



*Дарина Стоянова,  
Изпълнителен директор  
на „ПРЕСТИЖ 96“ АД:*

## ЧОВЕКЪТ Е ЛИДЕР – много преди тази позиция да бъде изписана на визитната му картичка...

На какво се дължи „стъкленият покрив“ в кариерното и професионалното развитие на жените – някой го изгражда или ние сами си го поставяме?

- Като начало – представете профила и сферата на дейност на компанията, която ръководите.

- „Престиж“ е един от най-големите производители в хранително-вкусовата промишленост в България и сме пазарен лидер във всяка една от трите пазарни категории, в които оперираме – бисквити, вафли и мини-кейкове.

ПРЕСТИЖ

За компанията работят близо 550 човека. През изминалите 20 години от създаването на компанията до сега винаги твърдо сме отстоявали ценностите на нашата компания и се превърнахме в синоним на най-високо качество и уникален вкус на нашите продукти. Носители сме на много призове, а последната си награда получихме буквално преди няколко седмици – Компания на годината за 2015 година за устойчиво развитие и иновации в нашия сектор.

- Как стигнахте до тази отговорна и престижна позиция – като естествен кариерен и професионален растеж, или по силата на някакви други обстоятелства?

- Връщайки се назад през годините, си давам сметка, че никога не съм си поставяла за цел конкретна длъжност или позиция. Моите цели винаги са били и продължават да са свързани с резултатите на бизнеса, който ръководя и развитието на хората в моя екип. Мисля, че качествата, които са ми помогнали да получа шанса да ръководя хора са били трудолюбие, лоялност, предприемчивост и инициативност – да дам повече, да постигна повече, отколкото се очаква от мен, както и способността ми да се самомотивирам. Човек се превръща в лидер много преди ръководната позиция да бъде изписана на визитната му картичка - по своя воля, чрез своите качества и чрез изборите, които прави в живота. Позицията идва на визитната картичка по-късно.

- У нас все още само 18 процента от ръководните постове се заемат от жени. Как ще коментирате този определен не по европейски звучащ факт?

- Доклад на Европейската коми-

сия от миналата година показва, че процентът на жени-членове на управителните съвети на големите дружества от топ 100 в Европейския съюз за едва 20,2%. Така че, процентът на жени на ръководни позиции в България е нисък, но не толкова на фона на останалите европейски страни, а на фона на високия процент жени, които завършват образованието си с отличие, както и процента жени, които работят и заемат изпълнителски и по-ниски и средни управленски позиции. Какво означава това разминаване – че някъде има „стъклен покрив“? Някой го изгражда или ние жените сами си го поставяме? Как да променим това? Това са някои от въпросите, които си поставяме и по които работим в Съвета на жените в бизнеса в България, в чийто управителен съвет членувам. Съветът на жените в бизнеса в България създаде и успешно развива Лидерска академия и редица други програми и инициативи, които имат за цел да подготвят и да дадат шанс на все повече дами да заемат ръководни позиции. Равнопоставеността на половете в компаниите и на ръководните позиции не е въпрос за феминизъм, а за бизнес логика и интерес - далновидните ръководители на компании си дават ясна сметка за това. Така например, изследвания на Маккинзи посочват, че компании с поне една жена в борда, се търгуват с 26% повече от такива с нито една, а фирми с жени на ръководни позиции повишават стойността си със 17%.

- Все повече анализатори смятат, че това, което за мъжа е просто бизнес – за жената е мисия! Споделете ли тази оценка?

- Не зная по какъв повод е казано, но аз не бих слагала такива етикети. Познавам блестящи хора – изключителни професионалисти в различни

области и вдъхновяващи лидери и за всички тях това, което правят, е мисия. Затова са и толкова вдъхновяващи за околните. Не бива да противопоставяме половете. Напротив, трябва да търсим разнообразието на полове, на възраст, на опит, на характери, на способности, на таланти и т.н. Вярвам, че това разнообразие в една компания й дава разнообразие от идеи, по-добра работна среда, по-висока ангажираност на служителите, прави я по-конкурентна и по-успешна.

- Смята се, че сред факторите, които обуславят успеха на деловите дами, са тяхната удивителна интуиция, емоционалност и интелигентност, както и това, че са по-добри психолози. Приемате ли тази градация и какво още бихте добавили?

- Да, съгласна съм, че това са качества, които са изключително важни за успеха. Те се притежават от добрите лидери, без значение дали са мъже или жени.

- Ще кажете ли нещо специално на ръководените от Вас служители, а и въобще на мъжете?

- Всичко, което имам да казвам на моите колеги, им го казвам лично. Гордея се с моя екип – отбор от Победители, заредени с вяра, амбиция, кураж и оптимизъм! В нашата компания работят 59 % жени, а жените на мениджърска позиция 53%. Освен разнообразие на половете, вярвам, че сме постигнали и прекрасна амалгама от таланти - дългогодишни служители с огромен опит и млади хора с неизчерпаем ентузиазъм и желание да се учат. Заедно ще продължим да успяваме и да се радваме на това, което постигаме!