводът да е с оптимално качество и да изпълни целта на своето предназначение.

Моите удоволствения

Работата ми позволи да съчетаая всичките си умения и компетенции - както технически, така и езиковедски. Ежедневно се срещам с

най-разнообразни сфери на дейност. Професията ни става все по-дигитализирана, така че това е развитие, което ме изпълва с удовлетворение и мисъл за бъдещето. Ситуацията с ковид-19 ни изправи пред нови предизвикателства по отношение на технологичното развитие. Това е много в моята област.

Заплатата

Заплащането е силно обвързано с опита и практиката на един преводач. Ставките са различни в зависимост от това дали се извършва писмен или устен превод, в каква езикова комбинация е той, каква е експресността на услугата, колко стаж има преводачът. Вземайки предвид всички тези фактори, цената за 1 страница превод от 1800 символа с интервалите по БДС нормално варира от 8 лв. до 30 лв. или повече. Като имате предвид, че най-ниско платени са езици като английски, немски, руски, а най-високо платени са езици като хинди, иврит, арабски.

Моите планове за кариерно развитие

Плановите ми за развитие са свързани с дигиталното развитие на агенцията. В личен план ежегодно посещавам редица конференции и събития, свързани с развитието на преводаческата индустрия и дигитализацията на бизнеса в страната и чужбина. Залагам и на личностното развитие, обогатяване на познанията ми по мениджмънт и финансова култура.

Моите източници на информация

Членството ни в ELIA (Европейска асоциация на преводаческата индустрия) е неизчерпаем източник на нови идеи и полезни партньорства. Отблизо следя развитието на водещи световни преводачески агенции. За това ми помага ежегодното проучване на ELIA, кое-

ТЪРСЕНИ УМЕНИЯ

- ✓ Преводаческа компетентност
- ✓ Компетентност, свързана с изследване, събиране и обработване на информация
- ✓ Компетентност, свързана с културата
- ✓ Техническа компетентност
- ✓ Компетентност, свързана с областта на специализацията

то дава много точна картина на състоянието на преводаческата индустрия. Посещавам семинари, организирани от ELIA, както за собственици и мениджъри, така и за преводачи. В България посещавам събития като тези, организирани от Digital4 Foundation и SoftUni, на които съм и лектор. Чета дигиталното професионално списание MultiLingual.

Как коронавирусът промени работата ми

Коронавирусът промени преводачеството, като още повече дигитализира услугата. Все по-често предпочитани са онлайн конференциите и преводът по телефон. И тъй като търговците се ориентират все повече към онлайн търговията, набира скорост услугата превод на уебсайтове и онлайн магазини. И тъй като, както вече споменах, моята цел е дигитализиране на услугите ни, ние предоставяме на своите клиенти възможността за лесно и бързо поръчване на преводи чрез първото по рода си за България мобилно приложение за поръчка на професионален превод - Oltrans. Чрез него може да се поръча професионален превод, официален превод или легализация само с няколко клика, а получаването става онлайн или чрез куриер.

КАТАЛОГ КОМПАНИИ



**ОТ СЛЕДВАЩИТЕ СТРАНИЦИ ЩЕ НАУЧИТЕ КАКВИ
СА АКТУАЛНИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА СТАЖ, РАБОТА
И КАРИЕРА ВЪВ ВОДЕЩИ КОМПАНИИ В СТРАНАТА.**

- | | | | |
|------------|----------------------------|------------|---|
| 84 | АГРОПОЛИХИМ АД | 114 | ЛИБХЕР КОНКРИЙТ
ТЕХНОЛОДЖИ МАРИЦА |
| 86 | АЛКОМЕТ АД | 116 | ЛИБХЕР ТРАНСПОРТЕЙШЪН
СИСТЕМС МАРИЦА |
| 88 | ALORICA | 118 | MELON |
| 90 | АСАРЕЛ-МЕДЕТ АД | 120 | MANAGEMENT FINANCIAL GROUP |
| 92 | VIVACOM | 122 | МЕТРО БЪЛГАРИЯ |
| 94 | UPDATA ONE | 124 | NEXO |
| 96 | DM БЪЛГАРИЯ | 126 | PROGRESS |
| 98 | DXC TECHNOLOGY | 128 | ПРОКРЕДИТ БАНК |
| 100 | HEWLETT PACKARD ENTERPRISE | 130 | SITEGROUND |
| 102 | EURO GAMES TECHNOLOGY | 132 | SMART IT |
| 104 | EXPERIAN | 134 | SOLARPRO HOLDING |
| 106 | CARGOTEC BULGARIA | 136 | SUSE |
| 108 | KAUFLAND БЪЛГАРИЯ | 138 | TEBA |
| 110 | ЛАТЕКОЕР БЪЛГАРИЯ | 140 | TESY |
| 112 | ЛИДА БЪЛГАРИЯ | 142 | ФИЛИП МОРИС БЪЛГАРИЯ ЕООД |

Не позволявайте да стоите на едно място

*Владимир Теохарев,
директор на дирекция "Логистика" в "Агрополихим" АД*

Защо избрахте "Агрополихим" АД като свой работодател?

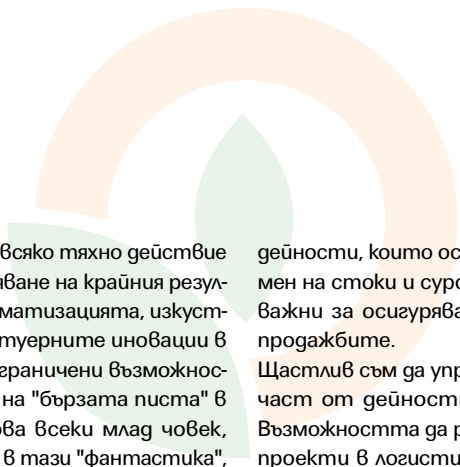
Когато чуе за възможност за работа и развитие в химическо предприятие, един млад човек си казва: "Не, по-скоро не!" Аз също бях един от тези хора. Работейки в сферата на финансите и банковото дело, съм посещавал много и различни производства и съм изпитвал силен интерес към дейността им. Въпреки това трудно си представях как ще заменя зоната си на комфорт с динамиката на реалния сектор. И съм грешал.

"Агрополихим" АД дава голяма свобода на действие, достатъчно е само човекът да е инициативен, да иска да учи непрестанно и да се развива в новите условия на цифрова трансформация. Дигитализацията в компанията е факт. Модерната технология и софтуерната обезпеченост дават нови възможности за подобрения и са доказано ефективни. За младите хора е много по-лесно и интересно да видят как всичко, което се "гвижи" или

ВИЗИТКА

Владимир Теохарев е директор на дирекция "Логистика" в "Агрополихим" АД. След повече от 14 години на ръководни позиции в сферата на финансите и банковото дело той прави промяна в кариерата си и избира "Агрополихим" АД и логистиката като свое предизвикателство и бъдещо професионално развитие.





не, има своя ефект и как всяко тяхно действие е от значение за подобряване на крайния резултат. Динамиката, автоматизацията, изкуственият интелект и софтуерните иновации в логистиката дават неограничени възможности. "Агрополихим" АД е на "бързата писта" в това отношение, затова всеки млад човек, който иска да се потопи в тази "фантастика", наречена работа, няма да си изгуби времето. От друга страна в "Агрополихим" АД за първи път усетих какво е да се доверят на личните качества, умения и компетенциите на човека. Виждам го от страна на ръководството към мен, както и от всички останали ръководители и служители. Усещам силна подкрепа, което допълнително ме мотивира да бъда креативен и динамичен в работата си и да давам всичко от себе си всеки ден.

Кои са основните предизвикателства в сферата на логистиката?

Сферата на логистиката е изключително интересна и става все по-популярна и предпочитана от младите хора. "Агрополихим" АД е перфектното място, където човек може да разгърне потенциала си в тази област, защото разполага с всички логистични процеси и пълен спектър от задания. Компанията непрекъснато се развива и през 2021 г. предприе сериозна стъпка към реорганизация на логистичната си дейност, като целта е да продължи развитието си и да подобри всички вътрешни и външни процеси. Логистичните дейности в "Агрополихим" АД са толкова разнородни и интересни и всеки млад човек може да намери своето място и да открие предизвикателства. Логистиката в многоотлажно производство е кръвоносната система на цялата организация. Планирането и симбиозата между търговските договорености и производствения цикъл е основно предизвикателство пред екипа, от който се очаква да обезпечи всички видове транспортни задания, обхващащи морски, речен, железопътен и автотранспорт. Успоредно с това основен акцент се дава и на вътрешните логистични

дейности, които осигуряват непрекъсваем обмен на стоки и суровини, като те са жизнено важни за осигуряване на производството и продажбите.

Щастлив съм да управлявам толкова мащабна част от дейността на "Агрополихим" АД. Възможността да развивам успоредно редица проекти в логистиката и свързаните инвестиции е страхотна за динамичен човек, който има афинитет да вижда реален резултат от работата си.

Какви качества трябва да притежава един млад човек, за да се развива в сферата на логистиката?

Вътрешна енергия, желание за работа и развитие, креативност, гъвкавост, иновативност са основните компетенции в дигиталния ни свят. "Рутинните" и "роботизираните хора" все по-трудно ще намират място в бързо-развиващата се среда, в която всички вече работим. Не позволявайте да стоите на едно място и да не се развивате непрекъснато. Като директор "Логистика" мога да кажа, че съм част от процесите на промяна в "Агрополихим" АД. В очите на много хора логистика е елементарен процес, при който стоките се придвижват от едно място на друго. Модерните логистични дейности обаче са сложен, комплексен микс от икономически целесъобразни действия. Уменията на хората, които работят в бранша, изискват комплексни знания в областта на икономиката. Служителите притежават различни личностни качества, затова е важно в един екип да има фокус върху изпълнението на задачите и да се работи все повече на проектен принцип с ясно установени правила, срокове и норми на поведение в зависимост от заданието и нужната комуникация с трети страни и субординиращи звена при изпълнение на цялостния проект. Модерният управленски подход е насочен към индивидуалните качества на всеки професионалист и правилното му адаптиране в обща работна група с унифицирана визия към дадена задача или мащабен проект.

ALCOMET



АКАДЕМИЯ АЛКОМЕТ КАНДИДАТСТВАНЕ

Алкомет АД е най-големият български производител на алуминиеви валцови и пресови продукти, с над 40 годишна история. На площ от 370 000 кв.м., в град Шумен се извършва целият цикъл на производство - от леене на заготовки и рулони до студено валцоване, пресоване и механична обработка на профили.

Компанията предлага широка гама от алуминиеви полуфабрикати – домакинско, обмазано, техническо и опаковачно фолио, финсток, алуминиеви листи и ленти, стандартни и профили по чертеж на клиента.

Алкомет има силно присъствие на европейския и американския пазар, обслужвайки сектори като строителство и архитектура, автомобилостроене, транспорт, производство на опаковки, дистрибуция, производство на енергия от възобновяеми източници и други сектори.



Стажантска програма на АЛКОМЕТ АД

Алкомет АД приема студенти от следните направления:

- ✓ Металургия и материалознание
- ✓ Химично инженерство
- ✓ Хидравлична и пневматична техника
- ✓ Автоматизация на производството
- ✓ Компютърни системи и технологии
- ✓ Икономика, счетоводство и контрол, финанси
- ✓ Индустриален мениджмънт
- ✓ Машиностроене
- ✓ Електронна техника и технологии
- ✓ Енергетика
- ✓ Електротехника
- ✓ Екология и опазване на околната среда

При нас ще намерите множество предимства:

Придобиване на практически опит и осъвременяване на усвоените теоретични знания.

Работа със съвременно оборудване, в бизнес среда, под ръководството на екип от професионалисти.

Съдействие при изготвянето на дипломна работа.

Сключване на договор за работа в Алкомет АД след успешно дипломиране.

Стипендиантска програма на АЛКОМЕТ АД

Стипендиантската програма включва:

- ✓ Пълно покриване на семестриалната такса
- ✓ Ежемесечна стипендия
- ✓ Възможност за платен стаж в Алкомет АД
- ✓ Сигурно работно място в нашата компания



Кандидатстване и допълнителна информация:

Отдел **Човешки ресурси**

email: hr@alcomet.eu

тел.: 054/858 784

<https://alcomet.bg>

АКАДЕМИЯ АЛКОМЕТ подкрепя студенти от ТУ ВАРНА, РУ „Ангел Кънчев“, ТУ София, ТУ Габрово и ХТМУ София още от първи курс на обучение!



Passion • Performance • Possibilities

 www.alorica.com

 Alorica - Bulgaria

 [aloricabulgaria](https://www.instagram.com/aloricabulgaria)

 alorica

Talent Acquisition Team: EMEA_Talent@alorica.com

Alorica на глобално ниво

Създадена през 1999 година компанията работи изцяло в сферата на аутсорсинг услугите.

Оперираме на територията на 14 държави в над 100+ локации и 14 времеви зони.

Компанията има над 100 000 служители.

Златна награда за „Работодател на годината“ 2021 Gold Stevie®.

Alorica в България

Офисът в България е създаден през 2018 година и за момента е единствената европейска локация.

От март 2020, точно в началото на пандемията, стартирахме бизнес с един от най-големите ни клиенти на глобално ниво. За 6 месеца успяхме да дадем на 850 служители възможност за работа и в момента сме над 1300 души. 30% от нашите специалисти работят извън София.

Оперираме с над 20 езика.

Бронзово място на наградите на изданието на Кариерно шоу 2021 за „Най-добър аутсорсинг работодател в България“.

Какво може да ти предложи Alorica България

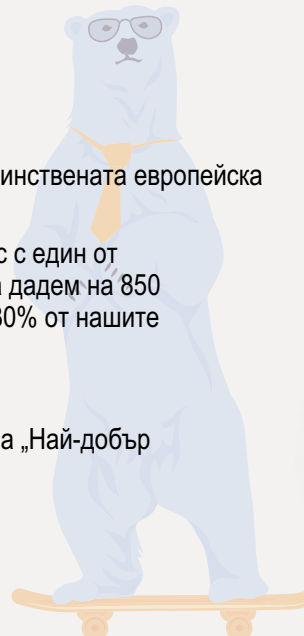
Предлагаме ти голям брой от свободни позиции, които са изцяло работа от вкъщи от всяко място в България.

90% от нашия ръководен екип е повишен отвътре, а 50% от новоназначените служители са започнали работа по препоръки на настоящи служители.

Уелнес програма, която осигурява редовен достъп до психолог.

Предлагаме конкурентно възнаграждение, медицинска застраховка, застраховка при инциденти, спортна карта, местни отстъпки за ресторанти, търговски вериги и забавление, ваучери за храна, надбавка за транспортни разходи.

Ако искаш да се запознаеш със свободните ни позиции в момента и да кандидатстваш, за да станеш част от екипа ни, можеш да го направиш като сканираш QR кода с телефона си:





СВЕТОСЛАВА ТОШКОВА

Експерт, Подбор на кадри

Каква е твоята позиция в Алорика в момента?

Започнах на позиция Младши експерт „Подбор на персонал“ и за по-малко от година бях повишена в Експерт „Подбор на персонал“. От самото начало на кариерния си път в компанията бях подкрепяна от Ваня Тумбева - Мениджър „Човешки ресурси“ - научих какви са процесите в организацията, имах нейната непрестанна помощ и подкрепа за всеки мой въпрос. Впоследствие, заради огромния обем работа, нашият екип се увеличи и се нуждаехме от Мениджър, Подбор на персонал. Към момента тази позиция се заема от Латифа Ал Хазал – лидер, който умее да вдъхновява и мотивира екипа си.

Защо избра Алорика?

Това е моето място, защото целият работен процес е свързан с екипна работа и постигане на общи цели. Атмосферата, колегите, възможността за кариерно израстване, политиката за вътрешни повишения и социалният пакет са част от многото фактори, които правят Алорика моето мечтано работно място.

Алорика за теб с две думи?

Бих използвала една дума – задружност.

I AM
ALORICA



СИМОНА ТИНЕВА

Експерт, Техническа информация

Какво е да работиш като Експерт, Техническа информация?

Работата като Експерт, Техническа информация е съвкупност от процеси с обща цел - помощ и подкрепа на екипа! Както всички знаем - “teamwork makes the dream work”.

Какво ти харесва от работата в Алорика?

Като един комуникативен човек, работната среда във фирмата ми помага в общуването и взаимоотношенията с други хора. Алорика винаги ни дава избор според това как бихме се чувствали най-продуктивни - било то от работа в офиса, или от къщи! Насърчават се веселите и позитивни хора и им се дава поле за изява! А, кой не работи с желание, когато е щастлив?

Как описваш екипа си?

Екипът ни е като цветна палитра! Освен уменията, придобити по време на работа, личностните качества на всеки един имат определяща роля в средата, която сме сформирали. Не бих поискала и нищо по-различно, освен същите хора да са част от именно този екип! Те правят средата много по-лека, работният ден по-къс и средата по-приятна (И офисът едно много по-забавно място)!

Стажантска програма в "Асарел-Медет" с поглед към бъдещето

Инж. Мирослав Коев разказва за кариерното си развитие в компанията за открит добив и обогатяване на медни руди



Инж. Мирослав Коев,
инженер автоматизация в "Асарел-Медет" АД

Какво може да бъде направено, така че производственият процес да се случва по-ефективно?

Как да се намали себестойността на продукцията?

Как да се оптимизират процесите, за да протичат за по-кратко време, безопасно и максимално автоматизирано?

Това са само малка част от въпросите, на които инж. Мирослав Коев - инженер автоматизация в "Асарел-Медет" АД, ежедневно търси отговор.

Професионалният му път в компанията започва през 2011 година като монтьор на електронно производствено оборудване. Но обстановката в "Асарел" тогава не е нещо ново и непознато за Миро и на работното си място "плува" в свои води. "Завършил съм бакалавърска и магистърска степен в Минно-геоложкия университет "Св. Иван Рилски", специалност "Автоматизация, информационна и управляваща техника" и съм участвал в стажантската програма на дружеството, разказва той и допълва "Не бях най-добрият студент, но доколкото ми е известно съм един от малкото, които работим

„АСАРЕЛ-МЕДЕТ“ АД

"Асарел-Медет" АД е компания за открит добив и обогатяване на медни руди от находище "Асарел" край Панагюрище. Технологичните резултати, които постига днес, са били немислими преди повече от половин век, когато започва развитието на съвременното минно дело в региона. Екипът на най-голямото индустриално предприятие и най-големият работодател в община Панагюрище обединява 1200 работници и специалисти, заедно с още 1100 работещи в дъщерни дружества и публично-частни партньорства. "Асарел-Медет" се гордее със социалните си инвестиции и подкрепата за развитието на здравеопазването, образованието, културата, спорта и младежките дейности. Девизът на компанията е "От природата - за хората, от хората - за природата".

и се развиваме по специалността. Работил съм като техник автоматизация, а в момента съм на позицията инженер автоматизация. Спомням си първия си работен ден, като че ли е било вчера", споделя инж. Мирослав Коев. "Започнах в Инсталацията за екстракция и електролиза на катодна мед от руднични води. Бях добре приет от целия екип и ми беше много интересно да разуча техническите средства и решения.

Сега съм част от отдел "Автоматизация". Работният ми ден започва с проверка нормалното функциониране на процесните контролни системи и сървърите, след което продължава с изпълнението на текущите задачи. Най-голямото предизвикателство за мен и колежите ми е да се справим с някоя проблемна ситуация по оборудването, а най-голямо удобствование ми носи да приключим успешно нова разработка или проект", казва инж. Мирослав Коев. Според него, за да си успешен в професията трябва да си много добре технически подготвен, да притежаваш необходимите знания и умения и не на последно място да можеш да работиш в екип. Сред най-интересните, от професионална гледна точка, проекти, по които е работил Мирослав, е реконструкцията и модернизацията на Циклично-поточната технологична линия за транспорт на руда - ЦПТ-3. "Това се случи през 2015 година. Харесаха ми приложените от KRUPP технически решения, както и приложените софтуери за управление на съоръжението", споделя инж. Коев.

Тогава той и колежите му от екипа надграждат внедрената автоматизирана система, като извършват хардуерни и софтуерни промени и добавки в програмируемите логически контролери, както и в SCADA системата за мониторинг и контрол на съоръжението. Въпреки че технологиите напредват значително през последните години, според Мирослав Коев човешкият фактор ще си остане много важен, специално за минния бранш. "Безспорно електронните компоненти, използвани в съвременните технически средства за автоматизация, се развива много", казва той. "При софтуерните решения развитието дори е още по-засилено. Появиха се облачни структури, интернет на нещата, засили се използването на виртуализацията, компютрите повишиха драстично изчислителната си мощност, комуникационните възможности на техниката се повишиха. Но лично аз не мисля, че точно в минния бранш скоро ще бъдат постигнати изцяло автоматични /безлюдни/ производства. Дори да бъде внедрен изкуствен интелект, който да управлява техниката, все пак ще бъде необходим оперативен ремонтен и технологичен персонал", допълва инж. Мирослав Коев.

Една от неговите професионални мечти е да работи по внедряването на процесна контролна система от изцяло ново поколение, реализирана с квантови компютри и разнота логика на управление. Такава система би реализирала управление от най-високо ниво, премахвайки ограниченията на сегашното поколение хардуер, операционни системи и приложен софтуер. Според инж. Мирослав Коев след десет години системите за изцяло автоматичен мониторинг и контрол ще изглеждат по този начин. Те биха намерили приложение в производства, в които е затруднено или невъзможно да се поддържат благоприятни за човека условия за работа.



СТАЖАНТСКАТА ПРОГРАМА

Първото издание на **стажантската програма** на "Асарел-Медет" АД се провежда през 2004 г. От тогава 680 младежи от различни висши учебни заведения са участвали в инициативата, като 134 от тях вече са част от екипа на компанията. За 2022 година приемът на документи за участие в стажантската програма ще бъде в периода 1 април - 31 май. Нужните документи са заявление, автобиография и мотивационно писмо, в което кандидатите да посочат предпочитаната област за професионално развитие и желания период за провеждане на стажа.



Станислава Анданова, Лилана Телова, Денислава Колева, Татяна Урджанова, Александра Николова, Радостина Младенова, Десислава Михайлова, Силвия Илиева. Фотография: Красена Ангелова

Моля, да се представите?



Аз съм Силвия и ръководя Направление Бизнес партньори, с които осигуряваме пълен набор от услуги в дейността на човешките ресурси. Ежедневно подпомагаме лидерите в тяхната мениджърска дейност.



Аз съм Радост и ръководя екип от прекрасни дами, които подпомагат колегите от техническите и съпорт функции на компанията. Ние сме ЧР Бизнес партньори и сме винаги рамо до рамо с нашите вътрешни клиенти.



Аз съм Деси. Откривам новите таланти за компанията в сферата на Управление, Финанси, Снабдяване, Техническа инфраструктура, Инженеринг на мрежата и всичко свързано с управление на сграден фонд.



Аз съм Лили. Занимавам се с процеса на подбор за ключови техническите отдели като: Експлоатация на радиотелевизионни и сателитни системи, OSS, мрежови приложения и сигурност, Център за услуги и координация на екипи и други.



Аз съм Тая. Работя в тясно сътрудничество с колегите от ИТ Дирекция. Осигурявам подкрепа на ръководителите на екипите в подбора и развитието на ИТ специалистите в компанията.



Аз съм Ваня и заедно с екипа, който ръководя, работим пряко с колегите от търговските и маркетинговите функции в компанията.



Аз съм Алекс. Към момента имам удоволствието да си партнирам с експертите, които създават и поддържат мрежата на Vivacom и поспециално: Фиксиран и Мобилен достъп, Транспортни мрежи и ТВ платформи, Центъра за управление на мрежата (NOC), Експлоатация. И изключително интересната дирекция „Правни въпроси, регулация и конкуренция“.

През последните години съм координатор на съвместния ни проект с Технически Университет София – „Vivacom Техническа академия“, чрез който се стремим да инвестираме и развиваме младите таланти.



Аз съм Дени. Sales-a е моето ежедневие и това, което обичам. Част от моите вътрешни клиенти са Корпоративни продажби, Обслужване на клиенти, Продукти и услуги. Проектът, с който се гордея е съвместното ни сътрудничество с Университета за национално и световно стопанство.



Аз съм Съни. Работата ми е свързана с набирането на кадри в Магазинна мрежа и съпорт функциите, както и Учебния център на компанията. Освен за подбора, отговарям и за програми за задържане, мотивация и кариерно развитие на настоящи служители.

Какво ви кара да се усмихвате сутрин в работен ден?



Как какво? Вижте колегите ми! Всеки ден е различен, с нови предизвикателства и носи нови причини за усмивки. Усмивкам се често, защото знам, че чрез професията си, помагам на хора да се развиват професионално.



Новите хора, които ежедневно срещам по време на интервюта. Динамиката и хъсът за работа на търговците са изключително зрещадци. Това са лицата на компанията, които всички ние виждаме във всеки от нашите търговски обекти.



Мънички жестове и прости думи, които в дадения момент значат целия свят за мен. И ако някой ден няма какво да ме накара да се усмихна, просто се усмихвам на огледалото и се радвам на това, което имам!



Обичам работата си и много се вълнувам в този период, когато стартира лятната стажантска програма. Предстоят вълнуващи срещи с млади и амбициозни хора, поемащи първите си стъпки в корпоративна среда. Предлагаме им позиции в ключови отдели на компанията, като всеки има индивидуален ментор и е въвлечен директно в работния процес. Всяка година над 40% от стажантите продължават кариерата си в семейството на Vivacom, а някои от тях заемат и ключови мениджърски позиции днес.

Защо да кандидатстват, търсещите си работа във Vivacom?



Технологиите се развиват скоростно и ние сме на гребена на вълната. Така например, IT екипът на компанията се състои от 250 специалисти, които надграждат знанията си ежедневно. Те са предпочитан екип сред хората, които си търсят работа, заради възможностите които предлагаме и интересните проекти на водещия телекомуникационен и медиен оператор на Балканите United Group, част от който е Vivacom.



Не напразно новата услуга EON е наричана революционна за българския пазар. Тя предлага над 210 ТВ канала, богата видеотека, архив до 7 дни назад, функции за създаване на профили и персонализирано съдържание и редица други удобства за потребителите. Разбира се, фактът, че бяхме първите на пазара, които предложиха първата търговска 5G мрежа, че разполагаме с добро покритие на услуги в страната и ред други причини държат търговските ни функции постоянно мотивирани за покоряване на поредните върхове, верни на мисията, визията и целите ни.



Във Vivacom има хора с над 30-годишен стаж в компанията, в т.ч. преподаватели в университетите и специалисти, поставили началото на телекомуникациите в България. От друга страна, всяка година млади хора стават част от екипите ни, стартирайки своето кариерно развитие. Този богат микс от отдадени на работата си професионалисти, жадни за развитие, е пулсът на организма Vivacom.



Във Vivacom има една специфична фирмена култура, която кара хората да се чувстват пълноценни на работното си място, осигурява единството между всички колеги и създава лични, емоционални приятелства. Компанията гарантира сигурност, традиции, установени правила, познаваемост на бранда, ежедневни възможности за професионално развитие. Чувството за принадлежност към нещо голямо, те вдъхновява да додеш най-доброто от себе си и да взаимодействаш с останалите колеги.

VIVACOM

НАПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕС ПАРТНЪОР, ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ



Как защо? Vivacom е един от големите работодатели в България и като такъв, ние вярваме, че нашите служители са най-ценния ни капитал. Това че сме част и от United Group, дава възможност да черпим опит и на международно ниво. Традиционно подпомагаме прехода на младите таланти от академичната среда към реалния бизнес, чрез нашите стажантски програми и сътрудничество с различни учебни заведения. Развитието и мотивацията на нашите служители е от изключително важно значение за нас. Всяка година над 200 служители се развиват, достигайки по-високи позиции. Имаме разработени няколко програми за задържане и мотивация на ключови служители, както и един от най-атрактивните пакети за социални придобивки. Нашите служители имат възможност да участват активно в различни програми и инициативи за социална отговорност. Имаме спортни отбори, занимащи челни позиции в национални състезания: футбол, волейбол, тенис, лека атлетика и др. Всичко това е предпоставка да бъдем предпочитан работодател, като полагаме усилия в посока поддържане на високо ниво на професионализъм на екипите и се грижим и за здравето и безопасността на нашите служители. Няма как да не споделим и някои от международните ни постижения, като това, че за последните 4 години Vivacom е носител на 4 статуетки OoKa за скоростта на нашата мобилна мрежа, еквивалент на Оскар в бранша. В момента имаме най-бързата 5G мобилна мрежа¹, тя е и най-голямата в страната с покритие в над 220 населени места². Амбициите ни са да продължим да разширяваме мрежата и в рамките на тази година да достигнем до 70% от населението в страната. Горди сме и с успеха на телепорт „Плана“, който е един от финалистите в 2022 Teleport Awards of Excellence на Световната телепорт асоциация. Това заслужено признание отличава Vivacom като иноватор на световно ниво и доказва ефективността, с която успяваме да посрещем предизвикателствата в сектора. Нашите професионалисти доказват, че са в основата на един устойчив бизнес модел, движещ сателитния бизнес напред. Това е доказателство за гарантирано стабилна основа на напълно конвергиран телеком оператор, предлагащ услуги във всички направления. Бърза и стабилна свързаност, качествени услуги и богато съдържание - това е стратегическата цел на Vivacom. Това е и причината Vivacom да е предпочитан работодател на хора от всяко поколение.

Как да видим новите позиции, които предлагате?



Всички вакантни позиции можете да намерите в секция „Кариери“ на www.vivacom.bg, както и в официалната страница на Vivacom в LinkedIn.

¹ Според анализ на OoKa®, основан на данните от Speedtest Intelligence® за 01.07.-31.12. 2021, валидни само за най-бързата 5G мрежа. Търговските марки на OoKa се използват с разрешение. Повече на vivacom.bg.
² Най-голямо покритие на 5G мрежа след сравнение по публично достъпна информация към 07.01.22 за покритието на операторите по брой населени места и курорти. Повече на vivacom.bg.

Who are we?

Update One is a community of data companies that helps business leaders make sense of information. Even though we are separate businesses, we operate in the very same knowledge-intensive industry. This puts us in a position where we can build valuable partnerships with each other.



What do we value most?

People in these four companies have a variety of expertise and knowledge. We are a community of intellectually curious people for whom languages are second nature, who tackle problems creatively and have the analytical mind to make sense of the billions of data bytes available.

If we were to choose ONE thing to be proud of,
it would undoubtedly be our people.

Do you think you can be one of us?

We are in a constant search of people from our DNA. Are you:

- Proactive;
- Adventurous;
- With an it-can-be-done attitude;
- Highly motivated;
- Fast learner.
- Always looking for (and finding) the best opportunity out there;

If yes, then here is what is in for you with the Update One community:

- Award-winning trainers who will help you further sharpen these skills in a diverse and international community, where the people are as interesting as the projects they work on;
- A great opportunity to improve your skills in a fast-paced international environment;
- A career path that depends on your results and interests;
- A non-corporate atmosphere with flexible processes and an agile mindset;
- Additional health insurance;
- Flexible working conditions.

Are you interested in joining Udata One?

Visit our website and check out the open positions.

Do not hesitate to contact us for more information, even if you do not see your perfect fit listed on our career page.

We would be happy to tell you more about prospective openings and see whether that coincides with your experience and aspirations.



update.one/career-opportunities/



Work from wherever you want. If you do not like work from home routine, there is no problem. We have five offices in Bulgaria - Sofia, Plovdiv, Veliko Tarnovo, Vratsa and Burgas.

Meet some of our colleagues and friends:



A Data Pro offers flexible working hours and many career opportunities. The main thing for me is that I learn something new here every day. I am surrounded by a positive work environment and responsible young people here.

Petya Bruseva
Senior Analyst @ A Data Pro



For me, Identrics is a place where everyone thinks positively and creatively about our future and that of our children, so they can stay here and develop our society.

Iva Marinova
Data Scientist @ identrics



I love working in Perceptica because here I can power my passion for new technologies and millions of pieces of information. In Perceptica I am surrounded by like-minded colleagues, opportunities to meet new people and work on interesting and challenging media intelligence projects.

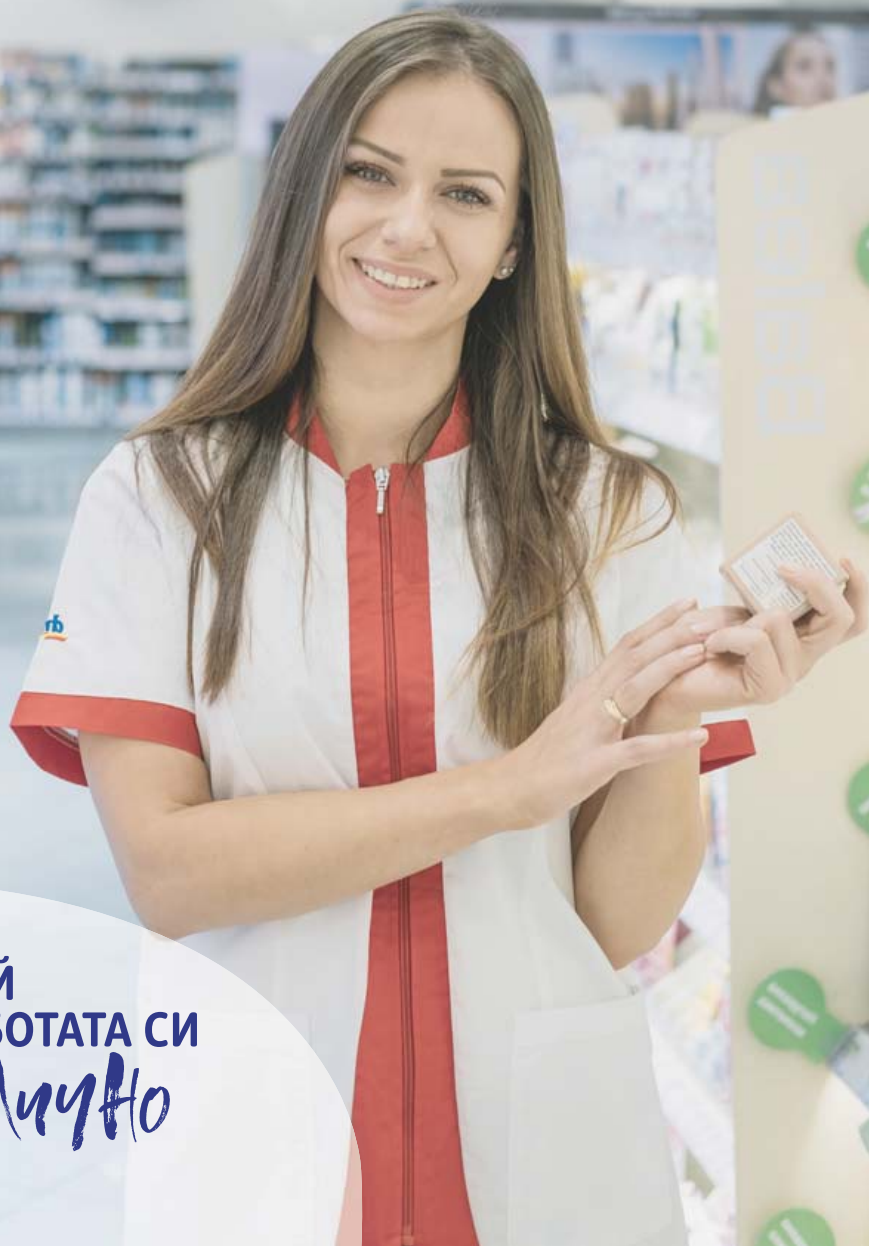
Peyo Georgiev
Senior Sales Executive
@ Perceptica



Working at SeeNews allows me to grow while I do something I really love. It also enables me to learn from professionals in the field. Finally, I believe SeeNews has a real positive impact on journalism in the region and it's great being a part of that.

Dragana Petrushevska
Journalist @ SeeNews

Ако обичаш
предизвикателствата,
динамичната среда и работата
в екип, тук е твоето място!



ЖИВЕЙ
РАБОТАТА СИ
различно



НЕ БРОЙ МИНУТИТЕ!

В dm животът може да бъде интересен и преди края на работния ден.



Разгледай свободните ни позиции на:

dm-jobs.bg

или се свържи с нас на имейл:

job@dm-drogeriemarkt.bg



GROW
YOUR CAREER
WITH US



DXC Technology е американска IT компания с над 6000 корпоративни клиента от цял свят, сред които са повече от половината Fortune 500 компании.

РАЗНООБРАЗЕН НАБОР ОТ IT ДЕЙНОСТИ



В България е представено цялото IT портфолио на компанията:

Разработване на приложения и софтуери с последните технологии в Java, .Net, C++ и др.

Кибер сигурност и Cyber Forensics звено

Разработване на системи за автономни автомобили

Global Service Desk (GSD)

Cloud and Infrastructure support

И много други...



DXC В БЪЛГАРИЯ



Стратегическа глобална локация

Най-големият център в Европа с 4000+ служители

250+ клиенти от цял свят

2 офиса: София и Варна



S AND COLLEAGUES DELIVERING EXCELLENCE FOR OUR CUSTOMERS
AGUES DELIVERING EXCELLENCE FOR OUR CUSTOMERS AND COLLEA
CELLENCE FOR OUR CUSTOMERS AND COLLEAGUES DELIVERING EXC

ЗА ЕДИН УСПЕШЕН СТАРТ: GRADUATE HIRING PROGRAM



За хора с малък или без никакъв опит,
които желаят да се развиват в IT сферата

Интензивна двумесечна въвеждаща
подготовка

Назначение на стандартен трудов договор
с конкурентно за пазара възнаграждение

LEARN, GROW & THRIVE
Graduate Hiring Program
България - Полша - Словакия

"DXC дава възможност не само за усвояване на нови умения и придобиване на ценен опит, но и за изграждане на приятелства с изключително талантиви и мотивирани хора."

Росица Маркова
INCIDENT LIFECYCLE COORDINATOR



НИЕ ПРЕДЛАГАМЕ



КОНКУРЕНТНО
ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ



ОБУЧЕНИЯ, АКАДЕМИИ И СЕРТИФИКАЦИИ
спонсирани от компанията



Работа със СВЕТОВНОИЗВЕСТНИ
КОМПАНИИ



МЕДИЦИНСКА ЗАСТРАХОВКА и
ЗАСТРАХОВКА ЖИВОТ



Проекти свързани със СЪВРЕМЕННИ
ТЕХНОЛОГИИ И ПРОДУКТИ



ДОПЪЛНИТЕЛНИ 4 ДНИ
платен годишен отпуск



ГЪВКАВ НАЧИН НА РАБОТА
(от вкъщи/ в офиса)



БАЛАНС между работа
и личен живот



ГЪВКАВО
РАБОТНО ВРЕМЕ



ОФИС ОБОРУДВАНЕ за вкъщи
осигурено от компанията



ВАУЧЕРИ за храна



Корпоративна
ПРОГРАМА ЗА ОТСТЪПКИ



dxc.technology
jobs.dxc.technology
apply@dxc.com



AND COLLEAGUES DELIVERING EXCELLENCE FOR OUR CUSTOMERS.
GUES DELIVERING EXCELLENCE FOR OUR CUSTOMERS AND COLLEAG
ELLENCE FOR OUR CUSTOMERS AND COLLEAGUES DELIVERING EXC



В ХПЕ вярваме, че това, което ни отличава са хората. Знаем, че всеки ден е нова възможност да подобрим света, в който работим, учим и живеем. Търсим смели и будни таланти, които искат да дадат своя принос. Ако търсите сигурност, развитие, съмишленичество и споделени успехи, разгледайте кариерните възможности на компанията на <https://careers.hpe.com/>.

- 24 дни платен отпуск
- Ваучери за храна
- Програма акции на компанията
- Допълнителна здравна застраховка с включено заболяване
- Допълнително пенсионно осигуряване
- Застраховка живот



- Хибриден модел на работа (Възможност за работа от офис и от вкъщи)
- Кариерно развитие и обучения
- Сертификационни курсове
- Коучинг/ менторска програма

- Работни часове, посветени на доброволчество с разнообразна насоченост и каузи.



- Wellness Friday – работно време, подарено на служителите за лични интереси и развитие
- 6 месеца платен родителски отпуск - майките и бащите получават 100% от редовната си брутна заплата
- Програма за служители в пенсионна възраст с цел олекотяване на промяната за тях.

- Месечна карта за спорт
- Спортни и участие в турнири
- Намаления за служители в различни търговски обекти




**Hewlett Packard
Enterprise**

Широка гама на кариерни възможности: технически роли (всички нива), управление на хора, управление на програми и проекти, логистика, обработка и управление на данни и информация и други.

Hewlett Packard Enterprise

When our people thrive, so do we!



Хюлет Пакард Ентърпрайз предлага на своите клиентите гъвкави авангардни технологични решения, с помощта на които да трансформират своя бизнес. Заедно преобразяваме индустрии, пазари и поколения, като оптимизираме традиционни и облачни ИТ среди. Постигаме всичко това чрез правилен микс от технологии, партньори, услуги и финансови модели. Всичко започва през 1939 г. Бил Хюлет и Дейв Пакард, приятели от колежа, стават бизнес партньори, основавайки свой стартап в Силиконовата долина. Започвайки със система за трептения, чиито показатели се повтарят периодично във времето, или иначе казано осцилатор, двамата приятели поставят основата на компания, която ще се превърне в глобален лидер в сферата на технологиите в съвременния бизнес свят. Повече от 80 години по-късно ХПЕ обединява блестящи умове, за да създаде пробивни технологични решения, които подобряват начина, по който хората живеят и работят. Нашият успех се илюстрира чрез стремежа на служителите ни да развиват идеи, които въвеждат значими иновации в живота на нашите клиенти и партньори по целия свят.

С над 1500 служителя, днес Глобал Деливъри Центърът на ХПЕ в България е стратегическа за компанията локация. Вече повече от 15 години ние растем, като спомагаме за създаването и поддръжката на комплексни решения и услуги за клиенти от цял свят.

**Hewlett Packard
Enterprise**



20 years elevating the game

Ние сме Euro Games Technology - изцяло българска компания, основана през 2002 г. в София. От тогава до сега не спираме да се променяме и винаги търсим нови начини да развиваме нашите технологии и умения. Благодарение на това, ние сме абсолютен лидер в България и един от водещите играчи на международния пазар за игрални казино съоръжения, с присъствие на над 100 пазара и 26 офиса в цял свят. Специализирани сме в разработването, производството, дистрибуцията и техническата поддръжка на хардуерни и софтуерни решения за гейминг индустрията. В това число включваме слот машини и игри, аксесоари и системи за казино мениджмънт, което ни позволява да предлагаме богата палитра от възможности на нашите партньори.

Заг технологичния напредък на EGT стоят високо квалифицирани експерти, които имат възможност да реализират на практика идеите си. Богатото ни портфолио от продукти и услуги се обновява постоянно, което е гаранция за динамична работна среда, в която талантите ни могат да надграждат уменията си. Благодарение на това, над 2500 служители са открили своя професионален път в EGT, а числото им продължава да расте.

Търсим не просто експерти, които да са на върха на вълната, търсим хора, с които да създаваме нови продукти и решения.



За да бъдем най-добрите, ние предлагаме най-доброто.

За нас е важно никога да не спираме да се учим, затова инвестираме във всеки наш служител, като предлагаме различни опции за вътрешно преквалифициране и усъвършенстване. За целта си партнираме с редица организации, с които осигуряваме разнообразни курсове и програми, помагачи на всеки да покаже най-доброто от себе си и да открие позицията, на която се чувства най-комфортно.

Ние сме социално-ориентирана организация, която се стреми да подпомага развитието на своите служители и да оказва подкрепа не само в професионален, но и в личен план. Работим усилено върху различни социални политики, за да сме сигурни, че изграждаме позитивна среда, в която поддържа баланс между професионалния и личния живот – това включва набор от придобивки и активности, модерно техническо оборудване и т.н.



360 градуса възможности

За да прилагаме всичките си идеи, изградихме затворен цикъл на производство, който дава възможност на служителите ни да участват във всяка стъпка от разнообразните процеси по създаване на продуктите ни. Така всеки може да види работата си от идея до реализация на глобалния пазар.



Част от този процес е и новосъздадената гъщерна компания EGT Steel Production, която предпоставя висококачествени стоманени изделия и конструкции, които са изцяло съобразени с индивидуалните потребности на нашите клиенти. Материално-техническата база на EGT Steel Production включва високопроизводителни машини от последно поколение, а екипът ни от специалисти оперира на площ от над 5000 кв. м.

В EGT винаги работим с поглед към бъдещето и амбициите ни не спират тук.

Дигиталният свят е друга сфера, в която сме фокусирани усилията си, за да отговорим на нуждите от модерни и гъвкави решения за нашите клиенти. EGT Digital е технологично подразделение, което е изцяло съсредоточено върху онлайн игрални решения от следващо поколение: спортни залагания, казино и лотарийни игри, както и „всичко в едно“ онлайн платформа за залагания. Експертите на EGT Digital се занимават с разработване и прилагане на авангардни технологии, които да определят тенденциите в световната iGaming индустрия.

Развивайки дейността си в различни направления, EGT е пример, че доброто лидерство и успешното управление, заедно с работата с доказани експерти са успешната формула за развитие.

Открий неочакваното с нас!

Живеем в свят, изграден от данни, а тяхното правилно използване променя живота към по-добро. В Experian вярваме в това и вече 26 години сме глобален лидер в предоставянето на информация и разработването на иновативни аналитични решения. Развиваме дейността си в 45 държави с екип от 20 000 души. Чрез софтуерните продукти, които създаваме, всеки ден помагаме на компаниите да правят бизнеса си по-печеливш, да управляват успешно кредитния си риск, да се предпазват от измами и да таргетират по-добре маркетинговите си предложения.



Българският офис отваря врати през 2004 година и е един от петте стратегически центъра на Experian в световен мащаб. Реализация тук намират над 1000 специалисти в 5 основни бизнес направления:

Delivery

В България са съсредоточени екипи, обслужващи клиентски системи по целия свят в сферата на финансовите услуги, телекомуникациите, автомобилната индустрия и други.

Product Development

Тук се намира едно от най-големите ни звена за разработка на софтуер, където опитни професионалисти създават иновативни софтуерни продукти.

Analytics

Над 20% от аналитичния капацитет на компанията се намира в София, а в аналитичното звено се реализират професионално консултанти, инженери и специалисти в моделирането на данни.

Support & Service Management

Опитни технологични специалисти подпомагат имплементацията и използването на продуктите на Experian в Европа и Англия.

Finance & Accounting

Финансовият екип на Experian в България е един от най-бързо развиващите се и предлага богата палитра от роли, покриващи целия спектър на професионално развитие.

Карриерните ни възможности

Последвай ни:

@Experian Bulgaria 
@Experian Life 
/company/ @Experian 
@Experian Jobs 

Инвестираме в нашите хора и техния потенциал



В работодателската си стратегия използваме people-first approach – поставяме хората на първо място, защото вярваме, че именно те са най-голямата ни ценност. Затова непрекъснато се стремим да обогатяваме средата и условията за работа и развитие на хората ни.

Предлагаме на екипа си атрактивен пакет от социални придобивки, сред които 25 дни платен годишен отпуск и до 3 дни допълнителен годишен отпуск за доброволчество, здравна застраховка и допълнително здравно осигуряване, програмата за гъвкаво работно време и работа от вкъщи, карта за спорт, ваучери за храна и много други. Непрекъснато надграждаме всички възможности за развитие и професионално израстване на екипа ни чрез мащабни програми за обучения и менторство. Не на последно място – създаваме и поддържаме уникална култура, основана на уважение, постигане на общи цели, взаимна помощ, колаборация и приятелска атмосфера.

Нашите колеги са нашето вдъхновение

Преслав Николов, Senior Analytics Engineer

Когато започнах работа в Experian, очаквах да остана около година. Това, което ме задържа тук вече шест години, са преди всичко талантливите и щедри със знанията си хора и екипната култура - добри взаимоотношения, приятна атмосфера, активно участие и контрол, които всеки има върху кариерното си развитие.



Илиана Войничка, Software Engineer

Това, което най-много ми харесва в Experian, са страхотните колеги, с които работя, възможността да раста в кариерата си, да опитвам нови предизвикателства и интересни проекти. Не на последно място оценявам, че фокусът на компанията е върху хората и грижата за тях.



Петър Марков, Product Manager

Работя в Experian от над 3 години, защото средата е динамична и позволява на човек да наложи своята скорост. Културата на компанията е феноменална и позволява на служителите да са гъвкави и креативни в решенията си. Именно хората на Experian правят компанията едно неповторимо място.



Антон Василев, Senior Finance Manager

Работя в Experian, защото е една от малкото компании в България, които предоставят толкова позитивна среда за развитие с множество възможности. Най-силно впечатление имам от непрестанния стремеж на Experian успешно да въвежда иновации и продукти, подпомагащи всички клиенти.



Михаела Сейменска, Delivery Manager

Experian ми позволява да бъда близо до бизнеса и до технологиите. Този баланс ме зарежда и мотивира всеки ден да давам най-доброто от себе си и да продължавам да се развивам. Тук мога да преследвам моите кариерни аспирации, да уча и да се сблъскам с интересни нови предизвикателства.



Цветелин Цветков, Software Team Manager

Причините да продължавам да работя в Experian вече близо 6 години, разбира се, са много. Най-важните от тях обаче са: хората в компанията, множеството възможности и не на последно място - ежедневните нови предизвикателства.



ДОБРИТЕ СЛУЖИТЕЛИ НЕ СЕ НАЕМАТ - ТЕ СЕ СЪЗДАВАТ

Основна ценност в скандинавската култура на "Карготек" е стремежът към награждане, непрекъснато учене и самоусъвършенстване, тъй като за нас хората са най-ценният ресурс. Компанията развива цялостни програми за насърчаване на служителите в тяхното кариерно развитие и обогатяване на специфичните им знания и умения. Новата ни Assisted Training програма дава достъп на членове на екипа, които покриват заложените критерии, до избрани международно признати сертифициращи курсове и обучения за повишаване на професионалната квалификация. Така компанията помага на служителите да развият по-високо ниво на компетенции, необходими за работата им, сред които Project management, HR, RPA, SAP, GBS Leadership, Compliance, Sourcing & Supply Chain.

Благодаването на иновациите, които "Карготек" въвежда непрекъснато, компанията вече може да наема служители от всяка точка на България, като процесът на подбор е изцяло дистанционен, а назначението не изисква релокация в София. On-boarding процесът също е отлично структуриран, улеснен и подпомогнат от компанията. Центърът за споделени бизнес услуги на "Карготек" приветства таланти от цялата страна, които ще имат възможност да работят в международна среда и да се учат от най-добрите световни практики от комфорта на своя дом, независимо в кое населено място се намира той. Станете част от нашия екип, за да се учим, растем и успяваме заедно!

Актуалните отворени позиции в "Карготек България" можете да видите на jobs.cargotec.com, както и на страницата ни в jobs.bg.

1. **Каква е професията ти и защо тя е важна?**
2. **Опиши се накратко.**
3. **Разкажи ни за позицията ти в Cargotec и от колко време си в компанията?**
4. **Защо избра Cargotec?**
5. **Коя си ти извън офиса и как си почиваш?**



Фемке Демюнк,
експерт "Процеси и управление
на човешките ресурси"

1 Работя като експерт "Процеси и управление на човешките ресурси" в "Карготек България". Основният фокус на работата ми е създаване на глобални процеси и подобряването им. Тя е важна, тъй като позволява HR функцията на компанията да работи целенасочено и ефективно в цял свят и да подпомага служителите ни по най-добрия начин.

2 Казвам се Фемке Демюнк. Родена съм в Белгия, в малко градче на север, и родният ми език е нидерландски. Омъжена съм за българин и заедно с нашия мениджър живеем в Благоевград. Едно от любимите ми неща в България, на мястото, където живея, е гледката към планината, особено напролет, когато слънцето грее, а върховете са все още покрити със сняг.

3 Започнах работа в Cargotec през септември 2019 г. на позицията специалист "Човешки ресурси". Тогава изпълнявах дейности, свързани с администрация и работна заплата на служителите ни в Белгия. Половин година след като стартирах, поех и допълнителна роля като експерт "Процеси, свързани с управление на човешките ресурси", като така имах възможност да навляза в дълбочина в процесите вътре в компанията за първи път в моята кариера, дори и това към онзи момент да беше само в една конкретна област. След като една година изпълнявах тази допълнителна роля, кандидатствах за позицията "Специалист процеси". В настоящата ми роля аз и моят екип работим върху създаването на ефективни глобални HR процеси. Това позволява да се хармонизират HR практиките във всички държави, където има служители на Cargotec, като, разбира се, се съобразим с межкултурните различия и правните специфики. Това свежда до минимум рисковете от несъответствия, подобрява гъвкавостта на нашите колеги от HR екипа и подпомага бизнеса по оптимален начин.

4 Cargotec всъщност за мен е първият работодател на пълно работно време. Първоначално компанията ме привлече с това, че предлага възможност за работа в избраната от мен образователна и професионална област (органizational психология), като имах опцията да подгържам под някаква форма връзка с моята родина след преместването ми в България. Още от първата седмица забелязах, че не само това са нещата, които ми дадоха увереност, че съм взела правилното решение. Много добро впечатление ми направи културата в компанията и милите, подкрепящи и приветливи колежи в екипа. Скандинавската култура и нейните ценности - самостоятелност, откритост, взаимно уважение, могат наистина да бъдат усетени във всички аспекти от дейността на компанията. След като вече две години и половина съм част от центъра за споделени бизнес услуги Cargotec Business Services, голяма част от мотивацията ми да обичам работата си е истинското уважение и грижа за служителите, което се изразява по различни начини като допълнителни обучения, възможности за кариерно развитие, подкрепа за всеки в неговото израстване, развитието на лидерски умения, гъвкава организация на работата и възможност за работа от вкъщи.

5 През уикенда обикновено се срещам с приятели на вечеря - правим домашна пица, бъркселски гофрети и други вкусотици, играем настолни игри. Също много обичам да съм сред природата. Да изveda кучето на разходка е един от приятните начини да прекарам време навън. В работните дни излизаме за разходка рано сутрин, понякога в обедната почивка или вечер след работно време. Така си почивам психически, а също и се раздвижвам - това е много важно, когато работиш целодневно на бюро и пред компютър. Ако говорим за спорт, харесвам джудо (въпреки че аматорската ми кариера в тази област приключи с преместването ми в България) и Formula 1. F1 обикновено съчетавам с кулинарната ми страст - печивата. Приготвям нещо апетитно по време на квалификациите, а след това със съпруга ми се наслаждаваме на домашен сладкиш в гения на състезанието.

1 По професия съм счетоводител и в момента заемам позицията специалист "Управление на разплащания". Счетоводството играе жизненоважна роля в управлението на бизнеса, защото помага в проследяването на приходите и разходите, в осигуряването на законово съответствие и в предоставяне на инвеститорите, ръководството и правителството на финансова информация, която може да се използва при вземане на бизнес решения. Ролята на специалиста по управление на разплащания е съществена за осигуряването на навремени разплащания към контрагенти и поддържането на добри и безпроблемни взаимоотношения с доставчиците.

2 На 32 години съм, от град Русе. Завършила съм бакалавърска степен по икономика и имам 9 години практически опит, свързан със счетоводството.

3 В центъра за споделени бизнес услуги Cargotec Business Services съм от 10 месеца. През това време първоначалните ми позитивни очаквания от компанията, работата и колегите изцяло се потвърдиха. Понастоящем отговарям за дружество на Cargotec, което се намира в Швеция. В настоящата ми роля отговорностите ми са свързани с

навременно и коректно получаване, осчетоводяване и плащане на фактури към доставчиците, разрешаване на несъответствия и различни казуси, възникнали в процеса на работа, относно документи, плащания, пътни и други разноски, запитвания от одитори.

4 Сред основните причини да избера Cargotec като работодател бяха отличните условия за работа, които компанията предлага, съчетани с много добри перспективи за професионално развитие и не на последно място възможността да работя дистанционно от родния си град. В допълнение - бях много приятно впечатлена от визията и стратегията на компанията на глобално ниво, свързани с намаляването на вредните въздушни емисии, както и ангажираността относно смекчаване на последиците от изменението в климата.

5 Любимите ми занимания извън работно време са четене, разходки и игри с моето куче, бягане и други тренировки, както и кулинарни експерименти.



Виктория Петкова,
специалист "Управление
на разплащания"



КОМПАНИЯТА

Cargotec е световен лидер в предоставянето на интелигентни услуги и решения за обработка на товари. Компанията има около 11 000 служители в цял свят. Бизнес направленията на Cargotec - Kalmar, Hiab и MacGregor, чрез силните си позиции в пристанищния, сухопътния и морския транспорт оптимизират глобалните товарни потоци и създават устойчива стойност за потребителите - корабостроителници, пристанища, логистични, транспортни корпорации и др.

Cargotec усилено работи по ангажимента си към общата цел на Глобалния договор на ООН - да се ограничи повишаването на глобалната температура с до 1.5°C. Компанията действа уверено за намаляване на въздушните емисии от дейността си с над 50% до 2030 г. Затова електрификацията, автоматизацията и роботизацията на продуктите и услугите са във фокуса на компанията за пости-

гане на устойчив бизнес чрез опазване на околната среда. Разработват се и се въвеждат иновации, които имат за цел да оптимизират всяко звено от движението на глобалните товарни потоци.

Центърът за споделени бизнес услуги на Cargotec в София - Cargotec Business Services, предоставя услуги в областта на финансите, човешките ресурси и индиректното закупуване на глобалните бизнес направления на Cargotec. Компанията приветства в екипа си талантиливи млади професионалисти, които искат да се развиват, докато работят с най-новите системи съвместно с техни колеги в цял свят. В отговор на променените условия компанията дава възможност на служителите да избират откъде да работят, така че да се чувстват максимално комфортно, да са по-продуктивни и да поддържат оптимален баланс между работа и личен живот.

Стани един от нас - очакваме те в семейството на Cargotec!





ВРЕМЕ Е ЗА НОВО НАЧАЛО

"Kaufland България" е водещият частен работодател в страната, който предлага възможности за всеки

Над 15 години ЛИДЕРСТВО

"Kaufland България" е един от значимите фактори за развитието на националната икономика, предпочитано място за пазаруване и за работа, както и верен партньор на българските производители. През 2021 г. компанията затвърждава лидерството си в сектора на модерната търговия в страната с оборот, надхвърлящ 1.7 млрд. лв. и с екип от над 6500 служители. "Kaufland България" присъства в 35 града с 61 хипермаркета. От откриването на първия си търговски обект през 2006 г. в Пловдив компанията се е превърнала в значим фактор за стимулирането на националната и регионалната икономика с инвестиции над 1.6 млрд. лева. Годишно от централния склад на компанията в с. Стряма излизат 1 милион палета с продукти към търговските ѝ обекти, в най-големите от които асортиментът е близо 21 000 артикула. От 2020 г. "Kaufland България" лансира собствени национални марки, от които в емблематичната марка "Брей!" присъстват близо 100 различни артикула, вдъхновени от традиционната българска кухня.

ЗА КОМПАНИЯТА

- 8 държави
- 1350 магазина
- 139000 служители
- 35 града в България
- 6400+ служители в България
- 61 магазина в България
- 2 логистични центъра в България
- 1.6 млрд. лева инвестиция в българската икономика



- Лидер в сектора на модерна търговия
- Предпочитано място за пазаруване
- Един от най-големите и най-желани работодатели
- Богат асортимент от 21 000 артикула средно за страната



Вече над 15 години не спираме да печелим доверието на българския потребител и на нашите колеги



20

отличия за Kaufland като работодател за 2021 г

"ТОП РАБОТОДАТЕЛ" четвърта поредна година



За четвърта година "Kaufland България" е сертифицирана като "Топ работодател" от Top Employers Institute през 2022. Освен признанието от независимия международен институт компанията получава оценка за своята работа и чрез вътрешно проучване на мнението на служителите, състояло се в края на 2021г. **Осемдесет и четири процента** от екипа потвърждават, че са удовлетворени от своя работодател, с фокус върху **условия на работа и модерен стил на ръководене**, но и по отношение на **култура на сътрудничество и усещане за един отбор**.

От началото на годината компанията беше отличена като работодател и за своя принос към околната среда в първите годишни награди за социална отговорност на **Министерството на труда и социалната политика**. Kaufland получи и три отличия за работодателските си политики в **Employer Branding Awards на b2b Media**, както и пет награди в международния конкурс **Employer Brand Stars**. **Българската асоциация за управление на хора** отличи "Kaufland България" за най-добър HR екип.



ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЯ И СОЦИАЛНИ ПРИДОБИВКИ

Със своя екип от над 6500 души "Kaufland България" е един от най-големите частни работодатели в страната. Kaufland оперира в огромен мащаб и обединява много бизнеси в един. Компанията предлага богат избор от възможности в своите три основни структури - магазинна мрежа, логистичен център, административен офис. В тях намират реализация професионалисти от почти всяка сфера на дейност - търговия, продажби, маркетинг, човешки ресурси, информационни технологии, строителство, финанси и счетоводство, логистика и много други. За Kaufland като работодател основен приоритет винаги остава развитието на екипа. Компанията постига това благодарение на своите програми за **обучение и управление на таланти**, които предлагат възможности за вътрешно развитие на хора с различно ниво на професионален опит.

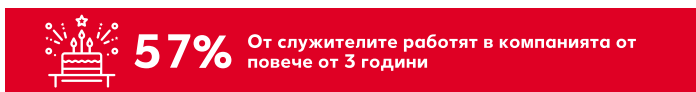
В кариерната програма **"Управители на бъдещето"** младежи с малък или без професионален опит могат да започнат едногодишно обучение в различни отдели, след което намират своята професионална реализация на експертна или ръководна позиция. Компанията предлага и съдействие за разработки на бакалавърски и магистърски тези, както и разнообразни възможности за **стаж на студенти**. За по-младите, все още в училищна възраст, "Kaufland България" предлага и други възможности за старт в кариерата и натрупване на опит, като например **дуално обучение** (съпътстващо редовното обучение на ученици в 11 и 12 клас) и **практикантска програма** (лятна практика за вакан-

ционния период на пълнолетните ученици). Придобитите в тези програми знания и умения са отлична първа стъпка за бъдеща успешна реализация в сферата на продажбите. В унисон с една от стратегическите цели на компанията е въведена и **обучителна програма "Удовлетвореност на клиента"**, насочена към **екипите на хипермаркетите в страната**. По достъпен и ангажиращ начин програмата акцентира върху стандартите на Kaufland за качествено об-

служване.

В подкрепа на собствените си ръководители от всички нива компанията предлага редица обучителни програми, които развиват и усъвършенстват уменията им за управление. Програмата **"От ръководител към лидер"** е насочена към всеки млад мениджър, който прави първи стъпки към ръководене на екип и самоуправление.

В стремежа си да даде възможност на всеки служител да бъде чул в екипа си от специалисти в областта на човешките ресурси Kaufland включва и ролята **"Доверено лице"** - служители, провеждащи разговори с колегите си и специално обучени да адресират широка гама от теми - включително идеи за нововъведения и въпроси относно условия на труд, здравословно състояние, отношения с екипа и прекия ръководител, семейни теми и др. Годишно доверените лица достигат до множество колеги, провеждайки близо 6000 срещи през 2021 г. Атрактивна придобивка е и психологическото консултиране, което е достъпно за всеки служител на компанията.



Ако искате да станете част от нашия екип, кандидатствайте на <https://kariera.kaufland.bg/> или на email: recruitment@kaufland.bg. Лесно и интуитивно ще преминете през стъпките в нашия онлайн портал, описани на уеб страницата ни. Следете ни и в социалните мрежи @ **LinkedIn, FB, Instagram, YouTube**.

Кандидатствайте на kariera.kaufland.bg или на email: recruitment@kaufland.bg

име на фирмата

„Латекоер България“ ЕООД

отрасъл

Производство

координати

4202 Радиново
Индустриална Зона Марица
тел.: +359 32 349 800
office.bulgaria@latecoere.aero
www.latecoere.aero

LATECOÈRE



„Латекоер“: Търсенето на таланти е удоволствие и предизвикателство

*След обучението
хората придобиват
нова професия*

Как започва пътят на кариерата на служителите на „Латекоер“?

Ивелина Сергеева, мениджър „Човешки ресурси“

Говорейки за откриване на свърхсили на служителите, няма как да не назовем на първо място побора като един от основните HR процеси. Търсенето на таланти за всички ниша и позиции е едновременно удоволствие и предизвикателство, но тук ще разкажем за позицията „Монтажник самолетни конструкции“. За нас това е фокус тази година в контекста на разрастващото се производство и проектите, които трябва да реализираме успешно. Осъзнаваме напълно отговорността да се гласува такова доверие на локацията в България. Позицията „оператор“ или „монтажник“ е ключова и ако там не се справим успешно, всички други успехи няма да имат значение.

Какво е особеното на побора?

Татяна Цанова, специалист „Човешки ресурси“

За побора на оператори имаме вече изпитан процес. В момента работим върху назначаването на нова група от служители на длъжност „монтажник самолетни конструкции“. Правим внимателна преселекция, понякога с помощта на наши верни партньори - агенции за подбор на персонал. Провеждаме групови сесии интервюта с подробна презентация, която включва информация за производствената част, обучителния план и условията за работа при нас. Показваме и кратко видео, за да е ясно на кандидатите какви са процесите на работа.

За удобство на кандидатите интервюта са извън завода - в Пловдив. По време на тези сесии винаги има хора от отдел HR, „Производство“ и, разбира се, колежите от „Обучение и развитие“.

С какво вашите обучения са по-различни?

Владимир Спасов, експерт „Обучение и квалификация“

Мисията на учебния център е да предостави възможност на всички нови служители на „Латекоер“ да навлязат в малко познатата за страната ни сфера на авиационната индустрия.

По време на обученията ни служителите придобиват знания и умения за практическото им прилагане при производството на самолетни детайли за най-съвременните авиолайнери, и то по последни данни, предоставени директно от основния ни клиент AIRBUS.

Част от задължителните обучения са свързани с по-малките квалификации за всеки производствен процес. Освен чисто техническите знания служителите ни се обучават да работят в екип с висока култура на уважение към колегите, продуктите и околната среда. Като основно перо в обученията ни влиза и безусловното гарантиране безопасността и качеството на произведените от нас детайли. Тези детайли се интегрират във всеки съвременен самолет и е необходимо да служат безотказно повече от четвърт век след производството им. Това означава, че почти във всеки самолет, който използваме ние и децата ни или прелита над нас, ще има надпис MADE IN BULGARIA, MANUFACTURED BY LATECOERE.



Владимир Спасов (Вляво), Георги Кацарчев

Кое е нещо, което ви кара да се гордеете след всяка обучена група?

Георги Кацарчев, специалист „Обучение и развитие“

С това, че хората придобиват цяла нова професия, дори занаят. Успешните колеги излизат със самочувствие, знания и нетърпение да влязат в производството, за да видят как на практика се случват нещата. Много сме горди след всяка група. Винаги е различно и в същото време сме сигурни, че има стандарт на знанията и уменията.

Третирате ли хората в обучение и вече обучените кадри различно?

Милена Батева, експерт „Човешки ресурси“

За нас всеки човек в компанията е изключително важен. Вниманието и отношението, което получават служителите в първите си дни в компанията и на третата година, са еднакви. Разбира се, това, че обучаващите се служители не са на място в завода, води до особености в оформянето на документацията, допълнително изготвяне на командировъчни, отделен транспорт и нуждата от гъвкавост при комуникацията с тях. За нас е важно обаче доверието помежду ни да се изгради още на този етап и затова всяка седмица представител на отдел „Човешки ресурси“ и на отдел „Производство“ ходи на място в Института по въздушен транспорт (нашият верен партньор за базовите обучения), за да дискутираме текущи въпроси, нагласи спрямо работата, както и да се реагира адекватно при нужда.

Какви са грижите, които полагате за хората за бързото им приобщаване в завода след обучението?

Милена Моловска, HR & административен офис сътрудник

Хората са най-ценният ресурс за всяко предприятие и ние се стараем да полагаме грижи за тях непрекъснато, така че те да се чувстват ценни и важни за компанията. За нас бързото приобщаване след обучението е от изключително значение. Още от първия работен ден те преминават през инструктажи за безопасност, тъй като тяхното здраве винаги е било и ще бъде приоритет номер едно за нас. Срещаме се лично с тях, за да обясним подробно за всички допълнителни придобивки, които фирмата предлага, уточняваме спирки за организирания транспорт до завода, изваждаме фирмени баджове и карти, както и подробно разясняваме и помагаме за регистриране в системите за въвеждане на отпуски и получаване на фишове.

На някои колеги се предоставя възможност за обучения в Чехия или Франция с различна продължителност. Цялата организация като документи, билети, хотели, трансфери и превозачи е изцяло наша грижа, като целта ни е хората да се чувстват максимално комфортно, макар и далеч от родината, и да са фокусирани изцяло върху самото обучение. През цялото това време сме постоянно в контакт, за да имаме възможност при възникнали казуси да реагираме бързо и адекватно.

Изключително сме щастливи от факта, че хората са спокойни да ни търсят и им харесва да комуникират с нас, което доказва връзката, която успяваме да изградим помежду си.

Изглеждате горди, че сте част от „Латекоеър“.

Ивелина Сергеева, мениджър „Човешки ресурси“

Ние наистина се чувстваме на мястото си в „Латекоеър“. Позволявам си да твърдя това от името на всички споменати тук колеги. Без тази страст и ангажираност към компанията резултатите нямаше да са налице. Горди сме, че „Латекоеър“ ни е избрал, и сме щастливи, че имаме ежедневна работа с колеги като тези.

От ляво надясно: Татяна Цанова, Ивелина Сергеева, Милена Батева, Милена Моловска





Лидл България: Възможност за първа любима работа

Лидл България накратко:	top EMPLOYER	сертификат Top Employer в България и Европа – получен за 3-та поредна година		широк спектър от позиции в централния офис	
	110 магазина	50 града	2 модерни логистични центра		повече от 3700 служители
 сърцати		възможности за обучение и развитие	20 признания като работодател за 2 години	накмет атрактивни придобивки	 топ заплащане



студенти



1 юли - 31 август

Това лято Lidl търси **7 стажанти**, които ще работят по конкретен проект в различни области като продажби, логистика, право, employer branding и др. Стажантската програма е 2 месеца - от 1 юли до 31 август. Тя включва и обучения по управление на проекти и презентационни умения.

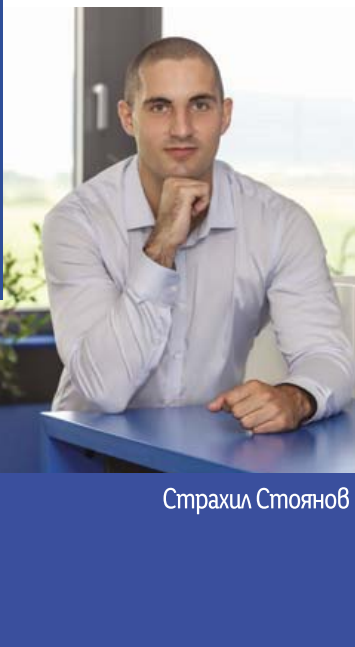


младежи,
навършили 18 г.



1 юли - 31 август

Друга възможност за млади хора да станат част от екипа на Lidl през лятото е **практикантската програма** в магазините в цялата страна. Тя е за ученици над 18 години и им дава възможност да придобият практически знания и умения, да спечелят първите си пари и да създадат нови контакти.



Страхил Стоянов

Успешният карьерен старт

Млад, активен, целеустремен - Страхил Стоянов е пример как Lidl дава реална възможност за първа любима работа. Той завършва специалност „Управление на бизнеса и предприемачество“ в НБУ и учи един семестър по Еразъм в Германия. Lidl е любимият му магазин, в който пазарува здравословни продукти, тъй като е активен спортист.

През 2021 г. Страхил кандидатства за стаж в Лидл България. Според него това е чудесна възможност да се запознае с фирмата, да оползотвори лятото и да се срещне с нови хора. Като стажант работи по проект за оптимизиране на процесите в магазините.

След края на стажа кандидатства и получава нова отлична карьерна възможност – да стане част от Trainee програмата, която подготвя млади хора без опит за ръководни функции в компанията. След като я завърши, Страхил ще влезе в ролята на регионален мениджър продажби.



Блиц представяне на Страхил:

Защо избра Lidl? -> Привлече ме желанието да опозная търговията с бързооборотни стоки. Задържаха ме естеството на работа, позитивните колеги, способните ръководители и отличните условия на работа.

Какво те прави успешен в компанията? -> Адаптивност – бързо свиквам с новите неща и промените.

Какво получаваш в Lidl? -> Интересно ежедневие, запознанства, обмяна на знания с по-опитни колеги, възможност да развивам потенциала си – тук можещите и желаещите да поемат отговорност имат шанс да се развиват карьерно.

Кое е следващото ти Lidl предизвикателство -> Развитието на умения като управление на финансови показатели, мотивиране на служителите, делегиране на задачи и даване на обратна връзка.

Как бих могъл да опишеш пътя си в компанията -> Предизвикателен и удовлетворяващ.

**Търсиш възможност за първа любима работа или стаж?
Научи повече на jobs.lidl.bg!**



#НиесмеLidl!

Стимул за кариерно развитие в „Либхер Конкрыйт Технолоджи Марица“



„Либхер Конкрыйт Технолоджи Марица“ ЕООД е регистрирана в началото на юли 2021 година с предмет на дейност производство на бетоновози. В него успешно се произвеждат окомплектовани бетоносмесители и компоненти за бетоносмесители с изключително високо качество. Производството в компанията е процесно ориентирано и оборудвано с модерни производствени машини, необходими, за да отговорят на изискванията за най-високо качество и стандарт.

Наши клиенти са големите строителни компании и фирми за транспорт на бетон от много региони на Европа. Директно от фабриката в България с готови бетоновози се снабдяват и клиентите ни от Израел, Саудитска Арабия и Русия.

„ Ние сме по големите проекти, а не по големите приказки. “

„Либхер Конкрыйт Технолоджи Марица“ вече се утвърждава като важна и съществена част от направлението „Бетонна техника“ на концерна. Към момента в компанията работят 120 души и ще се осигурят сигурни работни места за много години напред.

Компанията постоянно разширява продуктовото си портфолио, въвежда модулна структура и дигитализиране, за да отговаря на изискванията на пазара.

Наше мото е да работим винаги ръка за ръка, като използваме силните си страни, за да допринесем за общия успех.

Ние ценим идеите ви! Като иновативна фирма ние разбираме, че вашите идеи са нашето бъдеще. Затова се грижим вашият потенциал да се развива. Насърчаваме уменията и таланта ви още от самото начало като част от отзивчив екип, който ви подкрепя. С нас имате многобройни възможности да създадете бъдещето си такова, каквото ви харесва. За да приложите идеите си на практика, започнете кариерата си при нас.

Ние търсим персонал за металообработване и монтаж, но също така и конструкторска и развойна дейност. Позициите включват инженери, механици, заварчици, логистици, специалисти по контрол на качеството и административни служители. Компанията осигурява модерни и безопасни условия на работа, конкурентно възнаграждение в зависимост от постиженията и обширна социална програма. Безопасността на труда и здравето на сътрудниците са основен приоритет.

Повече информация за кариерните възможности може да се намерят на jobs.bg, на фирмения сайт www.liebherr.bg



Ако смятате, че сте подходящият кандидат, и проявявате интерес да станете част от голямото семейство на „Либхер“, можете да се свържете с нас на посочените по-долу координати:

info-lcm@liebherr.com | тел.: +359 32 505 780
гр. Пловдив, бул. „Кукленско шосе“ 40



„Либхер Транспортейшън Системс Марица“ търси сътрудници с визия за своето лично бъдеще и това на компанията



Фирмената група Liebherr е представена на българския пазар от много години. Успешната история на "Либхер Транспортейшън Системс Марица" започва през 2004 г. с едно "малко кътче" от вече съществуващата фирма "Либхер Хаусгерете Марица".

От някогашната площ 300 кв.м и 7 служители днес имаме независимо производство дружество с повече от 270 служители и над 10 000 кв.м производствена площ. Основният предмет на дейност на фирмата е серийно производство на отоплителни, вентилационни и климатични системи (HVAC системи) за релсов транспорт.

Годишно се произвеждат средно около 2300 HVAC системи.

Освен това от 2018 г. българското дружество произвежда и доставя управляващите електрически табла за кулокранове в рамките на концерна, а именно на завода на "Либхер" в град Биберах (Германия).

„Не оставяй професионалната си кариера на случайността.“

В стремежа си за непрестанно развитие и създаване на новости "Либхер Транспортейшън Системс Марица" продължава да разширява своето продуктово портфолио, като към него добави и нов, изключително иновативен продукт, разработен съвместно с фирма Krone, а именно охладителен агрегат за ремаркета на камиони (www.celsine.com).

През 2022 г. ни предстои да започнем с производството на нов продукт за завода на "Либхер" за авиационна техника в гр. Тулуза, Франция, а именно актуатор, който задвижва клапите, които управляват климатичната система на самолета.

Много голям интерес за инженери представлява и конструкторският ни отдел, който конструира за завода на Либхер за авиационна техника в град Линденберг, Германия. През следващите години този отдел ще се разраства значително и ще търсим усилено инженери, които имат желание да се развиват като конструктори. Имаме изключително добър опит с наемане на кандидати с малък или без никакъв опит, но подплатени със солидни инженерни знания, и развиването им при нас в опитни конструктори.

Нашите сътрудници мислят в перспектива и се посвещават на утрешните предизвикателства още днес.

Ние твърдо вярваме, че ключът към успеха са те. Искаме сътрудници, които са увлечени по технологиите и които са готови да предоставят изключителен продукт на нашите клиенти. Всеки служител има възможност да внесе своите убеждения в разнообразните задачи от ежедневната работа. "Либхер" държи на сътрудничество, основано на партньорство и доверие.

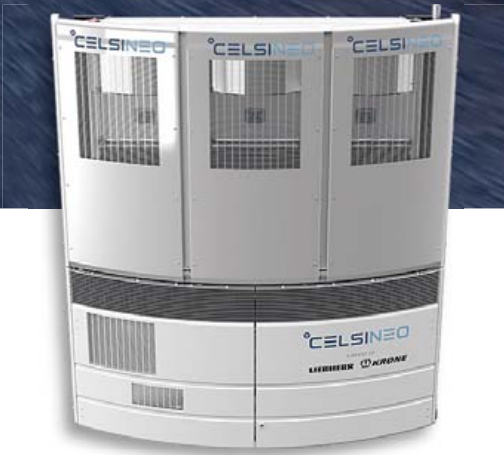
От своя страна фирмата инвестира много в обучение и квалификация на всички нива. Имаме широко застъпени професионални и езикови обучителни програми.

Ние надграждаме вашето бъдеще! При нас ще изпробвате вашите знания в реални проекти. Ще получите допълнителни умения, така че да сте подготвени за своята бъдеща професия.

Готови ли сте да поемете бъдещето си в свои ръце?

One Passion. Many Opportunities.

LIEBHERR



Ако смятате, че вие сте подходящият кандидат, и проявявате интерес да станете част от голямото семейство на "Либхер", можете да се свържете с нас на посочените по-долу координати:

info-ltm@liebherr.com | тел.: +359 32 505 780
с. Царацово, ул. "Божил Ходжев" 2А



Повече информация за кариерните възможности може да се намерят на jobs.bg, на фирмения сайт www.liebherr.bg

От Team Lead към Project Manager

*Лили Димитрова,
Senior Project
Manager в Melon*

Това е твоята 15-а година в Melon. Какво се промени от тогава до сега?

Много неща се промениха, но и много си останаха същите. Компанията се разрасна, вече сме наг 300 души с 4 офиса в 3 държави. Въпреки това все още сме едно голямо и заручно семейство, което е страхотно. Работим по по-мащабни и интересни проекти.

Какво ти помогна при прехода от Team Lead към Project Manager?

При мен се случи естествено. Най-голямата разлика между двете позиции е, че за Team Lead се изискват повече технически знания.

ВИЗИТКА

Лили Димитрова започва в Melon през 2006 г. като .NET Developer. Осем години по-късно става SharePoint Team Lead, а през 2021 г. вече е Senior Project Manager.

За да си Project Manager, се налага да владееш повече меки умения. Изненадващо или не, ако имаш силна мотивация и достатъчно време, дори програмист може да се научи да бъде успешен мениджър. Melon ме научи на много ценни неща и ме подкрепя по пътя, по който съм поела.

На какво те научи Melon?

Да бъда по-търпелива с колегите и клиентите. Вече не се ядосвам, когато някой не ме разбере от първия път. Мога да обясня едно нещо повече от пет пъти по пет различни начина. Научих се да се поставям в обувките на другите хора. Отне ми години. Научих се и да казвам "Не", когато нямам време или възможност.

Какво харесваш най-много в работата си? Какво те задържа в Melon толкова години?

Програмистите и мениджърите. Екипният дух е винаги силен. Всичко останало се променя - проектите, клиентите, технологиите. Но начинът, по който екипите работят заедно, и отношението на мениджърите към хората ме държат в Melon.

Разкажи ни повече за

твоята работа с мениджърите.

Работя тясно с един човек от ръководството от самото начало преди 15 години. Той ми дава свобода, с него се разбираме лесно и бързо.

Кой е любимият ти проект досега?

Този, по който работим в момента. Изграждаме финансова система за Philips. Това е дългосрочен проект и ми харесва, защото е сложен и интензивен. Няма как да скучая. Следваме динамиката на клиента и понякога се чувстваме като на влакче в увеселителен парк.

Кой е бил най-предизвикателният?

Преди пет години работихме по проект за верига автосервиси. Тогава технологията беше нова за мен, а екипът - непознат и доста голям, около 15 души, и трябваше да бъдем готови за 3-4 месеца. Хвърлих се в дълбоки води и се научих да плувам. И то бързо!

Предпочиташ да работиш в малки или в големи екипи?

В големи. Големите екипи по-често разработват по-сложни проекти. С тях уча повече и по-бързо. Потрудно е и това ми харес-

ва. Умея да координирам хората. Колкото по-голямо е предизвикателството, толкова по-успешна се чувствам след това.

Преди време беше казала, че се гордееш най-много с екипа, който си изградила. Все още ли те са твоята гордост?

Поне гва пъти по-горда съм, защото сега съм част от гва екипа. Колегите ми ме правят горда с всяко наше постижение. В личен план имам гве деца, които също са ми голяма гордост. Като цяло изглежда, че съм госта горг човек.

Смяташ ли, че си мотиватор?

Както е казал Рузвелт, "повярвай, че можеш, и половината път вече е изминат". Мотивацията е най-силна, когато идва отвътре, и много помага, ако човек вярва в себе си. Ако успея да запяла тази вяра в хората от екипа, значи съм постигнала целта си.

Дай ни урок.

Бъдете фокусирани върху целите си и дайте най-доброто от себе си. След това затворете лаптопа, пиийнете нещо по ваш вкус и се наслаждавайте на живота. Работата никога не свършва, но и утре е ден.

MFG Digital е дивизията на MFG, фокусирана върху изпълнението на "Мечта 2025" на групата, а именно да обслужва през дигиталните бизнес модели на организацията 11.5 милиона клиенти по света - лесно, бързо и удобно. Структурата обхваща няколко от водещите компании в MFG - "Аксес Файнанс България" (популярен с бранда "Бяла Карта"), "Акси Файнанс Румъния" и "Аксес Файнанс Испания", които развиват бранда AXI Card в съответните държави, "Аксес Файнанс САЩ", които работят върху навлизането на дигиталните бизнес модели на групата в САЩ, компанията за електронни пари Easy Payment Services, включително клона им в Полша, и популярната P2P лендинг платформа iuvo. Голямото предимство и предизвикателство пред разрастващия се екип на дивизията MFG Digital е възможността професионалистите в нея да развият и надграждат знанията и уменията си в динамична среда с огромни амбиции за развитие на международните пазари на няколко континента. Фундаментална роля в развитието на дивизията пада върху екипа, ангажиран с data science или анализ на данни. Кумулативният опит в MFG именно в data science е 150 години. Работата е като на истински учени. Екипът от анализатори на MFG използва от години в работата си най-ефективните методи и алгоритми в сферата на машинното самообучение (machine learning) и изкуствения интелект (artificial intelligence) като ансамблови прогнозни модели (ensemble learning models) и невронни мрежи (neural networks) и именно благодарение и на тях групата има възможност да скалира бизнесите си по-бързо и все по-конкурентно както ценово, така и като бързина и точност на решенията. Анализаторите на данни се развиват като учени, които имат възможност да правят хипотези, да ги изследват, да бъдат откриватели. Именно защото в MFG се ценят силата на данните, групата има възможност да продължава да развива успешни продукти и услуги, базирани на дълбоко познаване и предвиждане на клиентските очаквания. Отделно хъбът от анализатори работи в тясна синергия с IT хъба на групата - вътрешната компания Smart IT, която обслужва над 95% от бизнес нуждите на MFG.

Професионалистите в MFG Digital развиват и надграждат знанията и уменията си в динамична среда

В основата на успеха на целия бизнес са качественият анализ на данни и възможностите за правилна оценка на клиентите

Как се вписва дирекция "Кредитен риск и анализ на данни" в общата структура на MFG Digital?

Дирекция "Кредитен риск и анализ на данни" е ключова за взимането на решения в дъвата основни клона на бизнес операциите на MFG Digital - отпускането на заеми на нови клиенти и управлението на клиентския портфейл от съществуващи клиенти.

Бизнес моделът на групата по оценка и обслужване на клиентите е изцяло онлайн и дигитален. Това поставя в основата на успеха на целия бизнес качественият анализ на данни и възможностите за правилна оценка на клиентите, с което да се максимизира добавената стойност за клиентите и за бизнеса.

Целта пред дирекцията е чрез комбинация от комплексни системи, базирани на машинно самообучение и изкуствен интелект, и бизнес опит да помага на всеки клиент да получи най-справедливото предложение, което да задоволи нуждите му от бързо финансиране.

Експертите в дирекция "Кредитен риск и анализ на данни" имат възможност да работят с най-използваните в индустрията на анализа на данни решения с отворен код (open-source), които намират приложение в широк контекст за решаване на изключително разнообразни проблеми и задачи. Най-полезна за хората ни е възможността да участват и да придобият компетенции в управлението и изпълнението на пълния жизнен цикъл на един data science проект - дефиниране на проблем, дефиниране на методология за решаване, събиране и предварителна обработка на данните, моделиране на данните, вкарване на готовото



ВИЗИТКА

Велко Каменов е директор "Кредитен риск и анализ на данни" в MFG Digital, част от MFG. Той е част от екипа на дирекция "Кредитен риск и оптимизация на разходите" в MFG в различни периоди от 2017 г. насам. Има бакалавърска степен по международни икономически отношения от УНСС, магистърска степен по моделиране на големи данни за икономика и финанси от СУ "Св. Климент Охридски" и професионален сертификат за data science от HarvardX (инициатива за онлайн обучение на Харвардския университет). Работил е в Банка ДСК, Bloomberg TV, Bulgaria On Air. Квалифициран е в разработването на екипи за анализ на данни; прогнозно моделиране и машинно обучение; отчетност и автоматизация на отчетите; статистически анализ на данни; моделиране на кредитен риск; бизнес анализ.

решение в продукционна среда и мониториране на резултатите. Това позволява на експертите с достатъчно опит в дирекцията спокойно да се нарекат full-stack data scientist - един от най-търсените и трудни за намиране профили на съвременния пазар на труда.

Как ще се развива data science в контекста на финтех и финансовите услуги?

Data Science отдавна се използва в света на финтех и финансовите услуги. Все по-голямата ни свързаност с различни устройства и все по-голямото разрастване на количеството налични данни увеличават възможностите за т.нар. извличане на информация от данните в реално време (real-time analytics). Именно тази най-предизвикателна от техническа и аналитична гледна точка сфера на data science е нещото, което ще се развива с бързи темпове във все повече компании на пазара.

Използването на все по-разнообразни и нетрадиционни по тип и произход клиентски данни за целите на оценка и управление на клиентите е друга тенденция, която ще продължи да се развива. Такива са например данните за поведението на хората в социалните медии, които се оказва, че също имат връзка с поведението на потребителите и плащане по финансови услуги. Развитието на тази тенденция поставя ана-

лизаторите на челните позиции в това да си обясняваме и разбираме света все по-добре и задълбочено.

Професията анализатор на данни е сред най-привлекателните през XXI век. Какви са предизвикателствата пред нея?

Парадоксално за сфера на дейност, чиито продукт цели автоматизация и минимизиране на човешкия фактор в редица дейности, анализът на данни е един от най-застрашените сектори от това голяма част от работата в него да бъде автоматизирана от готови решения. Имайки предвид и спецификата на работа в сектора, това означава, че професионалистите постоянно трябва да надграждат и усъвършенстват своите умения. Това прави работата интересна, но и много предизвикателна.

Предимството ви като компания, която би привлякло нови служители?

Основното предимство на MFG Digital е отворената корпоративна култура, благодарение на която всеки човек има пряк и лесен достъп до всички нива на мениджмънта на компанията. По този начин всеки има ясни цели, може да допринесе пряко с работата си за развитието на компанията, да вижда резултатите от това и да получава заслужено признание.

Карьера в "МЕТРО България" - поглед отвътре

HR отделът на компанията дава искрени отговори на въпросите на всеки служител

С какво работата в "МЕТРО" се различава от други подобни компании в България?

Мария Ангелова, ръководител сектор "Човешки ресурси"
Ние сме търговец на едро и като такъв в основата на бизнеса ни са взаимоотношенията. Ние познаваме голяма част от клиентите си лично, а това има и своите изисквания към всички нас, независимо в каква функция и роля работим - при нас е лично, както обичам да казвам. Това води със себе си и специфичното в нашата работа и култура - въпреки че сме разпръснати в цялата страна, чувството за общност е може би първото нещо, което прави впечатление на един нов за компанията човек. За да можем да бъдем партньор на клиентите си, ние трябва да общуваме открито и директно с ръководителите, свободно да изказваме мнение, да не се страхуваме да правим грешки, да се подкрепяме и да си помагаме. За нас резултатите са важни, но много важен е и начинът, по който ги постигаме.

Какви са преимуществата от работата в "МЕТРО" - какво осигурява компанията на своите служители? Какво е вашето уникално предложение към потенциалните служители?

Румен Райков, ръководител отдел "Възнаграждения и придобивки"

"МЕТРО" е голяма компания, която вече повече от 23 години е на пазара в България. Това осигурява на колегите сигурност и стабилност. В комбинация със силно насочената към служителите социална политика на "МЕТРО" те получават едно спокойствие и усещане, че компанията се грижи за тях. За това говори и фактът, че има много колеги, които са стартирали в компанията от стъпването ѝ в България и все още работят тук (около 6% от всички служители). Това от своя страна дава възможност на новите служители да работят с едни от най-добрите и опитни хора в бранша, което спомага за развитието на техните умения и възможности за израстване в кариерата. При определянето на придобивките, които предоставяме на колегите, се водим от разбирането за всеки отделен човек като личност не само в работата, но и извън нея.

Какви са възможностите за кариерно израстване и развитие на служителите?

Мария Ангелова, ръководител сектор "Човешки ресурси"
Работата в "МЕТРО" е много изискваща - трябва непрекъснато да се учиш и да си любопитен за нещата, които се случват в страната и света, защото те веднага се отразяват в нашия бизнес. Горди сме с това, че развиваме екипа

и непрекъснато - имаме много възможности за движение както хоризонтално, така и вертикално в йерархията. Обръщаме специално внимание на обучението на хората, като разширяваме възможностите за учене, така че да могат да се усъвършенстват постоянно и по всяко време. 66% от ръководителите на отдели са израснали кариерно в компанията. По отношение на най-високите ръководни позиции този процент е 85.

Имат ли възможност служителите да обменят опит с колеги в други локации в България и в чужбина?

Мария Ангелова, ръководител сектор "Човешки ресурси"
Като голяма международна компания "МЕТРО България" предлага достъп до обучения и обмяна на опит в други страни, в които оперираме. Членове на нашия екип са подпомогали отварянето на магазини по целия свят. "МЕТРО" предлага и множество международни програми за обучение, като между тях са не само тези, свързани с конкретната функция, в която човекът работи, но и с устойчивото развитие, разнообразието на работното място, равните условия на труд. Задължителна част от обучението на всички ръководни позиции в нашите магазини е обучението в различни от този, в който ще работи колегата, магазини.

Как компанията помага на новоназначените служители да се адаптират и обучат за работата си - имат ли ментори, достъпни ли са мениджърите, какви обучения и курсове могат да посещават?

Лоза Борисова, ръководител отдел "Организационно развитие и изграждане на компетентност"

Ние знаем, че въвеждането на новите колеги в екипа на компанията е в тясна връзка с удовлетвореността им от направения избор на работодател и ангажираността им с работния процес. Това естествено влияе и на самочувствието им, резултата и качеството на тяхната работа. От няколко години работим по оптимизиране на точно този пътен процес, за което разчитаме и на регулярната им обратна връзка. Въвеждането в "МЕТРО" започва още преди първия работен ден - новите ни колеги имат възможност да минат обучение за компанията, за да научат повече за принципите ни, бизнеса и работната среда. Всеки новопостъпил има програма за обучение, а за въвеждането има отговорен (buddy или ментор, според спецификата на работата). На първия ден и на третия месец от въвеждането изпращаме кратко проучване до новите колеги, за да разберем как се чувстват и дали получават всичко необхо-



*Мария Ангелова, ръководител сектор „Човешки ресурси“
 Стефан Калпчиев, бизнес партньор „Човешки ресурси“
 Цонка Чирлова, бизнес партньор „Човешки ресурси“
 Лола Борисова, ръководител отдел „Организационно развитие и изграждане на компетентност“
 Румен Райков, ръководител отдел „Възнаграждения и придобивки“*

димо за работата си. На третия месец изпращаме такова проучване и на ръководителите на новоназначените колеги, за да вземем и тяхната гледна точка и да оптимизираме процеса допълнително. Стартирахме този процес първо в централата, а от тази година започнахме поемалното включване и на магазините. Фокусът, който поставихме върху въвеждането на новите служители, се отрази и в резултата ни в тази категория при сертифицирането ни за ТОП работодател 2022, където имаме ръст с 4,7% в сравнение с миналата година и сме над средните показатели както за България, така и спрямо международния стандарт.

Как "МЕТРО" се справя с липсата на достатъчно кадри на трудовия пазар?

Стефан Калпчиев, бизнес партньор "Човешки ресурси"
 "МЕТРО" винаги е била компания, която обучава и развива своите служители, и с годините сме изградили силна култура на учене. Това ни помага да сме гъвкави в подбора на персонал и ни дава увереност, че можем да развием потенциала на хора с всякакъв тип образование, работен опит или професионални интереси. При нас могат да се чувстват комфортно както хора с много опит, така и тези, които сега започват трудовия си път.

"МЕТРО" подкрепя дуалното обучение. С кои училища си партнирате? Колко ученици са преминали такова обучение в компанията? Случва ли се след това, когато завършат средното си образование, да бъдат назначени на работа в компанията?

Цонка Чирлова, бизнес партньор "Човешки ресурси"
 "МЕТРО България" е един от пионерите в дуалната форма на обучение за професия "Търговия". Проектът стартира през 2015 г. и до момента във филиалите ни са преминали или се обучават 45 ученици. След завършване на обучението си 20% избират да останат и да продължат кариерата си в "МЕТРО", а 40% развиват своя потенциал в рамките на 18 месеца. Тази форма на обучение дава възможност на младите хора да натрупат знания и умения, които им дават предимство на пазара на труда. "МЕТРО" се ангажира с бъдещето на младежите в България и затова всяка година броят на учениците, градовете и училищата, с които работим по този проект, се увеличава. В момента компанията си партнира с 6 училища в четири града на България:

- Национална финансово-стопанска гимназия, гр. София
- 97 СУ "Братя Миладинови", гр. София
- Търговска гимназия "Георги С. Раковски", гр. Варна

- Професионална гимназия по икономика и управление "Елиас Канети", гр. Русе
- Професионална гимназия по ресторантьорство, търговия и обслужване, гр. Плевен
- Държавна финансово-стопанска гимназия "Интелект", гр. Плевен

Имат ли възможност служителите да участват активно в социални каузи, подкрепяни от компанията? Имат ли възможност да участват в избора на социални каузи, които компанията да подкрепи?

Мария Ангелова - ръководител сектор "Човешки ресурси"
 В "МЕТРО" вярваме, че една компания може да бъде успешна само ако допринесе за благосъстоянието на обществото и опазването на околната среда. През 2021 г. компанията ни бележи и значителен ръст в категорията, свързана с устойчивото развитие в рамките на сертификацията ни като ТОП работодател. Този резултат е следствие от практиките на компанията в подкрепа на общността и социалната отговорност. През изминалата година свързахме всеки празник за служителите или корпоративна кампания със социално отговорни каузи в подкрепа на локални сдружения и организации. Всеки служител може да се включи в каузите, както и има свободата да предлага такива, които да бъдат подкрепени от компанията.

Търсите ли обратна връзка от служителите на компанията? Как се случва това и какво показват техните отговори?

Лола Борисова, ръководител отдел "Организационно развитие и изграждане на компетентност"

Обратната връзка е в основата на подобряването на процесите и работната среда във всяка организация и ние също много разчитаме на нея. В рамките на проучването на ангажираността, което от тази година провеждаме два пъти годишно, ние комбинираме въпросите за ангажираност с възможността за свободни коментари за работната среда и удовлетвореността на служителите. Най-важната стъпка от този процес е обсъждането на резултатите с екипите и подготовката на план за подобрение. По традиция колегите ни посочват сътрудничеството в екипа и колегите като основна причина да харесват работата си. На мнението и обратната връзка от служителите разчитаме и в началото на пандемията, когато организирахме проучване за мерките, които предприема компанията за защита на служителите, за да осигурим още по-безопасна и сигурна работна среда.

Завръщането на топ специалисти в България, за да създават финансите на бъдещето

Дияна Калъчева, People and Culture Manager в Nexo, разказва за важната роля на българските кадри в блокчейн индустрията

България отдавна се превърна в технологичната столица на Балканите, което оказва положителна промяна не само върху пазара на труда, но и върху стандарта ни на живот и цялата среда около нас. Разбира се, тези темпове на развитие изискват качествен талант, за да продължим да вървим напред и нагоре. Заемостта в сектора не спира да бележи стабилен ръст, като според официалните данни индустрията ще открие над 20 000 нови работни места през следващите няколко години.

В същото време COVID-19 ускори дигитализацията и в резултат на това все по-често ще търсим нови умения, които да отговарят на новата реалност. Така както доброто владеене на английски език отдавна се превърна в умение по подразбиране за позиции в различни сектори, по подобен начин познаването на най-новите технологични тенденции като блокчейн и крипто ще стане едно от най-търсените умения поради импликациите им във всички сфери на ежедневието ни. Ето защо очаквам все повече хора да правят "резки завой" към крипто в карьерния си път поради перспекти-

вите за развитие в сектора.

По-високият стандарт на живот вече има и други положителни косвени ефекти, например повече частни инвестиции в образованието, които целят да екипират подрастващите с умения, адекватни за XXI век. Това допълнително ще подхрани благоприятна стартър среда, в която се възниктава дигитално грамотно поколение, способно да превърне страната ни в технологичния хъб не само на Балканите, но и на цяла Европа.

Не на последно място пред очите ни се случва и дългоочакваната промяна да видим все повече български топ експерти, които се завръщат в страната. Редица специалисти се завръщат в България, знаейки, че могат да намерят свободата да реализират потенциала си в качествена работна среда и да работят върху уникални продукти с потребители в цял свят и глобално влияние. Тези фактори имат ключова, а често и водеща мотивационна роля да се върнат от чужбина наред с конкурентното заплащане, годишните бонуси и различните допълнителни придобивки.





Точно това мотивира професионалистите, които хващат самолета обратно, за да се присъединят към Nexo - това са не един или двама колеги - 23% от близо 400 души, завърнали се в България, за да приложат уменията си и да изградят нашите уникални продукти. Те имат знанията и амбицията да напишат последната глава от световната финансова история, без да е нужно да са в Сан Хосе или в Лондонското сити. И го постигат всеки ден точно тук, от родна почва.

Продължаваме да развиваме и вътрешните си образователни инициативи начело със собствената ни Nexo академия - първата врата към крипто екосистемата. Подкрепяме най-добрите таланти през редица обучения и семинари, които често изнасяме и навън, в уважавани университети - както Софийския университет и Американския в Благоевград, така и онлайн. Вярваме твърдо в силата на образованието - нашата индустрия ни учи, че когато не спираме да се учим, награждаме една цяла екосистема.

Лична кауза за мен е и развиването на все повече политики, насочени към менталното здраве и баланса на работното място. Всички ние намираме вдъхновение и сила от най-разнообразни източници, включително през свободното си време. Важно е да имаме осигурени спокойствието и свободата да откриваме необходимото вдъхновение, за да можем да дадем най-доброто от себе си, когато започнем работния си ден.

Мога убедено да кажа, че пътят е напред и нагоре и най-големите върхове за изкачване тепърва предстоят.

Build a Career at Progress

We are dedicated to propelling business forward in a technology-driven world. We help businesses drive faster cycles of innovation, fuel momentum and accelerate their path to success.

Join our Sofia team of 600+ professionals in software development, product management, marketing, finance, sales, people, IT and more.

Progress That's Built Around You

At Progress we:

- Progress collaboratively
- Respect differences and diversity
- Own our tomorrow, today
- Uphold trust
- Dare to innovate



Grow with us

Numerous opportunities for professional development.

Internal career mobility.

Knowledge-sharing sessions, mentorship, leadership programs and more.



Get competitive remuneration

A bonus and best in class Employee Stock Purchase Program.

Additional medical and dental coverage.



Balance your work and personal life

30 days vacation, a day off for your birthday and paid student time off.

A team of personal assistants to help with errands.



Work in a modern office or remotely

A well-equipped, 24/7 gym.

A cozy daycare center for your children.



Contribute to causes you care about

Two additional days off for volunteering.





“Joining Progress as an intern sparked my interest in product management. My teammates and mentors helped me acquire new knowledge and skills and transition to a full-fledged member of the team.”

Simona Yaneva,
Junior Product Manager



“Here I have the freedom to experiment with cutting-edge technologies and apply the latest best practices in our code.”

Kristiyan Mariyanov,
Senior Software Engineer



“Progress is my first employer, so I owe 100% of my professional and a big share of my personal development to it. The people, the community and the values of the company further shaped my understanding of the world.”

Kiril Peyanski,
Senior Software Engineer



“It’s motivating to learn from incredible humans and professionals, who are always looking to get even better.”

Verina Lefferova,
Senior Talent Acquisition Partner

Join us at:

progress.com/careers



Challenge yourself!



ПроКредит е за...

... инициативни, решителни, успешни и смели хора, които споделят нашите ценности. Не считаме, че нашите служители трябва да отговарят на един стандартен профил. Точно обратното - ние ценим разно-

образието по отношение на образование, опит и личностни качества.

Ние работим упорито...

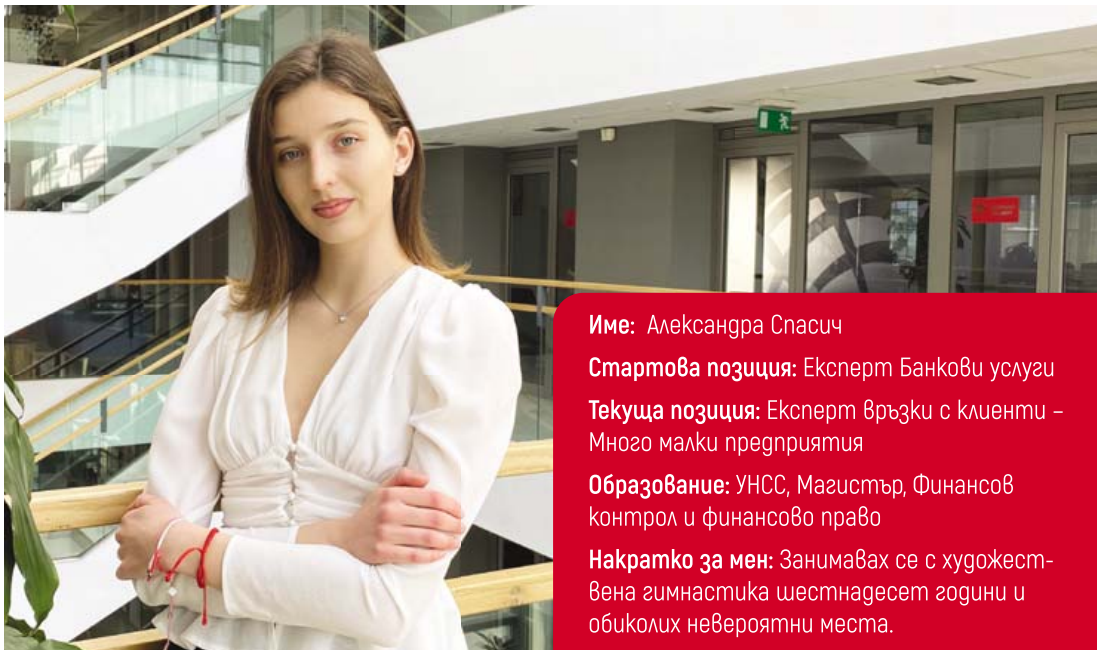
... за да предоставим отлично и отговорно обслужване на нашите клиенти и за да станем

по-добри като институция.

Ние непрекъснато се усъвършенстваме...

... като се стремим да изпреварваме предизвикателствата на променящата се среда, в която работим.





Име: Александра Спасич

Стартова позиция: Експерт Банкови услуги

Текуща позиция: Експерт връзки с клиенти – Много малки предприятия

Образование: УНСС, Магистър, Финансов контрол и финансово право

Накратко за мен: Занимавах се с художествена гимнастика шестнадесет години и обиколих невероятни места.

Как избра ПроКредит Банк за твоята първа работа?

Завършвайки бакалавърската си степен, започнах да си търся работа. Така попаднах на обява на ПроКредит Банк. Банката ме спечели с прозрачността си и със сериозния процес за подбор на кандидати, който пролича още от първото интервю. Това ме и амбицира да дам всичко от себе си, за да стана част от екипа на ПроКредит.

Какво най-много ти помогна да се адаптираш към средата в Банката?

Екипът на първо място! Всички знаем колко важно е да се разбираме и подкрепяме с хората около нас. ПроКредит Банк е

като едно семейство. Може да се обърнеш за съвет към всеки, без значение от позицията и мястото му в йерархията. Обученията и стажовете на международно ниво, които банката предоставя, също играят важна роля.

Кое най-много те удовлетворява в работата ти?

Доволният клиент! Нашата цел е да помагаме на клиентите си, а не просто да бъдем тяхната банка или финансова институция. Ние сме партньори и работим взаимно за развитието и успеха си. Това, което ме прави горда, че съм част от ПроКредит, е зелената политика, която прилагаме. Дори в момента

Банката работи по поставянето на безплатни колонки за зареждане на електромобили из цяла България.

Разкажи ни за бъдещите си планове. Как би искала да прогължиш своята кариера?

Моите планове и цели са ежедневни. Така правя малки, но сигурни крачки към реализирането им. ПроКредит е съществена част от кариерното ми развитие. Смятам, че имам още много какво да дам и взема от Банката. От тази година съм част от Банкерската академията на ПроКредит Груп, която се провежда в Германия. Така че, определено с ПроКредит банк се стремим към дългосрочен съюз.

Повече информация как да станете част от екипа на ПроКредит Банк, можете да получите на: <https://hr.procredit-group.com/bg/>

ЗА КОМПАНИЯТА

Основите на екипа на SiteGround са поставени през 2004 година от няколко приятели състуденти в България. Днес сме най-голямата независима хостинг компания в света. Поддържаме сървъри в няколко дейта центъра в Европа, Азия и Америка, с над 2 800 000 домейни на клиенти от цял свят. Компанията е изцяло българска, а екипът ни наброява 500+ човека и офиси в София, Пловдив и Стара Загора.

ОСНОВНИ ЦЕННОСТИ

От самото си създаване вярваме, че грижата за щастието на екипа ни е една от най-добрите бизнес инвестиции. Създаваме здравословна работна среда чрез фирмената си култура, която следва основните ни ценности, непроменени вече 18 години. Изключително горди сме с ангажираността на служителите си - 45% от екипа ни са в компанията от над 5 години, а 11% от над 10 години.

ПРИЗНАНИЕ И ПРИДОБИВКИ ЗА СЛУЖИТЕЛИТЕ НИ:



Уютни офис пространства

създадени, за удобство и творчество



Конкурентно заплащане

и индивидуална бонус-система



Безплатен първокласен ресторант

със закуска и обяд от chef екип



Собствен фитнес

с целодневни тренинги в централния ни офис



Студио за красота

В централния ни офис за спестяване на време в ежедневието



Намалено работно време

До 15ч. в петък, +1 екстра почивен ден на месец за екипите на смени



Multisport карти

За спорт навсякъде през цялата година



Здравно осигуряване

план за допълнително здравно осигуряване



Работа от разстояние

възможност за работа от разстояние винаги когато се наложи



Време за доброволчество

помогни на кауза с безплатен хостинг или вземи свободни дни за доброволчество



Големи екипни фестивали

и малки екипни събирания, които ни сплотяват и сближават



8 НАГРАДИ ЗА РАБОТОДАТЕЛ ПРЕЗ 2021 г.

Награди за
най-добри
работодателски
практики от Forbes,
Career Show,
Employer Of Choice
Awards

Forbes
BUSINESS AWARDS
2022

Forbes business awards



Обществено отговорна
компания за 2021

Employer of Choice



Придобивки в компанията -
гласуване на публиката



Career Show Index 2021



Най-добър работодател
в България

Career Show Awards



Най-добър работодател - IT



Най-добър работодател



Работодател на публиката



Вдъхновяваща работна атмосфера



Еко работодател

Търсим кандидати за екипа си в следните области:
Уеб разработка, Уеб дизайн, Маркетинг, Администрация.

Повече информация за нашите отворени позиции ще намерите на:

careers.siteground.com

Основна мисия на Automation QA-те в Smart IT е да поддържат качеството на комплексен финтех софтуер

Със Smart IT работиш тук, а работата ти е видима в продукти и услуги, които осигуряват финансово включване на хората в цяла Европа



КОИ СМЕ НИЕ?

Smart IT е технологичният хъб, който осигурява работата на 8300 служители и компаниите в групата на Management Financial Group (MFG). Бизнесите на MFG имат над 16 години опит в разработването и управлението на комплексни софтуерни решения и в администрирането на ИКТ инфраструктура.

Основният фокус на Smart IT е разработването на широко приложима по-code модулна платформа за онбордиг на финтех компании с различни бизнес модели. Използваме технологии като C# и .NET/Core, ASP.NET/Core MVC, Web API, RabbitMQ, OAuth 2.0, Microservices, Docker, Kubernetes, ELK Stack, Grafana/InfluxDB, Polymer, DevExpress, JavaScript, jQuery, SignalR, EF, EF Core, MS SQL, MongoDB.

Нашата работа дава конкурентно предимство на всички компании в групата на MFG с бизнес модели във финтех сектори като потребителско и бизнес кредитиране,

кредитни и дигитални карти, P2P лендинг и други алтернативни финансови продукти и услуги. MFG е 100% българска група компании, чиято мисия е да осигури възможност за лесен достъп до финансиране на всеки без оглед на моментното му социално и финансово състояние. Някои от компаниите в групата оперират на българския пазар от вече 17 години. Финтех екосистемата е активна в шест държави в Европа и планира мащабна геоекспанзия на ключови европейски пазари и поне на още един континент. Това ще се случи още през 2022 г. В портфолиото на холдинга влизат компании и брангове като Easy Credit, "Бяла карта", Viva Credit, Fintrade, Агенция за контрол на просрочени задължения, Violeta, P2P лендинг платформата iivo, моделът "Купи сега, плати по-късно" NewPay, приложението за управление на лични финанси Rilla, приложението за мобилни разплащания Settle и др.

Във все по-развиващия се технологично свят кариерата в сферата на IT е привлекателна възможност за все повече и разнообразни специалисти. Възможностите в сектора са неограничени, постоянно се идентифицират нови потребности, което от своя страна дава на хората възможност за непрекъснато развитие и растеж. Тенденциите сочат, че именно софтуерното тестване се радва на голям интерес в последните години както от хора от други области, които искат да се преориентират кариерно, така и за специалисти, интересувани се от нови технологии.

Софтуерните продукти на пазара стават все по-сложни, а нови приложения и актуализации се разработват по-бързо. Това увеличава нуждата от постоянно и задълбочено тестване, което да гарантира качеството на създавания софтуер.

По тази причина много компании се насочват към използването на автоматизирано тестване.

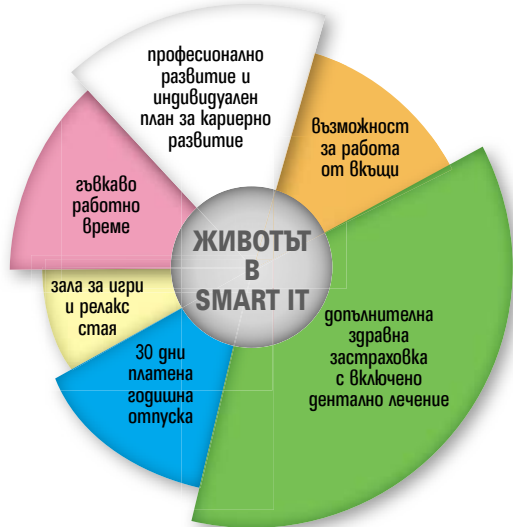
Такава е практиката и в Smart IT, част от групата на MFG. Какво правим?

Основна мисия на Automation QA-те в Smart IT е да поддържат качеството на комплексен финтех софтуер, който да предлага висока адаптивност и гъвкавост на техническите решения.

Автоматизацията в Smart IT започна през 2019 г., когато стартира и създаването на Automation framework, който три години по-късно е изцяло изграден и постоянно се актуализира с добавянето на нови тестове и с използването на различни инструменти и библиотеки според текущите нужди.

Така например беше имплементиран reporting tool, който е изцяло модифициран според това как искаме да се извлича информацията от тестовете и в какъв формат да се визуализира.

Въведени бяха и нощни тестове, които се извършват



Рагостин Богданов,
СТО на Smart IT

"В Smart IT комуникацията между различните екипи (най-вече DEVs & QAs) е от огромно значение, тъй като улеснява работата както на едната, така и на другата страна. Резултатът е работа на изключително високо, световно ниво и създаване на конкурентен и висококачествен продукт, който отговаря на бизнес изискванията на клиентите на хъба - компаниите в групата на MFG. Именно работата на Smart IT е това конкурентно предимство на бизнес моделите на групата на шест европейски пазара по брангове като Easy Credit, iCredit, Viva Credit, "Бяла карта", AXI Card, iuvo, Rilla. Със Smart IT работиш тук, а работата ти е видима в продукти и услуги, които осигуряват финансово включване на хората в цяла Европа".

всяка вечер, а резултатите от тях се анализират на следващия ден, за да се установи дали са възникнали нови проблеми. Ако има такива, те се докладват и отстраняват.

Тъй като в Smart IT основният програмен език е C#, за автоматизацията също е избран именно той. Това прави framework-а лесно използваем от страна на програмистите при репродуциране на проблеми или за да извършват сами тестове за свои нови промени. Основните видове тестове са срещу REST API, UI и бази данни (SQL). Тестването на базата данни се случва чрез Entity Framework, което улеснява значително извличането на данни и ъпдейт, които служат по време на тестването.

Методологията, по която работи екипът, е "Канбан". Това позволява на хората в екипа да не са претоварени, да има прозрачност за работата на колегите и улеснява следенето на прогреса на всяка задача.

Ключът към успеха - работа в екип

За да е наясно с всяко ново бизнес изискване (user story), което по-късно ще бъде автоматизирано, Automation екипът заедно с програмисти и Manual QA-те се включват в срещи, организирани от бизнес анализаторите. По този начин те участват в процеса на разработване на нови функционалности, както и в обсъждането на възможни пропуски в бизнес логиката. На по-късен етап тези пропуски биха могли да доведат до генерирането на проблеми, така че тяхното навременно откриване е от изключително значение.

Всички нови бизнес изисквания биват регистрирани в тракинг системата, която компанията използва. Когато програмистите и manual QA-те приключат работа по тях, се преминава към автоматизация на test cases.

Всички отворени позиции на Smart IT можеш да намериш тук: <https://smarrit.bg/#open-positions>



Кариера в областта на възобновяемите източници на енергия? Защо не?

Имаш желание да участваш в иновативни проекти в областта на възобновяемата енергия, предизвикателни и насочени в различни аспекти - инженерингов, финансов, мениджмънт?

Търсиш възможност за реално развитие на твоите професионални и личностни качества?

Искаш да бъдеш част от най-перспективния сектор в световен мащаб следващото десетилетие и да участваш в енергийната трансформация?

Ние ти предоставяме всички тези възможности.

Създадена през 2007 г., Соларпро Холдинг е водеща компания в областта на възобновяемите енергийни източници в Европа. Ние:

- ✓ изпълняваме цялостни проекти за изграждане на фотоволтаични централи – due diligence, development, engineering, design, procurement, construction и commissioning;
- ✓ извършваме поддръжка на изградени фотоволтаични централи – monitoring, operation & maintenance, SCADA service;
- ✓ изграждаме и поддържаме зарядни станции за електромобили – development, design, construction, SCADA service, maintenance.

Соларпро Холдинг има оперативен капацитет на глобално ниво с портфолио от проекти в Европа, Близкия изток, Северна и Южна Америка. Централата на компанията е базирана в Лондон (Англия) като групата значително присъства в 6 държави от Централна и Източна Европа. Дългосрочната стратегия на ръководството е насочена към търсене и създаване на иновативни технологични решения в сектора на интелигентната енергия.





Иван Додуров
Инженер проектиране на
фотоволтаични централи

“Аз съм част от екипа по проектиране на Solarpro, като настоящата ми роля е инженер по проектиране на фотоволтаици. Денят ми като цяло включва фотоволтаични изчисления, избор на фотоволтаична конфигурация за текущия проект, електрически изчисления за подходящ избор и определяне на размерите и вида на оборудването, създаване на технически чертежи, технически описания и много други документи, които пакета за проектиране включва.

Обикновено използвам редица специализирани софтуерни програми, които предоставят възможност за определяне на най-доброто разположение на фотоволтаичните масиви, оптимална производителност и намаляване на загубите на енергия на проектите, които проектираме.”



Сияна Вутова
Мениджър проекти

“Моята роля е да представлявам компанията на обекта – пред клиента, пред подизпълнителите и пред работниците, да си сътруднича с различните компании по време на изпълнението на проекта, да координирам работата си с всички отдели на Solarpro, когато е необходимо (QHSE, логистика, правен, мениджмънт, човешки ресурси). Трябва да съм сигурна, че проектът се изпълнява в съответствие с графика на строителството и бюджета.

В същото време е много важно да покажете на всички участващи хора, че оценявате техните способности и работата, която изпълняват, а това наистина помага за изграждането на добра работна среда. Постоянното сътрудничество и координация със строителния мениджър е ключът към успешното изпълнение на проекта.”



Адам Шмодич
Главен технически директор

“Аз съм главен технически ръководител и електроинженер на унгарския отдел. Ролята ми е най-вече да намирам решения и да управлявам проблемите на място по време на строителството и дейностите по експлоатация и поддръжка.

Участвам също така в проектирането и реализирането на чертежите, направени от колегите в България, на унгарския пазар, провеждането на технически дискусии с клиенти, оферирането, организирането на строителни и O&M екипи, пускането в експлоатация, електротехническите дейности и много други задачи. Понякога съм в офиса и работя по проекти, а в други дни се занимавам с оперативно-техническа работа или проверявам напредъка и проблемите на строителните обекти.”



Елмира Бандрова
Експерт доставки

“Обикновено прекарвам по-голямата част от времето си по телефона в разговори с доставчици и логистични компании или пред компютъра, като пиша имейли и проучвам продукти и компании. За да отговоря на изискванията на проекта, трябва да се уверя, че всичко, което се доставя, има необходимите сертификати и ще бъде доставено навреме съгласно договора с нашите инвеститори. Когато започваме нов проект, трябва да съдействам на много срещи с избраните доставчици, за да се договорят условията на плащане, сроковете на доставка и т.н.

Понякога ми се налага да вземам много важни решения. Ако дори един артикул от поръчката не стигне навреме до проекта, това означава, че колегите ми на обекта няма да имат достатъчно материали, за да организират работата си на място.”

Ако искаш да бъдеш част от енергийната трансформация, започвай в Solarpro.



Open source opens doors! Join the future of innovation.

Why you should #ChooseOpen with SUSE?

1. We are committed to open source

We contribute, participate, and drive meaningful innovation with various open source communities – innovation that we democratize and make available to the world without barrier to entry.

2. Our culture is vibrant

SUSE's culture is deeply rooted in the ethos of the open source community, valuing collaboration, openness, inclusivity, and having fun along the way.

3. We are passionate about doing good and driving impact

We believe that open source breaks down barriers. It extends across geographies, gender and political affiliation. We are inclusive and want to ensure our team feels always supported.

Scan to see the career opportunities.



What does our team say?



Nelly Voinova
Junior Recruitment
Marketing Specialist

"When I started at SUSE it felt like walking into a big family. Everyone at the company is extremely open and supportive."



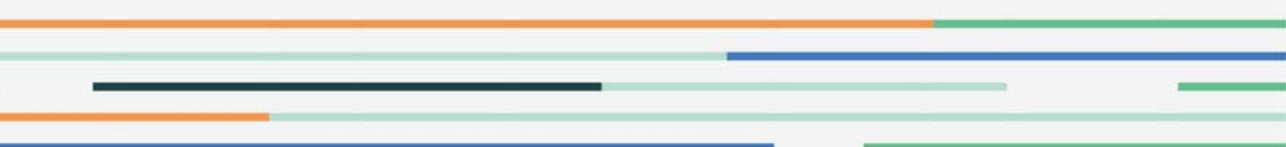
Radoslav Kolev
Test Engineer
Automotive Linux

"At SUSE, I enjoy the friendly atmosphere, the really smart people you can work with and reach out to when you need help and the possibility to contribute to open source projects."



Asya Mladenova
Web Developer

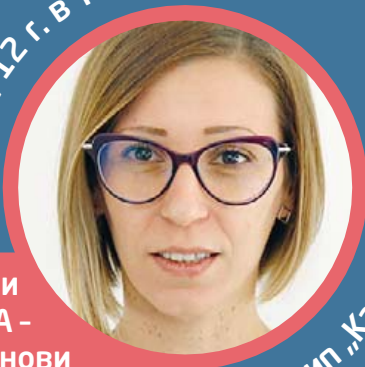
"The reason I enjoy working at SUSE is the inclusive culture where collaboration is at the heart of everything. There are no communication barriers between leaders and co-workers, people are willing to listen to you and your voice is heard."



КАКВО НАЙ-МНОГО ХАРЕСВАТЕ В ТЕВА?

ТЕВА е една от
най-големите генерични
фармацевтични компании
в света с над 1500
служители в България

Елена, 12 г. в Тева



„В работата ми
НЯМА РУТИНА -
това ми носи нови
знания и продължава
да провокира интереса
ми за РАЗВИТИЕ“

екип „Качество“

„Най-много ми
харесва уникалният
ЕКИП, МАЩАБА
на компанията,
разнообразието
в работата и
възможността
за постоянно
надграждане“

Виктор, 1 г. в Тева



екип „Наука, производство и технологии“

„Най-много ми допада
СОЦИАЛНАТА РОЛЯ НА
КОМПАНИЯТА - приносът
към обществото чрез
подобряване на живота на
пациентите.“

Янко, 5 г. в Тева



екип „Имавките
Глобална Верига на Доставките“

„Работата ми
е ВЪЛНУВАЩА
и изпълнена
с много
ПРЕДИЗВИ-
КАТЕЛСТВА“

Ирена, 9 г. в Тева



екип „Качество“

**Ако ТЕВА е
и вашето
МЯСТО**



**ПРОИЗВОДСТВО,
ИЗСЛЕДВАНЕ и
РАЗВИТИЕ**



**ИНФОРМАЦИОННИ
ТЕХНОЛОГИИ**



**БИЗНЕС
АНАЛИЗИ**



**ГЛОБАЛНА ВЕРИГА
НА ДОСТАВКИ
и ДИЗАЙН НА
ОПАКОВКИ**



**МАРКЕТИНГ
и ПРОДАЖБИ**

teva

<http://teva.bg>

ВЯРВАМЕ, ЧЕ ТОПЛИНАТА Е ОСНОВЕН ФАКТОР В ЧОВЕШКИЯ ЖИВОТ.

TESY ФОКУСИРА ДЪЛГОГОДИШЕН ОПИТ,
ИНОВАЦИИ И ПЛАМ, ЗА ДА ПРЕДЛОЖИ
УРЕДИ ЗА ОТОПЛЕНИЕ И ТОПЛА ВОДА.



**ПРОДАЖБИ
В ПОВЕЧЕ
ОТ 55 ДЪРЖАВИ**



**≈ 1000
СЛУЖИТЕЛИ**



4 КОНТИНЕНТА



4 ЗАВОДА



Повече от 25 години TESY е една от най-иновативните и водещи компании в производството на бойлери с индиректно загряване и електрически отоплителни уреди в Европа. TESY развива дейност в над 50 държави, 4 континента и има повече от 950 мотивирани и отдадени служители по света.

Горди сме от факта, че сме бързо развиваща се компания със стремеж да бъде лидер на пазарите не само в Европа, но и в световен мащаб.

Всяка година TESY отваря врати, за да посрещне млади и амбициозни таланти. Целта е да им се предостави възможност за практически опит по избраната специалност, да развият своя потенциал и да намерят своето място в голямото семейство на TESY.

Щастливи и горди сме да представим част от участниците в „Стажантската програма“ и програмата „Старт в кариерата“, които не само успешно я завършиха, но и намериха своята професионална реализация в TESY.



ЮЛИТА ХРИСТОВА

НАЧАЛОТО – студент във „Висше училище по застраховане и финанси“ – гр. София, специалност „Бизнес икономика, предприемачество и иновации“
ДНЕС - Специалист Продуктово развитие в БЮ „Електрически бойлери“



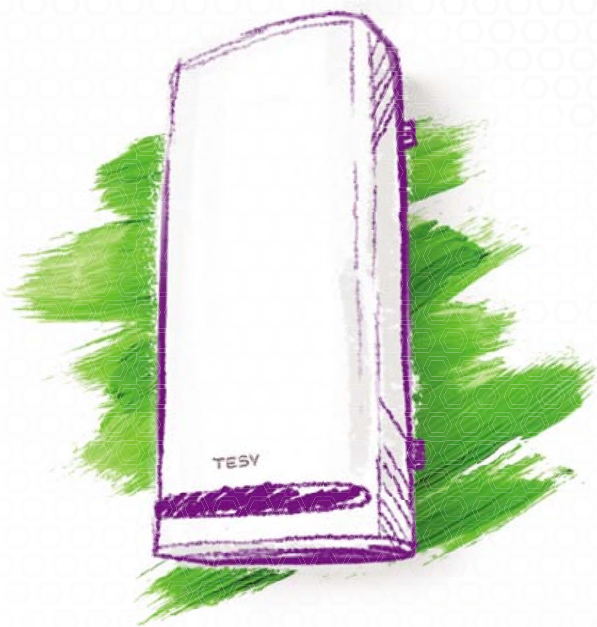
АЙТУН АЛИЕВ

НАЧАЛОТО – студент в РУ „Ангел Кънчев“ в специалност „Електроника“
ДНЕС - Специалист поддръжка в Отдел „Техническа поддръжка“



МАРИЕЛА ПАНАЙТОВА

НАЧАЛОТО – студент в Rotterdam University of Applied Sciences, специалност International Business and Management
ДНЕС - Младши специалист в Отдел „Доставки“



НАСЪРЧАВАМЕ ТАЛАНТА

TESY
It's impressive

tesy.bg

ПРОГРАМА ЗА РАЗВИТИЕ НА МЛАДИ СПЕЦИАЛИСТИ „СТАРТ НА КАРИЕРАТА”

- Възможност за работа в различни отдели и производства в рамките на 2 години
- Личен план за развитие на кариерата, създаден с твоя пряк мениджър
- Стартова заплата, съгласно пазара на труда
- Служебен транспорт за гр. Шумен
- Ментор, който ще подпомага твоето успешно интегриране и развитие
- Възможност за работа в компанията след завършване на програмата

СТАЖАНТСКА ПРОГРАМА

- За студенти в бакалавърски и магистърски програми
- Продължителност от 3 до 6 месеца
- Ментор в практическото обучение
- Ваучери за храна – 80 лв. месечно
- Наставяване (квартира) на студенти, които не са от гр. Шумен
- Служебен транспорт за гр. Шумен
- Възможност за работа в компанията след завършване на програмата

**СТАНИ ЧАСТ ОТ ЕКИПА
И КАНДИДАТСТВАЙ НА E-MAIL: recruitment@tesy.com**

Във Филип Морис България хората са ключът към промяната и всички заедно градим история.

Екип „Култура и човешки ресурси“



PHILIP MORRIS
BULGARIA EOOD



#MAKEHISTORY 
WWW.PMI.COM/CAREERS

Филип Морис България получи авторитетния сертификат **Top Employer** за **шеста поредна година**

Филип Морис Интернешънъл получи поредното голямо отличие. За шеста поредна година компанията е отличена със сертификат за топ работодател, както на глобално ниво, така и в Европа и България.

У нас компанията е сред шестте работодатели в страната, получили авторитетната награда за добри практики в управлението на човешките ресурси. България е сред 44-те страни, в които Филип Морис Интернешънъл получава голямото признание, след независимата оценка на Top Employers Institute.

принципите за многообразие и приобщаване, иновативните начини за ангажирането им, за да се представят по най-добрия възможен начин. Тези усилия бяха признати отново”, сподели Ана Габровска, ръководител отдел „Култура и човешки капитал“ във Филип Морис България.

За да получи наградата, Филип Морис България е доказала пред независими одитори в областта на човешките ресурси отлични резултати в различни направления на човешкия капитал. Top Employer Institute е оценил високо бизнес стратегията на компанията, организацията и промяната, привличането и приобщаването на таланти,



Сертификатът Top Employer за най-добър работодател се връчва след провеждане на строга оценка, на база на практиките на компаниите в няколко области, включително Възнаграждения и придобивки на служителите, условия на труд, обучение и кариерно развитие.

“Горди сме, че за шеста поредна година Филип Морис Интернешънъл е призната за топ работодател - в България, Европа и на глобално ниво. Магията е в постоянство и истинска грижа за служителите ни, фокуса върху тяхното развитие, прилагането на

етиката и почтеността, устойчивостта, лидерството и още няколко ключови фактора.

Филип Морис Интернешънъл е лидер на трансформацията на тютюневата индустрия с цел изграждане на бъдеще без дим и замяна на цигарите с бездимни изделия в полза на пълнолетните пушачи, които в противен случай биха продължили да пушат. Филип Морис Интернешънъл е водеща международна тютюнева компания за производство и продажба на тютюневи изделия, както и на бездимни изделия и свързани с тях електронни устройства и аксесоари.

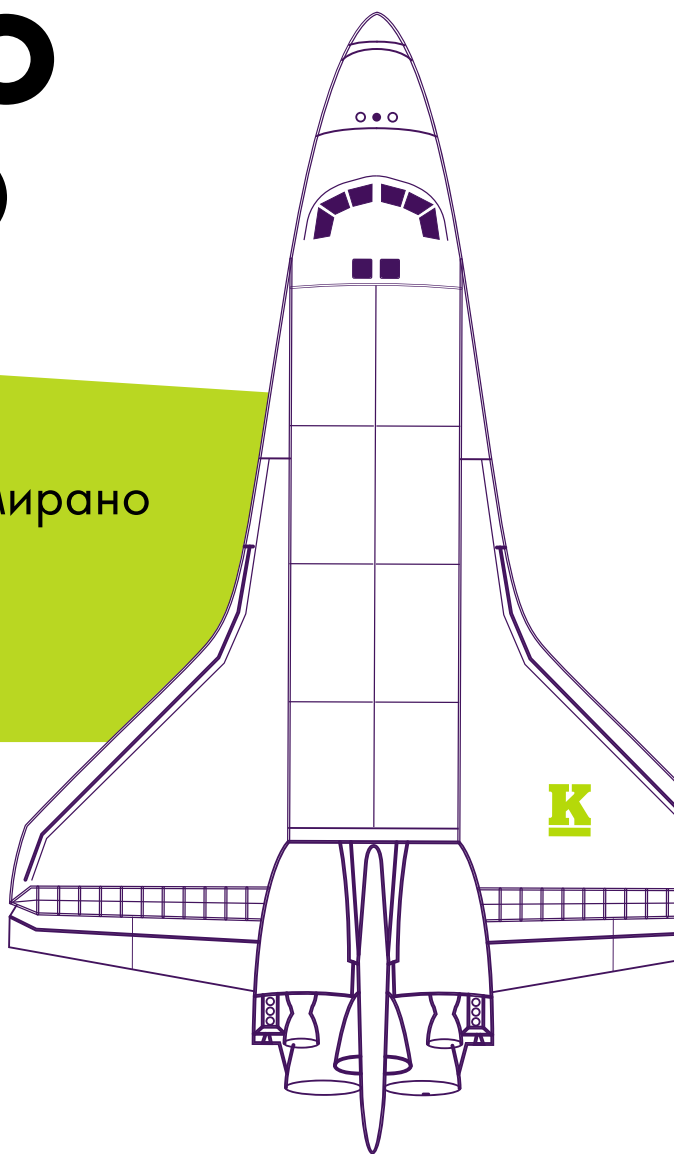
Материалът се публикува с подкрепата на Филип Морис България

КАПИТАЛ
КАРИЕРИ

НАМЕРЕТЕ СВОЕТО МЯСТО

Изберете информирано
къде и какво да
работите.

KARIERI.bg





„Капитал Кариери“ е платформа за устремите към професионално развитие

- > Актуални обяви за работа
- > Профили на работодатели
- > Личен профил с възможност за използване като CV
- > Новини и полезна информация за пазара на труда

Вижте повече на karieri.bg



Като иновативна семейна компания ние знаем, че Вашите идеи са нашето бъдеще. Ето защо насърчаваме Вашите умения и Ви даваме възможност да развиемо себе си и идеите си в колегиялна среда още от самото начало - с много възможности за бъдещето Ви.

За Вашия реален старт към мечтаната работа. За Вашата кариера.

Научете повече за кариерните възможности при нас от нашия сайт.

One Passion. Many Opportunities.

Либхер – Хаусгерете Марица ЕООД



Повече информация на
032/505 414; 032/501 500
или на www.liebherr.bg

LIEBHERR