
Содержание

Content

Итоги года. <i>Вступительное слово Владислава Бурды</i>	2	Outcomes for the first half of 2018. <i>Vladislav Burda Foreword</i>
Главные события 2018 года	6	Dream Team 2018: <i>New staff for integration and development</i>
Директор по «спецоперациям»	10	Planning of success. <i>Strategic Initiatives of 2018</i>
Великолепная четверка: <i>Итоги от региональных директоров</i>	14	The Annual Meeting 2017. <i>A summing-up meeting of 2017 was held at RedHead headquarters</i>
Прикоснуться к сказке	38	Run For Fun: <i>third most family-oriented and coolest corporate race</i>
Продавать играючи	44	Angela Poddubna: Care should be Cared for
Like it! Рекорды «Антошки» в Facebook	56	
200 килограмм добра!	62	Svetlana Evstratova: My Family
Достижения Smarty Family	72	Alla Gesal: It's important that they believe in me
Татьяна Ландер: Все получится!	76	Renovated Daniel Kids Boutique opened in Odessa
Юрий Пархомчук: Увеличиваем продажи	90	Welcome aboard!

Содержание

Content

Ангела Поддубная: Внутренняя культура на 100%	2	Outcomes for the first half of 2018. <i>Vladislav Burda Foreword</i>
Продавать по-новому	6	Dream Team 2018: <i>New staff for integration and development</i>
Увидеть и купить	10	Planning of success. <i>Strategic Initiatives of 2018</i>
Национальные эксперты	14	The Annual Meeting 2017. <i>A summing-up meeting of 2017 was held at RedHead headquarters</i>
Новая платформа Smart Head	38	Run For Fun: <i>third most family-oriented and coolest corporate race</i>
Дмитрий Бурда — о департаменте недвижимости	44	Angela Poddubna: Care should be Cared for
Nordic Hamburg — новый партнер	56	Svetlana Evstratova: My Family
Итальянская мода: магазины Monnalisa и Il Gufo	62	Alla Gesal: It's important that they believe in me
Самый насыщенный тур FBN	72	Renovated Daniel Kids Boutique opened in Odessa
Знакомство с мировыми брендами	76	Welcome aboard!
Поздравления менеджмента с Новым годом	90	Family Business Network Ukraine: <i>chronicle of events, 1st half-year</i>

Итоги первого полугодия

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ
СЛОВО ВЛАДИСЛАВА
БУРДЫ



Дорогие коллеги, партнеры,
рад поделиться с Вами
ключевыми событиями
Компании за первое
полугодие 2018 года.

Объединение, Интеграция

Компания взяла курс на интеграцию своих бизнесов и увеличение синергетического эффекта от кооперации. Естественным решением было назначение на должность CEO Антошки Вадима Орлова — одного из опытейших руководителей, успешного интегратора и хранителя традиций Компании. Бизнес-юнит Дистрибуция возглавила Светлана Евстратова, прошедшая успешный карьерный путь в Компании и показавшая

прекрасные лидерские качества. Также в команду Антошки вернулась Алла Гесаль — региональный управляющий Южного региона. Мы рады возвращению Аллы! Перед ней стоят амбициозные задачи. Дмитрий Казимир возглавил категорию Игрушка и в Рознице, и в Дистрибуции. Это новое синергетическое решение, которое уже показало свою эффективность. Это первый опыт за всю историю бизнеса, когда менеджер возглавил одну категорию в двух департаментах.

Outcomes for the first half of 2018

Dear colleagues and partners, I am glad to share with you the key events of the Company for the first half of 2018:

Association, Integration

The Company has taken a course to integrate its businesses and increase synergy from cooperation. The natural solution was the appointment of Vadim Orlov, one of the most experienced managers, as Antoshka's CEO. Mr. Orlov is a successful integrator and custodian of the Company's traditions. The distribution business unit was headed by Svetlana Evstratova, who traversed a successful career path in the Company and showed excellent leadership qualities. Alla Gesal, regional manager of the Southern region returned to Antoshka's team. We are glad to have Alla back! Very ambitious tasks stand before her. Dmitry Kazimir headed the Toy category in both Retail and Distribution. This is a new synergetic solution, which has already proven itself to be effective. This is the first time in the entire history of the Company when the manager headed one category in both departments.

Dream Team 2018

The composition and structure of the Dream Team have been updated. After a short absence from the structure, HRD returned. Angela Poddubna joined the team in this role. Dmitry

EN



Обладатели Высшей награды RedHead FC по итогам 2017 года
The winners of the RedHead FC Highest Award 2017

Dream Team – 2018

Состав и структура Dream Team обновились. После небольшого перерыва в структуру вернулся HRD. В этой роли к команде присоединилась Ангела Поддубная. Дмитрий Бурда сменил на посту руководителя департамента Недвижимости Анну Варбанец.

Итоговое Собрание – 2017

Мы подвели Итоги 2017 года, который стал богат на новых героев Компании. Наши сотрудники получили почти 90 наград в разных категориях за свои заслуги, успехи, профессионализм и командный дух!

Культура Заботы

Новым важным решением было провести стратегическую сессию по переосмыслению наших Ценностей и Миссии. Мы сформировали тот базис, который определяет курс Компании. Важным элементом является возвращение к культуре Забота — как в отношении наших сотруд-



Дмитрий Бурда и Александр Крюк присоединились к топ менеджменту Компании
Dmitri Burda and Alexander Kryuk joined the Company's top management

ников, так и в сотрудничестве с нашими Клиентами.

Наследники в Компании

В этом году наша Компания стала по факту семейным бизнесом. В менеджменте Компании появились мои сыновья — Александр Крюк, занявший должность

главного аудитора Корпорации, и Дмитрий Бурда, руководитель департамента Недвижимости. Рад видеть их в нашей Команде и вдохновлен их желанием продолжать семейное дело!

С наилучшими пожеланиями,
Владислав Бурда,
Основатель и CEO
RedHead Family Corporation

Burda replaced Anna Varbanets as head of the Real Estate Department.

Final Meeting 2017

We summed up the results of 2017, which became abundant with new heroes of the Company. Our employees received almost 90 awards in different categories for their merits, successes, professionalism, and team spirit!

Culture of Caring

A new important decision was to hold a strategic session to rethink our Values and Mission. We have formed the basis that will determine the course of the Company. An important element is the return to the culture of caring, both with regard to our employees and in collaboration with our Clients.

Successors in the Company

This year, our Company became in fact a family business. My sons became an addition to the management team: Alexander Kryuk – who was the chief auditor of the Corporation, and Dmitry Burda – the head of the Real Estate Department. I am glad to see them on our Team and am inspired by their desire to continue the family business!

Regards,
Vladislav Burda,
Founder and CEO
of RedHead Family Corporation

DreamTeam – 2018:

новый состав для интеграции и развития

ИЗМЕНЕНИЯ В КОМАНДЕ ЛИДЕРОВ ОТРАЖАЮТ ТЕ РЕАЛИИ И ВЫЗОВЫ, С КОТОРЫМИ КОРПОРАЦИЯ REDHEAD СТОЛКНУЛАСЬ В 2017–2018 ГОДАХ. В ТОП-МЕНЕДЖМЕНТ ПРИШЛИ ЛЮДИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВЫРОСШИЕ В КОМПАНИИ, ПРОПИТАННЫЕ ЕЁ ЦЕННОСТЯМИ, А ТАКЖЕ НОВЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ, ОБЛАДАЮЩИЕ БОЛЬШИМ ОПЫТОМ ВЫСТРАИВАНИЯ СИСТЕМЫ БИЗНЕСА И ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ВНУТРИ НЕГО.

Владислав Бурда,
Основатель и CEO RedHead
Family Corporation
Vladislav Burda,
Founder and CEO,
RedHead Family Corporation

Вадим Орлов,
CEO «Антошка»
Vadim Orlov,
CEO, Antoshka

Светлана Евстратова,
руководитель департамента
дистрибуции
Svetlana Evstratova,
Head of Distribution Department

Николай Глухов,
финансовый директор
RedHead Family Corporation
Nikolay Glukhov,
Financial Director,
RedHead Family Corporation

Ангела Поддубная,
HR-директор
RedHead Family Corporation
Angela Poddubna,
HR Director
RedHead Family Corporation

Дмитрий Бурда,
руководитель департамента
недвижимости
Dmitry Burda,
Head of Real Estate Department



Анна Варбанец
Anna Varbanets



Дмитрий Бурда
Dmitrii Burda

В связи с новым витком развития своей карьеры, Компанию покинула Анна Варбанец, которая наладила эффективную работу департамента недвижимости по арендной деятельности, девелопменту и обслуживанию объектов. Её место занял Дмитрий Бурда, имеющий знания и навыки работы в сфере Real Estate.

Розничный бизнес корпорации RedHead возглавил Вадим Орлов, один из опытейших руководителей, успешный интегратор и хранитель традиций Компании.

В Dream Team – 2018 в качестве директора бизнес-юнита дистрибуции вошла Светлана Евстратова, которая прошла долгий и успешный путь в Компании; зарекомендовала себя лидером, способным принимать смелые решения.

К команде RedHead присоединилась Ангела Поддубная, специалист с необычным опытом — в маркетинге и HR. В Компании особо рассчитывают на её помощь в воссоздании корпоративной культуры, единой системы ценностей, основанной на взаимном уважении и Доверии.

EN

DreamTeam – 2018:

New staff for integration and development

CHANGES IN THE TEAM OF LEADERS REFLECT THE REALITIES AND CHALLENGES THAT REDHEAD FACED IN 2017–2018. PEOPLE WHO HAVE GROWN PROFESSIONALLY IN THE COMPANY AND WHO ARE SATURATED WITH ITS VALUES BECAME ITS TOP MANAGERS. THE NEW SPECIALISTS WITH INVALUABLE EXPERIENCE IN BUILDING A BUSINESS SYSTEM AND RELATIONSHIPS WITHIN IT BECAME PART OF IT AS WELL.

As a result of a new turn in career development, Anna Varbanets, the leader who perfectly arranged the real estate department's work on renting and servicing the properties, left the Company. Her place was taken by Dmitry Burda, who has knowledge and skills in real estate.

The retail business of RedHead corporation was headed by Vadim Orlov, one of the most experienced executives, a successful integrator and custodian of the Company's traditions.

Svetlana Yevstratova, who traveled down a long and successful path within the Company and established herself as a leader capable of making bold decisions, entered DreamTeam-2018 as the Director of the distribution business unit.

Discovery Team

Также в структуре управления розничным бизнесом была создана рабочая группа, так называемая Discovery Team, в компетенцию которой входит оперативный поиск и открытие новых путей и решений актуальных бизнес-задач.



Николай Глухов,
финансовый директор
RedHead Family Corporation
Nikolay Glukhov,
Financial Director
RedHead Family Corporation

Angela Poddubna, the specialist with an unusual experience – in marketing and HR, joined RedHead team. The Company especially counts on her assistance in the reconstruction of the corporate culture, a unified value system based on mutual respect and trust.

Also, within the management structure of the retail business a working group, the so-called DiscoveryTeam, was created within the corporate management structure; its function includes the operational search and the discovery of new ways and solutions to current business problems.

Nikolay Glukhov,
Financial Director
of RedHead Family Corporation:

— С появлением новых лиц в нашей команде мы ожидаем большее проявление эффекта синергии от наших совместных усилий, так как в последние годы наши бизнесы были больше разъединены, чем объединены. Мы потеряли от этого и в материальном выражении, и в моральном. Что касается финансового департамента, весной к нам присоединился Александр Крюк, прошедший хорошую школу аудита. Он возглавил внутренний аудит и занялся построением общей прозрачной системы финансового контроля и учёта. Это важный шаг не только для финансистов, но и для всей Компании.

– With the arrival of new specialists in our team, we expect a greater manifestation of the synergy effect from our joint efforts, since in recent years our businesses have rather been disconnected than unified. Because of this, we have lost a lot both materially and morally. As for the financial department, Alexander Kryuk, who had remarkable training in audit, joined us this spring. He led the internal audit department and started building a common transparent system of financial control and accounting. This is an important step not only for financiers, but for the whole Company.

Планирование успеха

Стратегические инициативы 2018 года

ПОЖАЛУЙ, В 2018 ГОДУ НАИБОЛЕЕ ПРОБЛЕМНЫМ НАПРАВЛЕНИЕМ БИЗНЕСА ДЛЯ REDHEAD FAMILY CORPORATION СТАЛА РОЗНИЦА. НЕ СЛУЧАЙНО В НАЧАЛЕ ГОДА ЕЁ СЕО БЫЛ НАЗНАЧЕН ВАДИМ ОРЛОВ, ИМЕЮЩИЙ БОЛЬШОЙ ОПЫТ ВЫВОДА БИЗНЕСА ИЗ КРИЗИСА. МЫ ПОПРОСИЛИ ВАДИМА ИГОРЕВИЧА ОЗВУЧИТЬ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПЛАНЫ СЕТИ «АНТОШКА» НА 2018 ГОД.



11 Rules of Vadim Orlov

Кроме того, что нам необходимо построить внутри Компании культуру общения, культуру взаимодействия, культуру всего, что мы делаем, под названием Забота, а также помимо выполнения совокупного финансового плана на год, у розницы есть ряд других важных задач, которые я хочу перечислить.



Мы хотим создать интегративную структуру менеджмента и для «Антошки», и для SmartyFamily, чтобы команды были интегрированы и помогали друг другу как внутри корпорации, так и при её внешних контактах. То есть создать правильную структуру с правильными людьми в ней.



Улучшить показатели категории Fashion и сделать эту категорию стабильно устойчивой.



Развивать «люмеризацию». Эти герои несут в себе свет, тепло и добро. И мы хотим, чтобы они оживали в «Антошках». Наша задача — определить, как они будут жить в наших магазинах.



Вернуть в «Антошке» логистику на свои склады, поскольку практика с внешним логистом оказалась не настолько эффективной, как мы предполагали.



Стать омниканальной структурой, которая продаёт товары в разных каналах продаж, в интернете и офлайн-магазинах, по одинаковой цене.

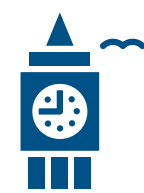


Открывать новые магазины и осуществлять ремоделинг существующих.

PERHAPS, IN 2018, RETAILING WAS THE MOST TROUBLESOME BUSINESS FOR THE REDHEAD FAMILY CORPORATION. NOT BY CHANCE, VADIM ORLOV, WHO HAS BROAD EXPERIENCE IN LEADING COMPANIES OUT OF CRISIS, WAS APPOINTED ITS CEO AT THE BEGINNING OF THE YEAR. WE ASKED VADIM IGOREVICH TO VOICE STRATEGIC PLANS OF THE ANTOSHKA NETWORK FOR 2018.

In addition to the fact that we need to build a culture of communication within the Company, a culture of interaction, a culture of everything we do, which we could call 'Care', and in addition to the implementation of the overall financial plan for the year, retailers have a number of other important tasks that I want to list.

- We want to create an integrative management structure for both Antoshka and SmartyFamily so that the teams are integrated and are able to assist each other, both within the corporation and when maintaining business contacts with other companies. That is, to create the right structure with the right people in it.
- To improve the performance of the Fashion category and make this category permanently stable.



Развивать сотрудничество с британскими магазинами игрушек Hamleys. Исследовать все возможные альтернативы сотрудничества с этим легендарным детским ритейлом. Учиться продавать товары так же здорово, как это делают они.



Улучшить качество обслуживания наших Клиентов. Мы — клиентоориентированная Компания и хотим, чтобы обслуживание осуществлялось в формате Заботы. Мы позиционируем себя как помощника родителей в воспитании здоровых детей. Поэтому стремимся давать качественные консультации по вопросам питания, выбора игрушек, мебели и других товаров.



Мы планируем запустить новую версию веб-сайта магазина «Антошка». С новым интерфейсом, навигацией, что приведёт к более комфортному выбору товара в интернет-магазине.



Мы также хотим создать систему управления взаимоотношения с Клиентами (CRM), которая помогает сохранять историю покупок и интересов Клиента, и затем предлагать в первую очередь те товары, которые скорее всего ему будут интересны.



Увеличить наше лидерство в категории «игрушка». Мы хотим поработать с ассортиментом: сделать его более качественным, широким. Чтобы в наших товарах было больше фана, больше игры. Для разных возрастов.

Также хочу обозначить особые стратегические цели Дистрибуции, над которыми мы работаем вместе с её директором Светланой Евстратовой. Опять же, помимо общих задач с розницей (культура, правильный менеджмент, бюджет, своя логистика, люмеризация), здесь есть и свои особые. Это: поиск новых брендов с высокой маржой; поддержание долгосрочных выгодных отношений с поставщиками и Клиентами; развитие фокусных команд.

Резюмируя:
основная цель для меня — чтобы сеть «Антошка» после нескольких сложных лет окончательно стабилизировалась и начала своё развитие.
Причём, шла по этому пути в синергии с Дистрибуцией.

- To develop "lumerization". These heroes hoard light, warmth, and kindness within themselves. And we want them to come alive in Antoshka stores. Our task is to determine how they will thrive in our stores.
- To return logistics to the warehouse in "Antoshka", since our experience with an external logistician was not as effective as we expected.
- To become an omni-channel structure that sells products in different sales channels – on the Internet and offline stores, at the same price.
- To open new stores and remodel the existing ones.
- To develop cooperation with British toy shop Hamleys. To explore all possibilities of cooperation with this legendary children's retailer. To learn to sell goods as perfectly as they do.
- To improve the quality of service for our Customers. We are a Client-oriented Company and we want the service to be carried out in a caring format. We position ourselves as parents' assistants in the upbringing of healthy children. Therefore, we aspire to give qualitative consultations on questions of food, choice of toys, furniture, and other goods.
- We are planning to launch a new version of the Antoshka store website with a new interface and navigation, which will lead to a more comfortable choice of goods in the online store.

- We also intend to create a Customer relationship management (CRM) system that helps to preserve the purchase history and Customers' interests, and then primarily offer those goods that are likely to be of interest to them.
- To increase our leadership in the "toy" product line, we intend to work with this array and make it better and more varied. We desire our products to be more fun and contain more game potential. For different ages.

I also want to outline the special strategic goals of Distribution, on which we work together with Svetlana Yevstratova, the Director. Again, in addition to common tasks with retailers (culture, good management, budget, logistics, lumerization), there are some specialties. These are: searching for new brands with high margins; maintaining long-term profitable relationships with suppliers and Customers; development of focus teams.

To sum up, I must admit that the main goal for me is to make the network "Antoshka" stabilized after several difficult years and begin its development. Moreover, it must be on this path in synergy with the distribution.

Итоговое Собрание 2017

В штаб-квартире RedHead состоялось подведение итогов 2017 года

14 мая 2018 года в Одессе прошло итоговое собрание корпорации RedHead. Уже по традиции оно стало мощным объединяющим событием, способствующим сближению работников Компании из различных регионов и структурных подразделений.



The Annual Meeting of 2017 was held at RedHead

EN

On May 14, 2018 in Odessa, the final meeting of the RedHead corporation was held. By tradition, it has become a powerful unifying event, which helps bring together the Company's employees from different regions and structural divisions. The meeting brought together people of very different professions, united by the common goal and values. It was on the values that the emphasis was laid in summarizing the results of the past year, outlining plans for the current year, and the very future of the Company. The owner and founder of RedHead and its top management announced the correction of the culturological course of development: the revival of a caring culture as a system-forming principle for achieving the synergy effect in daily work, as well as solving global tasks of the corporation; priority integration with the preservation of many elements of the autonomy of departments and business units, which in practice have proved their expedience.

During the first part of the final meeting, a report film featuring top management of the Company was shown. New important projects, the Care culture, people of RedHead, values of the Company – all these themes were reflected in it. In it, among other things, were announced



На встрече собрались люди очень разных профессий, объединённые одной целью и одними ценностями. Именно на ценностях был сделан акцент в подведении итогов прошедшего года, очертании планов как на текущий год, так и на само будущее Компании. Собственником и основателем RedHead, её топ-менеджментом была анонсирована корректировка культурологического курса развития: возрождение культуры Заботы как системообразующего принципа для достижения эффекта синергии в ходе повседневной работы, а также решения глобальных задач корпорации. Приоритет интеграции с сохранением многих элементов автономности департаментов и бизнес-юнитов, которые на практике доказали свою целесообразность.

Во время первой части итогового собрания был показан отчётный фильм с участием топ-руководства Компании. Новые важные проек-

ты, культура Заботы, люди RedHead, ценности Компании — все эти темы нашли в нём отражение. Кроме того, в фильме были озвучены такие достижения, как: значительное увеличение прибыльности бизнес-юнита Дистрибуции; настоящий прорыв в интернет-торговле, выстраивание омниканальности; реструктуризация кредитной задолженности и сокращение выплат по процентам. Отвлечься от работы, расслабиться и привнести в собрание непринужденную атмосферу помогла презентация занимательного мультфильма про люмеров, новых ярких символов «Антошки». После просмотра весёлой, но символической истории из жизни люмеров, настал ещё более радостный момент: раздача заслуженных наград. Ведущие праздника приступили к награждению Мастеров — наиболее успешных сотрудников Компании. А в ходе второй части свои памятные призы получили лучшие из лучших, чей

вклад в успех RedHead в прошедшем отчётном году был наиболее ощутим. Кроме этого, все желающие задали вопросы новой Dream Team Компании перед которой стоят новые амбициозные цели в 2018 году. Организация этого ежегодного мероприятия и его наполнение получили массу положительных отзывов, которые с уверенностью можно занести в актив обновленной HR-команды.

Можно утверждать, что Итоговое Собрание 2017 запомнилось многим. Прежде всего, своей открытостью. Было всё: воспоминания о грузе пережитого и слёзы Владислава Бурды, импровизации от ведущего Вадима Орлова и смех переполненного зала, официальные награды и неофициальные поздравления. Именно так и должно быть, в каждой большой семье всегда есть место для забот, обсуждения ошибок, но также и радостей, поздравлений с достигнутыми успехами. А их в прошедшем году было немало!

such achievements as: a significant increase in the profitability of the distribution business unit; a real breakthrough in Internet trading, building omnichannel business; restructuring of credit debts and reduction of interest payments. A presentation of a cartoon about lumers – new bright characters of "Antoshka" helped to have a break from work, relax and bring a casual atmosphere to the Meeting. After watching the funny but symbolic story of lumers' life the even more joyful moment started: distribution of the well-deserved awards. First, there was a rewarding of the masters – the most successful employees of the Company. In the second part there were awarded the best of the best, whose contribution to the Company's success in the past reporting year was the most tangible. In addition, all those who wished addressed questions to the new DreamTeam Company, which faces new ambitious goals in 2018. The organization of this annual event and its content received a lot of positive feedback, which can be confidently included on the credit side of the renewed HR team.

It can be argued that the final meeting-2017 will be remembered by many. First of all, because of its frankness. There was everything: memories of the burden of the experience and Vladislav Burda's tears, Vadim Orlov's (the presenter) improvisation and the laughter of the crowded hall, official awards and informal congratulations. That's the way it should be, in every big family there is always room for caring, discussing of mistakes, but also, for joys and congratulations on the successes achieved. And there were a lot of them in the past year!



Светлана Абушаева,
инженер по организации эксплуатации
и ремонта Департамента недвижимости

За существенное сокращение расходов по налогам на землю. За неустрашимость и готовность писать в самые высшие инстанции, включая министра аграрной политики Украины. За наставничество и обучение молодых специалистов. За чувство локтя и надежность во всем!

Svetlana Abushaeva,
Building Maintenance Engineer

For the considerable expenditure cuts in land taxes. For the fearlessness and commitment to keep writing to the highest authorities, including the Minister of Agrarian Policy of Ukraine. For the mentoring and training of young specialists. For the esprit de corps and absolute reliability!



Ольга Грайворонская,
консультант по маркетингу

За отличную консультацию Клиентов и регулярное и системное обучение продавцов! Единственный сотрудник в RedHead Family Corporation, который с успехом использует в работе следующие методики и подходы: арт-терапия, мандала, коллаж, роспись игрушки, лепка из полимерного материала :). Ежедневно на базе магазина «Мега Антошка» Ольга проводит занятия в трех разных школах: Школа Будущих Мам, Школа Состоявшихся Родителей и первая в Украине Школа Бабушек! Самостоятельно ведет страницу в Facebook «Школа мам» от «Антошки», также самостоятельно освоив основы digital-коммуникации. Эта страница в FB уже имеет 15 тыс. подписчиков!

Olga Graivoronskaya,
Marketing Consultant

For the excellent advising of Customers, regular and systematic training of the sellers! The only employee in the RedHead Family Corporation, who successfully uses the following techniques and approaches: art therapy, mandala, collage, painting on toys, modeling from polymer material :). Weekly on the basis of the store "Mega Antoshka" Olga conducts classes in three different schools: School of Future Moms, School of Parents and the first Grandmothers School in Ukraine! She independently leads the Facebook page "School of Moms" from Antoshka, also independently mastering the basics of digital communication. This page in FB already has 15 thousand subscribers!



Максим Калинковский,
руководитель группы
торговых представителей

За способность мотивировать сотрудников своего отдела на выполнение самых сложных задач и обеспечить рост объема продаж на 21%. За формирование команды, которая успешно развивает высоко-маржинальные бренды собственного импорта. За самостоятельную организацию и подготовку предложения для участия в непрофильных для Компании тендерах (бакалейные товары, бытовая химия).

Maxim Kalinkovsky,
Head of Sales Representatives Group

For the ability to motivate employees of his Department to perform the most challenging tasks and ensure a 21 per cent sales growth. For the formation of the team that is successfully developing high-margin brands of its own imports. For the independent organization and preparation of proposals for the Company's participation in non-specialized tenders (groceries, household cleaning products).



Мария Яновская,
специалист отдела по управлению ассорти-
ментом «Детское питание и гигиена»

За создание очень эффективных планограмм магазинов в своей категории по сети. За отличные сезонные рекомендации для продавцов. За очень веселые истории-обучалки для поднятия продаж и командного духа.

Maria Yanovskaya,
Expert of the Department
of "Baby nutrition and hygiene"
Assortment Management

For the creation of extremely effective store planograms in the Department's category on the network. For the excellent seasonal advice to the retail sales associates. For the terribly funny stories-tutorials intended to raise sales and team spirit.



Юрий Пархомчук,
руководитель отдела продаж
южного региона

За настойчивость, упорство и амбиции в достижении стабильно высоких результатов и целей Компании. За аутентичность, веру в Компанию и создание амбициозного коллектива. За развитие выгодных экспортных продаж. За успешный прирост в ТМ «Равлик Боб» в Южном регионе. За весомый вклад в большую цель.

Yuri Parkhomchuk,
Head of Sales Department,
Southern Region

For the persistence, perseverance and ambition in achieving consistently high results and goals of the Company. For the authenticity, faith in the Company, and the creation of an ambitious team. For the development of profitable export sales. For the successful growth in TM "Bob Snail" in the Southern region. For the significant contribution to a major goal.



Ольга Старущенко,
руководитель сектора продаж
в сфере розничной торговли

За профессионализм и самоотверженность. За лидерские качества. За настойчивость и упорство в достижении целей. За веру в Компанию и преданность своему делу. За создание крепкой и профессиональной команды продаж. За разработку и реализацию проекта «Фокусная команда продаж собственных брендов Компании». За перевыполнение показателей по отгрузкам на 28,6%. За восстановление и развитие Киевского Retail. За развитие интернет-канала и увеличение его клиентской базы. За поиск альтернативных каналов сбыта. За лояльность, преданность и веру в каждого сотрудника и цели Компании.

Olga Starushchenko,
Head of Retail Sales

For professionalism and dedication. For the qualities of a leader. For the persistence and perseverance in achieving goals. For faith in the Company and commitment. For the creation of a strong professional sales team. For the development and implementation of the project "Focus team sales of the Company's own brands". For the 28.6 per cent ahead-of-schedule shipment completion. For the restoration and development of Kiev Retail. For the development of the Internet channel and increase of its Customer base. For the constant search of alternative sales channels. For the loyalty, commitment, and faith in every employee and the Company's goals.



Анна Соловьева,
специалист группы по управлению
ассортиментом «Питание»

Награда за проект «Органическое питание», который показал рост этой категории в 4 раза. За создание успешного проекта «Оптовые продажи». За самый высокий рост по марже (за финансовый год) — 27%. За интенсивное развитие категории во всех группах товаров. За смелость в принятии ответственных решений. За глубокое знание своей категории. За трудолюбие и целеустремленность. За огонь в глазах.

Soloveva Anna,
Head of the "Nutrition"
product line

The award "For the project "Organic Nutrition" that showed a fourfold growth of this category. For the creation of a successful project "Wholesale sales". For the highest margin growth (for the fiscal year) — 27 per cent. For the intensive development of the category in all product groups. For the courage to make responsible decisions. For deep knowledge of the category. For diligence and commitment. For the ardent zeal for her work.



Алёна Малая,
руководитель группы менеджеров
по развитию брендов категории «Гигиена»

За волю к победе и умение не сдаваться даже когда тяжело. За выполнение всех планов: по оборачиваемости на 108%, по марже на 103%, по обороту на 104%. За выполнение планов всех поставщиков. За формирование сильного коллектива, который вывел свою категорию на новый качественный уровень и помог оздоровить весь бизнес Дистрибуции! За самый большой вклад в уровень эмоциональной поддержки всего бизнеса Дистрибуции.

Alena Malaya,
Head of the group of managers for
the development of "Hygiene" brands

For the will to win and the ability not to give up even when suffering hardships. For the fulfillment of all plans: a 108 per cent goods turnover, a 103 per cent margin, a 104 per cent turnover. For the fulfillment of all suppliers' plans. For the formation of a strong team that has brought its category to a new quality level and helped improve the entire distribution! For the biggest contribution to the emotional support for the whole distribution business.



Ярослав Гордейчук,
финансовый директор

За вывод отчётности на новый качественный уровень, позволяющий принимать важнейшие управленческие решения руководителям всех уровней. За введение культуры внутренних финдней. За лидерство и энергию, не знающую границ. За повышение эффективности бизнеса. За огромный вклад в выполнение всех целей Дистрибуции в 2017 году.

Yaroslav Gordeychuk,
Financial Director

For the new qualitative level of accounting, allowing the managers of all levels to make the most important management decisions. For the introduction of the culture of internal financial days. For the leadership and infinite energy. For the improvement in business efficiency. For the huge contribution to the implementation of all distribution goals in 2017.



Михаил Савелич,
руководитель e-commerce,
директор по маркетингу розничного бизнеса

За первое место в Retail Awards как «Лучшая сеть по продаже детских товаров». 220% прироста продаж интернет-магазина! За быстрый, часто самый быстрый в стране прирост подписчиков в Facebook. За позиции нашего сайта в топ-10 самых посещаемых сайтов страны.

Mikhail Savelich,
Marketing Director,
Head of e-commerce

For heading the list in the Retail Awards as "The best network in children's products sales". There is a 220 per cent increase in online store sales! For the fast, and very often the fastest in country, growth of subscribers in Facebook. For the position of our site among the top 10 most visited sites of the country.



Ирина Семенова,
руководитель отдела по управлению ассорти-
ментом «Гигиена, мебель, питание»

За самую большую смелость, проявленную в точке пересечения ценностей. За полное соответствие нашей культуре Забота и вклад в сохранение ее ценностей без страха каких-либо авторитетов. За выполнение плановых результатов при любых обстоятельствах. За самый высокий рост продаж относительно прошлого года среди категорий. За умение влиять на самые сложные стратеги-ческие вопросы из любой точки. За яркий пример того, как нужно относиться к делу и любить свою работу.

Irina Semenova,
Head of "Hygiene, Furniture, Nutrition"
product line department

For the greatest courage shown while she was facing opposing values. For full compliance with our culture, Care, and contribution to the preservation of its values without fear of any authority. For the implementation of planned results under any circumstances. For the high-est growth in sales among categories as com-pared to the previous year. For the ability to influence the most complex strategic issues from anywhere. For the vivid example of profes-sionalism and how to love your work.



Михаил Копытин,
начальник службы
корпоративной безопасности

За раскрытие преступления против Татьяны Лисицыной. За то, что было сделано невозможное, в условиях полной неопределенности и абсолютной непригодности нашей правоохранительной системы к расследованию подобных дел. За то, что другие сотрудники Компании могут чувствовать себя уверенно и под защитой!

Mikhail Kopytin,
Head of Corporate Security

For the clearance of the crime against Tatyana Lisitsyna. For having done the impossible, in the conditions of complete uncertainty and absolute inability of our law enforcement to investigate such cases. For the fact that other employees of the Company can feel confident and protected!

Лауреаты премии «Мастер-2017»



Мастер аутентичности

- Жанна Беляева,**
экономист, г. Львов

Светлана Евстратова,
руководитель отдела продаж,
дистрибуция, г. Одесса

Вадим Замараев,
инженер по оборудованию,
г. Одесса

Инна Зинченко,
финансовый менеджер,
г. Одесса

Александр Ковалёв,
руководитель отдела продаж,
г. Городок

Елена Ковалко,
HR-менеджер,
г. Львов
- Ксения Костюк,**
специалист по работе с ключе-
выми Клиентами, г. Киев

Наталья Кравченко,
менеджер товарной
категории, г. Одесса

Елена Кужильная,
специалист по работе
с Клиентами, г. Одесса

Татьяна Кунах,
региональный визуальный
мерчендайзер, г. Днепр

Ирина Лях,
менеджер по развитию
брендов, г. Одесса

Ольга Москалева,
директ-маркетолог, г. Одесса

- Роман Мужанов,**
старший менеджер
по сертификации,
г. Одесса
- Елена Писаненко,**
руководитель казначейства,
г. Одесса
- Максим Рублев,**
менеджер товарной
категории, г. Днепр
- Наталья Скиданова,**
менеджер товарной
категории, г. Харьков
- Виктор Смаль,**
менеджер категории Мебель,
г. Львов



Мастер «Прорыв года»

- Наталья Волкова,**
управляющая магазином,
г. Днепр

Александр Ляшков,
менеджер по связям
с общественностью,
г. Одесса
- Максим Максименко,**
аналитик, г. Одесса

Наталья Мединец,
менеджер по продажам,
г. Харьков

“Master-2017” prize winners



Master of authenticity

- Zhanna Belyaeva,**
Economist, Lviv

Svetlana Evstratova,
Head of Sales, Distribution,
Odessa

Ksenia Kostyuk,
Key Account Specialist, Kiev

Alexander Kovalev,
Head of Sales, Gorodok

Elena Kovalko,
HR Manager, Lviv

Natalia Kravchenko,
Product Category Manager,
Odessa
- Tatyana Kunakh,**
Regional Visual Merchandiser,
Dnepr

Elena Kuzhilnaya,
Customer Service Specialist,
Odessa

Irina Lyakh,
Brand Development Manager,
Odessa

Olga Moskaleva,
Direct Marketing, Odessa

Roman Muzhanov,
Certification Senior Manager,
Odessa
- Maxim Rublev,**
Product Category Manager,
Dnepr

Elena Pisanenko, Head of
Treasury, Odessa

Natalia Skidanova,
Product Category Manager,
Kharkov

Victor Smal,
Furniture C ategory Manager,
Lviv

Vadim Zamaraev,
Equipment Engineer, Odessa

Inna Zinchenko,
Financial Manager, Odessa



“Breakthrough of the Year” Master

- Alexander Lyashkov,**
Public Relations Manager,
Odessa

Maxim Maksimenko,
Analyst, Odessa
- Natalia Medinets,**
Sales Manager, Kharkiv

Natalia Volkova,
Store Administrator, Dnepr



Мастер результата

- Елена Березянская,**
администратор
базы данных, г. Одесса

Татьяна Божанова,
менеджер
товарной категории,
г. Черноморск

Лариса Гапамаджан,
специалист по управлению
ассортиментом
в категории Гигиена,
г. Одесса

Леся Германович,
продавец-эксперт,
г. Львов
- Елена Кириллова,**
главный бухгалтер, г. Одесса

Олег Ковалев,
торговый представитель,
г. Одесса

Андрей Королец,
торговый представитель,
г. Городок

Сергей Кучер,
менеджер по продажам пром-
группы, г. Днепр

Татьяна Ландер,
руководитель отдела продаж,
г. Харьков



«Wow» мастер

- Анастасия Данченко,**
руководитель отдела
мерчендайзинга,
г. Одесса

Дмитрий Казимир,
руководитель категории
Игрушка, г. Одесса
- Александр Линский,**
специалист по личной и иму-
щественной безопасности,
г. Днепр

Татьяна Федянович,
менеджер-координатор/управ-
ляющая магазином, г. Днепр



Master of Result

- Elena Berezyanskaya,**
Database Administrator, Odessa

Tatyana Bozhanova,
Category Manager, Chernomorsk

Larisa Gapamajan,
Specialist in the "Hygiene"
product line, Odessa

Lesya Germanovich,
Sales expert, Lviv

Elena Kirillova,
Chief Accountant, Odessa
- Natalia Khrapal, "Hygiene"**
Category Manager , Lviv

Andrey Korolets, Sales
Representative, Gorodok

Oleg Kovalev, Sales
Representative, Odessa

Tatyana Lander,
Head of Sales, Kharkov

Marina Makarchuk, Head
of Labor and Salary Department,
Odessa



«Wow» Master

- Julia Chekhovskaya,**
Art director of the shopping and
entertainment center "Mega-
Antoshka", Kharkiv

Anastasia Danchenko,
Head of Merchandising
Department, Odessa

Tatyana Fedyanovich,
Manager-coordinator / Store
Administrator, Dnepr
- Dmitriy Kazimir,**
Toy Category Head, Odessa

Alexander Linsky,
Personal and Property Security
Specialist, Dnepr



Мастер саморазвития

- Денис Минков,**
специалист по комплексному
обслуживанию и ремонту
зданий, г. Одесса

Светлана Мороз,
врач-консультант,
г. Днепр
- Игорь Бурлака,**
специалист по учету товара,
г. Винница

Денис Осипов,
ведущий специалист отдела
снабжения, г. Одесса
- Елена Пахниц,**
начальник отдела кадров,
г. Одесса



Мастер «Командный игрок»

- Михаил Андрусак,**
руководитель отдела эксплу-
тации и развития, г. Одесса

Людмила Ильченко,
руководитель группы торго-
вых представителей, г. Киев

Елена Осипова,
начальник отдела кассовых
операций, г. Одесса
- Ольга Костюк,**
руководитель логистики,
г. Киев

Андрей Кесь,
руководитель группы торго-
вых представителей, г. Днепр

Юлия Поживилко,
продавец-консультант,
г. Львов
- Наталья Полянская,**
специалист по работе с ключе-
выми Клиентами, г. Харьков

Татьяна Спирина,
управляющая магазином,
г. Одесса

Светлана Чумакова,
директор магазина «Казка
Нова», г. Киев



Мастер творчества и эффективных решений

- Василий Логвиновский,**
начальник склада, г. Харьков



Master of Self-Development

- Igor Burlaka,**
Inventory Specialist, Vinnitsa

Denis Minkov,
Specialist in Building
Maintenance and Repair, Odessa
- Svetlana Moroz,**
Consultant, Dnipro

Denis Osipov,
Leading Specialist of Supply
Department, Odessa
- Elena Pakhnits,**
Head of HR Department, Odessa



"Team Player" Master

- Mikhail Andrusyak,**
Head of Operations
and Development Department,
Odessa

Svetlana Chumakova,
Director of "Kazka Nova" store,
Kiev
- Lyudmila Ilchenko,**
Head of Sales
Representatives Group, Kiev

Andrey Kes,
Head of Sales
Representatives Group,
Dnipro

Olga Kostyuk,
Logistics Head,
Kiev
- Elena Osipova,**
Head of Cash Operations
Department, Odessa

Natalia Polyanska,
Key Account Specialist, Kharkiv

Julia Pozhilko,
Sales Consultant, Lviv

Tatyana Spirina,
Store Administrator, Odessa



Master of Creativity and Effective Solutions

- Vasily Logvinovsky,**
Warehouse Manager,
Kharkiv



Мастер сервиса

- Андрей Бидюк,**
педиатр, лектор, г. Львов

Елена Богданова,
специалист контакт-центра e-commerce, г. Одесса

Иван Гаврилюк,
специалист по продвижению продукции, педиатр, г. Бровары

Максим Григорьев,
начальник отдела IT-инфраструктуры, г. Одесса

Юлия Грохольская,
специалист отдела снабжения, г. Одесса

Мырон Изьо,
торговый представитель, г. Городок
- Алексей Кишенко,**
директор по логистике, г. Одесса

Светлана Клышкань,
перинатальный психолог, консультант, лектор, г. Одесса

Ирина Лепёшкина,
таможенный брокер, г. Одесса

Жанна Логвина,
ведущий специалист отдела снабжения, г. Одесса

Елена Кесь,
менеджер товарной категории, г. Днепр
- Оксана Ковальчук,**
специалист по учету товара, г. Одесса

Оксана Пилипенко,
управляющая магазином, г. Ровно

Ольга Письменная,
менеджер товарной категории, г. Одесса

Игорь Пятиков,
администратор системы, г. Одесса

Ирина Ткач,
продавец-консультант, г. Одесса



Мастер интеграции

- Анна Бебешко,**
менеджер по персоналу, г. Днепр

Оксана Дубинкина,
менеджер по компенсациям и льготам, г. Одесса

Андрей Кабан,
руководитель логистики, г. Городок
- Катерина Кириченко,**
работник склада, г. Киев

Валентина Максимишина,
заведующая складом, г. Киев

Наталья Панченко,
руководитель группы торговых представителей, г. Харьков



Master of Service

- Andrey Bidyuk,**
Pediatrician, Lecturer, Lviv

Elena Bogdanova,
E-commerce Contact Center Specialist, Odessa

Ivan Gavrilyuk,
Product Promotion Specialist (pediatrician), Brovary

Maxim Grigoryev,
Head of IT Infrastructure Department, Odessa

Yulia Grokhol'skaya,
Supply Chain Specialist, Odessa

Myron Izho,
Sales Representative, Gorodok
- Elena Kes,**
Product Category Manager, Dnepr

Aleksey Kishenko,
Logistics Director, Odessa

Svetlana Klyshkan,
Perinatal Psychologist, Consultant, Lecturer, Odessa

Oksana Kovalchuk,
Accounting Specialist, Odessa

Irina Lepeshkina,
Customs broker, Odessa

Zhanna Logvinna,
Leading Specialist of Supply Department, Odessa
- Oksana Pilipenko,**
Store Administrator, Rivne

Olga Pismennaya,
Fashion Category Manager, Odessa

Igor Pyatikov,
System Administrator, Odessa

Irina Tkach,
Sales Consultant, Odessa



Master of Integration

- Anna Bebeshko,**
HR Manager, Dnepr

Nadezhda Chizhikova,
Store Administrator, Odessa

Oksana Dubinkina,
Compensation and Benefits Manager, Odessa
- Katerina Kirichenko,**
Warehouse Worker, Kiev

Andrey Kaban,
Logistics Head, Gorodok

Valentina Maximishina,
Warehouse Manager, Kiev
- Natalia Panchenko,**
Head of Sales Representatives Group, Kharkiv

Самый семейный и самый «фановый»: состоялся третий корпоративный забег Run For Fun

У действующих и бывших сотрудников RedHead Family Corporation и Invogue Fashion Group появилась хорошая традиция: уже в третий раз в начале лета они проводят совместный корпоративный забег Run For Fun в Одессе, Киеве, Харькове, Львове и Днепре.

Run For Fun: third most family-oriented and coolest corporate race

Current and ex-employees of RedHead Family Corporation and Invogue Fashion Group have a good tradition: it was the third time for them to have a joint corporate race Run For Fun in Odessa, Kiev, Kharkov, Dnepr and Lvov. Their family members, friends, and business partners also participated. This year Run For Fun was held on June 16.

Running race as a corporate event was not chosen by accident. Running is a movement ahead and a healthy lifestyle which is close to both companies. This is a competition and it is a part of our life as it brings excitement and the thrill of victory. Running can be great fun if it is organised by people who got used to working and relaxing with pleasure. these are the people who make up the team of "Antoshka", Smarty Family and other departments of the Company. It was proved on that Saturday morning.

During Run For Fun – 2018 event, Invogue workers were wearing cute running gear and surprised others with interesting posters and slogans. There were a lot of RedHead employees who created an atmosphere of joy. Men and Women running races were really inter-



RUN FOR FUN



В нём также принимают участие члены их семей, друзья и бизнес-партнёры. В этом году Run For Fun состоялся 16 июня. Забег в качестве корпоративного мероприятия был выбран не случайно. Бег — это движение вперёд. Это прекрасное проявление здорового образа жизни, близкого обеим компаниям. Это соревнование, которое является частью нашей жизни, оно дарит азарт и радость победы. А ещё беговые соревнования могут быть очень веселыми, если их организуют и принимают в них участие люди, которые привыкли работать и отдыхать с радостью в душе. Именно такими являются многие из тех, кто входит в команду «Антошки», Smarty Family и других подразделений корпорации. В этом и можно было убедиться тем субботним утром.

На Run For Fun – 2018 сотрудники одесского IFG в который раз порадовали своей эстетически продуманной экипировкой, креативными плакатами и слоганами.

esting and exciting to watch in all the cities. Children's happy faces during their competition and award ceremony brought the most positive emotions.

We are thankful to all the participants and especially to the organizers. See you at the 4th RunForFun! RedHead welcomes the participation of families because it is a family Company not only in its management. The Company helps parents to raise happy and healthy children. It sees these sporting events as a chance to show its Care for children. These events also give the opportunity to communicate in an informal atmosphere, to get to know each other better and to see new heroes. Nice people become closer and more united and that is really important.





Команда «Спритні їжачки» з групою підтримки
A team "The nimble hedgehogs" with support group



Победители забега
The winners of the race

А сотрудники RedHead — массовостью и по-настоящему праздничным настроением. Во всех городах никого не оставили равнодушным захватывающие, наполненные азартом и духом состязания — мужские и женские забеги. А настоящее умиление и море позитива всем принесли беговые соревнования замечательных деток, их счастливые лица во время награждения победителей.

Благодарим всех участников, и особенно организаторов, увидимся на 4-м RunForFun! RedHead особо приветствует участие в забеге RunForFun целыми семьями, потому что является семейной корпорацией не только в плане её управления. Компания помогает родителям растить счастливых и здоровых детей и считает, что такие семейные спортивные мероприятия являются хорошим примером проявления Заботы о детях. А также потому что во время этого корпоративно-спортивного ивента происходит неформальное общение, более тесное знакомство, появление новых героев. А самое главное — сближение и объединение хороших людей.



Ангела Поддубная: о Заботе надо заботиться

НОВЫЙ HR-ДИРЕКТОР REDHEAD FAMILY CORPORATION БОЛЕЕ 20 ЛЕТ СВОЕЙ КАРЬЕРЫ ПОСВЯТИЛА МАРКЕТИНГУ, РУКОВОДИЛА РЕКЛАМНЫМ БИЗНЕСОМ, НО В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ СКОНЦЕНТРИРОВАЛАСЬ НА СФЕРЕ HR. ХОРОШИЙ ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БАГАЖ И ШИРОКИЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПОМОГАЮТ ЕЙ СИСТЕМНО РЕШАТЬ СЛОЖНЫЕ БИЗНЕС-ЗАДАЧИ.



— Вы новый человек в Компании, расскажите немного о себе.

— Я окончила Киевский государственный университет, получила специальность «лингвист, переводчик английского языка». Окончила MBA немецкого Университета IBR. Преподавала маркетинг на MBA-программе в Эдинбургской бизнес-школе. Прошла внутреннее обучение в McDonald's, в так называемом «Университете гамбургерологии» (International Hamburger University). Смешное название университета, но это отличный курс по стратегическому планированию, который я использую для внутреннего планирования в HR. Во время работы в компании Oriflame я выиграла премию Британского совета и ездила на учёбу в Университет Хамберсайд в Великобритании. Учусь всегда, всему и всю жизнь. Не так давно была студенткой первого набора Университета сингулярности, цель которого — внедрять и поддерживать инициативы по эффективному использованию новейших технологий в обычной жизни и в бизнесе, которые положительно влияют на уровень жизни людей по всему миру.



Angela Poddubna: Care must be taken Cared for

EN

THE NEW HR DIRECTOR OF REDHEAD FAMILY CORPORATION HAS DEVOTED MORE THAN 20 YEARS OF HER CAREER TO MARKETING; SHE WAS IN CHARGE OF THE ADVERTISING BUSINESS, BUT IN RECENT YEARS SHE HAS FOCUSED ON HR. VALUABLE THEORETICAL KNOWLEDGE AND EXTENSIVE PRACTICAL EXPERIENCE HELP HER SYSTEMATICALLY SOLVE COMPLEX BUSINESS PROBLEMS.

— You are a new person in the Company; could You tell us a little about yourself, please.

— I graduated from Kyiv State University and I was qualified as "Linguist, translator of English". I also graduated from the German University of IBR and I was qualified as MBA. I taught marketing at an MBA program at the Edinburgh Business School. I was internally trained at McDonald's, in the so-called "University of Hamburgerology" (International Hamburger University). It's a funny name for the university, but it's an excellent strategic planning course that I use for internal planning in HR. While working for Oriflame, I won a British Council Award and went to study at the University of Humberside in the UK. All my life I've always been learning everything. Not too long ago, I was among the first admitted students of the University of Singularity, whose goal is to introduce and support initiatives to effectively use the latest technologies in everyday life and in business that positively affect the standard of living of people around the world.



На Итоговом Собрании 2017
At the Annual Meeting 2017

Более 20 лет я успешно занималась маркетингом. Работала в крупных и локальных компаниях на рынках Украины, России и Великобритании. Более 14 лет я работала в рознице: McDonald's, Metro Group, линия магазинов «Ева», банк «Ренессанс-Капитал», KFC, Subway. Я была директором международного рекламного агентства Publicis в Украине. И уже больше трёх лет занимаюсь HR. Начинала как глобал HR-директор в компании Bayadera Group, одной из крупнейших в Восточной Европе алкогольных корпораций. Работала над интеграцией бизнесов в рекламном холдинге ADV. У меня также был годовой контракт с Deloitte, компанией-лидером «Большой четвёрки», где я занимала должность руководителя HR-службы. Я много лет наблюдала за деятельностью RedHead Family Corporation, с большим интересом слушала выступления Владислава Борисовича на конференциях, интересовалась кейсами Компании, представляемыми на форумах.

— Ангела, какие планы Вы намерены реализовать в RedHead?

— Многие из моих планов были озвучены на Итоговом Собрании в форме вопросов и ответов топ-менеджменту.

Первое — это культурологический аспект. Культура Заботы была характерна для нашей Компании почти 20 лет её существования, она ушла на второй план за последние год-два, уступив место ориентации только на результат. Есть такая фраза Питера Друкера: «Корпоративная культура ест корпоративную стратегию на завтрак». Она говорит о том, что идеология первична, всё остальное идёт за ней. Поэтому восстановление культуры Забота сейчас для Компании — тема №1.

Тактически для этого в июне была проведена стратегическая сессия по переосмыслению и формированию актуальной Миссии и Ценностей Компании. В ней приняли участие около 20 человек — топ-менеджмент и сотрудники из разных бизнес-юнитов. Это люди, которые на 100% соответствуют внутренней культуре и показывают ощутимые результаты в профессиональном плане, а также являются интеграторами, лидерами и командными игроками.

На встрече были сформулированы Миссия и Ценности Компании, которые сейчас культивируются и развиваются в соответствии с корпоративной культурой Забота. А также был разработан Свод Правил с пояснениями, в том числе с практическими примерами, что в нашей Компании приветствуется, а что явно не в нашей системе ценностей. Наполнение поведенческим смыслом нашей системы ценностей позволит нам создать определенную культурную основу. Данный документ — это «дорожная карта» на пути создания будущего Компании. Он раскрывает цели RedHead, критерии подбора людей на всех уровнях, а также их жизненные правила. Именно поэтому Свод Правил является must read для каждого сотрудника корпорации RedHead.

For more than 20 years I have been successfully engaged in marketing. I have worked for large and local companies in the markets of Ukraine, Russia and Great Britain. For more than 14 years I have worked in retail: McDonald's, Metro Group, Eva line of shops, Renaissance – Capital Bank, KFC, Subway. I was the director of the international advertising agency Publicis in Ukraine. And for more than three years I have been engaged in HR. I started as a global HR director at Bayadera Company, one of the largest alcohol-producing corporations in Eastern Europe. I have worked on the integration of businesses in ADV advertising holding. I also had an annual contract with Deloitte, a leading "Big 4" company, where I served as the head of the HR service. For many years I have watched the activities of the RedHead Family Corporation, listened with great interest to the speeches of Vladislav Borisovich at conferences, and have been interested in the cases of the Company represented in the forums.

– Angela, what plans do You intend to implement at RedHead?

– Many of my plans were voiced at the final meeting in the form of questions and answers to top management.

The first is the culturological aspect. The Culture of Caring has been typical for our Company for almost 20 years of its existence; it has gone to the background for the last year or two, giving way to orientation for gaining the result only. There is a phrase from Peter Drucker: "Corporate culture eats a corporate strategy for breakfast". It means that ideology is primary, everything else follows it. Therefore, now the restoration of culture of Caring for the Company is a priority.

Tactically, for this purpose, we held a strategic session in June to rethink and formulate the current Mission and Values of the Company. It was attended by about 20



Анна Бебешко,
менеджер по обучению и развитию
Anna Bebeshko,
Learning and development manager



Следующий ключевой вопрос, который мы слышим от сотрудников и над которым активно работаем, — это система мотивации. Можно ли её сделать более эффективной? За два предыдущих года мы ушли в фокус на личные продажи, а не на командный результат. А командный результат — это та же система признания общего большого дела, благодарности за общий труд. Те же поведенческие моменты культуры Забота, которые отражаются в общей вовлечённости в командный результат. И сегодня изменением системы мотивации занята большая рабочая группа. Мы переосмысливаем доли личных продаж, веса категорий и общего результата в системе мотивации для того, чтобы была заинтересованность и результатом, и работой в команде. Сюда же относятся изменения ключевых показателей, которые мы включаем в мотивацию. Например, «тайный покупатель» — инструмент, который мы пересматриваем, переосмысливаем как оценку сервиса, потому что мы также пересматриваем сами сервисные стандарты и сервисную стратегию.

У нас был большой блок вопросов по Обучению. Было мало фокуса в течение последних лет на этом аспекте. Анна Бебешко, прошедшая большой карьерный путь внутри Розницы с пониманием всех внутренних процессов, сейчас возглавила направление Обучение. Анна поможет наполнить его не только теоретической, но и практической базой, методологией, тренингами по навыкам продаж, сервису и т.д. В каждой категории у нас есть лидеры по продажам — Звёзды. Название Звезда не отражает полноценно суть командной работы — всех, кто дает свой вклад в формирование продаж. Поэтому мы думаем над названием. Рабочий вариант — Мастер Сервиса. Например, Мария Яновская, сотрудник категории Детское питание и Гигиена, получила высшую награду на нашем ежегодном Итоговом Собрании за демонстрацию своим примером того, как можно успешно обслуживать Клиентов, продавать наш товар и быть одновременно наставником и тренером для коллег. Мария не один раз представляла наш бренд в программе доктора Комаровского, а сейчас делает интересные видеоблоги. Такой подход к продажам и тренингу мы хотим развивать.

Далее — создание системы грейдинга: общих рамок, которые соответствуют одинаковому уровню образования, умений, знаний, навыков и, соответственно, равнозначной оплате.

С большим уважением к предыдущему опыту смотрю, что нового можно привнести в бизнес. Например, бренд Hamleys, с которым мы начали сотрудничество в прошлом году, несёт в себе некий вау-эффект от возможности покупателя пообщаться с продавцом, который в формате игры и очень большой вовлечённости представляет бренды, товары в категории Игрушка.

Важное направление моей работы — внешний имидж Компании как работодателя. Наш лозунг «Работа-игра» остаётся. Мы только совместим его с нашими новыми ценностями, нашей программой HR на этот год и тогда сможем наполнить новым содержанием этот замечательный посыл.

Компания берет курс на максимальную интеграцию. И мы делаем это как в рамках системы HR внутри корпорации, так и оказывая содействие интеграционным процессам внутри Компании. Пример такой интеграции внутри Компании — Дмитрий Казимир, руководитель категории «Игрушка», который возглавил эту категорию сразу в двух бизнесах. Уверена, это поможет нам и для экономии масштабов, и с точки зрения лучших практик для работы в обоих бизнесах по одной категории. Это также усилит компетенции наших сотрудников, работающих в этом направлении, и создаст сплочённые команды между бизнесами, готовые помогать друг другу.

— Приходилось ли Вам решать задачи, подобные тем, с которыми вы столкнулись в RedHead?

— Есть такое исследование компании PWC (одной из «Большой четверки»), которое говорит о трёх потенциальных сценариях развития HR в будущем.

people - top management and employees from different business units. These are the people who fully correspond to the internal culture and show tangible results in a professional way and are also integrators, leaders, and team players.

The result of this meeting was the Mission and Values of the Company, which are to be cultivated and developed in accordance with the corporate culture of Caring. Also, the Code of Rules with explanations was created, including practical examples, of what is welcomed in our Company, and what is clearly not in our value system. Filling up of our value system with the behavioral sense will allow us to create a certain cultural basis. This document is a "roadmap" for the future of the Company. It reveals the goals of RedHead, the criteria for recruiting people at all levels, as well as their life rules. That is why the Code of Rules is a must-read for every employee of the RedHead Corporation.

The next key issue that we hear from employees and which we are actively working on is the Motivation System. Can it be made more effective? Over the two previous years, we have focused on personal sales, not on team results. But the team result is the same system of recognition of the common cause, gratitude for the common work. It's the same behavioral aspects of the Culture of Caring, which are reflected in the overall involvement in the team result. Today, a large working group is engaged in changing the system of motivation. We are rethinking the portion of personal sales, the weight of the categories and the overall result in the motivation system, so that there is an interest in both the result and the teamwork. This includes changes in key indicators that we include in the motivation. For example, the "secret buyer" – a tool that we are reconsidering as an evaluation of Customer service, because we are also revising the service standards themselves and the service strategy.

Счастливые сотрудники — это эффективные сотрудники. Они дают в среднем на 35% больше прибыльности компании. Такова формула McDonald`s



Первый — фокус компании на максимальном увеличении капитализации своих сотрудников (HR в данном случае сфокусирован на оценке результатов работы сотрудников и программах их развития и замене тех, кто эти результаты в быстрой перспективе не дает). Второй — холакратия, то есть устранение менеджмента среднего звена (HR в этой схеме занимается созданием команд специалистов, иногда даже виртуальных, с необходимым набором навыков и компетенций) согласно запросу внутреннего заказчика — топ-менеджера. Иногда и мотивация при таких сценариях зависит от востребованности специалистов. Третий фокус внимания — одно из направлений, которое мне импонирует и которое мне удалось реализовать в компании Bayadera с подачи её генерального директора, — это построение Культуры Счастья в бизнесе (она близка, но всё же отличается от Заботы). Это новый и необычный тренд, особенно для Украины. Речь идёт о том, что система открытых и доверительных взаимоотношений,

система открытой политики, полноценная благодарность за проделанную работу, максимальное удовлетворение запросов сотрудников, предоставление им ресурсов, объяснение «большой картины» со стороны Менеджмента, постоянное обучение на работе, своя зона ответственности, Забота о своих сотрудниках создают атмосферу эффективного взаимодействия и счастья в бизнесе. А известно, что счастливые сотрудники — это эффективные сотрудники. Они дают в среднем на 35% больше прибыльности компании. Такова формула «McDonald`s». Я получила действительно очень успешный опыт такой работы, мы в разы увеличили в Bayadera прибыльность на одного сотрудника за сравнительный период на падающем рынке.

И сегодня нам важно перенести фокус внимания на людей с пониманием того, что люди — это не актив, это реально движущая сила, не просто персонал. Я даже слово «персонал» стараюсь исключить из своего лексикона, ведь за каждым сотрудником стоит личность со своими исключительными навыками и умениями! И вот совокупность этих личностей (их эмоций, умений, личностных историй) даёт возможность двигать Компанию вперёд. Люди производят интеллектуальный или физический продукт, и от того, насколько будет цениться труд и вклад каждого, и будет соответствующая отдача. И задача Компании — создать условия для развития личности, но с другой стороны и получать отдачу, чтобы процесс был обоюдно эффективный и комфортный как для сотрудника, так и для Компании. Хочу здесь заметить, что очень мало компаний меряет взаимную удовлетворённость, обычно идёт замер по уровню удовлетворения компании или счастья сотрудника, а неплохо было бы иметь данные об этой взаимной эффективности, взаимной культуре, взаимному Доверию Компании к сотруднику и сотрудника к Компании.

We had a big block of questions on Teaching. In recent years, there has been little focus on this aspect. Anna Bebesko, who traversed a great career path in Retail with an understanding of all internal processes, has now headed the direction of Training. Anna will help to fill it with not only a theoretical, but also a practical base, methodology, training in sales skills, service, etc. In each category we have sales leaders – Stars. The name of the Star does not reflect the full essence of teamwork – everyone who contributes to the formation of sales. So we are thinking over the title. The working version is the Service Master. For example, Maria Yanovskaya, a member of the category Baby Nutrition and Hygiene, received the highest award at our annual final meeting for demonstrating how to successfully serve Customers, sell our products, and be both a mentor and trainer for colleagues. Maria has repeatedly represented our brand in Dr. Komarovskiy's program, and now she is making interesting video blogs. Such an approach to sales and training is what we want to develop.

Next is the creation of a grading system: a common framework that corresponds to the same level of education, abilities, knowledge, skills and, accordingly, equal payment.

With great respect to my previous experience, I consider new approaches that can be brought into the business. For example, Hamleys brand, with which we began cooperation last year, carries a certain wow effect from the buyer's ability to communicate with the seller, who in the format of a game interaction represents brands and goods in the Toy category.

An important direction of my work is the external image of the Company as an employer. Our slogan "Work is a Game" remains. We only combine it with



— Хорошо известно, что эффективность и даже счастье сотрудника напрямую зависит от возможности и его умения отдыхать, проводить перезагрузку. Отсюда вопрос: а как Вы проводите своё свободное время?

— Я очень ценю время, и мой переезд в Одессу дал мне три часа личного времени, по сравнению с Киевом и его автомобильными пробками. И это время я посвящаю тем, кого люблю, — моей семье: мужу и детям. Мои дети, а их у меня трое — возрастом 21 год, 12 и 7 лет — поглощают всё моё свободное время и пространство, но я рада быть с ними. Особенно в такой комфортной для жизни Одессе, с её морем и приятным климатом. Я пытаюсь воспитывать в детях самостоятельность. Младшие дети приучаются к самостоятельности, в частности благодаря дистанционному и альтернативному обучению. А старший сын, которому 21 год, уже активно осваивает IT, SMM, видеосъёмку, видеомонтаж.

Я люблю читать. Я кинестетически люблю книги, мне нравится их запах, шелест переворачиваемых страниц, и я с удовольствием читаю их под чай из мяты, растущей

our new values, our HR program for this year, and then we can fill up this wonderful message with new content.

The Company is heading for maximum integration. I can do this both in the framework of the HR system within the corporation, and by assisting the integration processes within the Company. An example of such integration within the Company is Dmitry Kazimir, head of the Toy category, who headed this category in two businesses at once. I'm sure this will help us both to lower marginal costs with increased business, and from the point of view of best practices for operating in both businesses in the same category. It will also strengthen the competence of our employees working in this direction, and it will create united teams between businesses, ready to help each other.

– Have You ever had to solve tasks similar to those that You encountered at RedHead?

– PricewaterhouseCoopers conducted a study, the results of which show three potential scenarios for the development of HR in the future. The first is the Company's focus on maximizing the capitalization of its employees (HR in this case is focused on evaluating the performance of employees and programs for their development). The second is holacracy, that is, the elimination of middle management (HR in this scheme is engaged in the creation of teams of specialists with the necessary set of skills and competencies (sometimes virtual ones)) according to the request of the internal Customer-top manager. Sometimes the motivation for such scenarios depends on the demand of specialists. The third focus of attention is one of the directions that appeal to me and which I managed to realize at Bayadera on the advice of its CEO – this is the construction of the Culture of Happiness in business (it is



у меня в горшочке на окне. Я люблю что-то делать своими руками, уверена, что в каждой женщине заложен какой-то творческий потенциал, который в том числе помогает аккумулировать энергию и восстанавливаться. У меня почти не остается ничего из моего рукоделия (я люблю делать изделия в стиле шебби-шик), поскольку я всё дарю своим друзьям. Сейчас нередко занимаюсь чем-то с детьми, например вместе учились делать свой видеоблог на YouTube. Не факт, что мне это пригодится, но это качественное совместное времяпрепровождение.

Ещё люблю сажать растения, смотреть, как что-то растёт. Это очень напоминает мне процесс обучения: ты инвестируешь своё время и потом смотришь, какие ростки всходят. Также в этом кроется и другой смысл. Есть такая буддистская идея о том, что всё вокруг — пустота и то, чем человек наполняет своё пространство, возвращается ему в качестве плодов в будущем. То есть если вы хотите, чтобы вокруг была Любовь, посадите семена Любви здесь и сейчас. Если вы хотите, чтобы была Забота, занимайтесь Заботой здесь и сейчас, и она обязательно к вам вернётся.

close to, but it is still different from Caring.) This is a new and unusual trend, especially for Ukraine. It means that a system of open and trusting relationships, an open policy system, full appreciation for the work done, caring for its employees creates an atmosphere of effective interaction and happiness in business. It is known that happy employees are efficient employees; they give an average of 35% more profitability to the company. I had a very successful experience of such work; at Bayadera, we made the profitability per employee for a comparative period in a falling market several times higher.

Today it is important for us to shift the focus of attention to people with the understanding that people are not an asset, it is really a driving force, not just personnel. I'm even trying to exclude the word "personnel" from my vocabulary, because behind each employee is a person with his/her exceptional skills and abilities! The totality of these personalities (their emotions, skills, personal stories) makes it possible to move the Company forward. People produce an intellectual or physical product; corresponding effect will depend on how much the labor and contribution of each employee is valued. The task of the Company is to create conditions for the development of the individual, but on the other hand, produce an effect in which the process is mutually effective and comfortable, both for the employee and for the Company. I would like to note here that very few companies measure mutual satisfaction; usually it is measured by the level of satisfaction of the Company or the happiness of the employee, but it would be nice to have data on this mutual effectiveness, mutual culture, mutual trust of the Company to the employee, and employee to the Company.

– *It is a common knowledge that efficiency and even happiness of an employee depend on the possibility and his/her ability to have a rest and "recharge" himself. How do You spend Your free time?*

– I really appreciate time, and my move to Odessa gave me three hours of personal time, compared to Kiev and its traffic jams. I dedicate this time to those who I love, my family: my husband and children. My children, I have three of them – aged 21, 12 and 7 – absorb all my free time and space, but I'm happy to be with them. Especially in such a comfortable place to live in, in Odessa, with its sea and favorable climate. I try to instill independence in my children. Younger children are accustomed to independence, in particular through distance learning. My oldest son, 21, is already actively developing IT, SMM, video filming, and video editing.

I enjoy reading. I kinaesthetically like books, I like their smell, the rustle of the pages being turned over, and I read them with pleasure while drinking tea made of the mint growing in my pot. I like to do something with my own hands, I'm sure that every woman has some kind of creative potential, which, among other things, helps to accumulate energy and recover. I have almost nothing left of my needlework (I like to make products in the style of shabby-chic), because I give everything to my friends. Now I often do something being with children, for example, we learned together how to make a video blog on YouTube. It probably won't be of any use to me, but this is a quality joint pastime.

I also like planting plants, watching something grow. It reminds me very much of the learning process: you invest your time and then you look at the sprouts coming up. Also a different meaning lies in this process. There is a Buddhist idea that everything around is emptiness and what a person fills up with his space is returned to him as fruits in the future. That is, if you want to have love around you, plant the seeds of love here and now. If you care, be engaged in care here and now, and it will definitely return to you.

Моя Family

Новый директор дистрибуции
Светлана Евстратова —
о стратегии развития
Smarty Family,
командном духе
и роли каждого
сотрудника



My Family

THE NEW DISTRIBUTION DIRECTOR SVETLANA EVSTRATOVA TALKS ABOUT THE DEVELOPMENT STRATEGY OF SMARTY FAMILY, TEAM SPIRIT, AND THE ROLE OF EACH EMPLOYEE.

Distribution is the business with which RedHead started. The mood of the rest of the members of the RedHead business family depends on how well this "older child" Smarty Family feels. In April 2018, Svetlana Yevstratova was appointed the distribution director. She started her activity in the Company in 2009 as a regional distribution manager in Donetsk. In 2014, she managed branches in Dnepr and Kharkov. Since 2015, she headed the sales department in Smarty Family, where she entered a new professional level and achieved excellent results. Her new position is recognition of success. What will this business unit be like with the new director?

Svetlana YEVSTRATOVA:

— One of the features of the distribution business is that it is necessary to permanently search for new partners. Since we often make their brands recognizable, they cease to need our services and start to work on the market independently. It happens all over the world. Therefore, our task is to be in constant search and not to relax. Even if the category is filled, the "portfolio" is filled; we must tirelessly monitor the market of producers, both European and domestic, look for interesting, promising brands with high margins. This is our main strategy and task within our main goal – implementation of the budget.

In children's nutrition and grocery, we focus on the development of confectionery. For example, we have

ДИСТРИБУЦИЯ — ЭТО БИЗНЕС, С КОТОРОГО НАЧИНАЛАСЬ КОРПОРАЦИЯ REDHEAD. СЕГОДНЯ ЭТА ПОЧЁТНАЯ МИССИЯ ВОЗЛОЖЕНА НА SMARTY FAMILY. И ОТ ТОГО, КАК ЧУВСТВУЕТ СЕБЯ ЭТОТ «СТАРШИЙ РЕБЁНОК», ЗАВИСИТ НАСТРОЕНИЕ ОСТАЛЬНЫХ ЧЛЕНОВ ВСЕЙ БИЗНЕС-СЕМЬИ. В АПРЕЛЕ 2018 ГОДА ДИРЕКТОРОМ БИЗНЕС-ЮНИТА ДИСТРИБУЦИИ БЫЛА НАЗНАЧЕНА СВЕТЛАНА ЕВСТРАТОВА, КОТОРАЯ УСПЕШНО РАБОТАЕТ В СТРУКТУРЕ REDHEAD ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ И СБЫТУ ТОВАРОВ С 2009 ГОДА. КАКИМ ЖЕ БУДЕТ ЭТОТ БИЗНЕС-ЮНИТ С НОВЫМ ДИРЕКТОРОМ?

— Одна из особенностей дистрибуционного бизнеса заключается в том, что необходимо перманентно искать новых партнёров. Потому что зачастую мы делаем их бренды узнаваемыми, они перестают нуждаться в наших услугах и начинают работать на рынке самостоятельно. Так происходит во всем мире. Поэтому наша задача — находиться в постоянном поиске и не расслабляться. Даже если категория заполнена, «портфель» заполнен, мы должны неустанно мониторить рынок производителей, европейских и отечественных, искать интересные, перспективные бренды с высокой маржинальностью. Это основная наша и стратегия, и задача. Разумеется, в рамках главной цели — выполнения бюджета.

В детском питании и бакалее сегодня мы делаем акцент на развитии кондитерского направления. Например, у нас появилось замечательное белорусское печенье Chitorio. С 2016 года мы сотрудничаем с «Равлик Боб» — украинской эко-пастилой. Также над увеличением количества партнёрских брендов сегодня активно работает и отдел гигиены.



В то же время, наша повседневная работа — не только быть в поиске, но также одновременно поддерживать долгосрочные выгодные отношения с нашими многолетними поставщиками. Это фундамент, без которого мы не можем строить наш бизнес. Сегодня мы представляем в Украине такие ведущие торговые марки в категории детского питания, как Bebi, Heinz, Hame, Similac, «Нэнни». Если говорить о детской косметике и гигиене, это Bübchen, NUK, Baby-Nova, Avent. Мы предлагаем нашим Клиентам любимые детские игрушки Tolo, Hasbro, Playmobil, Siku, Lena. А также мебель и аксессуары известных фирм Pali, Bébécar, Trama. Мы поддерживаем высокий уровень экспертных знаний об их товарах, разрабатываем и проводим для этих брендов комплексные маркетинговые программы.



Одной из важных задач дистрибуции на сегодня является формирование фокусных Команд. Фокусная Команда — группа сотрудников торгового персонала дистрибутора, работающая с ассортиментом одного или нескольких производителей. Это эффективный инструмент построения качественной дистрибуции, а также увеличения продаж в торговых точках. В прошлом году мы запустили фокусную группу в Одессе по фарм-каналу и получили успешный результат. Мы запустили в конце года фокусную Команду в Киеве и ритейле. Были свои сложности с подбором персонала. Тем не менее, мы намерены создавать такие Команды в Киеве и других городах. Возможно, не по такой же схеме. Ведь рынок Украины очень дифференцирован, каждый регион имеет свои особенности. Например, сегодня в Западной Украине набирает обороты «вэнселлинг» (van selling — мобильная торговля с автомобиля прямо на маршруте) особенно в сёлах, посёлках и городах третьего порядка. Приходится всё это учитывать, быть гибким, подстраиваться под особенности, правила, традиции и тенденции местного рынка. Это не так просто,



wonderful Belarusian cookies "Chitorio". Since 2016, we have been cooperating with "Bob Snail" — Ukrainian eco-pastille. Also, the hygiene department is actively working on increasing the number of partner brands.

At the same time, our daily work is not only to be searching, but also to maintain long-term, profitable relations with our long-standing suppliers. This is the foundation without which we cannot build our business. Today, in Ukraine we present such leading brands in the category of baby food, as Bebi, Heinz, Hame, "Nanny". If we talk about children's cosmetics and hygiene, it's Bübchen, NUK, Baby-Nova, Avent. We offer favorite children's toys Tolo, Hasbro, Playmobil, Siku, and Lena to our Customers. We maintain a high level of expert knowledge about their products, develop and conduct integrated marketing programs for these brands.

One of the important tasks of distribution for today is the formation of focus teams. A focus team is a group of employees of sales staff of the distributor, working with an assortment of one or several manufacturers. This is an effective tool for building high-quality distribution, as well as increasing sales in retail outlets. Last year, we started this work in Odessa on the pharmaceutical channel and obtained a tangible result. We launched a focus team in retail at the end of the year. There were difficulties with the selection of personnel. Nevertheless, we intend to create such teams in Kiev and other cities. Perhaps we won't use the same scheme. After all, the Ukrainian market is clearly differentiated, since each region has its own characteristics. For example, today in Western Ukraine, "van selling" (van selling — mobile commerce from the car on the route) is gaining momentum especially in villages, townships, and towns. We have to consider all this,



потому что у нас пять филиалов, по сути, сегодня — это пять разных организаций. И одна из моих задач как руководителя — поддержка структуры, каналов коммуникаций, единых стандартов и единой корпоративной культуры. На сегодняшний день Smarty Family — это слаженная Команда единомышленников. В том числе, потому что под руководством Вадима Орлова мы развивали и поддерживали культуру Заботы. Мы уделяем и будем уделять ей внимание в будущем, проводить синергию. Я уверена, что Забота о людях — один из основных критериев работы руководителя.

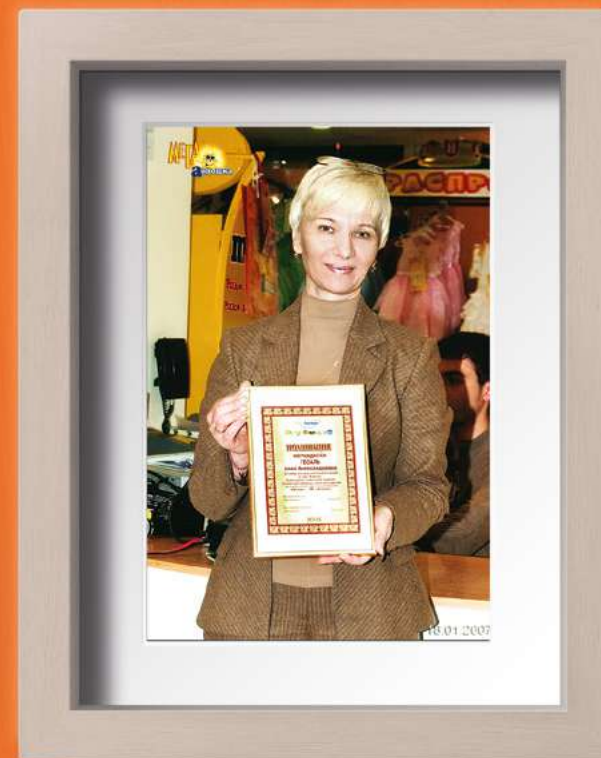
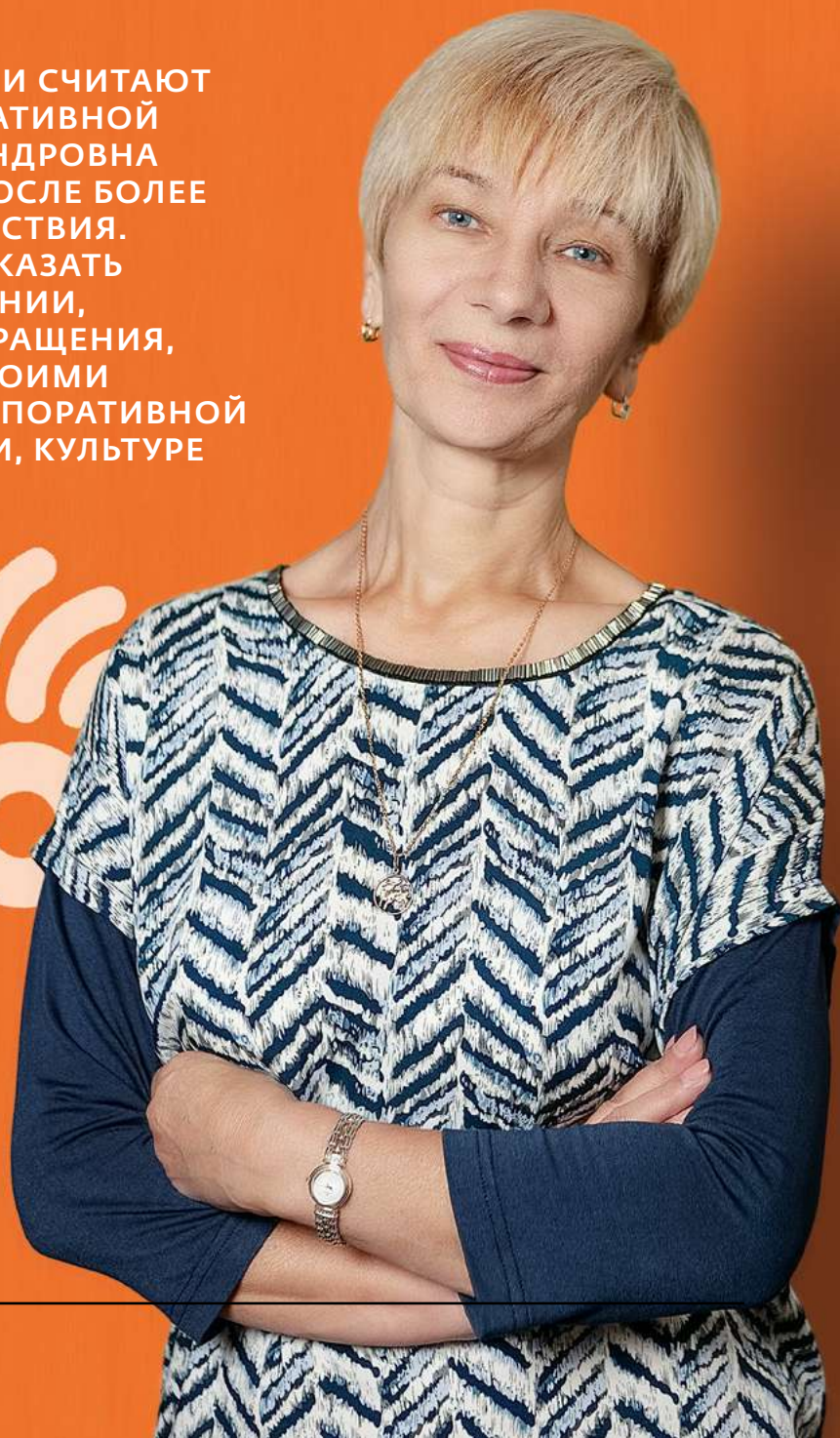
Работая в Компании, я научилась ценить каждого сотрудника. Все люди разные, их необходимо понимать, помогать, заботиться. Без людей не получится бизнес. Если уходит один человек — его можно заменить. Но его отношения с поставщиком не всегда можно заменить. Поэтому мы стараемся в первую очередь растить свои кадры. Мы, безусловно, набираем в случае необходимости новых сотрудников со стороны, но перед этим всегда проводим внутренний опрос, кто желает претендовать на открывшуюся вакансию. Мы привлекаем на незакрытые должности наших сотрудников из других городов, филиалов. И зачастую люди у нас растут и переходят на новые ступени в своей карьере. И это тоже один из элементов Заботы. Я сама являюсь примером такой кадровой политики Компании, поскольку начинала свою деятельность в 2009 году как региональный менеджер дистрибуции в Донецке, потом переехала в Днепр, затем в Харьков, а сегодня живу и работаю в Одессе. Как и в любом бизнесе, в нашей Компании есть текучка кадров, но у нас она не такая большая. Что характерно, по статистике многие бывшие сотрудники к нам возвращаются. И я вернулась! После двух декретов, после попытки уйти из Компании. Наверное, потому что Smarty Family — это моя family.

be flexible, adapt to the specifics, rules, traditions and tendencies of the local market. This is not so simple, because today we have five branches – in fact, five different organizations. Therefore, one of my tasks as a leader is to support the structure, channels of communication, common standards, and a single corporate culture. Nowadays, Smarty Family is a well-organized team of like-minded people. Also, it is because of the fact that under Vadim Orlov's guidance, we have been developing and supporting a culture of Care. We have been paying and we will pay attention to it in the future and provide synergetic actions. I am sure that taking Care of people is one of the main criteria for the work of a leader.

Working in the Company, I have learned to appreciate every employee. All people are different; they need to be understood, helped, and be Cared for. Without people there is no business. If one person leaves, he/she can be replaced. But to replace his/her relationship with the supplier is not always possible. Therefore, we try first of all to grow our specialists. Naturally, we recruit new employees from the outside if necessary, but before this we always conduct an internal survey in order to clarify the candidates for the vacancy. We involve our employees from other cities and branches for such positions. Very often people grow and move to new levels in their careers. This is one of the elements of Care, too. I myself am an example of such a personnel policy of the Company, since I began my activity in 2009 as a regional distribution manager in Donetsk, and then I moved to Dnepr, then to Khar'kov, and today I live and work in Odessa. As in any business, there is staff turnover in our Company, but we do not have such a large number. What is interesting, according to statistics, many former employees return to us. And I'm back! After being on two maternity leaves, after trying to leave the Company. This is probably because Smarty Family is my family.

Алла Гесаль: Главное, что в меня верят

АЛЛУ ГЕСАЛЬ В КОМПАНИИ СЧИТАЮТ ВОПЛОЩЕНИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. АЛЛА АЛЕКСАНДРОВНА ВЕРНУЛАСЬ В REDHEAD ПОСЛЕ БОЛЕЕ ЧЕМ ДВУХЛЕТНЕГО ОТСУТСТВИЯ. МЫ ПОПРОСИЛИ ЕЁ РАССКАЗАТЬ ПРО СВОЙ ПУТЬ В КОМПАНИИ, ПРИЧИНЫ УХОДА И ВОЗВРАЩЕНИЯ, А ТАКЖЕ ПОДЕЛИТЬСЯ СВОИМИ РАЗМЫШЛЕНИЯМИ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ И, В ЧАСТНОСТИ, КУЛЬТУРЕ РАБОТЫ С ЛЮДЬМИ.



Вручение диплома «За самое большое количество лояльных Клиентов», «Мега-Антошка», 2007 г.
Awarding "For the greatest number of loyal Customers", 2007

Мой путь в «Антошке»

— Я работаю в Компании с сентября 1997 года. Пришла в магазин «Вузовский», с которого и начиналась сеть «Антошка». Была администратором и товароведом. В 2000 году стала директором этого магазина, и оставалась на этой должности до октября 2004 года.

EN

Alla Gesal: It's important that they believe in me

ALLA GESAL IS SEEN AS A SYMBOL OF THE COMPANY'S CORPORATE CULTURE. ALLA ALEKSANDROVNA RETURNED TO REDHEAD AFTER TWO YEARS OF HER ABSENCE. WE ASKED HER TO TELL ABOUT HER WAY IN THE COMPANY, THE REASONS OF LEAVING THE COMPANY AND RETURNING TO THE JOB, AND SHARE HER THOUGHTS ABOUT CORPORATE CULTURE, THE WORK WITH PEOPLE IN PARTICULAR, FROM THE VIEWPOINT OF THE EXPERIENCED DIRECTOR.

My way in «Antoshka»

I have been working for the Company since September 1997. I came to «Vyzovskiy» store, the place where the «Antoshka» chain store started. I was an administrator and goods manager. In 2000 I became the director and had this position till October 2004. We had a star team, I think there was no such level of service anywhere else in Odessa and even in Ukraine. The service we provided was of the European level.

Actually, a lot of workers of this store had been working in «Mercator-Black Sea», which was one of the first international joint enterprises in Ukraine. They had a great experience in this Ukrainian-Slovenian business and came to «Antoshka» with high professional skills and the European level of

Команда магазина
«Антошка-Вузовский»,
2000 г.
"Antoshka-Vuzovsky"
store team of 2000



Поздравление коллектива
«Антошки-Вузовского»
на Итоговом Собрании
2001 г.
Congratulating "Antoshka-
Vuzovsky" employees
at the Annual Meeting
of 2001



Думаю, на тот момент такого обслуживания, как у нас, не было не только в Одессе, но и в Украине.

У нас был «звёздный» коллектив. Многие сотрудники магазина до этого работали в одном из первых украинских международных совместных предприятий — «Mercator — Black Sea». Они прошли прекрасную школу в этой украино-словенской компании и с опытом, европейским отношением к Клиенту, пришли в «Антошку». Это был коллектив романтиков. Многому мы учились на ходу, делали ошибки, но неизменно улучшали сервис. В октябре 2004 года руководство предложило мне возглавить новый проект — торгово-развлекательный центр «Мега-Антошка». Для Одессы это был абсолютно новый формат детского магазина, тем более в самом центре города. Я пришла туда с коллективом «Вузовского», и к нам присоединились наши коллеги из «Антошки-Центрального» на Рিশельевской. Открытие «Мега-Антошки» на Греческой состоялось в феврале 2005 года, и в течение 9 лет я была директором этого комплекса. Было непросто, но одним из главных достояний того коллектива были люди, сотрудники, большая, но сплочённая команда. Мы все старались, чтобы в магазине всё было безупречно. Это был, пожалуй, единственный проект в Компании, который всего за 9 месяцев вернул свои вложения. Такой результат стал лучшей оценкой нашего профессионализма. Многие из участников этой команды в дальнейшем сделали в RedHead успешную карьеру.

В 2014 году мне предложили должность директора розницы Южного региона — это 10 магазинов в Одессе и один в Ильичёвске. Для меня это была новая ступень ответственности. Мне снова необходимо было сплотить, объединить сотрудников общей целью. Работала над этим в течение двух с половиной лет. Многие из поставленных задач были выполнены, регион занимал лидирующую позицию по финансовым показателям.

consumers treatment. It was a team of romantics. We learned a lot by doing; we made mistakes, but we were improving service all the time.

I was offered to head a new project «Mega Antoshka» in October 2004. It was a completely new format of a children's store in Odessa, especially in the very center of the city. I came there together with the staff from «Vuzovskiy» and some people from «Antoshka-Central» on Rishelievshkaya Street also joined us. The store opened in February 2005 and I was the director of «Mega Antoshka» for 9 years.

I was not easy, but the main advantage of that team was people, the staff, the large and strong team. We did our best to make the store perfect. It was the only project when the Company recovered its investment costs in just 9 months. This result was the best estimate of our professional skills. A lot of people who were the part of the team at that time made a successful career in RedHead.

In 2014, I was offered to take the position of the director of the Southern region: 10 shops in Odessa and one in Chernomorsk. It was the next step for me and next level of responsibility. I had to unite employees around a common goal again. I had been working on it for 2 years. A lot of set goals were achieved and the region had the leading position with the respect to financial ratios.

Leaving and returning to the team

In 2016, I faced sufficient reasons that made me leave the Company. There were smart and educated people that I had a lot in common with, we had good relationships, and our Customers also felt the same way. People worked with joy and it created a

Открытие

«Мега-Антошки»

25 февраля 2005 г.

"Mega-Antoshka" opening

on February 25, 2005



Уход и возвращение в команду

— Многие годы в Компании работали близкие мне по духу люди, образованные, интеллигентные. В этом большом коллективе у нас были прекрасные отношения, и они транслировались на наших Клиентов. Люди приходили на работу с радостью, работали легко, отсюда и возникала такая же атмосфера в «Антошках». Ведь невозможно дарить улыбки и радость Клиентам, если внутри в коллективе что-то не так. Для меня было счастьем и гордостью работать в такой замечательной Компании. Да, часто было непросто: большие потоки людей, сотрудники, Клиенты — каждому человеку надо улыбнуться. Нужно всем дать позитивную энергию. И вот эта базовая платформа пошатнулась. К руководству розницей пришли люди, у которых была другая картина мира. Всё то, что было построено, начало рушиться. Я не могла с этим мириться. Поэтому в июне 2016 года приняла решение покинуть Компанию и ушла. Я отсутствовала в Компании, но всё равно знала, что в ней происходит. Я знала, что вскоре ушли и другие мои коллеги. Это было печально, ведь люди — это главное достояние Компании.

В феврале 2018 года я получила от разных людей в RedHead и «Антошке» предложение вернуться. Мне сложно было решиться, потому что на тот момент многое близкое мне в Компании было разрушено. В то же время, я понимала, что это мой долг, моя обязанность — помочь, если Компания оказалась в непростой ситуации. Я не предполагала, что меня так превосходно встретят. Я вижу и ощущаю сильный подъём в магазинах среди работников. Люди готовы идти дальше, строить новое, добиваться новых результатов, и это замечательно. В меня верят, и я не могу не оправдать ожидания. Я уверена, что всё у нас получится, просто нужно время и терпение.

EN

cheerful atmosphere in «Antoshka» stores. After all, it is impossible to share smiles and joy if there is something wrong with employee relationships.

I was happy and felt proud of working with such nice people. It was often difficult, as there were lots of people: staff and Customers. You have to smile at each person. Everyone should feel positive energy. Once this basic platform was shaken. People who saw things differently headed retail management. Everything that was built began falling apart. I decided that I could not put up with it and left. I was not a part of the Company's team for 2 years but I knew what was happening in it. I knew that some of my colleagues also left soon. It was sad, as people always were the main advantage and benefit of the Company.

In February 2018, I was invited to return to RedHead and «Antoshka». It was difficult for me to take this step because a lot of the Company's values I shared were ruined. At the same time, I understood that it was my duty and responsibility to help the Company if it was in a difficult situation. I did not even assume that the Company's top management and employees would give me such a warm welcome. I see and feel an increase in enthusiasm among employees in the stores. People are ready to go ahead and reach new goals and that's great. It is necessary to built the team again, get the result and save the Southern region stores. They trust in me and I can not let them down, I am sure we will succeed but we need time and patience.

Plans

Today my strategic tasks are: star team, perfect service and conditions of stores, the development

Административная команда «Мега-Антошки», 2005 г.
“Mega-Antoshka” administrative team of 2005



Планы

— Мои стратегические задачи сегодня: «звёздная» команда, безупречное обслуживание, безупречное состояние магазинов, развитие концепции «магазина-праздника» и «магазина радостных эмоций». И, разумеется, благодарные Клиенты.

За время моего отсутствия в Компании были открыты магазины в новом формате, в новом стиле, и у меня это вызывает восторг. Мы действительно должны меняться, двигаться дальше. И одна из моих задач — поддерживать, внедрять, развивать этот новый формат. Сегодня мы подстраиваемся под нового Клиента, меняем стандарт обслуживания. Мы учимся обслуживать быстрее, более качественно и профессионально. Продолжает развиваться

интернет-торговля, многие молодые родители предпочитают услуги интернет-магазина. И у каждого магазина «Антошка» теперь есть доля продаж через интернет, виртуальную полку.

Что касается формирования команды, я по-прежнему буду следовать здесь своим жизненным ценностям и профессиональным навыкам. Это довольно избитая фраза, но я действительно привыкла относиться к людям так, как хотела бы, чтобы относились ко мне. Я вежливый, доброжелательный, но очень строгий руководитель. Мне раньше всегда удавалось доносить до подчинённых свои требования, не повышая голос, надеюсь, так будет и теперь. Могу сказать, что люди меня слышат и понимают. Спасибо им за это! У нас новые амбициозные цели, достигать которых предстоит вместе.

Наш человек

— Человек, который работает в наших магазинах, должен быть приятным в общении, хорошо владеть речью, уметь говорить с Клиентом, независимо от толщины его кошелька. Быть доброжелательным и толерантным с коллегами, порядочным и ответственным. Легко обучаемым, самому стремиться к обучению. Мы должны давать возможность таким людям расти, накапливая опыт и профессионализм. Потому что результат дают люди. Правильные люди при правильной политике сделают чудо.

Конечно, идеальных людей не бывает. Надо просто развивать свои сильные стороны. Это также задача руководителя — развить в человеке его сильные стороны. Порой похвалить даже за то, в чём он слаб. Интересно, что зачастую после этого человек начинает меняться, верить в себя и в свои силы. То, что у него вчера не получалось, начинает получаться, если он чувствует поддержку.

of the «event store» and «positive emotions store» concept, and, undoubtedly, Customers who are delighted and committed to our stores.

Some new format and style stores started operating while I was absent, and I find it very exciting. We have to change and move ahead. One of my tasks is to support, support, realise, and develop this new format. Today we are adapting to new Customers and changing the service standard. We are learning to provide services faster and more professionally. The e-commerce keeps developing, today a lot of parents prefer online shopping. Each «Antoshka» store has its share in online sales. We are planning to improve the connection between in-store and online retail channels. As for the team formation, I am going to rely on my personal values and professional skills. It is considered to be a cliché, but I am really used to treating people as I want to be treated. I am a polite, nice and yet strict director. I was always able to explain what I wanted my subordinates to do without raising my voice. I can say that people hear and understand me, and I am thankful to them. We have ambitious goals that we will reach together.

The person sharing the same values

A person working in our stores has to be nice and ready to communicate with any Customer, regardless how fat is his/her wallet. Our employees have to be kind and tolerant of co-workers, reliable, and responsible. We also expect them to be quick learners and to be ready to continue their training. I support the

Вручение наград коллективу «Мега-Антошки» в номинации «Самый прогрессивный магазин сети», 2006 г.
Awarding "Mega-Antoshka" team as "The most progressive chain store", 2006



Поздравление и вручение грамот лучшим сотрудникам «Мега-Антошки» по итогам 2007 г.
Congratulating and awarding the certificates to the best employees of "Mega-Antoshka" under the results of 2007



Надо гордиться своей работой. Работать в «Антошке» — это большая честь. Работать в Компании такого человека как Владислав Бурда — это тоже честь. Он лёгкий, доступный в общении, создавший с нуля уникальный бизнес. Сотрудникам надо гордиться тем, что они причастны к такой Компании, к таким людям. Мы дарим радость детям и родителям — что может быть лучше?

Надо стараться жить счастливо, а не с позиции страдальца. Самое сложное дело легко делать, если ты позитивен, работаешь с хорошими эмоциями. В нашем деле без этого просто никак. Наконец, чаще хвалить и благодарить окружающих нас людей, независимо от их должности. Они хотят услышать похвалу, хотят быть замеченными. Ведь мы часто не замечаем людей, которые рядом, мы скупы на похвалы, мы редко говорим «спасибо», а такие слова важны, они окрыляют. Эти слова обязательно будут взаимными. Ты можешь наделять себя наилучшими качествами, считать себя хорошим человеком, семьянином, работником, руководителем. Но вот чувствуют ли это люди? Спросите их об этом!

Мне хотелось бы,
чтобы в Компании
все мы чувствовали
уважение, проявляли
Доверие и Заботу.

idea to give the chance to people with these qualities. If people are tolerant, nice, and communicative we have to give them the opportunity to build their career and get experience. People provide the results. Proper people being properly coordinated can work wonders. There are definitely no perfect people. One should develop his/her strong qualities. It is also the task of the leader to help his/her employee cope with it. Sometimes it is even useful to praise an employee for his/her weaknesses. It is interesting that after this, the person starts changing and believes in him/herself.

An employee can cope with the tasks they failed before if they feel supported and treated well. One should be proud of his/her job. It is a great honour to work at «Antoshka» and for the Company owned by Vladislav Burda. He is easy-going and communicative, he created this unique business out of nothing. The staff should be proud to be the part of this Company. We share joy with children and parents – what could be better? One should try to live happily and break out of victim mentality. The hardest things are easy to do if you are positive and work with positive emotions. You won't survive in our business without it.

Finally, one should praise and be thankful for people around us no matter what position they hold. They want to be praised and noticed. We rarely see people around us and their achievements, we rarely say thank you, but these words are important and give people wings.

These words and attitude will definitely be reciprocal. You can see yourself as a good person with the best qualities, a perfect family man, worker, or leader. How do people really feel about you? Ask them about it! I wish we all felt mutual love and Care in the Company.

В Одессе открылся обновленный Daniel Kids Boutique



17 марта в Одессе на Ришельевской, 10 состоялось официальное открытие обновленного концепта Daniel Kids Boutique. В Daniel собраны ведущие бренды мировой модной индустрии: Gucci, Dsquared2, Monnalisa, Armani Junior, Twin Set,

Ermanno Scervino, Billionaire, Miss Blumarine, Woolrich. Действительно, есть что выбрать для маленьких модников и модниц! А главной изюминкой нового концепта стало открытие корнера Dolce&Gabbana. В нем представлены абсолютно





все линии бренда, а некоторые из образов полностью повторяют взрослую коллекцию. Каждая детская вещь Dolce&Gabbana — это воплощение радостной солнечной Италии, с ее тягой к ярким краскам и стремлением быть неподражаемым. В детской одежде Dolce&Gabbana чувствуется знаменитая просто-таки фанатичная итальянская любовь к детям. RedHead полностью ее разделя-

ет, именно поэтому уже много лет мы сотрудничаем с этим всемирно известным итальянским брендом.

На открытие обновленного бутика Daniel и shop-in-shop Dolce&Gabbana были приглашены наши Клиенты и друзья, превратившие это событие в настоящий fashion event.



Renovated Daniel Kids Boutique opened in Odessa

After the renovation Daniel Kids Boutique was officially opened on March 17, at 10 Rishelyevskaya Street in Odessa. The top brands of the global fashion industry are introduced in Daniel: Gucci, Dsquared2, Monnalisa, Armani Junior, Twin Set, Ermanno Scervino, Billionaire, Miss Blumarine, Woolrich. Indeed, there is something to choose for little trendsetters! The new concept has a new special idea – Dolce & Gabbana corner. It presents absolutely all the brand lines, and some of the fashion looks completely repeat the adult collection. Every Dolce & Gabbana children's item is the embodiment of joyful and sunny Italy, with its passion for bright colors and desire to be inimitable. Dolce & Gabbana children's clothing reflects the Italian love for children. RedHead shares this love, that's why we have been cooperating with this world's famous Italian brand for many years.

We invited our Clients and friends to the opening of the renovated Daniel boutique and Dolce & Gabbana shop-in-shop and they turned it into a real fashion event.

Welcome aboard!

В АССОЦИАЦИИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ СЕМЕЙНЫХ КОМПАНИЙ ИХ НАЗЫВАЮТ NEXTGEN. ОНИ — НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ, ЧЛЕНЫ СЕМЬИ ВЛАДЕЛЬЦЕВ БИЗНЕСА. ЭТОЙ ВЕСНОЙ В КОМПАНИЮ REDHEAD ПРИШЛИ СРАЗУ ДВА NEXTGEN: ДМИТРИЙ БУРДА И АЛЕКСАНДР КРЮК. АЛЕКСАНДР — САМЫЙ СТАРШИЙ ИЗ ДЕТЕЙ В СЕМЬЕ ВЛАДИСЛАВА И ТАТЬЯНЫ БУРДЫ, СОВЛАДЕЛИЦЫ INVOGUE FASHION GROUP И FASHION-КОНСУЛЬТАНТА «АНТОШКИ». ДМИТРИЙ, ПЕРВЫЙ СЫН ВЛАДИСЛАВА, УЖЕ ИМЕЕТ ОПЫТ РАБОТЫ В КОМПАНИИ ОТЦА (СМ. REDHEAD №4, 2012).



Welcome aboard!

THEY ARE CALLED NEXTGEN BY THE ASSOCIATION OF FAMILY BUSINESS OWNERS. THEY ARE A NEW GENERATION, FAMILY MEMBERS OF BUSINESS OWNERS. THIS SPRING TWO NEXTGENS JOINED REDHEAD: DMITRII BURDA AND ALEXANDER KRYUK. ALEXANDER IS THE OLDEST IN THE FAMILY OF VLADISLAV AND TATIANA BURDA, INVOGUE FASHION GROUP CO-OWNER AND "ANTOSHKA" FASHION CONSULTANT. DMITRII, VLADISLAV'S FIRST SON, HAS ALREADY GOT THE WORKING EXPERIENCE IN HIS FATHER'S COMPANY (REDHEAD №4, 2012).

Dmitrii Burda

Дмитрий Бурда

— То, что Вы фактически одновременно с Вашим братом Александром Крюком начали работать в семейной Компании RedHead, было запланировано заранее или это случайность?

— Я бы сказал, так совпало, что мы пришли в RedHead вместе. Но я уверен, что так было суждено. И я действительно этому очень рад. Мы всегда поддерживаем друг друга, и нам было очень полезно, что мы как два члена семьи зашли в Компанию не поодиночке. Александр давно планировал присоединиться к семейному бизнесу, мой же путь был более спонтанный.

— Расскажите о нем.

— Я шесть лет учился в Англии, с 12 до 18 лет. Потом три года в Австралии, с 18 до 21. Затем до 22 лет я работал в IT-компании в Австрии, но вернулся в Украину, потому что планировал открыть здесь свой бизнес. Но в итоге я присоединился к риэлторской компании, проработал в недвижимости около года. Это было очень полезно для меня, потому что я понял, что я не программист,

— You and Your brother Alexander started working for RedHead at the same time. Did You plan it or was it a pure coincidence?

— I would say it was a coincidence that we came together. But I am sure it was fate. I am really happy about it. We always support each other and it was useful for us to join the Company together as family members. Alexander has been planning to enter the Company, while I made a spontaneous decision.

— Can You tell us about it?

— I was studying in England from 12 to 18 and then I spent three years at university in Australia. I was working for an IT company in Austria at the age of 22. After that I came back to Ukraine because I was

а продавец. Как показал опыт, у меня хорошо получается продавать. После этого я решил открыть свой бизнес. Так появилась Burda Real Estate — компания, которая специализировалась на продаже эксклюзивной недвижимости. Мои Клиенты работали только со мной, тем не менее, они работали со всеми на рынке, потому что я предоставлял полный спектр маркетинговых услуг для объекта: размещал его во всех больших агентствах, делал рекламную кампанию онлайн, распространял информацию об объекте среди своих коллег и делал всё возможное для его продажи.



Примерно три месяца назад ко мне обратилось руководство RedHead с вопросом, готов ли я присоединиться к Компании, так как Анна Варбанец, которая занималась управлением недвижимостью, планировала вернуться на свое прежнее место работы. RedHead был в поиске кандидата, и менеджменту показалось, что моя кандидатура может быть полезной. Я подумал, что действительно могу добавить ценность, в результате принял приглашение и присоединился к команде департамента недвижимости.

— Вы сказали, что открыли в себе продавца. Почему недвижимость? Продажи — это очень широкая сфера.

— Это получилось чисто случайно. Я ушёл из IT-компании Runtastic, в которой мы разрабатывали приложение для бега. Мне предложили попробовать себя в недвижимости, и я за это взялся. Вскоре меня заинтересовала эта сфера, я начал с жилой недвижимостью, сконцентрировался на элитном сегменте, довольно узком и специфическом, где нужно по-особенному таргетировать своих Клиентов. Когда я пришёл в RedHead и стал работать с коммерческой недвижимостью, я увидел, что спрос здесь не меньше и что взаимоотношения между арендодателем и арендатором гораздо более профессиональные, более долгосрочные, чем между продавцом и покупателем квартир. Спектр нашей недвижимости довольно широкий: начиная от торговых площадей и заканчивая складами и офисами. Везде своя динамика. И это интересно. У меня произошёл upgrade, потому что я превратился из продавца в управляющего недвижимостью. Это две разные «кухни». Необходимо сдавать вакантную площадь, ведь каждый квадратный метр может добавлять ценность. В агентстве ты продал объект тому, кто больше заплатил и ушел, а в управлении, помимо сдачи в аренду, нужно смотреть в будущее,

planning to start my own business. However, I joined the real estate agency and had been working there for a year. It was a great experience for me as I realised that I am not a programmer. I am a trader. I had a good experience in trading, so I decided to start my own business.

The Burda Real Estate company started operating in the sphere of exclusive real estate's sales. Our Clients dealt with my company because I provided a wide range of services for the real estate property: sharing the information about it with large real estate agencies and my colleagues, advertising it online, and doing my best to sell it.

About three months ago RedHead management asked me whether I am ready to join the Company. Anna Varbantes, who was managing the Real Estate department, was planning to return to her former place of work. RedHead was searching for a candidate and the Company management saw me as a person who can be useful for the business. I thought I could really do a lot and as a result I joined the Real Estate department team.

— You said that You felt You are a trader, but why did You choose real estate industry? Trades can be quite different.

— It was just an accident. I left the IT company Runtastic where we developed an application for running. I was offered to try to work in the sphere of real estate and I accepted it. Soon I was engaged in it, I started dealing with luxury real estate where the Clients should be targeted in a special way.

When I came to RedHead and started working with commercial real estate, and I realised that the demand here is not any lower, and the landlord-tenant

формировать стратегию, окружать себя перспективными долгосрочными партнерами, развивать объекты и увеличивать капитализацию недвижимости. При этом я все равно продаю потенциальному арендатору идею о том, что ему интересно и полезно тут быть.

— В прошлом номере нашего издания мы писали про планы создать на базе офисного центра на Боженко IT-кластер и open space office. Привлечь IT-компании. Наверняка Вам близки эти идеи.

— Во-первых, мы уже работаем с IT-компаниями, в список наших арендаторов входят Vega, Kyivstar и другие. Для нас очень важно окружить себя компаниями со схожими ценностями. К счастью, IT-компании разделяют европейские ценности: профессионализм, прозрачность и фокус на value (ценность), а не cost (стоимость). Поэтому я вижу IT-компании как те, с которыми нам бы хотелось жить под одной крышей. У нас есть общественные зоны на кампусе — своё кафе, столовая, сад с беседками, конференц-зал и красивая рецепция. И мы действительно по-прежнему очень хотим перейти к open space от кабинетной системы, потому что понимаем, что эффективность сотрудников, их взаимодействие и эмоциональное вовлечение в процесс значительно вырастет, если мы будем больше интегрированы. Когда строился наш офисный центр, он был форматирован как кабинетная система, но со стеклянными перегородками, где есть возможность как закрыться, так и контактировать с другими сотрудниками. Сегодня мы очень хотим перейти к open space, и я вижу, что мы это сделаем в перспективе до пяти лет.

— Можете поделиться другими Вашими стратегическими инициативами?

— Прежде всего, я бы хотел сконцентрироваться на нашем офисно-складском комплексе в Одессе на Боженко.

relationships are more professional and long lasting than between a seller and a buyer of apartments. We deal with different real estates: trade areas, warehouses, and offices. Everything has its own dynamics. It is really interesting.

I was "upgraded", I was a trader but I turned into a real estate manager. There are quite different ins and outs of these industries. It is necessary to lease a vacant rental property, because every square meter makes it more valuable. Working as a real estate agent, you sell a property to those who pay more, but if you are managing the real estate business you have to form the strategy and long-lasting partnership relations, develop real estate objects and increase its capitalisation in the future. I sell the idea to a potential tenant that it is an interesting proposal for him/her and it is beneficial for his/her business to be here.

— In our last edition we were discussing the plans to establish an IT cluster and open space environment in the office center on Bozhenko Street to attract IT companies. These ideas are probably close to You.

— We are already working with IT-companies, a list of our tenants includes Vega, Kyivstar, and others. It is important for us to work side by side with companies which hold similar values. Fortunately, IT companies share European values: professionalism, transparency, focus on values instead of cost. That's why I see IT companies as those we want to live under the same roof. We have public places: a cafe, a canteen, a garden with arbours, a conference hall, and a beautiful reception area. We still want to make an open space environment instead of separated offices because we realize that the employees' effectiveness and their emotional commitment to the process will improve if



Настольные экономические игры —
давнее хобби отца и сына

*Table economic games – an old hobby
of the father and son*

Я бы очень хотел развивать этот район, потому что сейчас мы оазис посреди промзоны. Привлекать сюда застройщиков жилых домов. Чтобы здесь росла инфраструктура, открывались школы, супермаркеты, и людям было приятно здесь жить и работать. Этот район стратегически правильно расположен, он всего в 10 минутах езды от Большой Арнаутской/Пушкинской, что гораздо ближе, чем Таирова или посёлок Котовского. Мы верим в этот район, в то, что он будет развиваться. Он находится близко к аэропорту, у него хорошая транспортная развязка. Я амбассадор этого района и буду привлекать сюда другие компании.

— Как Вас встретили в коллективе
департамента недвижимости?

— Прекрасно! Я стремлюсь к отсутствию иерархических барьеров между сотрудниками. Я хочу, чтобы мы делились не на управляющих и подчинённых, а на проактивных членов команды и лидеров (team lead). И Анна Варбанец как раз являлась не столько управляющей, сколько именно team lead департамента недвижимости. К счастью, я успел поработать с ней, она передала мне свой опыт, и я надеюсь стать таким же успешным тим-лидером, чтобы наша команда продолжала добиваться успехов.

— Несколько слов про Ваши увлечения, хобби.

— Я люблю всё, что связано с outdoors. Ходить в походы, заниматься виндсёрфингом, люблю горы, горный велосипедизм. Люблю путешествовать в экзотические страны, например, в Азию, и ездить там на мопеде. Вообще, двухколёсные агрегаты — это моя страсть. Ещё я с детства увлекаюсь игрой «Монополия», а недавно открыл для себя, а потом и для отца и брата игру Catan, или «Колонизаторы». Теперь играем в неё всей семьёй.

there is more integration. When our office was being built, it was designed with the separated offices with glass walls where employees have the opportunity to close the door as well to communicate with others. Today we want to make open space environment and I believe we will do it in the next five years.

— Can You comment on other strategic initiatives?

— First of all, I would like to focus on our office and storage facilities on Bozhenko Street in Odessa. I would like to develop this district because now we look like an oasis in the middle of the industrial area. It is important to attract developers for apartment houses in order to improve local infrastructure, open new schools and supermarkets, and make it comfortable for people to work and live there. This district is just a ten minute ride from Bolshaya Arnautskaya/ Pushkinskaya Street, it is much closer than Tairovo or Kotovskogo districts. We believe that this district will be developed. It is close to the airport and has a nice traffic interchange. I am an ambassador of this district and I will attract other companies here.

— How did employees welcome You at the Real Estate department?

— It was great! I am trying to remove any hierarchical barriers in the workplace. I don't want us to be divided into managers and subordinates. I see us as proactive team members and team leaders. Anna Varbanets was exactly the team leader of the department. Fortunately, I had a chance to work with her and she shared her experience with me. I also hope to be a successful team leader to help our team get the results.



Александр Крюк

— Расскажите о Вашем профессиональном багаже и сфере деятельности в RedHead.

— Я работаю в RedHead внутренним финансовым аудитором. Работаю со всеми бизнес-юнитами, тесно связан с финансистами Компании. Моя должность — chief-аудитор. Изначально я планировал построить карьеру юриста, и поскольку раньше моя семья жила в Киеве, я поступил в КНУ им. Т.Г.Шевченко на юридический факультет. Также я одновременно поступил на заочное обучение и в Экономический университет, на банковское дело. После завершения двух университетов пошёл работать по своей основной специальности, юристом. Практиковал, работал помощником адвоката, потом получил лицензию. Но вскоре решил перепрофилироваться в финансиста. Еще работая в адвокатуре, я стал студентом Киево-Могилянской бизнес-школы со специализацией «финансы». Программа была на уровне продвинутого финансового анализа, к которому сначала было тяжело привыкнуть, но благодаря вдохновляющим лекциям моего руководителя программы Евгения Пенцака я понял, что финансы — это та самая сфера, где я хотел бы и дальше развиваться. Примерно в это же время мне необходимо было решать, каким образом я буду интегрироваться в семейный бизнес. И я выбрал профессию финансиста, ушёл из адвокатуры, перешёл в аудит, в большую и авторитетную компанию KPMG, одну из компаний «Большой четвёрки». Проработал я в компании примерно три года, вёл проекты, получил должность старшего аудитора. Сначала было непросто адаптироваться, так как работа была фактически круглые сутки, но на второй год стало легче. Вскоре возник вопрос, куда мне идти дальше, в Invogue Fashion Group, компанию моей матери или в RedHead. Я выбрал RedHead, поскольку эта Компания мне показалась более интересной с точки зрения финансов.

— Как бы Вы оценили состояние Компании с точки зрения финансового аудитора?

— Сегодня я ещё нахожусь в некотором состоянии ознания и адаптации. Могу сказать, что я проверял крупные компании, которые работают очень системно. RedHead тоже работает довольно слаженно, но ещё есть к чему стремиться, есть что улучшать.

— Каковы Ваши основные задачи в RedHead?

— Моя работа в ближайшем будущем будет связана с оптимизацией учета, контроля и эффективности внутренних процессов Компании. Стратегически она разделена на несколько отдельных больших проектов. Я должен настроить систему бизнеса таким образом, чтобы в ней не возникало финансовых инцидентов во всех бизнес-юнитах. В идеале она должна сама себя контролировать. Когда есть система контроля, один отдел, департамент, по цепочке будет контролировать другие. То есть контроль не сверху вниз, а через взаимные связи. Это децентрализация и система Доверия. У тебя есть свобода принятия решений, но в системе, которая справедлива для всех. И каждый сотрудник должен понимать, что он находится в системе контроля. При этом не должно складываться такое впечатление, что его контролируют, потому что не доверяют. Так нельзя. Система самоконтроля — это особая корпоративная культура.

— В этом году в Компании, и в этом номере в частности, мы много говорим о корпоративной культуре. Ваши мысли по этому поводу.

— Я работал в довольно крупной международной консалтинговой компании. И что я в ней заметил. В офисе все всегда очень заняты, но если возникают вопросы — тебе все всё расскажут и объяснят, что для меня является

— Some words about Your interests and hobbies.

— I like outdoor activities: hiking, windsurfing, mountains, mountain biking. I like travelling to exotic countries, for example, to Asia and riding a scooter there. I am passionate about two-wheeled devices. Since my childhood, I have been interested in "Monopoly" and recently my brother and I found out about the games "Catan" and "Colonists", and now our whole family plays them.

Alexander Kryuk

— Could You tell us about Your professional experience and activity at RedHead?

I am working as an Internal Financial Auditor at RedHead. I am dealing with all the business-units and financiers of the Company. My position is Chief Auditor. I was going to have a career in law, and as far as my family lived in Kiev, I entered Faculty of Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv.

At the same time I became an extramural student of the Kiev National Economic University, Banking. Having graduated from these two Universities, I started working as a lawyer. I had a law practice and worked as an advocate's assistant, later I received the licence.

Soon I decided to change the field of my professional activity and become a financier. Still working as an advocate, I entered KMBS focusing on Finance. The program was on the level of advanced financial analysis, and at first it was hard to get used to it. However, the inspiring lectures by Yevhen Pentsak, Professor of Finance at KMBS,

показателем внутренней бизнес-культуры. Я думаю, когда есть такая взаимопомощь, тогда, считай, полдела в формировании внутренней культуры уже сделано. В людях я больше всего ценю отзывчивость. Это основа той культуры, которую я хочу видеть в Компании. Тебя не должны игнорировать. В этой связи хочу подчеркнуть, что здесь важна система open-space, повышающая эффективность работы. Я долгое время работал в open-space, у нас даже было время, когда мы сидели по два человека за столом. Были свои неудобства, но такие неудобства компенсировались прекрасной коммуникацией. А сегодня, чтобы спросить у кого-то что-то, мне надо подниматься с одного этажа на второй, искать кабинет. Или надо позвонить, договориться о встрече. Когда есть open-space, ты можешь действовать более гибко, экономить массу времени. И мне нравится, когда общение происходит естественно, без формальных сборов.



made me realize that Finance is the sphere where I would like to continue my personal development.

That was also the time when I had to make the decision of how to integrate into the family business. I choose to be a financier, so I left the practice of law and went into Auditing. I started working for KPMG, which is one of the Big Four companies. I had been working there for about three years leading the projects, and got the position of a Chief Auditor. Initially, it was not easy to adapt as I was working almost 24/7, but things became easier during the second year. Then I was puzzled with the question of where to move further, whether I should join my mother's company Invogue Fashion Group or RedHead. I have chose RedHead because I find this Company really interesting from the financial point of view.

— *How would You assess the Company's financial status as a Financial Auditor?*

Today I am still adapting and getting to know the financial matters. I can say that I conducted audits for some large companies which have a systematic approach to their work. RedHead's work is also well-coordinated. However, there is always something to improve and to aspire to.

— *What are Your key tasks in RedHead?*

In the near future my work is related to the optimization of audit, control, and the Company's internal efficiency. Strategically, it is divided into some big, separate projects. I have to set up the whole business system so as to prevent financial incidents in the business

units. Ideally, it has to control itself. When there is a control system, a department reports to another one and decisions and communication are tightly controlled and flow down the chain of command through the organization. Control doesn't go from the top, it is realised through interconnection. It is decentralization and a system of confidence. An employee has decision-making freedom in a system which is fair to everybody. Each employee has to understand that he/she is under the control system. However, it's crucial for the employee to feel trusted, and to know that the control system is not a result of mistrust. It won't work this way. Self-control system is a special corporate culture.

— *This year, corporate culture was discussed a lot in the Company and in this edition in particular. What do You think about it?*

I was working for quite a big consulting firm. There was an interesting thing I noticed. Everybody was always busy at the workplace, but if there are any questions everybody is ready to help you and explain everything you need. To me, that is a good sign of internal corporate culture. I think if there is such mutual assistance, I would say that half of the work in corporate culture formation is done. I really appreciate when people are supportive. This is the basis of the culture I would like to see in the Company. You mustn't be ignored. I want to emphasise how important an open-plan office is and how it improves work efficiency. I had been working in an open space office for a long time and I even shared a desk with one more person. There were some disadvantages, but effective communication compensated for them. Today I have to go



— Как Вас встретили в Компании?

— Сотрудники ко мне здесь сразу отнеслись очень доброжелательно. Я достаточно быстро адаптировался, нашёл прекрасный контакт с людьми, с которыми мне предстоит работать наиболее плотно. Вообще, у меня этот процесс обычно достаточно быстро происходит, потому что в аудите действуют сжатые сроки. Я привык приезжать к Клиенту, у меня есть 2-3 недели, и за это время я должен успеть познакомиться, войти в курс дел и сделать свою работу, а потом перейти в новую компанию. Такой ритм на прошлой работе приучил меня к быстрой адаптации. Но в RedHead другая ситуация: здесь я на долго и всерьёз.

— Ваши увлечения помимо работы?

— В студенческие годы увлекался сноубордом, специально ездил в Россию, Грузию, Индию на фри-райд. Сейчас я реализую свое увлечение в рамках семейных поездок в горы. Заразил сноубордом свою жену Марию и брата Тимофея. Также, еще когда работал в KPMG, большую часть своего свободного времени я тратил на подготовку к сдаче экзаменов для получения квалификации АССА (Ассоциации сертифицированных присяжных бухгалтеров Великобритании). На данный момент сдал 13 из 14 экзаменов. Поэтому продолжаю готовиться к сдаче последнего. Для меня это не только полезно, но и интересно.



up or downstairs and look for a person's office just to ask some questions, or I have to call and arrange the meeting. If there is open space you can be more flexible and save a lot of time. I like direct communication without any formal meetings.

— How did employees welcome You in the Company?

The employees were really friendly and helpful. I adapted to the new work very quickly and I have good relationships with people I am going to work with. It usually takes me little time to adapt because one should act within a short time frame in Auditing. I got used to getting to know the Client and doing my work within 2-3 weeks' period, then moving on to the next company. This tempo of work made me adapt as soon as possible. The situation in RedHead is different: I am going to stay with the Company for a long time.

— Do You have any hobbies besides Your work?

During my time as a student, I was fond of snowboarding and went to Russia, Georgia, and India to get free-ride style of snowboarding. Now I go to the mountains with my family and devote my time to my hobby there. My wife Maria and my brother Timofey also admire snowboarding now. When I was working for KPMG, I spent most of my free time preparing for the exams to get ACCA qualification (the Association of Chartered Certified Accountants). I have already passed 13 out of 14 exams. I continue my preparation for the last exam. It is not only useful, but also interesting for me.

Family Business Network Ukraine: хроника событий, первое полугодие



ИВЕНТ В ИВАНО-ФРАНКОВСКЕ



Первый в 2018 году и уже 28-й по счёту ивент владельцев семейных компаний прошёл в Ивано-Франковске. Точнее, этот самобытный украинский город стал местом проведения официальной части зимнего ивента, потому что вторая, раз-

влекательно-спортивная его половина состоялась в популярном карпатском горнолыжном курорте Буковель.

Ивано-Франковск очаровал всех 32 участников встречи своей великолепной архитектурой

и бережным отношением к традициям. А также особым уютом и гостеприимностью, во многом благодаря отелю «Надія», основному месту дислокации выездного заседания FBN-Украина. Этот семейный отель по оценке International Hospitality



Awards 2017 вошел в пятерку лучших трехзвездочных бизнес-отелей Европы.

Уже традиционно открыл ивент своим выступлением Президент FBN-Украина Владислав Бурда. На этот раз оно

было посвящено Timeline для основателей семейных компаний. А именно: как возраст Собственника и его наследников влияют на решения по срокам передачи бизнеса следующему поколению. На 28-м ивенте также состоялась презентация

EN

Family Business Network Ukraine: chronicle of events, 1st half-year

Event in Ivano-Frankivsk

The first in 2018 and the 28th event of owners of family companies took place in Ivano-Frankivsk. More precisely, this peculiar Ukrainian city became the venue for the official part of the winter event, because its second, entertaining and sporting part, was held in the popular Carpathian ski resort of Bukovel.

Ivano-Frankivsk fascinated all 32 participants of the meeting with its magnificent architecture and careful attitude to traditions. As well as a special cosiness and hospitality, in many respects thanks to the hotel "Nadia", the main location for the FBN-Ukraine away meeting. According to the International Hospitality Awards 2017, this family-run hotel ranked among the five best three-star business hotels in Europe.

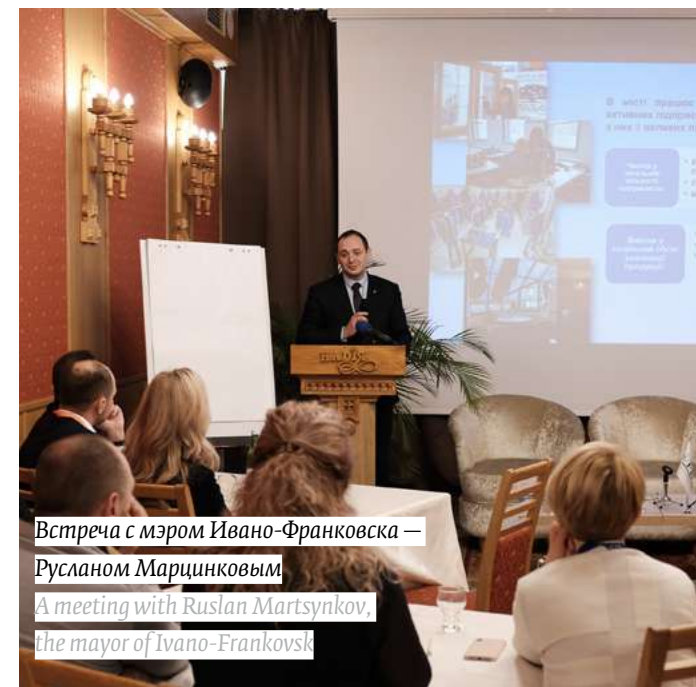
According to tradition, the event was opened by Vladislav Burda, President of FBN-Ukraine. This time it was devoted to Timeline for the founders of family companies. Namely: how the age of the owner and his heirs affect the decisions on the timing of the transfer of business to the next generation. The 28th event also hosted a presentation of the com-



Встреча с Юрием Филюком —
основателем проекта Urban Space
A meeting with Yuriy Filyuk,
owner of the project Urban Space



Экскурсия по продуктовому производству отеля «Надія»
Tour of nutrition production, hotel "Nadia"



Встреча с мэром Ивано-Франковска —
Русланом Марцинковичем
A meeting with Ruslan Martsynkov,
the mayor of Ivano-Frankovsk

коммуникационной платформы для членов FBN-Украина Owner Space, созданной для обмена знаниями, контактами, социальными и коммерческими инициативами. Приложение представил лидер украинских NextGen Александр Михайленко.

В рамках ивента прошел ряд встреч с жителями Ивано-Франковска, которые являются творцами его будущего. Мэр города Руслан Марцинкив позна-

комил участников ивента со стратегией развития города и рассказал, почему за последние годы здесь начался активный рост семейных бизнесов. Директор семейной компании «Covert Украина» Виталий Дидийчук поделился особенностями партнерства с семейным бизнесом крупной немецкой корпорации. В социальном ресторане Urban Space активист и бизнесмен Юрий Филюк рассказал о создании на базе завода «Промприлад» креатив-

munication platform for the members of FBN-Ukraine Owner Space, created to share knowledge, contacts, social and commercial initiatives. The application was presented by Alexander Mikhaylenko, the leader of Ukrainian NextGen.

Within the framework of the event, a number of meetings were held with the residents of Ivano-Frankivsk, who are the creators of its future. The mayor of Ivano-Frankovsk, Ruslan Martsinkiv, acquainted the participants of the event with the city's development strategy and explained why, in recent years, the active growth of family businesses began here. Director of the family company Covert Ukraine, Vitaly Didiichuk, shared the features of partnership with the family business of a large German corporation. In the social restaurant Urban Space, activist and businessman Yuri Filyuk told about the creation of a creative urban cluster on the basis of the Promprylad plant. Spouses Vitaly Kachkan and Irina Fischuk treated the guests to dinner at the "Family Restoration of the Mulyarovs", which by their efforts turned into a real museum of everyday life and cooking of Galicia of the past centuries.

The event in one of the historical centers of Galicia was also remembered by meetings with creative people, connoisseurs of this beautiful region. Among them, there was Taras Prokhas-ko, a poet, writer, and historian, who conducted an author's tour of Ivano-Frankivsk. Also, there was Yuri Andrukhovich, one of the most translated Ukrainian writers, who became a special guest of the evening, and who presented all the participants of the event with his book "Kohant-si Yustytsyi" (Lovers of Justice) with the author's autograph.



Участники ивента с памятными подарками и свежими номерами журнала "Семейный бизнес"
Participants of the event with memorable gifts and new issue of the magazine "The Family Business"

ного городского кластера. Супруги Виталий Качкан и Ирина Фищук угостили ужином в «Семейной ресторации Муляровых», которая их усилиями превратилась в настоящий музей быта и кулинарии Галичины прошлых столетий.

Ивент в одном из исторических центров Галичины также запомнился встречами с творческими людьми, знатоками этого прекрасного региона. В их числе Тарас Прохасько — поэт, писатель и историк, который провёл авторскую экскурсию

по Ивано-Франковску. А также Юрий Андрухович — один из самых переводимых украинских писателей, который стал особым гостем вечера и вручил всем участникам ивента свою книгу «Коханці Юстиції» с автографом автора.



№5 and №6 of "Family Business" magazines

In 2018, the journal of the Ukrainian Association of Owners of Family Companies continued its work. In the first half of the year, the 5th and 6th issues were published, whose online versions are available on fbn.ua.

The members of the Ovchinnikov family are the main heroes of the 5th issue. Dmitry and Pavel, the brothers, having received their first entrepreneurial experience in their parents' business, created KIDDISVIT, which not only imports to Ukraine and adapts the most modern toys, but also leads the struggle for a civilized toy market for Ukrainian children.

Also in this issue:

- reflection of members of the Board of Directors of "Barkom" company at the Forum of Corporate Directors;
- details of obtaining a higher education in Ukraine by Ukrainians in the Netherlands;
- an overview of foreign press with data on 25 business schools, in which special programs for co-owners of family companies appeared;
- news about the leading German family companies (Henkel, C&A, Porsche / Volkswagen, Metro, Siemens, and others);
- material about Ingvarde Kamprad, the creator of IKEA, and his heirs;

Встреча с писателем Юрием Андруховичем
A meeting with Yuriy Andrukhovych, a writer





№5 и №6 ЖУРНАЛА «СЕМЕЙНЫЙ БИЗНЕС»



В 2018 году продолжил свою работу журнал украинской Ассоциации владельцев семейных компаний. В первом полугодии в свет вышли 5-й и 6-й номера, онлайн-версии которых находятся в свободном доступе на сайте fbn.ua.

Главными героями 5-го номера стали члены семьи Овчинниковых. Братья Дмитрий и Павел, получив первый предпринимательский опыт в бизнесе родителей, создали компанию KIDDISVIT, которая не только импортирует в Украину и адаптирует самые современные игрушки, но и возглавила борьбу за цивилизованный рынок игрушек для украинских детей.

Также в этом номере:

- размышления членов Совета директоров компании «Барком» на Форуме корпоративных директоров;
- подробности получения украинцами высшего образования в Голландии;
- обзор зарубежной прессы с данными о 25 бизнес-школах, в которых появились специальные программы для владельцев семейных компаний;
- новости о ведущих немецких семейных компаниях (Henkel, C&A, Porsche/Volkswagen, Metro, Siemens и другие);
- материал о создателе IKEA Ингварде Кампраде и его наследниках;
- четвертая публикация детского семейного психолога Светланы Ройз о взаимоотношениях родителей и детей в семьях предпринимателей.

Центральный материал 6-го номера «Семейного бизнеса» — о том, как привлечь наследников в бизнес, который изначально им не интересен. Рецепты вовлечения сыновей в семейное дело от Юрия Коростылёва, основателя мебельной компании Elio.



Кроме этого, в шестом номере:

- рассказ о семье Петра и Елены Пилипюк из Луцка, компания которых «Модерн-Экспо» за короткий срок стала лидером восточно-европейского рынка торгового оборудования;
- выдержки из классической книги о семейном бизнесе «Семейный бизнес: Основы» британского консультанта Питера Лича;
- история о выходе из бизнеса семьи Дюпон;
- стенограмма речи известного предпринимателя Ольги Гуцал во время её встречи с украинскими NextGen на тему взросления;
- знакомство с семьёй Алексея и Елены Ботвиновых, основателями международного музыкального фестиваля Odessa Classics;
- отчёт о поездке группы украинских семейных компаний в колыбель стартапов и IT-трендов, Кремниевую долину.

► the fourth publication of Svetlana Roiz, a child and family psychologist, on the relationship between parents and children in families of entrepreneurs.

The core material of the 6th issue of "Family Business" is about how to attract heirs to a business that initially does not interest them. Ways for involving the sons in the family business suggested by Yuri Korostylyov, the founder of the furniture company Elio. In addition, the sixth issue contains the following stories:

- a story about Peter and Elena Pilipuk's family from Lutsk, whose company "Modern-Expo" became the leader of the Eastern European market of commercial equipment in a short time;
- excerpts from the classic book on the family business "Family Business: Fundamentals" of the British consultant Peter Leach;
- the story of the DuPont family's withdrawal from business;
- a shorthand transcript of the speech of the famous entrepreneur Olga Gutsol's speech during her meeting with the Ukrainian Next-Gen on the topic of maturation;
- acquaintance with the family of Alexei and Elena Botvinov, the founders of the international music festival Odessa Classics;
- a report on the trip of a group of Ukrainian family companies to Silicon Valley, the cradle of start-ups and IT trends.



NextGen саммит в Брюсселе



Украинская команда NextGen
в столице Бельгии
*Ukrainian team NextGen in the capital
of Belgium*



В конце апреля в Бельгии состоялся 14-й Международный саммит NextGen. От FBN Украина в нем участвовали Марина Евтушенко, Дмитрий Бурда, Сергей Корень, Александр Крюк, Александр и Максим Михайленко. В столицу Бельгии, где находится штаб-квартира Европейской комиссии и другие официальные структуры ЕС, съехались более 200 участников из разных стран мира. С целью налаживания контактов, более близкого знакомства, наследников разделили на интернациональные группы по 25 человек. Участники саммита познакомились

с деятельностью организации «Врачи без границ», размышляли о филантропии, прослушали экспресс-курс по маркетингу от преподавателя университета Антверпена, а также попытались понять будущее Европы в свете миграционных процессов на встрече с главой Европейского Совета Херманом Ван Ромпеем. Благодаря общению с бизнесменами мирового уровня, дипломатами и чиновниками ЕС, насыщенным экскурсиям в европейские семейные компании, ребята убедились, что слоган *Work hard, play hard* — не пустые слова для NextGen.



Ивент в Одессе



В июне 2018 года Южная Пальмира приняла 29-й ивент владельцев семейных компаний Украины. 80 участников самых различных возрастов из 30 бизнес-семей на берегу Чёрного моря участвовали в традиционных семинарах, обменивались новостями и идеями, отдыхали на пляже, слушали прекрасную музыку. А также знакомились с интересными людьми, городскими проектами и достопримечательностями южного города. Хостом одесского ивента стала стремительно растущая компания семьи Казавчинских Global Security Technologies.

Презентация президента FBN Украина Владислава Бурды на этот раз посвящалась корпоративной культуре Компании. На конкретных примерах и последних исследованиях в данной области Владислав рассмотрел характерные особенности корпоративной культуры в мировом и украинском бизнесе. Далее, разделившись на два круга Доверия, Seniors и NextGens поделились своими новостями и успехами, коснулись волнующих тем и рассказали о важных событиях в своей жизни. Откровениями были наполнены и презентации семейных кейсов. Марина

NextGen summit in Brussels

In late April, Belgium hosted the 14th International NextGen Summit. Marina Evtushenko, Dmitry Burda, Sergei Koren, Alexander Kryuk, Alexander and Maxim Mikhailenko represented FBN Ukraine. The capital of Belgium, the location of the headquarters of the European Commission and other official structures of the EU, gathered more than 200 participants from around the world. With the aim of establishing contacts, a closer acquaintance, the heirs were divided into international groups of 25 people each. The participants of the summit got acquainted with the activities of Médecins Sans Frontières, talked about philanthropy, listened to the express marketing course read by a lecturer from the University of Antwerp, and also tried to understand the future of Europe in the light of migration processes at a meeting with the head of the European Council Herman Van Rompuy. Thanks to communication with world-class businessmen, diplomats and EU officials, and intensive excursions to European family companies, the Ukrainian participants made sure that the slogan *Work hard, play hard* is not empty words for NextGen.

Event in Odessa

In June 2018, Southern Palmyra hosted the 29th event of owners of family companies in Ukraine. 80 participants of various ages from 30 business families participated in traditional seminars on the Black Sea coast, exchanged news and ideas, rested on the beach, listened to beautiful music. They also got acquainted with interesting people, city projects, and sights of the southern



Визит в семейную компанию GST
A visit to the family company GST



В офисе IT-компании Readdle
In the office of IT company Readdle



Татьяна и Владислав Бурда на открытии
фестиваля Odessa Classics
Tatiana and Vladislav Burda at the opening
of the Odessa Classics Festival

EN

city. Global Security Technologies, the rapidly growing company of the Kazavchinsky family hosted the Odessa event.

This time, the presentation of the president of FBN Ukraine Vladislav Burda was dedicated to the corporate culture of the Company. Giving concrete examples and recent research results in this field, Vladislav considered the characteristic features of corporate culture in the world and Ukrainian business. Then, having divided into two circles of trust, the Seniors and NextGens shared their news and successes, touched on exciting topics, and told about important events in their lives. Presentations of family cases were filled with revelations, too. Marina Evtushenko (Familia Dental Clinic) told about the reason she preferred the family business to a dance career; Alexey Kovalenko (Openmind) told about his rationale for giving up shares in the beer business and concentrating on chicken meat production.

A special highlight of the event was the opportunity to visit several brilliant concerts of the international festival Odessa Classics, held at this time. A pleasant surprise for many Seniors was the meeting with the son of the legendary director Andrei Tarkovsky, who presented in Odessa his multimedia project "Nostalgia for Eternity". Another feature of the meeting was the already familiar program for the youngest heirs of family companies – JuniorGen, called "Music and the Sea".

The participants listened to and discussed the forecast of the co-founder of the Institute of the Future Yuri Romanenko for 2019–2020. Also the program of the Odessa event included

Евтушенко (Familia Dental Clinic) рассказала о том, почему танцевальной карьере предпочла участие в семейном бизнесе, а Алексей Коваленко (Openmind) — о том, почему решил отказаться от долей в пивном бизнесе и сконцентрироваться на производстве куриного мяса.

Особой изюминкой ивента была возможность побывать на нескольких ярких концертах международного фестиваля

Odessa Classics, проходившего в это время в Одессе. Приятным сюрпризом для многих Seniors стала встреча с сыном легендарного режиссера Андрея Тарковского, который представил в Одессе свой мультимедийный проект «Ностальгия по вечности». Еще одной особенностью встречи стала уже привычная для одесских встреч программа для самых юных наследников семейных компаний — JuniorGen, названная «Музыка и море».



Владислав Бурда благодарит семейных рестораторов
Олега и Викторю Гладченко за гостеприимство
Vladislav Burda thanks the family of restaurateurs
Oleg and Victoria Gladchenko for hospitality



На презентации владельцев ресторана Frebule
At the Frebule restaurant owners' presentation



В конференц-зале компании RedHead
In the RedHead conference hall



Владислав Бурда проводит экскурсию
в музее компании RedHead
Vladislav Burda is conducting
an excursion in the RedHead company
museum



Участники Одесского ивента в пляжном клубе Mantra
Participants of the Odessa event in the beach club Mantra



Представители NextGen на первой парусной регате FBN-Ukraine
NextGen representatives on the 1st sailing regatta FBN-Ukraine

Участники встречи выслушали и обсудили прогноз соучредителя Института Будущего Юрия Романенко на 2019–2020 год. Также программа одесского ивента включала презентацию Олега и Виктории Гладченко ресторана Frebule, который стал частью обновленного социально-ресторанного проекта 4City. Рассказ президента Международного фестиваля Odessa Classics и знаменитого музыканта Алексея Ботвинова о нюансах организации этого мероприятия. Знакомство с историей создания, миссией и инновациями нового камерного концертного зала Одессы Urban Music Hall, создан-

ного усилиями Артура Гойхмана. А также посещение офиса IT-компании Readdle, выпускающей приложения, которые входят в топ-лист AppStore во всем мире.

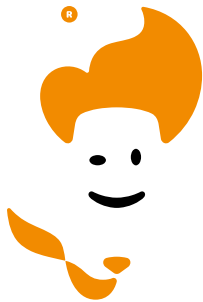
А завершением летней встречи членов FBN-Украина стала захватывающая спортивная регата на яхтах. В соревновании приняли участие 35 представителей семейных бизнесов, которые разделились на 7 команд. Генеральными победителями регаты стали семьи Гакало и Степановых. По итогам одесской регаты все участники были награждены памятными медалями.

the Oleg and Viktoria Gladchenko's presentation of Frebule restaurant, which became part of the renewed social and restaurant project 4City. The story of the President of the Odessa Classics International Festival and the famous musician Alexei Botvinov about the nuances of the organization of this event. Acquaintance with the history of creation, mission, and innovation of the new chamber concert hall of Odessa Urban Music Hall, created by the efforts of Arthur Goikhmann. Also the participants visited the office of IT company Readdle, which produces applications included in the top list of AppStore all over the world.

An exciting yacht regatta completed the summer meeting of FBN-Ukraine members. The competition was attended by 35 representatives of family businesses, which were divided into 7 teams. The general winners of the regatta were Gakalo and Stepanov families. As a result of the Odessa regatta, all participants were awarded commemorative medals.



Участники 1-й парусной регаты FBN-Ukraine
Participants of the 1st sailing regatta FBN-Ukraine



RedHead

Family Corporation

www.redhead.ua

*Основатель и президент RedHead Family Corporation —
Владислав Бурда*

*Founder and President of RedHead Family Corporation —
Vladislav Burda*

Над номером работали:

KNSKA agency
Марк Кестельбойм
Наталия Головка
Вадим Голоперов
Константин Головченко
Елена Жмерик

Информация и фото (RedHead) —
Дмитрий Бурда, Алла Гесаль, Владимир
Доманин, Светлана Евстратова, Николай
Глухов, Вера Колинко, Александр Крюк,
Вадим Орлов, Ангела Поддубная

Фото: Оксана Канивец, Игорь Тищенко

Credits:

KNSKA agency
Mark KESTELBOYM
Nataliia GOLOVKO
Vadim GOLOPEROV
Konstantin GOLOVCHENKO
Elena Zhmeryk

Data and photos (RedHead) —
Dmitrii BURDA, Alla GESAL, Vladimir
DOMANIN, Svetlana EVSTRATOVA,
Nikolay GLUKHOV, Vera KOLINKO,
Alexander KRYUK, Vadim ORLOV,
Angela PODDUBNA

Photos: Oksana KANIVETS, Igor TISHENKO

*Корпоративный журнал RedHead Family Corporation,
выпуск №13 (49), июль 2018.
Издается с 2001 года*

*Отпечатано в «Аванпост-Прим»
Тираж 600 экземпляров*

*Corporate magazine of RedHead Family
Corporation, No. 13 (Issue No. 49), July 2018
In publication since 2001*

*Printed by Avanpost-Prim
Edition 600 copies*