

МЕНИДЖЪР

цена 7 лв. www.manager.bg

Брой 1 (267) януари – февруари 2021

МАКЕДОНСКИЯТ
ВЪПРОС
И ЕВРОПЕЙСКИЯТ
ОТГОВОР

**ПЛАМЕН РУСЕВ
И СЛЕДВАЩИЯ
СКОК КЪМ БЪДЕЩЕТО**

ОСНОВАТЕЛЯТ НА WEBIT ИЗПРЕВАРВА СЪБИТИЯТА
С НОВИЯ СИ ПРОЕКТ **THEVIRTUAL.SHOW**

МЕРКЕЛ
МИНУС
АНГЕЛА

ГОДИНАТА НА
КИТАЙСКАТА
ВАЛУТА



9 771311 613113



hpshop.cnsys.bg

Грижим се за сигурността на твоя екип в хоумофис среда

Избери бизнес компюри от HP с Intel процесори
от нашите специализирани партньори.



МЕНИДЖЪР

a company of  VM FINANCE GROUP

ДЕЙСТВИТЕЛНИ СОБСТВЕНИЦИ

АЛЕКСАНДРА МИРЧЕВА

ВАСИЛ МИРЧЕВ

АДРЕС: СОФИЯ 1000, УЛ. „СЕРДИКА“ № 13, ЕТ. 3, 4
WEB WWW.MANAGER.BG
E-MAIL PRESS@MANAGER.BG

УПРАВИТЕЛ

ДЕНИЦА ДИМИТРОВА ✉ dadimitrova@manager.bg

ГЛАВЕН РЕДАКТОР

ЕЛИЦА НИКОЛОВА ✉ ednikolova@manager.bg

ОТГОВОРЕН РЕДАКТОР

БОРЯНА ТЕЛБИС ✉ btelbis@manager.bg

РЕДАКТОР СПЕЦИАЛНИ ПРОЕКТИ

ВЕНЦИСЛАВ САВОВ ✉ vsavov@manager.bg

РЕДАКТОР

ПЕТЪР ХЕРАКОВ

АРТ ДИРЕКТОР

РОСЕН ЙОРДАНОВ

ДИРЕКТОР ПРЕДПЕЧАТ И ПРОИЗВОДСТВО

БОРИСЛАВ МИРАЗЧИЙСКИ

ДИЗАЙН И ПРЕДПЕЧАТ

МИЛЕНА ВЪЛЧИНОВА

КОРЕКТОР

СЕНКА СИМЕОНОВА

СПЕЦИАЛИСТ МАРКЕТИНГ И КОМУНИКАЦИИ

МАГДАЛЕНА МАРТЕВА-СИМЕОНОВА

✉ mmsimeonova@manager.bg

МЕНИДЖЪР РЕКЛАМА

КРАСИМИРА АЛЕКСАНДРОВА

✉ kalexandrova@manager.bg

СТАРШИ ЕКСПЕРТ ОНЛАЙН РЕКЛАМА

ДАРИНА КЮЧУКОВА ✉ dkyuchukova@manager.bg

СПЕЦИАЛИСТ ОНЛАЙН РЕКЛАМА

ДИАНА УЗУНОВА ✉ duzunova@manager.bg

СПЕЦИАЛИСТ СЪБИТИЯ

МАРТИН ГЕОРГИЕВ ✉ martingeorgiev@manager.bg

МЕНИДЖЪР ПРОДАЖБИ И АБОНАМЕНТ

МАРИН ГЕНОВ ✉ mgenov@manager.bg

ГЛАВЕН РЕДАКТОР

НА САЙТА „МЕНИДЖЪРНЮЗ“

ИРИНА ВЕЛЕВА ✉ iveleva@manager.bg

ГЛАВЕН РЕДАКТОР НА САЙТА „ОБЕКТИ“

ВЛАДИМИР ТОДОРОВ ✉ vtodorov@obekti.bg

РЕДАКТОР НА САЙТА „НОВИТЕ РОДИТЕЛИ“

ВЕСЕЛИНА МОНЧЕВА ✉ vmoncheva@noviteroditeli.bg

ДИРЕКТОР ФИНАНСИ И АДМИНИСТРАЦИЯ

Деница Коцева

КОРИЦА

Юлиян Донов

Брой 1 (267)
януари – февруари
2021

бел. ред.

Винаги са ми интересни историите от детството на хората, с които се срещам. Не заради измамното чувство на носталгия, което ни кара да си спомняме с умиление онези брутални случки, в които сме политали от гърво, изгаряли сме се, отнасяли сме шамар заради неспазване на вечерен час или се е налагало да вършим тежка работа от малки.

Припомнянето на детството ми помага да изживея миговете, в които човекът срещу мен сам е успявал да се изгърпа от гъното, за да разбере по-ясно как сега е „хванал ей такава риба“. Защото нито „знаковите“ книги, които си прочел, нито хората, от които си учил неотменни истини на всеки остър завой в живота, могат да оспорят факта, че си взел тези завои със собствени сили.

Докато слушах историята на Пламен Русев с колегите си една сутрин в глъб разговор в Zoom, за пореден път се убедих колко са важни самостоятелността, своенравие и изграждането на антиконформизъм в първите седем и способността да ги съхраниш по-нататък.

Защото в свят, в който новите реалности се изבלъскват една друга още по-бързо и едва свикнал с една, вече ти помахва с извинение за неудобството друга, помага не да следваш гладкия път, а умението и издръжливостта да прокараш нов. Това е начинът да правиш по-добри неща.

Приятна работа.

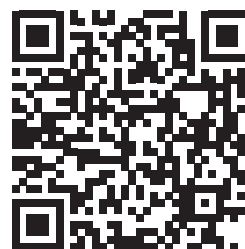
Елица Николова

Печат

АЛИАНС ПРИНТ

пълноцветно обслужване

Абонамент за „Мениджър“ тук:



Издава „МИТ ПРЕС“ ООД,
част от „ВМ ФИНАНС ГРУП“ АД

съдържание

Game On

- 7 ГОВОРИТЕ ЛИ БЪЛГАРСКИ?**
Александър Димитров, който някой ден ще превърне успешния си експеримент в още по-успешен бизнес с кауза
- 9 ДИГИТАЛНА ЙЕРАРХИЯ**
Някои тенденции от оперативното управление
- 12 НОМАДИ В ПЛАНИНАТА**
Матиас от Мюнхен намери нов дом и офис в Банско

Longform

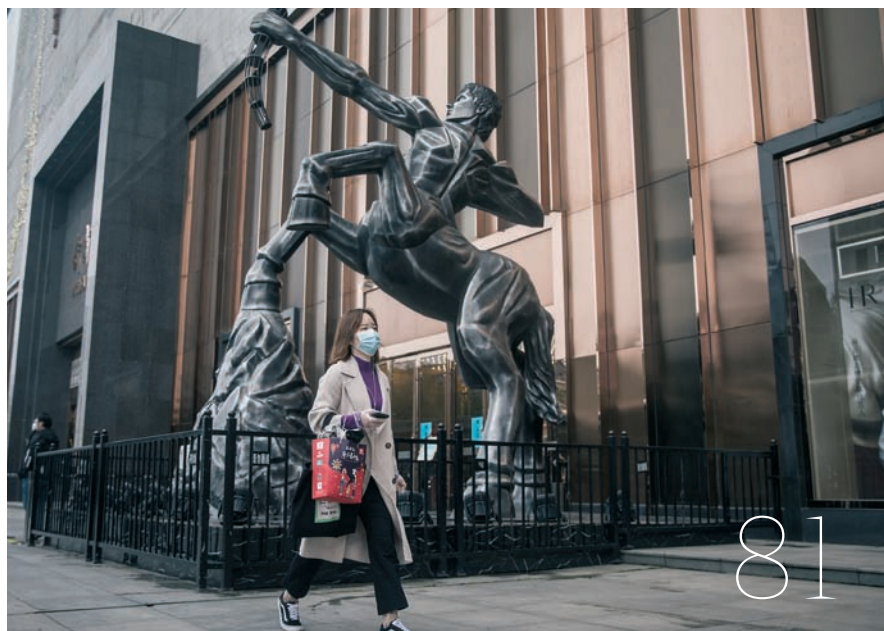
- 16 МОЖЕ ЛИ ОТНОВО ДА СЕ ВЯРВА НА АМЕРИКА?**
Карл Билд за новите отношения САЩ – ЕС
- 19 ГОДИНАТА НА РЕНМИНБИ?**
Скоро китайската валута ще предизвика ли долара
- 22 МЕРКЕЛ БЕЗ АНГЕЛА**
Колко големи са шансовете на Армин Лашет за канцлерския пост в Германия



- 25 МАКЕДОНСКИЯТ ВЪПРОС И ЕВРОПЕЙСКИЯТ ОТГОВОР**
Разрешаването на конфликта между България и Северна Македония е тежка задача с тонове емоционални и исторически пластове отдолу
- 29 ВЗАИМНОТО СРАМУВАНЕ**
Жп връзките между българските и македонските компании изпреварват нивото на външнополитическите отношения между двете държави
- 32 СПАСИТЕЛЯТ В КРЪВТА**
Каталин Карико, човекът зад ваксините срещу коронавируса
- 35 СВОБОДАТА Е РОБСТВО**
За „лукса“ да сме в мрежата плащаме с личните си данни

Leadership

- 38 НОВИТЕ НАЗНАЧЕНИЯ**
Кои са хората с нови ръководни длъжности
- 41 ПОДАРИ МИ ВРЕМЕ ДА ЖИВЕЯ**
Как да въведем допълнителни социални придобивки, с които да мотивирате и задържите хората си
- 44 КАЗУС**
Случаят с колегата, който напусна срещата с аргумента, че му губят времето
- 46 ЯЧЕК ОЛЧАК: ВАЖНОТО Е ПОСТОЯННО ДА ОПИТВАШ ДА СИ ПО-ДОБЪР ОТ ВЧЕРА**
Новият главен изпълнителен директор на „Филип Морис Интернешънъл“ за промените на върха и визията на компанията за изграждане на бъдеще без дим
- 48 КОМУНИКАЦИЯ НА ДЪЛГИ РАЗСТОЯНИЯ**
По-добрите комуникационни уроци, които да приложим през 2021 г.
- 51 ГОВОРИ С ТЯХ**
Как да пазим сплотеността на екипа в онлайн среда
- 53 ЛЮБОВ ПО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЯ**
Традициите и иновациите в образованието си подават ръка



54 БИЗНЕСЪТ СРЕЩА ДОБРОТВОРЧЕСТВОТО
Захарина Вецева, директор корпоративни комуникации и корпоративна социална отговорност в TELUS International

56 ПРОФИЛ: ПЛАМЕН РУСЕВ
От мястото на събитията на бъдещето

Поглед към утре

68 ДИМИТЪР ЦОЦОРКОВ
Зелената икономика създава нови перспективи за развитие пред „Асарел-Медет“

70 МИГЛЕНА УЗУНОВА-ЦЕКОВА
HR лидерът е с висока степен на емоционална интелигентност

72 ПИТЪР БАРОН
Играта се променя. Идва ново поколение банкери

74 ДАНИЕЛА УЗУНОВА
Готови сме да водим революция в храненето с грижа за хората и планетата

76 ИВАН ЧЕРНЕВ
Пазим доверието с лидерска визия, качество и грижа за екипа и обществото

Business

78 МАЛКИТЕ КОМПАНИИ ЗАД БЪРЗИЯ РЪСТ
4 възможности пред икономиката

81 НА ИЗТОЧНИЯ ФРОНТ НЕЩО НОВО
Най-голямото търговско споразумение цели изместване на глобалната икономика към Азия

84 ГУБЯТ ЛИ СТОЙНОСТ СПЕСТЯВАНИЯТА
Нужна ли е специална защита от инфлацията

86 АВТОМОБИЛЪТ ДНЕС НЯМА ДА Е КАТО ТОЗИ УТРЕ
Мини на по-висока предавка

92 НЕПРОМЕНЛИВ УСПЕХ
С колко свършена работа, научени уроци и смислени проекти Telelink Business Services изпрати 2020 г.



102



94 ПРОЧЕТИ МИ ГО НА УХО
Аудиокнигите са един от най-бързо развиващите се сегменти на издателския пазар

Ad&Media

98 THE TIMES THEY ARE A-CHANGIN
Боб Дилън винаги е предизвиквал промени

102 СИЛНИ ЗАЯВКИ ЗА КРИЕЙТИВ, КОИТО ЩЕ СЛЕДИМ ПРЕЗ 2021 Г.
Селектирани брандове от Бисер Костадинов

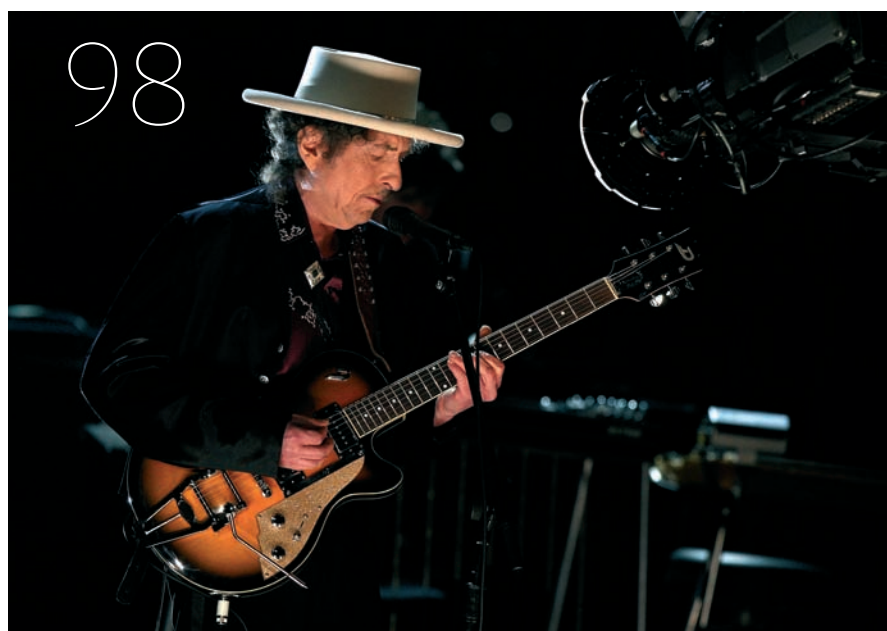
104 И НИ ПРОГОВОРИХА С ЧОВЕШКИ ГЛАС
Робоинфлуенсърите изгряват на хоризонта

106 ДА СКЪСАШ СОЦИАЛНАТА МРЕЖА
Брандовете на футболистите по-големи ли са от отбора

Life

109 ФИТНЕСЪТ НЕ Е МЯСТО, А ЖЕЛЕНИЕ

112 МАРАТОНЪТ НА НАЙ-БАВНОТО ХЛАПЕ
Историята на Бойко Благоев за бягането към цел



авторите

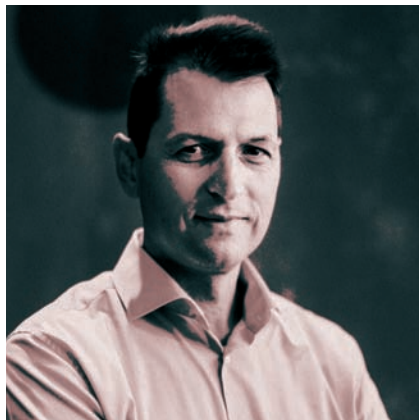
които спазиха сроковете този месец



Най-младият член в екипа на „Мениджър“ **ГАБРИЕЛА БЕЛИЧОВСКА**

от година и половина е редактор в сайта manager.bg, където отговаря и за видеосъдържанието. Междувременно (но не между другото) завършва бакалавърска степен по „Връзки с обществеността“ във ФЖМК към Софийския университет. В този брой Габриела ни запознава с Александър Димитров, който преподава български език на чужденци – стр. 7, с новата вълна инфлуенсъри в социалните мрежи – стр. 104 и с възможностите за спорт въпреки пандемията – стр. 109.

Журналистката с над 20-годишен опит **ДОНИКА РИЗОВА** е носител на редица награди, сред които „Златно перо“ на СБЖ. Започва кариерата си в „Дарик“ радио, а след това е водещ по телевизия България он ер. Доника е застъпник на редица образователни каузи и е сред организаторите на международната конференция „Образование и бизнес“. На стр. 48 Доника ни съветва как да приложим научените в движение уроци, за да изградим по-добри екипни отношения.



В този брой **ГЕОРГИ СТОЕВ** разглежда 4 възможности за българската икономика и пазара на труда през 2021 на стр. 78. Георги е макроикономист и председател на „Тракия Тех“ – тинк-танк и инкубатор за стартиращи компании в Пловдив. През 2004 г. е един от основателите на изследователския център Industry Watch. Бил е част и от екипа на Института за пазарна икономика. Завършил е „Законодателен и макроикономически анализ“ в университета в Луврен, Белгия.

СПЕЦИАЛНО СЪДЪРЖАНИЕ ОТ PROJECT SYNDICATE

В този брой участва и бившият шведски външен министър (2006–2014 г.) и министър-председател (1991–1994 г.) **КАРЛ БИЛД** с текста „Може ли отново да се вярва на Америка“ на стр. 16. Бившият икономически съветник на правителството в Индия **ПРОФ. АРВИНД СУБРАМАНЯ** и **ДЖОШ ФЕЛМАН** – директор на JH Consulting, анализират възможността 2021 г. да се окаже годината на китайския юан – на стр. 19. И още от света: как ще изглежда Германия след Ангела Меркел от **ЙОЗЕФ ЙОФЕ**, член на Института „Хувър“ към Станфордския университет и участник в редакционния съвет на Die Zeit. „Меркел без Ангела“ е на стр. 22.

Още от ученик **МЕТОДИ ШУМАНОВ** е журналист. Работил е за български и чуждестранни медии, включително The Guardian и Sky Sports. През 2018 г. завършва магистратура по „Спортен маркетинг“ в Мадрид и изкарва два месеца стаж в любимия си отбор „Реал“ (Мадрид). В този брой пише за сблъсъка играч-клуб в социалните медии на стр. 106, но интересите му не се изчерпват само с футбола. Методи проследява историята на Каталин Карико, без която нямаше да има РНК ваксини – 32 стр.



С ТЕКСТОВЕ В „МЕНИДЖЪР“ УЧАСТВАТ ОЩЕ:

Антон Андонов | Бисер Костадинов | Бойко Благоев | Бойко Василев | Бранимир Николов | Даниел Ненчев | Зорница Янкова | Катя Димитрова | Мария Георгиева | Николай Нейчев | Светлозар Петров | Светослав Димов | Тодор Радев | Огнян Киряков



Говорите ли български?

„И още как,, могат смело да заявят поне 50 души по целия свят, на които преподава **Александър Димитров, който някой ден ще превърне успешния си експеримент в още по-успешен бизнес с кауза**


✍ Габриела Беличовска 📷 личен архив

Поне веднъж седмично около 50 души от над 20 държави по света казват нещо на български език благодарение на Александър Димитров – студент, екскурзовод и преподавател. В последната роля 23-годишният Александър влиза съвсем скоро и изглежда, че се чувства доста комфортно в нея.

Като всички занимания, които си намират сами хората, и това се появява спонтанно. По време на няколко събития в чужбина, в които участва, докато учи Международни икономически отношения в УНСС, в Александър се заражда идеята да преподава. Всичко става, разбира се, след разговори с негови приятели от различни страни, в които се осмелява да ги запознае с българския език

отвъд „здравейте,, и „довиждане,,. Те приемат поканата му да научат нещо ново без колебание и дори започват да търсят заедно с него още хора, които да се включат в заниманията им по български език и култура.

Така след една верижна глобална реакция Александър се озовава във виртуална стая сред 50-ина души, мнозина от които въобще не познава. „Топи ледовете,, още на първата среща и започва да преподава.

В методите си на работа разчита на видяното от собствените си учители по чужди езици, но намира и свои пътища в преподаването на чужд език и култура, като експериментира. 



Сред задължителните елементи в часовете му са провеждането на диалози между курсистите, както и посещаването на няколко минути за споделяне на интересни факти, свързани с българската култура. „Приятно е да чуеш как хора от Бразилия, Мексико и Перу ти говорят на български. Още по-хубаво е да ти изпращат видеа как се упражняват да пишат азбуката, основни думи и фрази,“, разказва Александър. Курсистите му са разделени на две групи главно заради часовата разлика помежду им. Всеки от тях периодично получава файлове с учебни материали, които

КУРСИСТИТЕ НА АЛЕКСАНДЪР ЧЕТАТ БЪЛГАРСКА ПОЕЗИЯ

Допълнителна увереност Александър добива и заради доброволното участие на курсистите му в проекта „Чужденци четат българска поезия,“ по идея на Богдана Сиракова, главен библиотекар към библиотеката в НЧ „Развитие-1873,“, Пещера. Така Серджио от Перу рецитира „Ой, Коледо,“ на Иван Вазов, Дана от Казахстан чете „Коледари,“, на писателя Стоян Дринов, а Бастиан от Нидерландия отправя коледен поздрав със стихотворението „Дядо Мраз,“ на Асен Разцветников. Лара от Португалия пък много скоро пристига в София, за да учи в български университет за един академичен семестър.

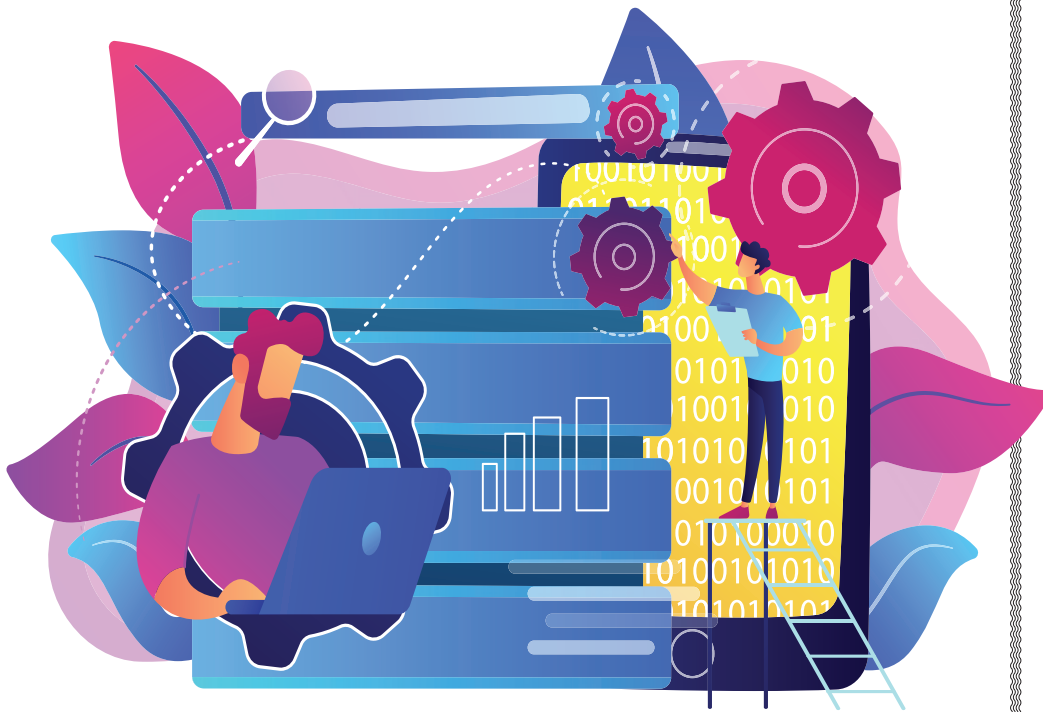
Александър сам създава, за да си помогне в обучението. Освен това има възможност да им преподава на английски, испански, португалски, румънски и френски, които постепенно е научил в различните етапи от образованието си. Така или иначе вероятно много скоро ще успява да го прави и на майчиния си език, тъй като учениците му бележат значителен напредък още в самото начало. Едва след три срещи всяка по около час и половина повечето вече могат да кажат основни факти за себе си на български. Нагласата на преподавателя им е, че е съвсем реалистично в края на курса през януари в часовете му да се чуват все повече свободни разговори на български.

Александър, който междувремето стана и студент на 2020 г. на УНСС, е убеден, че тази дейност, която балансира успоредно с магистратурата по международен бизнес и работата като екскурзовод за Free Sofia Tour, ще прерасне в предприемачество. За сега удовлетворението изглежда напълно достатъчно възнаграждение, защото предстои да преподава безплатно на нова група участници, а действията му са по-скоро призив – добре да познаваме историята и културата си, защото светът има нужда да знае повече за тях. Самият той се е погрижил от Южна Америка до Източна Азия със сигурност вече да има хора, които знаят какво е баница, мартеница и кукер, но и нещо повече – каква е връзката на културата с езика ни. Защото всяко учене на чужд език извън поставянето му в контекста на културните натрупвания на съответната страна е обречено на неуспех. Тук той очевидно няма място. **M**

Дигитална йерархия

Децентрализирано вземане на решения и самоорганизиращи се екипи, ефективно съчетаване на фирмени и лични професионални цели, преход към 4-часова работна седмица и спорни инструменти за следене на производителността. Някои от тенденциите в оперативното управление следват

✍ Огнян Киряков, консултант по бизнес оптимизиране



ЕФЕКТИВНО СЪЧЕТАВАНЕ НА ЦЕЛИ

Изборът на правилен метод за оценка на ефективността на служителите и екипите е по-важен от всякога, тъй като отразява как ръководството се отнася към тях и доколко им се доверява в трудни моменти. Управлението по цели (Management by Objectives) е метод за оценка, при който мениджърите и служителите заедно идентифицират, планират, организират и отчетват целите, върху които да се съсредоточат по време на определен

период. След като си поставят ясни цели, мениджърите и подчинените периодично обсъждат постигнатия напредък при контрола и обсъждат непосредствената възможност за постигане на така поставените цели. Този метод за оценка се използва, за да се съчетаят ефективно общите организационни цели с целите на екипите и в крайна сметка с тези на служителите. В края на периода на преглед служителите се оценяват по техните резултати. Успехът се възнаграждава морално и материално, докато неуспехът отвежда до анализ на проблемите, допълнително обучение или преквалификация.

ЕКИПЪТ – МАЛЪК И САМООРГАНИЗИРАЩ СЕ

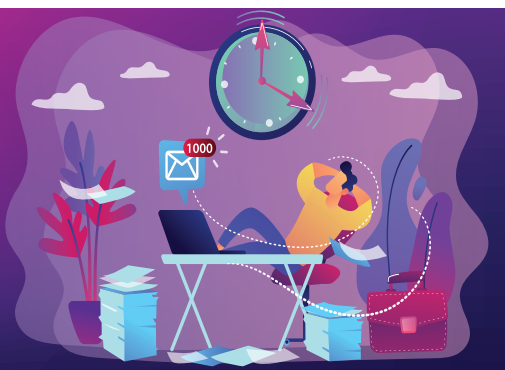
Бюрократичните процеси, изолираните структури и множеството слоеве в йерархията бяха най-добрият начин за управление на организация, когато задачите можеха да бъдат добре описани и разделени на малки компоненти. До 2020 г. рутинната работа беше масова, защото средата беше стабилна и предвидима. За съжаление (или за щастие) тази стабилност я няма вече. В свят, в който бързата промяна може да наруши „обичайния бизнес“ за един ден, организациите трябва да бъдат гъвкави и приспособими, за да бъдат устойчиви. За да постигнат това, все по-голям брой компании оформят малки самоорганизиращи се екипи, които по-лесно се ориентират в нестабилната и непредсказуема среда, в която сега функционира бизнесът. Самоорганизиращият се екип не зависи или не чака мениджър да му възложи работа. Вместо това тези екипи си поставят собствени задачи и управляват свързаните с това отговорности и срокове. Разбира се, в тези екипи има нещо повече от просто намиране и завършване на една работа. Те поемат отговорността да изберат най-ефективния и ефикасен начин за извършване на работата си и постоянно търсят начини за подобряване чрез експерименти. Google, Amazon и Spotify масово използват концепцията за такъв тип екипи като част от гъвкаво (Agile) разработване на софтуер. За да работи този подход, самоорганизиращите се екипи трябва да имат високо чувство за съпричастност и отговорност. За да са успешни, е важно да се подсилат така наречените „меки умения“, като постигане на консенсус, мълчливо съгласие, споделяне на знание и опит, непрекъснато учене и преквалификация, използване на интуиция, гъвкаво приоритизиране на проблемите, устойчивост на работа под напрежение и толерантност към действие в среда, която не е дефинирана ясно.

ДОКЪДЕ МОЖЕ ДА СТИГНЕ СЛЕДЕНЕТО НА ПРОИЗВОДИТЕЛНОСТТА

През есента на 2020 г. Microsoft представи нов инструмент, наречен Productivity Score. Софтуерното приложение показва на работодателите как хората им използват приложенията на Microsoft 365 – Outlook, Teams, SharePoint, OneDrive. Инструментът за наблюдение на виртуалното работно място дава на мениджърите възможност да видят броя часове, които служителите им са прекарвали на срещи в Microsoft Teams през последните няколко седмици. Също така Productivity Score дава възможност да разберете колко дни човек е бил активен в Microsoft Word, Outlook, Excel, PowerPoint, Skype и Teams през последния месец и на какъв тип устройство. Мениджърите дори могат да видят броя

дни, в които конкретен служител е изпратил имейл, съдържащ конкретни думи, или колко пъти е включил камерата си на срещи. Съществуват над 70 параметъра с подробни данни за поведението на работниците, до които ръководството има достъп. Разбира се, фирмите могат да анонимизират потребителски данни или изобщо да се откажат от наблюдаването на индивидуални данни. Такъв начин на следене на производителността звучи спорно заради дълбокото навлизане в личното пространство на служителите. Както винаги, разковничето е в мярката на използваните инструменти. Няма нищо лошо в преглеждането на агрегирани доклади за екипи в контекста на постигнати добри или слаби резултати. Въвличането на изкуствен интелект би дало добра информация на мениджърите кое поведение и какво използване на офисните инструменти води до добри резултати.

4-ДНЕВНАТА РАБОТНА СЕДМИЦА – ОПИТЕ ПРОДЪЛЖАВАТ



Някои промени стават бавно. Други – много по-бързо, защото имат мощна сила зад себе си. Точно такъв, изглежда, ще бъде случаят за работещите в британската Unilever, притежаваща марките Dove, Knorr, Lipton, Persil и др. Изпълнителният директор на компанията Алан Джоуп заяви пред Reuters, че офис служителите на компанията никога няма да се върнат към петте работни дни на бюро. Според Джоуп по време на пандемията във фирмата са разбрали, че могат да се адаптират и да правят големи промени много по-бързо от очакваното. „Не очаквам офис служителите да се върнат по бюрата си поне до април. А и след това. Ние ще използваме хибриден модел – ще има работа в офис, но ще има и работа от дома. И това важи за по-голямата част от нашите 150 хил. служители по цял свят“, заяви Джоуп. „Не очакваме въобще връщане към петте дни в офиса. Това изглежда много старомодно и ненужно. Също както строгата йерархия в компанията. Видяхме, че тя не е чак толкова нужна“, каза още той.

Шотландецът обаче добави, че в офисите на Unilever ще има хора, защото, ако те останат празни, ще настъпи „бавен регрес на социалния капитал“. „Хората имат нужда да се виждат на живо. Те са колеги – трябва да обменят идеи, познания и опит. На живо е далеч по-добре“, обясни Джоуп. Unilever вече експериментира с четиридневна работна седмица в Нова Зеландия. За момента това е най-голямата компания, която експериментира с промяната. Дългите проби ще продължат през цялата календарна 2021 г. и след този период фирмата ще реши дали да продължи с експеримента и на други места по света. В офисите на Unilever в Нова Зеландия работят 81 души. Те продължават да получават заплати като за пет работни дни, но ходят в офиса само четири. „Целта не е да увеличим работното време в тези четири дни. Целта е да променим начина на работа в тях, така че да свършваме повече“, обясни пред „Гардиън“ директорът за страната Ник Бенгс. Unilever няма производствени мощности там, а само екипи за дистрибуция, маркетинг и продажби.

Q&A

СПЕЦИАЛНО ИНТЕРВЮ ОТ НОВА ЗЕЛАНДИЯ

АНДРЮ, КОЙТО НЕ БРОИ ЧАСОВЕТЕ

Новозеландската компания за жилищно планиране Perpetual Guardian е една от първите в света, въвели 4-дневната работна седмица през 2018 г. Тогава компанията има над 200 служители. Основателят ѝ Андрю Барнс декларира, че резултатите са били отлични. „Увеличихме производителността и ефикасността. Няма нито един минус“, казва Барнс, който стои и зад платформата 4dayweek.com, популяризираща тази работна схема.

✍ Катя Димитрова
📁 личен архив

Q Кризата с Covid-19 повиши ли интереса към 4-дневната работна седмица?

A Локдаунът демонстрира, че трябва да преосмислим начина си на работа. Две от най-големите пречки за масовото въвеждане на 4-дневната седмица бяха премахнати: открихме, че можем да вярваме на хората си дори когато работят от къщи, както и че производителността трябва да се измерва с показатели, различни от часовете, прекарани в офиса. Работим по този начин повече от 2 години, а след избухването на пандемията Unilever стартира 4-дневен пробен период на този модел за операциите си в Нова Зеландия. Morrisons, голяма британска верига супермаркети, току-що обяви, че въвежда същата схема на работа. Microsoft в Япония също изпробва модела през 2019 г. и отчете 39,9% подобрение в продуктивността.

Q Какво се случва с доходите на хората при този модел?

A Заплатите не се намаляват. Възприели сме правилото