

Я хочу больше узнать о компании HEINEKEN в России. Какая у вас география? Какие бренды входят в портфель компании?

Российское подразделение голландского концерна HEINEKEN N.V. – мирового лидера по производству премиальных сортов пива и сидра, работает на отечественном рынке с февраля 2002 года, когда была приобретена первая пивоварня в Санкт-Петербурге. На сегодняшний день HEINEKEN принадлежит семь пивоварен на территории России.

В портфеле компании более 30 международных, национальных и региональных брендов, в том числе Heineken®, Amstel, Krušovice, Affligem, Gösser, «Три медведя», «Охота», «Окское», «Степан Разин», «Мистер Лис», Strongbow и другие.

Сколько человек работает в HEINEKEN в России?

В российском подразделении компании работает около 2000 человек.

Как проходит собеседование в компанию? Есть ли какие-то особенные тесты?

- Как правило, собеседование проходит в формате беседы, когда мы обсуждаем с кандидатом его достижения, видение себя и ожидания от компании. Главная цель – понять, как компания и соискатель могут помочь друг другу.

Мы проводим тесты в зависимости от грейда. Как правило, это проверка уровня владения английским языком и SHL-тесты. Иногда мы проводим центры оценки, но это всегда обсуждается индивидуально с нанимающим менеджером. В случае подбора на высокие управленческие позиции мы привлекаем внешних консультантов в области оценки топ-менеджмента.

Какие специалисты преобладают в компании?

- Всего в российском подразделении работают около 2000 человек. Это как офисные сотрудники, так и специалисты, занятые в производственном секторе и продажах (супервайзеры, операторы). Больше всего людей работают на производстве – более 1 000 человек в 7 регионах. В нашем офисе в Санкт-Петербурге - порядка 300 человек, из которых около половины работают в центральном офисе Производства и Логистики. Московский офис относительно небольшой – здесь преимущественно представлены отдел маркетинга, HR и финансов, а также сотрудники отдела продаж, которые отвечают за региональных и национальных сетевых клиентов.

Кто чаще приходит на собеседования? Наверное, мужчины?

- Если смотреть в целом по компании, то мужчины, конечно, преобладают, но незначительно. В структуре российского подразделения очень хороший баланс как полу, так и по возрасту. Это позволяет формировать здоровый климат в коллективе, сохранять и передавать профессиональный опыт.

Средний возраст сотрудников – 35 лет. Тот самый период в жизни, когда человек уже многое знает, но все ещё открыт для инноваций и экспериментов, хочет добиться своих целей и реализовать масштабные проекты.

Как проходит обычный рабочий день в компании?

Все зависит от функции, в которой работает сотрудник. Если мы говорим про производственный сектор, то там все достаточно регламентировано. Например, в цехе розлива или варки вся работа построена на выполнении четкого плана, процессы автоматизированы. В продажах есть план на месяц, и сотрудник сам может определить, как лучше выстроить свою работу. Если говорить про московский офис, то типичный рабочий день – это встречи с коллегами из других подразделений и партнерами, разработка и утверждение стратегии и планов.

Для нас очень важно, чтобы у всех сотрудников сохранялся правильный баланс между работой и личной жизнью. Именно поэтому мы предоставляем возможность выбрать удобный график, главное – быть в офисе в промежутке с 10.00 до 17.00. Кроме того, 1 день в неделю можно работать удаленно, но это в большей степени зависит от отдела и вовлечения в производственный процесс.

Во время дачного сезона, с мая по октябрь, у нас вводятся короткие пятницы до 16.30. Мы хотим, чтобы наши коллеги могли не только добиваться хороших результатов на работе, но и проводить время с семьей.

Какой социальный пакет предоставляет компания?

Соцпакет для сотрудников, работающих на производстве и в офисе, в целом одинаковый. В нематериальный пакет входит: ДМС, страхование жизни, компенсация питания, мобильной связи, и больничных (10 дней компенсируются до 100% заработка), а также скидки от организаций-партнеров.

Начиная с определенного грейда, у нас также предусмотрены годовые бонусы за выполнение целей, а у специалистов, занятых на производстве, есть квартальные бонусы за выполнение объема.

Говорят, что у вас очень низкая текучка кадров. Как вы этого добились?

В HEINEKEN действительно очень низкий показатель текучки кадров – около 9%. Мы считаем, что это связано с нашим уникальным конкурентным преимуществом – культурой системной свободы. Мы ищем молодых талантов, но для них белая зарплата, социальный пакет и карьерный рост до менеджерской позиции за два года уже не являются основными решающими факторами. Они хотят чувствовать свою значимость здесь и сейчас, ищут свободу, и мы готовы её предоставить.

Также мотивируют и яркие достижения коллег. Например, финансовый директор российского подразделения начинал работать в компании на позиции ассистента финансового отдела. Наша коллега из трейд-маркетинга получила международное назначение в США. Ежегодно 13-

17 человек начинают строить свои международные карьеры. Также бывают и кросс-функциональные перемещения, в 2018 году, например, было 6 таких случаев.

Возможностей для развития карьеры в компании очень много, все зависит только от сотрудника, его вовлеченности, знания английского языка и готовности к командировкам и переездам. Ведь заводы HEINEKEN работают в семи регионах и переезды отнюдь не редкость.

Проходят ли сотрудники обучение внутри компании? Как часто?

Мы регулярно проводим тренинги для сотрудников во всех представительствах компании и придерживаемся принципа 70-20-10. Это значит, что 70% новых знаний сотрудник получает в процессе работы, 20% - обучение за счет других (коллеги, менторинг, коучинг и пр.), 10% - тренинги и самостоятельное обучение (книги, онлайн-курсы и т.п.). В каждой функции у нас есть тренинг-планы, которые формируются, исходя из стратегии развития функции, необходимых компетенций, и утверждаются директором функции.

Есть ли программы адаптации для новых сотрудников?

- Конечно. Каждый новый сотрудник получает план адаптации, где описываются его цели на неделю и месяц. Иногда новичкам назначают ментора, который помогает им быстрее «влиться» в рабочий процесс и разобраться в специфике компании.

Программа адаптации также включает электронный интерактивный курс, где новый сотрудник узнает о стратегии, миссии и ценностях HEINEKEN, получает информацию о подразделениях компании и даже вникает в тонкости пивоварения.

Как оценивается климат в компании?

Мы регулярно проводим опрос об организационном климате. Три основных индикатора, которые мы измеряем, – это вовлеченность сотрудников и их восприятие условий работы компании, а с 2018 года – индекс равных возможностей. По результатам последнего опроса первые два показателя выросли на 2% и 4% соответственно, а по индексу равных возможностей мы занимаем топ-5 место среди всех стран работы HEINEKEN.

Отношения внутри коллектива, продуктивное взаимодействие между подразделениями – приоритет для всех руководителей. Командный дух мы поддерживаем и с помощью различных корпоративных мероприятий и праздников. Часто наши сотрудники участвуют в спортивных мероприятиях. Например, в беговых марафонах. Те, кто не участвуют в забегах обязательно приходят поддержать коллег. Это еще один повод для общения и установления теплых отношений.