

[illegible]

"БЕЛА БЪЛГАРИЯ" ПРИЛАГА:

Иновации в управлението на човешките ресурси

Вътрешно издание
на „Белла България“
брой 10, юни 2013 г.

www.bella.bg



INSIDE БЕЛА

Вътрешнофирмено списание
на „Бела България“,
брой 10, юни 2013 г.

01-05 ТЕМА НА БРОЯ

HR иновации

Въвеждаме електронните атестации

Бела Академия за Таланти
Нови теми за обучение

06 НОВИ ПРОДУКТИ

Трапезна серия „Магжарски“

07 НА ФОКУС

Време е за растеж

08-09 НОВИНИ

На изложение в Дубай

Атанас Урджанов бе избран за зам. председател на АМБ
Първи сме в Топ 50 на българските производители на храни

10-12 ЕДИН ДЕН НА..

Авторът на стандартите

13 НОВИ ПРОДУКТИ

14-15 ЗАЕДНО

На пикник с въдица и добро настроение

16-17 СКРИТИ ТАЛАНТИ

Плетачката на колиета

18-19 НАШИЯТ РЕПОРТАЖ

Няколко дни в рая на Корфу

20-21 БИБЛИОТЕКА

Три години „Бела Библиотека“

Нови книги

22-23 ЧЕСТИТО

24 ФРЕШ

Главен редактор:

Милва Караджова

Редактори: **Златислава Медарова,**
Кирил Хаджигинев, Ася Мандаджиева

Със съдействието на: **Надя Чушкова,**
Владислав Лазаров, Иван Стоев,
Деница Петкова, Цветелина Томина,
Гергана Димова, Вилиана Бакалова,
Миглена Матева, Теодора Тодорова,
Жечка Трифонова,
Александър Цончев

РАЗПРОСТРАНЯВА СЕ ДО ВСИЧКИ СЛУЖИТЕЛИ НА КОМПАНИЯТА И ПАРТНЬОРИ

За мнения, коментари, информация -
bellainside@bella.bg

или на тел.: 02/970 37 34

E-MAGAZINE

E-MAGAZINE

E-MAGAZINE



**Милва
Караджова,**
**Ръководител
направление
„Корпоративни
комуникации“**

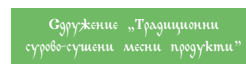
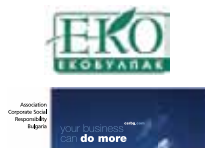
Уважаеми колеги,

Живеем във време на виртуално общуване и мобилни комуникации, електронните иновации са навсякъде около нас, а дигиталните книги и списания станаха част от ежедневието ни. Тази всеобхватна електронизация прави информацията по-достъпна.

Следвайки тези световни тенденции, „издаваме“ в нов формат вътрешнофирменото ни списание „Бела Inside“. Чрез него ще продължаваме да ви информираме за различните дейности и успехи на компанията, със спецификата на работа в отделните дирекции, с профила на успешните мениджъри, с пътя на продуктите от суровината до пазара. Ще продължим да ви забавляваме и да ви даваме трибуна, чрез която да изразявате мнение, да задавате въпроси и да правите оценки.

Разликата е само в носителя на информацията - заменяме хартиения с електронен. Всеки ще получава по своя служебен имейл линк към вътрешния ни сайт <http://portal.bella.bg>, където в секция „Бела Inside“ ще можете да разлистите списанието, да увеличите шрифта, за да прочетете по-лесно текста.

Ще се радваме да споделим с нас мнението си за новия формат. Очакваме също Вашите предложения за нови рубрики, теми и имена на колеги, които според Вас заслужават да бъдат представени на страниците на изданието.



HR ИНОВАЦИИ

„Белла България“ се фокусира върху модерните методи за оценка и развитието на талантите



Служителите са най-ценният ресурс на компанията. За „Белла България“ това е движещият лайтмотив на HR политиката на хранителния холдинг. През изминалите години Дирекция „Човешки ресурси“ работи активно за въвеждането и утвърждаването на световните успешни практики в компанията ни. Днес резултатите от общите усилия на нашите HR

специалисти и колегите от други дирекции са видими и в помощ в работата на всеки от нас.

„БЕЛАА САС“ (системата за електронно атестиране на служителите в „Белла България“) и „Белла Академия за Таланти“ са двата проекта, с които компанията отговаря на очакванията на служителите си за продължаващо професионално и личностно развитие.

БЕЛЛА САС

Въвеждаме електронни атестации

Електронните атестации са важно иновативно решение, продукт на съвместната работа на нашите HR и IT специалисти. Инициативата се заражда преди две години, когато годишните атестации са определени като стратегически инструмент за бизнес развитието ни. Чрез тях служителите разбират своите роли за постигането на бизнес целите на компанията и получават възможност за индивидуалното си развитие. Дирекция „Човешки ресурси“ актуализира компетентностния модел в компанията, специфицира целите за различните видове дейности и нива, в резултат на което разработва и

формулярите за годишните атестации с цел бъдещото им електронно обработване. А IT специалистите ни създават софтуера на БЕЛЛА САС.

Практиката на електронно оценяване съществува в много от големите компании в цял свят. Това, което отличава нашата система, е, че тя е разработена изцяло „по наша мярка“, с вътрешен ресурс и в съответствие с нуждите ни. При това крайният резултат не отстъпва на световните софтуерни образци със специални модули за оценка в системата SAP и HeRMES.

БЕЛЛА САС оптимизира HR процесите като пести време и ресурси.

Много от нашите екипи се състоят от хора, чиито офиси са мобилни или работните им места са на големи разстояния. И, въпреки че първата среща задължително е на живо - все пак сме хора и за всеки от нас общуването лице в лице е важно - следващите стъпки от атестационния процес в общия виртуален офис на БЕЛЛА САС спестяват много от времето ни. Освен това пестим и хартия. Обикновено атестационната карта е четири страници. Ако спазваме досегашните нужди, то тя трябва да се разпечата минимум два пъти. С БЕЛЛА САС това е абсолютно излишно и спестяваме хиляди листа.

Разликите са в посока оптимизация

ИЛИЯН МУШЕВ

е в „Белла България“ от март 2011 г. Започва като Регионален мениджър „Обучение и развитие“. По-късно оглавява едноименното направление. Организира обучения, отговаря за годишните атестации в холдинга, създава и управлява програми за кариерно развитие.



- С какво БЕЛЛА САС ще промени годишните атестации?

- Принципна разлика в механизма няма. Целта е процесът да се оптимизира като се приложат модерни техники за неговото управление. Както и досега, служител и ръководител ще се срещат първо на живо - така те могат да си кажат очи

в очи какво мислят за съвместната си работа. После прекият ръководител ще създаде електронно атестационната карта, ще постави оценките, а служителят ще получи автоматично уведомление по имейл, че има създадена атестация, която може да прегледа. Ако той има коментари, може да ги въведе

и отново по имейл те ще се върнат при прекия му ръководител. Ако няма - дава съгласието си просто с едно кликуване и атестацията автоматично отива в базата данни.

- Какво се случва там?

- Там информацията се обработва - една много важна функционалност, която с въвеждането на БЕЛЛА САС се превръща в детска игра. На базата на данните, получени след приключването на всяка една годишна атестация, правим анализ на резултатите. Изводите са, че през годините се наблюдава повишение на оценките за компетенции, което е много положителна тенденция. Това означава първо, че подборът в компанията е на добро ниво, и второ, че обученията дават много положителен резултат. Именно на базата на обработените данни изготвяме и годишните планове за обучение на служителите.

Белла Академия за Таланти

Първите „Випуски“ се формират на база атестациите за 2011 и 2012 година

След безспорния успех в направленията „Продажби“ и „Професионално развитие“ (Вж. новите обучения на стр. 4), „Белла Академия“ отвори вратите и на най-новото си направление - „Таланти“. Първите два „Випуска“ са определени на база атестациите за 2011 и 2012 г. Програмата за развитие на талантите обхваща двугодишен период като обученията се извършват от външни обучители.

Фокусът на „Белла Академия за Таланти“ е активното търсене на възможности за отговаряне на потребностите за професионално и личностно развитие на всеки от

нас. HR експертите посочват, че до 35-годишна възраст всеки човек може да развива най-активно потенциала си. Затова „Белла Академия за Таланти“ започва дейността си с младите таланти от тази целева група.

Избраните служители преминават през няколко нива на одобрение и се разделят на два потока. Единият включва мениджърите, които управляват хора. Програмата има за цел да ги развива в посока стратегия. Те преминават през три обучения и решават три казуса. Две от обученията са тематично ориентирани според личностната оценка на служителя, а третото е общо за всички в

тази група и е свързано със стратегическото планиране. Вторият поток включва служителите, които не управляват хора, но са се представили отлично и имат потенциал. Обучението им е насочено към развиване на мениджърски умения и лидерство.

Ползи от реализирането на програмата има за всички в компанията. Освен че повишава мотивацията на хората за подобряване на резултатите от индивидуалното им трудово представяне, тя създава и вътрешна група от служители, които са подготвени да заемат по-високи или по-отговорни от настоящите си позиции.

Удобно, бързо, лесно

МИЛЕНА КЮЧУКОВА

е главен разработчик на БЕЛАА САС. Започва работа по проекта като стажант в „Белла България“. В момента заема позицията „Програмист бази данни“ и е част от екипа на отдел „Информационна развойна дейност“ (ИРД).



- Какво мотивира разработката на системата?

- Процесът по атестиране на служителите е протичал трудоемко и е отнемал време, а както знаем, времето е ценно и е добре да се използва рационално. Това поражда идеята да се създаде система за автоматизиране на атестационния

процес, която в същото време да е достъпна и достатъчно удобна за използване от всички служители, подлежащи на годишно оценяване.

- Покрихте ли очакванията на дирекция „Човешки ресурси“?

- Функционалността на САС изцяло удовлетворява поставените към софтуерния продукт изисквания от

тяхна страна. Атестиращите имат възможност да създават електронни атестационни карти за служители, които са под тяхно наблюдение, да поставят оценки на включващите се в типа карта компетенции и поставени цели за реализация. След като изготвят една карта, те имат възможност да я изпратят за съгласуване към служителя, за когото се отнася тя, и накрая за одобрение към своя пряк ръководител.

- Кое е най-важното предимство на системата?

- Преди създаването на САС информацията се е обработвала ръчно, в много от случаите дори на хартиен носител, и след това обобщена се е пренасяла на електронен носител. Сега САС предоставя възможност за обработка и достъп до тези данни като ги съхранява на едно място, което прави атестирането на служителите много бързо и лесно.

Успешните комуникации



СТАРТ НА СТАЖАНТСКАТА ПРОГРАМА



Над 800 бяха кандидатите за летен стаж в „Бела България“ тази година, а 15 от тях получиха шанса да се учат от експертите на компанията. Стажантската програма стартира на 17 юни и ще продължи от два до три месеца за различните позиции. Най-голям интерес бе регистриран към дирекциите „Продажби“, „Маркетинг“ и „Човешки ресурси“. Традиционно желанието за стаж в „Бела България“ е много голямо, като до 30% от стажантите се реализират професионално в компанията.

Една конференция на Apeiron Academy с партньорството на „Бела България“

Успешните комуникации започват отвътре - това бе темата на Петата юбилейна международна конференция за вътрешни комуникации, организирана от Apeiron Academy, на която „Бела България“ бе партньор.

Форумът събра на едно място елита на професията в България с авторитетни международни експерти като Кевин Рък, директор на PR Academy, Ан Пилкингтън, основател на PR Academy и Том Кроуфърд, основател, The Brain Miner.

Участниците се обединиха около идеята, че ролята на вътрешните комуникации става все по-голяма, защото те оказват силно влияние върху организационната култура, повишават ангажираността на служителите, подобряват комфорта и климата в офиса, както и мотивацията за добро представяне.

Представени бяха и добрите практики във вътрешните комуникации на български и международни компании, опериращи на нашия пазар.

НОВИТЕ ТЕМИ ЗА ОБУЧЕНИЕ

Творческо мислене

Целта е да се усвоят умения за дефиниране на понятията творчество и творческо мислене, разбиране на потребността и ефективността на творческото мислене, изграждане на способност за индивидуално творческо мислене и изразяване, и практическото приложение на инструментите на творческото мислене по методиката на Едуард Де Боно.

Обучението включва запознаване с:

- Инструментите на творческото мислене
- Процеса и методиката на „Шест мислещи шапки“
- Ефективни начини за практическо приложение на творческото мислене
- Дизайн на индивидуален „творчески ген“

Обучението се състои от теоретична част, решаване на различни казуси и практически упражнения. Продължителност 8 часа. Подходящо е за служители на нива от IV до VI включително.

Водене на интервю

Целта на това обучение е да се усвоят основни мениджърски умения за цялостно разбиране на процеса и техниките при провеждане на интервю, използване на подходящи въпроси, в зависимост от изследваните компетенции, провеждане на интервю, базирано на компетенции.

Обучението включва запознаване с:

- Видовете интервюта
- Подготовката, провеждането, приключването и последващите стъпки при интервю с кандидат за работа

Обучението се състои от теоретична част, решаване на различни казуси и практически упражнения. Провежда се в групи по три, шест или девет човека. Общата му продължителност е приблизително 4 часа в рамките на един работен ден. Обучението е подходящо за служители, които заемат нива от III до V включително.

Програма „Управление на талантите“

Цел на програмата е да се повишат компетенциите на служителите с най-добро представяне и най-висок потенциал в компанията и да им се осигурят разнообразни възможности за развитие.

Одобрените служители отговарят на следните критерии:

- 1) Оценка на компетенциите от годишна атестация за 2012 г. минимум 3.50.
- 2) Стаж в компанията - минимум 1 година.
- 3) Ненавършени 36 години (по дефиниция „служител с потенциал за развитие“ е такъв служител, който е в сравнително ранен етап от своята професионална кариера и има потенциал да се развива както личностно, така и професионално на експертно и йерархично ниво).
- 4) Мотивация за участие в програмата.
- 5) Мнение на прекия ръководител и на директорите.

Според нивата, които заемат в организационната йерархия, служителите се разделят на два потока:

Поток 1 - Служители от трето, четвърто и пето ниво - с ръководни функции в организационната структура
Поток 2 - Служители от четвърто, пето и шесто ниво - без ръководни функции в организационната структура

Ползи за служителите с идентифициран потенциал:

- 1) Участие в специално разработени обучения, водени от специалисти в съответната област
- 2) Повишаване на знанията и компетенциите
- 3) Разработване на специфични казуси и получаване на експертна обратна връзка с ясни препоръки и предложения за подобрене
- 4) Възможност за максимално оползотворяване на потенциала и развитие в професионален и личностен план

Етапи:

- I - Първоначална селекция на служителите с потенциални възможности да бъдат включени в програмата
- II - Оценка на компетенциите и потенциала за развитие на номинираните служители.
- III - Изпълнение и проследяване на индивидуалните планове за развитие.
- IV - Провеждане на изходящ център за оценка на компетенциите на служители с потенциал за развитие, които завършват програмата.
- V - Оценка на ефективността на програмата

КАРИЕРА В „БЕЛАА“



„Бела България“ е желано място за стаж и работа. Това споделиха студентите от софийските и пловдивските висши учебни заведения, които посетиха щанда на компанията по време на „Национални дни на кариерата“, които се провеждат в НДК, София, и в Конгресния център на Пловдивския паанаир. Интересът към всички области, включени в стажантската програма на хранителния холдинг, е изключително голям. По думите на младите хора „Бела България“



е компания, в която един амбициозен човек с големи планове за своето професионално бъдеще може да постигне мечтаната кариера и да се развие като отличен професионалист.

Трапезна серия „Магжарски“

Пилешки продукти, подходящи за ежедневна консумация и с отлично съотношение между цена и качество



Трапезна кайма

Трапезната кайма „Магжарски“ съдържа 100% птиче месо и е овкусена с апетитни подправки. Продуктът предлага отлично съотношение цена-качество и е достъпен за всяко домакинство. Пилешкото се отличава с по-ниско съдържание на мазнина и е отлична алтернатива за приготвянето на по-леки варианти на традиционните мусака, кюфтета и пълнени чушки.

Пилешката нагеница от трапезната серия на „Магжарски“ бе посрещната много топло от потребителите. Продуктът е добре известен с многобройните си поводи за консумация - запечен или суров, прибавка към ястия и гювечета. Леката структура и ароматните подправки превръщат трапезната нагеница в предпочитан месен продукт.

Трапезна нагеница



Трапезен Варен колбас

Вареният колбас под марката „Магжарски“ предлага достъпна цена за всеки потребител и лека структура. Подходящ е за ежедневна консумация както директно, така и като добавка към постни ястия или сандвичи. Привържениците на пилешките продукти могат да разчитат на дълготрайно съхранение на вкуса и качеството на колбаса, благодарение на полиамидната обвивка на продукта.

Мини шпек „Магжарски“



Шпек с атрактивна цена и икономична разфасовка. Вакуумната опаковка запазва вкусовите качества на класическата, добре позната на потребителите рецепта на шпек „Магжарски“. Достъпната цена и форматът на този продукт позволяват на желаещите да разнообразят поводите за покупка и консумация, без да правят компромис с оригиналната рецепта.

Време е за растеж

„Белла България“ завърши 2012 г. с позитивен резултат в оборот, но гони още по-високи цели



„Време е за растеж“ - това е девизът, който тази година следва „Белла България“ в реализирането на своите цели. В поредица от срещи с търговците ни в страната в началото на годината директорите на дирекции „Продажби“ и „Маркетинг“ представиха резултатите за 2012 г. и амбициозните ни цели за 2013 г.

Изминалата 2012 г. беше много трудна поради икономическата стагнация и ограничените доходи на потребителите, стана ясно от срещите. Въпреки това „Белла България“ успява да завърши годината с позитивен резултат в оборот спрямо предходната, като структурата на традиционната търговия (ТТ) изпълни на 100 % таргета си, което се дължи глав-

но на повишената ефективност на работа и използването на всички вътрешни ресурси. Най-добрият резултат е на регион Изток с ръст от 6% спрямо 2011 г., а трите най-резултатни офиса са В. Търново - с 9% ръст, Пловдив и Варна - с по 7 % ръст.

Петнадесет търговски представители са преизпълнили таргета си над 103 % през 2012 г., за което получиха индивидуален бонус и книгата „Как да станеш суперзвезда в продажбите“ с автограф от главния оперативен директор на компанията Милтос Треантафилу.

Друг успех за 2012 година е, че тринадесет от служителите на „Продажби“ са промотирани и направиха крачка в своето кариерно развитие, което е една от дълго-

срочните цели на компанията. Данните показват, че 78% от служителите в дирекцията работят повече от 1 година в компанията, а 54% повече от 3, което показва, че екипът е един от най-опитните в бранша.

Базирайки се на тези резултати, „Белла България“ си поставя за цел през настоящата година под мотото: „2013 - Време е за растеж“, да постигне ръст не само в оборот, но и в обем. Основната стратегия, на която се базира растежът е увеличаване броя на магазините на директно зареждане в ТТ, фокус върху големите магазини, вдигане на ефективността на промоактивностите, подобряване на мърчангайзинга и инвестиции в развитието на екипа.

На изложение в Дубай

Значими сделки и преговори за още партньорства със сериозни компании от Йордания, Ливан, Египет, Катар, Ирак, ОАЕ и Саудитска Арабия, записа компанията ни в своята експортна история след участието си

в GULFOOD 2013 (Дубай, Обединени Арабски Емирства). Замразените ни баници и хапки с марка BELLA и млечните продукти на мангра „Рилци“, чийто представител сме за външните пазари, са привлекли внимани-

ето и на много други чуждестранни компании, включително от САЩ и Франция.

„Белла България“ отдавна е навлязла в пазарна ниша, която едва сега се очертава като тенденция в арабския свят, а именно - засиленото търсене на дълбоко замразени продукти, които се приготвят лесно вкъщи, става ясно от видяното на изложението. Една от новостите е големият интерес към артикула замразен хляб, какъвто компанията планира да включи в портфолио си.

По време на тазгодишното издание на GULFOOD над 500 потенциални бизнес партньори са проявили интерес към нашите продукти. Новите контакти помагат на компанията да постигне плановете си за сериозно навлизане на пазарите в региона на Близкия и Далечния Изток и двуцифрен ръст на експорта през 2013 г.



За служителите с отлични резултати

Служителите с най-добри резултати през 2012 г. получиха специално поощрение от ръководството на компанията - четиридневна екскурзия през април до остров Корфу. 50-те наши колеги, представили се отлично в работата си, бяха излъчени от директорите на дирекциите, в които работят. Традиционната за компанията ни инициатива е на изпълнителния директор и дирекция „Човешки ресурси“. Репортаж от пътуването четете на 18-19 стр.



Атанас Урджанов бе избран за зам. председател на АМБ

Директор производство на „Белла България“ Атанас Урджанов бе избран за зам. председател на Асоциацията на месопереработвателите в България (АМБ) и представител на организацията в УС на Българската хранителна банка. Преди да бъде избран в ръководството на асоциацията, в периода 2010 - 2013 г. Урджанов бе член на Контролния съвет на АМБ.

Първи в Top 50

Наредихме се на челни позиции в класацията на „Труд“ и „24 часа“ за най-силните компании в ХВП сектора



На първо място сред българските компании и на четвърто в списъка общо на мултинационалните и родните изграти на пазара на храни се подреди „Белла България“ в класацията „Топ 50“ на компаниите в хранителната промишленост, изготвена от вестниците „Труд“ и

„24 часа“. Преди нас са само „Кока коле“, „Крафт фуудс“ и „Каменица“.

Класацията представя водещите компании в отрасъла и подотраслите въз основа на техните финансови показатели. Изданието анализира резултатите, проблемите и перспективите на пазара на храни и суровини за месни, млечни и други продукти.

Какви стимули трябва да предложи държавата пред бизнеса, кои са най-големите предизвикателства и проблеми пред фирмите, произвеждащи храни в България, кои са най-големите трудности за осигуряване на суровинната база? На тези и други въпроси в изданието на „Труд“ и „24 часа“ отговаря изпълнителният директор на „Белла България“ Елза Маркова. Интервюто можете да прочетете на корпоративния ни сайт <http://www.bella.bg/bg/news/media/Top+50.htm>.

ДАРЕНИЕ ЗА ВЕЛИКДЕН



Осем гръцки и български фирми и организации, сред които „Белла България“, дариха в края на април продукти в рамките на кампанията „Помогни и ти, приятелни стани“, организирана от сдружение „Различни, но равни“. Подаръкът бе по повод наближаващия Великден за семействата на деца и младежи с тежки физически и умствени увреждания от общините Пловдив, Родопи, Куклен, Марица и Раковски. Те получиха храни, сладкиши, козунаци, козметика.

ПЕТ ТОНА топли баници чрез Българската хранителна банка дари нашата компания на нуждаещи се хора от столицата през март.

Ново!

Народни пилешки кренвирши



Марка „Народен“ пусна на пазара пилешки кренвирши. Предлагат се във вакуум опаковка от 260 г, имат срок на годност 18 дни и се съхраняват при температура от 0°C до 5°C. Те са лека, ежедневна храна за всеки момент от деня, идеални както за директна консумация, така и за термична обработка или като добавка към различни ястия.

акцент

БЕЛАА



Авторът на стандартите

За голяма компания като нашата ясните и точни писмени правила са много важни, казва Камелия Симеонова

КАМЕЛИЯ СИМЕОНОВА

е експерт „Организационно развитие“ в „Белла България“. Завършила е финансов мениджмънт (магистър) и туризъм (бакалавър), на тридесет години, омъжена.



Случвало ли ви се е да въздъхнете: „Пак тези стандарти!“? Дали писаните правила ни оплитат в мрежите на бюрократията или правят труда ни по-ефективен? Кой по-добре би могъл да отговори на този въпрос от автора на стандартите. Ками обаче възразява, че създаването на един стандарт не е труд само на един човек, а резултат от работа в екип със специалисти от дирекциите, за чийто ресор се отнася документът. Понякога в проекта участват всички дирекции, а усилията си струват, категорична е тя. Защото значението на стандартите за компания с такива мащаби е голямо.

„Работя в „Белла България“ от времето, когато нямаше стандарти. Беше по-различно, в офиса бяхме около 60 служители, но повярвайте ми имало е моменти, в които съм прекарвала на телефона в обяснения кое как и защо се прави с часове - време, което може да се уплътни с нещо по-полезно“, спомня си Камелия. Според нея ясните и точни писмени правила, които във всеки момент подлежат на проверка, са много важни. На колегите,

които се сещат за стандартите само при приближаващ вътрешен одит, тя би искала да каже: азбучна истина е, че

стандартите оптимизират работния процес

Когато сме в контакт със значителен брой служители от различните дирекции, когато задълженията ни се множат, трябва да помним много информация - не само за основните процеси, в които участваме, а и как да си обслужваме било то служебния телефон, служебния автомобил или пък как да си поръчаме канцеларски материали. „Решението е само едно и за частите ръководството е стигнало до него преди доста години - създаването на стандарти, на базата на които всяка дирекция изготвя и поддържа актуален набор от писмени процедури и инструкции за всяка длъжност“, посочва Ками.

Работата си тя определя като много динамична и интересна. „Контактувам с много хора, които ме информират за различни казуси, заедно мислим по тях, издирвам ги дали фигурират в някой стандарт. Ако ги няма, създаваме нови, ако ги има, всеки „си търси правата по тях“.

Понякога се чувствам като арбитър

от заключителните разпоредби на договорите, същият, който се намира, ако страните не могат да разрешат спора си“.

Камелия работи в компанията от 2006 г. Едва завърнала се от тримесечен студентски стаж в Италия, докато подготвя дипломната си работа, решава, че иска да приложи наученото в практиката. Срещата си с „Бела България“ нарича любов от пръв по-



глед, grabва я атмосферата в офиса - хора, забързани и замислени в работата си, но приветливи и усмихнати.

Първото ѝ работно място е сътрудник „Административен отдел“ на петия етаж в Централен офис - Пловдив. След 2-3 месеца е предложена за позицията асистент на изпълнителния директор Елза Маркова. „Приех с голяма радост и така имах щастието да работя като част от един изключително висококвалифициран екип: изпълнителен директор, юрисконсулт и главен счетоводител. Вярвайте, има много какво да се научи от тези хора!“, казва Ками.

През четирите години на тази позиция се научава да работи в доста динамична среда, да взема възможно най-адекватни решения за кратко време, да работи с много и различни хора и да не спира да се усмихва, дори в най-трудните моменти. Казва, че в ежедневната работа в кабинета

на изпълнителния директор не можеш да изпаднеш в рутина - координираш дейности, засягащи всички направления на холдинга - от финансови въпроси до чисто оперативни, производствени, търговски или логистични казуси. Предполага, че това е факторът, който ѝ повлиява да заема длъжността експерт „Организационно развитие“, което се случва през 2010 г.

Като интересна и същевременно трудна позиция определя следващата стъпка в кариерата си Камелия. „Всеки очаква да разбираш от всичко - от финанси, снабдяване, производство, логистика, маркетинг... Интересното е, че позицията беше нова за компанията и така имах възможността да си създам свой начин на работа за постигане на крайната цел - да има ясни и точни правила, по които да се работи в холдинга“, спомня си тя.

Как описва Камелия смисъла на своята дейност? Необходимоста от създаване на стандарти възниква, когато

Авторът...



► 11

след съгласуване се оформят в официален документ. Задачата на експерт „Организационно развитие“ е да координира процеса по изготвяне, ревизиране, съгласуване и валидиране на стандартите в холдинга. За да улесни процеса, Камелия свиква работни групи от специалисти, с които заедно изготвят проекто-текстовете на стандартите, след което тези текстове се представят за оценка от директорите. В зависимост от сложността и обхвата на дейността продължителността на изготвяне на един стандарт може да бъде от една седмица до повече от половин година.

**„Създали сме нещо
като
мини парламент**

В една компания се осъществяват дейности, в изпълнението на които участват служители на две или повече дирекции. Във всяка голяма компания с мащабите на нашата се изготвят ясни и точни писмени правила, които да регламентират задълженията на всички служители, ангажирани в процеса. Правилата се одобряват от ресорните директори на съответните дирекции и

и моята роля е да поддържам бюлетина на държавен вестник“, шегува се Ками.

Качествата, които трябва да притежава човекът, ангажиран с този тип работа, са да умее да общува с различни хора, да бъде малко психолог, да има чувство за хумор и да бъде професионалист в това, което прави. Нестандартното ми-

слене също помага, защото дава възможност на автора да „твори“, не само да „пише“ стандартите.

Информацията, необходима в работата ѝ, Ками черпи от различни източници - стари заповеди, устни нареждания, вече действащи частични инструкции в някои отдели, срещи с колеги за съгласяване на картината. Често търси литература по темата, за да вникна в терминологията. Това, че работи от дълго време в компанията, много ѝ помага, защото доста от нарежданията преди въвеждането на стандартите са минавали през нея. „Харесва ми, когато съм в центъра на събитията, в някое звено, в което виждам реалното изпълнение на даден стандарт. Това материализира моя труд“, споделя тя.

Самата Камелия обича реда на работното място, но не го пренася въкъщи - „там съм по-скоро разпиляна, но нали трябва да има баланс“, смее се тя.

През свободното си време забравя клаузите и алинеите, като играе народни танци, а понякога и йога. Почива си най-добре в родния Веллингтон и сред природата.

Армията на доброволците с първа награда за КСО

Проектът на Българската хранителна банка „Какво да правим с ненужната храна? В търсене на Робин Фууд“ спечели първо място в категорията КСО проект - нестопански сектор, в конкурса PR Приз на Българското дружество за връзки с обществеността.

Десетки млади хора участват в дарителските акции и подпомагат на доброволни начала дейността на организацията. Всеки, който желае да се включи в се-



мейството на доброволците, може да го направи, като се присъедини към Robin Food Army (http://bgfoodbank.org/?page_id=1193).

Една от програмите на доброволческата армия до края на 2013 г. е „Витамина“ за събиране и сортиране на пресни плодове и зеленчуци. Тя се провежда всяка сряда

и петък от седмицата от 10:30 часа на пазарите „Булгарплог - Слатина“ в София. Всеки, който иска да се включи, трябва да потвърди желанието си на телефон 0876406703.

Повече за дарителите и доброволците, приели като свой дълг каузата на Българската хранителна банка, може да се прочете на интернет страницата на БХБ (<http://bgfoodbank.org/>) или във Facebook - (<https://www.facebook.com/bgfoodbank>).

Популярната марка „Сачи“ с ТХК попълнение



За всички любители на традиционния български Вкус „Сачи“ създаде нова серия от Висококачествени колбаси с три Вкуса: Телешки, Хамбургски и Камчия. Направени от подбрано месо, те са подходящи за Всекидневна употреба при приготвяне на различни видове сандвичи, аламинутни, като добавка към постни храни или като основно ястие за обяд или Вечеря. Предлагат се в разфасовка от 300 г, съхраняват се от 0° до 5°C и имат трайност 60 дни.



Лучник с кайма

Уникално предложение от традиционната серия на марката „По рецепти от старата пекарна“. Комбинира познатия традиционен Вкус на северняшката кухня с удобството да имате нещо Вкусно на трапезата си бързо и лесно. Приятната плънката от пържена кайма и лук се харесва от малки и големи лакомници както за основно ястие, така и за похапване.

Шпек „Народен“ Бургас гастро

Най-харесваният тип шпек от българите шпек „Народен“ Бургас е вече и в гастро формат. Предлага балансиран Вкус на свинско месо и букет подправки, с деликатен аромат на чесън. Варено-пушеният колбас прави всеки сандвич апетитен и засищащ. Консумира се като мезе на вечерната трапеза или просто като похапване между храненията.



Произвежда се от подбрано свинско месо в съчетание с майсторска комбинация от уханни подправки. За изтънчения и по-мек Вкус на продукта допринася и уелото му изсушаване. Може да плени с отличния си Вкус и уникален аромат Всеки почитател на истинската българска луканка.

Луканка „Чардака“ е майсторлъшко мезе, подходящо както за специални моменти, така и за Всекидневни поводи. Върви чудесно в комбинация с ароматно Вино и може да достави наслада на всеки любител на качествените сурово-сушени продукти.

На пикник с въдица и добро настроение

По традиция служителите на „Бела България“ отбелязаха празника на компанията край красивия язовир Климент

Хубаво време, много уловена риба, детски смях и вкусна храна съпътстваха пикника, който за поредна година „Бела България“ организира за своите служители и техните семейства.

На 18 май поляните край язовир „Климент“ бяха „окупирани“ от малчуганите, които тичаха на воля и се забавляваха със специално организирани за тях игри

- набягване с чували, пренасяне на яйце в лъжичка, игри с обръч и др. Изключителният спортен дух беше възнаграден с медали и много награди. А всички - и малки, и големи, се насладиха на вкусната скара и топли банички от асортимента на „Бела България“.

Не по-малко интересно беше и при рибарите. Професионалистите от група „А“ успяха да се похвалят



с добър улов. Победител при тях стана Петър Марлоков - шофьор на изпълнителния директор на компанията, който улови 28 kg риба, след него се наредиха Атанас Атанасов (началник цех „Месопереработка“ във „Фермата“) с 19 kg риба и Саму





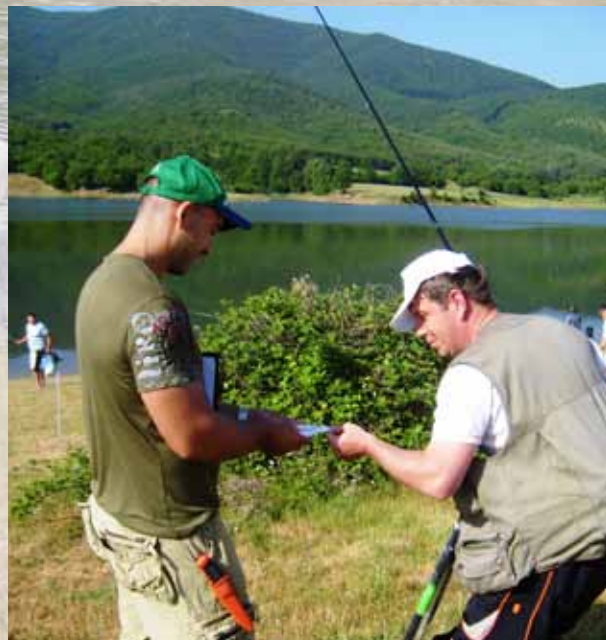
Кьоксал (съпруг на Елван Кьоксал от „Снабдяване“). Наградата за първата уловена риба отиде при Радослав Илиев от дирекция „Финанси“. Призовете в група „А“ бяха връчени от директор „Операции“ Милена Добранова.

Изключително оспорвана беше борбата при рибарите и в група „Б“ - любители и начинаещи. Изпълнителният директор Елза Маркова връчи първата награда на Владимир Вълов, който улови 10 kg риба, последван от Красимир Добранов (съ-

пруг на оперативния счетоводител Елена Добранова) и Ангел Лапарев (главен счетоводител в дирекция „Финанси“). Илия Донев (финансов контролор) пък беше първият сред любителите, който улови риба. Специална награда получи и Мария Матакева - първата жена рибар в нагнпреварата.



Победителите от група „А“



„Плетачката” на колиета

В свят от скъпоценни камъни и мъниста живее Галя от дирекция „Снабдяване” през свободното си време

Бисероплетение или изкуството да нижеш красиви колиета и гривни, да измисляш дизайн на ефектни пръстени и обеци, а след това да ги измайсторяваш. На това поетично хоби се е посветила Галина Пенчева, която работи в компанията от 2004 г., като в момента заема позицията МОЛ БТА към дирекция „Снабдяване”.

Всичко тръгва от женската суета. Братовчедката на Галя, с която са много близки, отдавна се занимавала с това хоби. „Веднъж я помолих

да ми направи от мъниста „ластик” за коса. Гледах с възхищение как реди малките бисерчета и бях толкова запленена, че на другия ден си купих първите мъниста и вечерта си направих и аз”, спомня си тя.

Изработва както отделни аксесоари, така и цели комплекти от обеци, пръстен, гривна и колие. Голямата ѝ любов обаче са колиетата, а най-сериозното и трудно предизвикателство - пръстените.

Фотограф: Георги Иванов, „Ресайз Медиа”

Идеите ѝ се зараждат спонтанно, вдъхновяват я различни неща от околния свят - цветовете на изгрева, формата и принът на определен камък, който сякаш ѝ разкрива своята Вселена и подсказва за какво е предопределен. Често има чувството, че самите камъни я водят.

Създаването на всяко бижу е творчески процес, който отнема различно време. Техническото изпълнение е сложно, процесът е трудоемък, имало е случаи, в които Галя с дни е изработвала сложен модел, но друг път буквално за часове камъните се подреждат и неусетно бижуто е готово.

Да намериш подходящите материали в България е проблем, посветилите се на това хоби се снабдяват основно от чужбина, но и тук успяват понякога да открият нещо наистина красиво и с добро качество. „Като търсене на съкровище е, това също е част от възнението“, казва Галя. Тя работи предимно със скъпоценни и полускъпоценни камъни и минерали. Използва японски и чешки мънестата, които също са с добро качество, но на по-достъпна цена.

„Красива фурнитура (металните елементи в едно бижу) се намира трудно, особено от сребро или позлатено сребро, но и с това се справям“, споделя „плетачката“ на колиета и показва с гордост специалните инструменти, които също са много важни за добрия краен резултат. Те са грижливо подредени на масата в нейната работилница, която всъщност е част от дневната в дома ѝ. „Предимство на създаването на този вид украшения е, че не ми се налага да се затварям в специално помещение, моят работен кът е в дневната и така мога да общувам със семейството си, докато майсторят бижу-



та. Така, докато работя, получавам най-градивната критика, но и голяма подкрепа“, разва се Галя. Във фамилията ѝ има две поколения художници и затова смята, че заниманието ѝ е нейният принос към семейната традиция, свързана с изкуството.

Творенията ѝ са търсени от много дами. Естествените камъни са нещо, което всяка жена би носила с удоволствие по различни поводи и тъй като бижулата, които тя прави са по-скоро официални отколкото ежедневни, е имала поръчки и за сватби, и за абитуриентки, и то не само за титулярите на празника, а и за техните

близки.

За бижулата Галя знае много, както и за модните тенденции в тази област. Украшения се използват от древни времена, разказва тя, открити са гривни, издълбани от бивни на мамут. Бисероплетението се заражда в дървен Египет, а в средните Векове - и в Русия. Най-много Галя се възхищава на руската школа, която е от водещите, но смята, че изключителни модели предлагат също японски и чешки дизайнери.

Ръчно изработеното украшение е начин да покажеш индивидуалността си

Всяка държава има своята специфика. Италия е известна със стъклото „Мурано“, Австрия с камъните „Сваровски“, Русия със скъпоценните камъни и минерали. Именно тези държави диктуват тенденциите в модата на ръчно плетението бижулата.

В комерсиалната ни действителност, където всичко се свежда до машинно и масово производство, ръчно изработеното бижу е добър начин да покажеш индивидуалността си, съветва Галя. Тази година са модерни масивните украшения, а стилното и добре изработено бижу не може да се нарече никога старомодно, категорична е тя.

Русия, Австрия и Италия диктуват модата при плетението бижулата



Няколко дни в рая на Корфу

Пътуването до екзотичния гръцки остров бе награда за отлично представилите се през 2012 г. служители

Море (не едно, а цели три), попътен бурен вятър, който с набезите си разфокусира обективите на камери и фотоапарати, и вмъквайки се в косите, придава на запечатаните образи неочаквана закачливост. Слънце, което срамежливо се подава през облаците. Разноцветни сгради във венециански стил, белязани от времето и влажния климат. Презокеански кораб, акостира на кея, като символ на далечни пътешествия. Така посрещна остров Корфу 50-те служители на „Бела България“ (от Пловдив, София, Варна, Добрич, Велико Търново, Ямбол), изпратени тук като награда за доброто им представяне през изминалата година.



За нашата група опознаването на острова започна от столицата Керкира - от площад „Спианада“, откъдето се виждат всички забележителности на града - старата крепост, свързана с венецианската окупация, дворецът „Св. Михаил и Георги“, изграден с камъни от остров Малта за резиденция на гръцките крале, архитектурният ансамбъл „Листон“, църквата „Св. Спиридон“, където се намират мощите на светеца, който според легендата спасил Корфу от турците, чумата и глада. Оттук се тръгва и по търговските улички на стария град с безброй магазинчета и кафенета. Вижда се и новата крепост, построена през 1576 г. за защита от турските набези.

След дългата разходка по улиците на този до голяма степен италиански като атмосфера град, на следващия ден продължихме своята



обиколката из острова, където навсякъде ни съпътстваха кипариси, маслинови горички, планини и ширнало се докъдето стига погледа море. Дворецът на австрийската императрица Елизабет (Сиси) бе една от забележителностите, които посетихме. Красива, умна и свободомислеща жена, с ненавиждаща я свекърва, отнела ѝ децата, и с починал любим син, Елизабет живяла съвсем сама сред разкоша на този прекрасен замък, който става неразделна част от трагичната съдба на императрицата.

Мишият остров, курортното



селце Сигари, където се намира природният феномен „Каналът на Любовта“, манастирът „Св. Богородица“ и най-красивият и известен курорт на острова - Палеокастрица, където се „целуват“ две морета - Йонийско и Адриатическо. Това са част от най-забележителните кътчета на красивия остров, които имаме щастието да опознаем.

Ще запомним Корфу с неговата романтика и екзотика, с леността и венецианския привкус, с мъховете по фасадите, зеленото, синьото и цветното по сградите, с кумкуата - подобен на малко портокалче цитрусов плод (в куфара), и с многото приятни спомени, които отнесохме със себе си. Заредени с положителни емоции се потопихме отново в служебните си задължения, удовлетворени от наградата за усилията ни през изминалата година.



Три години „Белла Библиотека”

На 24-ти май „Белла Библиотека” отпразнува своя рожден ден. Служителите на компанията вече три години имат на разположение над 300 заглавия във фирмената библиотека.

Основната задача, която си поставихме при изграждането на тази библиотека, е да предоставим лесен достъп за четене на информация, полезна за обучението и развитието на служителите в холдинга.

Основните теми, които вълнуваха читателите и през изминалата година са от областите самоусъвършенстване и мениджмънт. Най-търсени се оказаха книги като „Най-новата книга за

езика на тялото” (С 024) и „Малка зелена книга за постигането на своето” (С 018).

За втора поредна година награда за най-активен читател получи Даниела Найденова от дирекция „Финанси” (на снимката).

Специални удостоверения и подаръци имаше и за всички колеги, които се включиха в инициативата, организирана през месец май, за допълване на библиотечния фонд.

Тази година част от книгите ще бъдат дарени на кампанията „Идея в действие”, която подпомага създаването на нови читалища и библиотеки в малките населени места, оборудвани с дарени книги. Защото, както споделя инициатора ИВА: „И

В днешно време имаме нужда да събудим бужител в себе си! Защо книгите да спят и събират прах по рафтовете, ако някъде има хора, които отчаяно имат нужда от тях, но определено нямат възможност да си закупят”.

Повече информация за благотворителната кампания можете да получите на www.ideainaction.net - Новият дом на старите книги.

Достъпът до библиотеката се осъществява чрез вътрешния портал, в който всички заглавия могат да бъдат разгледани, да се прочете повече информация, да се поръча книгата. Книгите се доставят както досега, чрез вътрешната поща до всеки офис в страната.

Пътят към съвършенството

Или как да постигнем триумф на духа

Как да открием онова място, на което сме истински себе си, и да повярваме в своите възможности? Как да надградим ефективността си и да я надскочим, за да сме конкурентни в ерата на съвършенството? Как да мислим системно, за да усъвършенстваме не само себе си, но и организацията, в която работим? Ако се интересувате от темата, можете да поръчате от нашата библиотека предложените заглавия.

ЕЛЕМЕНТЪТ

Автор: Кен Робинсън

Сигнатура/Номер: С 026

Издателство: „Рой Комюникейшън“



Една вдъхновяваща книга за таланта, страстта и постиженията. Книга, която показва, че животът има по-различен смисъл, ако намериш своя

Елемент. А Елементът е мястото, на което природният ти талант се среща с личните ти страсти. Онова място, на което си истински себе си. Когато хората достигнат до своя Елемент, те се чувстват най-близо до собствена си същност, най-силно вдъхновени и постигат най-доброто, на което са способни.

В книгата „Елементът“ ще прочетете историите на много различни хора: от Пол Маккартни до Мат Грьонинг - съзателят на „Семейство Симпсън“, от Мег Райън до Джилан Лин - хореограф на „Котките“ и „Фантомът от операта“, от писателката Ариана Хъфингтън до световно признания физик Ричард Фейнман и други, сред които бизнес лидери и спортисти.

8-ЯТ НАВИК. ОТ ЕФЕКТИВНОСТ КЪМ СЪВЪРШЕНСТВО

Автор: Стивън Кови

Сигнатура/Номер: С 027

Издателство: „Кибеа“



Да сме ефективни като индивиди и организации, вече не е въпрос на избор - това е цената, за да влезем в играта. Но за да оцеляваме, да сме иновативни,

да напредваме и да сме водещи в тази нова реалност, ще изисква да надградим наг ефективността и да я надскочим. Повикът на новата ера е за съвършенство. За удовлетворение, реализация на целите със страст и значим принос. Всички те са на друга плоскост или в друго измерение. Да черпим от по-висшата нива на човешкия гений и мотивация - това, което бихме могли да наречем глас - изисква ново мислене, нови умения, нови инструменти... нов навик.

Следователно Осмият навик не е просто още един навик. Става дума за разбирането и овладяването на силата на едно трето измерение на Седемте навика, което посреща основното предизвикателство на новата Ера на служителите на знанието.

ПЕТАТА ДИСЦИПЛИНА

Автор: Питър Сензи

Сигнатура/Номер: М 047

Издателство: „Изток - Запад“



„Петата дисциплина“ е книга за убеждения и поведения, които са в основата на съвременното управление на организациите. Това управление е различно от

моделите на управление през 90-те години на XX век.

Основната теза е за учещата се организация, която може да бъде успешна благодарение на така наречената „Пета дисциплина“. Какво е „учеща организация“ и какво означава „пета дисциплина“? Учеща се организация е тази, в която хората непрекъснато откриват как сами да създадат своята реалност и как могат да я променят, когато това се налага. Що се отнася до петата дисциплина, то това е поведението, което има свои закони. Питър Сензи го нарича „системно мислене“. Ако в своята ежедневна работа ръководители и служители се придържат към законите на системното мислене, то това поведение води до постигане на желаните от организацията резултати.



Станислава е слънчицето на ТП Венета Стоянова и Петър Парегов и е родена на 9 декември 2012 г. Желаем на щастливите родители много щастие!



Колегата Нено Ширтев, ръководител направление „Информационни технологии“, стана татко на малката Валерия, която се роди на 29 април 2013 г. в 8.23 часа сутринта. Бебчето се роди едва 2 кг и 760 г, но веднага щедро започна да раздава усмивки като истинска дама.



Бебчето на Диана на фирма „Унибел“ януари 2013 г. Честито!



Сияна е дъщеричка на ТП Катерина Чукалова и Дончо Славов и е родена на 17 юли 2012 г. Нека превърне живота на родителите си в щастлив празник!



Щастлив татко стана Георги Илиев, супервайзор от София. Дъщеричката му Стела се роди на 5 февруари 2013 г. и е второ дете на Георги. Честито!



Бо
та
й



а Михайлова, главен счетоводител
л", се казва Георги и е родено на 18
стити на щастливата майка!



Анна се казва дъщеричката на колегата Иван Стоев,
старши бранд мениджър „Кулинарни продукти“. Тя се
роди на 4 февруари 2013 г. Пожелаваме щастие на
цялото семейство!



Малкият Теодор е роден на 18 март 2013 г. (3,4 кг
и 50 см). Той е голямата радост на мама Румяна
Панкова, джуниър бранд мениджър BELLA. Да ѝ е
жив и здрав!



яна Кирилова, от 9 години търговски представител в компания-
а, роди на 29 януари 2013 г. прекрасната Кристиана. Пожелаваме
малката принцеса да я направи най-щастливата майка на света!



Най-новото попълнение в дирекция „Човешки ресурси“ -
малкият Едуард, се роди на 17 април 2013 г. Пожелава-
ме на мама Линда Катеринска, организатор „Обучения“,
да ѝ е жив и здрав, и много да я радва!

Не се събличат - ягат се



Японски сладкари създадоха ядливи грехи, обувки, шапки и аксесоари за модното шоу Tokyo Sweets Collection, състояло се в японската столица, предаде В. „Дейли мейл“. Най-голямо разнообразие от продукти е имало по главите на манекенките. Над колекциите са работили деветима известни японски сладкари. Шоуто Tokyo Sweets Collection се организира от 2008 г.

300 долара за хамбургер с диамантена клечка за зъби

Най-скъпият хамбургер в света се предлага в нюйоркския ресторант Serendi и струва 295 долара. Le Burger Extravagant

е направен от японско говеждо месо, отлежало в масло от бели трюфели. В него има сирене и яйца от пъдпъдъци. Но не изброените глезотии са причина за цифроманията, а клечката за зъби, покрита с диаманти, сервирана със сандвича.



Ресторант глобява за недоядена храна

Ако имате лошия навик да не си дояждате всичко в чинията - по-добре не ходете в ресторант Хачикийо

в японския град Сапоро. Поръчате ли цуко меши - купа с ориз, отрупана с колкото си поискате хайвер, трябва да внимавате. Защото условието да получите огромна порция за лакомници е да не оставите и едно зрънце ориз в купата си. Ако не сте в състояние да доядете храната си, ще ви се наложи да платите глоба или, по гумите на собственика - да направите дарение. Това е така, защото условията на труд за рибарите са тежки и толкова опасни, че за да добият хайвера, те рискуват живота си.

Фермер прави водка от мляко

Британски фермер произвежда водка на базата на краве мляко, която буквално се разграбва от знаменитости, съобщи ИТАР-ТАСС. Сред големите поклонници на напитката е Даниъл Крейг, изпълнителят на ролята на агент 007 в поредица филми за Джеймс Бонг.

Идеята хрумнала на фермера Джейсън Барбър от графство Дорсет, след като гледал документален телевизионен филм за република Тува в Сибир, където местните хора умеят да правят водка дори от мляко на якове.



Свинското не е враг на сърцето

Специалистите откриха, че една наситена мазнина, наречена стеаринова киселина, дори може да предпазва от сърдечносъдови заболявания. Тя се съдържа основно в телешкото и свинското месо, както и в млякото и неговите производни. За разлика от другите наситени мастни киселини тя няма неблагоприятен ефект

върху нивата на холестерола или другите рискове за сърцето фактори. Даже напротив - може да бъде полезна, като регулира баланса на мазнините в клетките.



Македонска наденица
Ќе утрети за неа!



www.leki.bg
www.facebook.com/LEKI



Класик и Бургас
Два Вкуса - едно име!

