

КОМПАНИЯ UNILEVER // UNILEVER

Unilever – один из мировых лидеров по производству товаров повседневного спроса. В 2020 г. отмечает 90-летие своей деятельности.

В России Unilever представлен с 1992 г., выпуск продукции осуществляется на базе 4 крупных производственных кластеров: пищевой продукции и мороженого в Тульской области, чая, косметической продукции и бытовой химии в Санкт-Петербурге, косметической продукции в Екатеринбурге, а также мороженого в Омске.

Общий объём инвестиций в российскую экономику превышает 205 млрд руб.

Численность персонала в России – 4 тыс. чел.



**КУЗЬМИНА
РЕГИНА
ЮРЬЕВНА**
*Президент Unilever
в России*

**REGINA
KUZMINA**
*Executive Vice President
Unilever Russia*

Unilever is one of the world's largest consumer goods producers. 2020 has marked the company's 90th anniversary.

Unilever has been operating in Russia since 1992 based on 4 large manufacturing clusters: food products and ice cream factories in the Tula region; tea, personal care and household care factories in St. Petersburg; personal care factory in Yekaterinburg; and ice cream factory in Omsk.

The company's overall investment into the Russian economy exceeds 205 billion rubles.

The number of employees is 4 thousand people.

Улучшение качества жизни миллионов людей по всему миру – это неотъемлемая часть бизнес-стратегии Unilever – лидера в сегменте производителей товаров повседневного спроса – и одно из ключевых направлений реализации Плана компании по устойчивому развитию и повышению качества жизни.

Unilever предлагает своим сотрудникам:

- многочисленные возможности для старта и построения карьеры;
- новые способы профессионального и личностного развития;
- эффективную программу обучения и повышения квалификации;
- достойные условия труда и привлекательную систему премирования и социальной поддержки.

Будучи производственной компанией и ответственным работодателем, Unilever берёт на себя повышенные обязательства в области охраны труда, здоровья и защиты окружающей среды во всех сферах бизнеса. Реализуя собственную Политику в области охраны труда, компания обязуется:

- разрабатывать, внедрять и поддерживать высокие стандарты в области охраны труда, здоровья и защиты окружающей среды и гарантировать их выполнение. Применять при необходимости более строгие критерии, чем это требуется по законодательству;
- сообщать обо всех происшествиях, серьёзных травмах, недомоганиях и смертельных случаях, которые произошли или могли бы произойти на работе; принимать меры по предотвращению повторных инцидентов. Цель Unilever – ноль происшествий в области охраны труда и защиты окружающей среды;
- проводить обучение персонала с целью повышения уровня его осведомлённости в вопросах влияния и значения охраны труда и окружающей среды, внедрять лучшие практики во все сферы деятельности компании;
- работать совместно с поставщиками, клиентами и потребителями в достижении наилучших результатов компании в области охраны труда и защиты окружающей среды и др.

Ежегодно Unilever тратит около 900 млн евро на исследования, разработки и инвестиции в развитие новых технологий, что составляет около 2 % оборота компании, ставка делается на собственные исследовательские центры международной экспертизы. Два из них представлены в России – экспериментальный центр по производству мороженого в Тульской области и научно-исследовательский центр по разработке косметической продукции в г. Екатеринбурге. За годы деятельности Unilever в России значительные инвестиции направлены на модернизацию производства и использование наилучших доступных технологий. Одним из таких решений стал переход производственных центров в городах Екатеринбурге, Омске, Санкт-Петербурге и Туле с сентября 2019 г. на использование 100 % возобновляемой электроэнергии от ветропарков и солнечных электростанций. Возобновляемое электричество поступает на оптовый рынок электроэнергии и мощности и затем наравне с энергией, полученной другими способами, обеспечивает ресурсом потребителей. В отличие от других источников, энергия ветра возобновляется, а её производство не приносит вреда окружающей среде.

Все эти шаги направлены на то, чтобы внести вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН, в т.ч. определённых ключевых показателей ЦУР 8, для эффективной реализации цели.

При реализации инновационных программ Unilever сотрудничает с международными и российскими партнёрами, в их числе энергетический концерн Fortum, обладающий собственным ветропарком в Ульяновской области, компания Nevel Solar, поставщик возобновляемой электроэнергии от солнечных электростанций, компания DuPont, обладающая признанной экспертизой в вопросах охраны труда и промышленной безопасности, и мн.др.

Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Сохранение статуса одного из наиболее привлекательных работодателей в секторе производителей товаров народного потребления
- Внедрение инноваций с применением строгих стандартов безопасности продукта
- Обеспечение безопасных и благоприятных условий труда
- Минимизация производственного травматизма
- Создание равных возможностей для сотрудников Unilever независимо от занимаемой ими должности, соблюдение принципов этнического и социокультурного разнообразия

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Стратегия «Производство мирового уровня»
- Политика «Ноль происшествий»
- Программа безопасного поведения «Сделай правильный выбор»
- Комплексная программа по созданию возможностей для начала и развития карьеры студентов и выпускников
- Программа привлечения сотрудников компании к участию в акционерном капитале Unilever «Shares»
- Комплекс программ обучения и повышения квалификации сотрудников Unilever (международная платформа Degreed, система дистанционного обучения iSpring)
- Программа наставничества «Время говорить»
- Программа «Здоровье и благополучие»
- Повышение квалификации кадрового резерва компании



РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ

В Unilever с 2012 г. функционирует комплексная программа по созданию возможностей для начала и развития карьеры студентов и выпускников, которая включает программы развития и стажировок для студентов 3–4-х курсов (Unilever Leadership Internship Program) и выпускников (Unilever Future Leaders Program), направленных на создание кадрового резерва сотрудников для позиций управленческого уровня (менеджеры – в перспективе 2–3 года, директора – 5–7 лет) и уровня специалистов (в краткосрочной перспективе). Около 40% ведущих менеджеров, работающих в офисах Unilever по всему миру, начинают свою карьеру в компании с участия в подобной программе.

Программы позволяют демократизировать варианты входа в организацию для студентов и открывают доступ к реализации в профессии, позволяя выпускникам и учащимся вузов работать от 20 до 40 часов в неделю.

Программы развития и стажировки подразумевают совершенствование практических навыков, необходимых в текущем бизнес-контексте, через обучающие тренинги, онлайн-ресурсы компании, наставничество и участие в кросс-функциональных проектах, что позволяет Unilever подготовить кадровый резерв, а студентам и выпускникам – получить практическое применение знаний, приобретённых во время обучения, а также возможность начать карьеру в международной компании.

Экономические цели программ: обеспечить кадровый резерв талантов в организации, сократить время и средства на прямой подбор на вакансии и развитие бренда Unilever как привлекательного и ответственного работодателя.

Социальные цели программ:

- обеспечение рабочих мест и возможностей для построения карьеры в международной компании для российских студентов и выпускников;
- создание платформы для применения академических знаний, полученных во время обучения в университете, на практических задачах бизнеса; возможность реализации в профессии и выбранном направлении;
- создание возможностей для внутренних сотрудников по развитию навыков менторинга, управления командами; повышение уровня удовлетворённости работодателем со стороны сотрудников.

Кроме того, с 2018 г. Unilever внедрил Agile-стажировки – новый формат долгосрочного найма для студентов начиная с 1-го курса бакалавриата для выполнения операционных задач бизнеса. Стажировка подразумевает частичную занятость (20 часов в неделю),



возможность удалённой работы, гибкий график в соответствии с расписанием учёбы студентов и потребностями бизнес-подразделения.

Основные результаты

В 2019 г. поступило более 4,5 тыс. заявок на стажировку, 90 стажёров присоединились к компании в 2018–2019 гг.; средний процент участников программы, назначенных на руководящие роли (наряду с внутренними назначениями и внешним наймом), – 30%.

ПРОГРАММА SHARES

Акции Unilever принадлежат миллионам инвесторов по всему миру (главным образом инвестиционным фондам и индивидуальным акционерам), каждый из которых владеет не более чем 5% капитала компании. В 2015 г. компания сделала серьёзный шаг, направленный не только на диверсификацию профиля инвесторов, но и на повышение мотивации своих сотрудников, объявив о запуске программы Shares (англ. – акции).

Shares – это глобальная программа привлечения сотрудников компании к участию в акционерном капитале Unilever, которая даёт сотруднику возможность на специальных привилегированных условиях приобрести акции и таким образом стать совладельцем бизнеса Unilever. Становясь владельцем акций, сотрудник приобретает право на получение дивидендов, а также на участие в собраниях акционеров Unilever с правом голоса, пропорциональным количеству его акций. Подобная программа, содействующая долгосрочным инвестициям сотрудников, ничуть не хуже добровольного пенсионного страхования помогает им обеспечивать стабильное финансовое будущее.

Программа Shares действует для всех 155 тыс. штатных сотрудников компании, независимо от занимаемой должности, в том



числе для 4 тыс. российских сотрудников. Сотрудники, занимающие должности специалистов, а также сотрудники производственных специальностей имеют возможность приобрести акции компании, ежемесячно инвестируя в них от 10 до 200 евро (или эквивалент в местной валюте) из своей заработной платы. Для сотрудников, занимающих руководящие должности, предусмотрено инвестирование в акции из суммы премии, выплачиваемой им компанией на ежегодной основе.

В качестве дополнительной мотивации Unilever предусмотрел специальные условия инвестирования для своих сотрудников: за каждые три приобретённые инвестиционные акции компания в конце каждого квартала дарит сотруднику одну бонусную. Бонусные акции переходят во владение сотрудника при условии, что инвестиционные акции остаются в его собственности в течение 3 лет.

Даже после прекращения работы в Unilever уже бывший сотрудник по-прежнему останется владельцем всех приобретённых им акций и любых реинвестированных дивидендных акций, которые он заработал. Кроме того, ему предоставляются бесплатные бонусные акции при условии, что приобретённые акции удерживались им на протяжении 3 лет. В настоящее время в России акциями Unilever владеют 323 сотрудника, или около 9% от общей численности персонала.

СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ iSpring

В портфеле Unilever больше тысячи торговых марок, которые хорошо известны и любимы во всём мире. Это пищевая продукция, чай и мороженое, косметика и бытовая химия. Чтобы хорошо разбираться в таком широком ассортименте и уметь его продавать, нужно регулярно повышать свою квалификацию.

Ещё 2 года назад команда обучения Unilever проводила тренинги более чем для 3 тыс. менеджеров по продажам, мерчендайзеров и торговых представителей в России исключительно в очном формате. За проект отвечали всего пять тренеров, которые буквально жили в командировках с января по декабрь.

С 2018 г. компания внедрила систему дистанционного обучения iSpring, разработанную специально для сотрудников отдела продаж. Среди основных преимуществ системы:

- доступность учебного портала через интернет-подключение: нет необходимости устанавливать программное обеспечение на компьютер или проводить локальные сети. Чтобы запустить обучение, достаточно создать аккаунт в iSpring Learn;
- возможность обучения с любого электронного устройства: планшета, компьютера и/или мобильного телефона: это особенно актуально для сотрудников отдела продаж, которые

проводят значительную часть своего рабочего времени, объезжая торговые точки;

- встраивание конструктора обучающих модулей в PowerPoint: iSpring Suite позволяет превратить в электронный курс простую презентацию, добавить тесты, диалоговые тренажёры и видеуроки.

Основные результаты

- Появление единой базы знаний. Сотрудники отдела продаж заходят в неё перед посещением торгового партнёра, и в голове данные по тысячам товаров. В систему загружены видео и фото новых наименований продукции, которые можно сразу наглядно продемонстрировать и клиентам.
- Команда отдела продаж, расположенная в нескольких десятках городов по всей России, учится по единому стандарту. За 2 года было создано 200 образовательных курсов, на онлайн-обучение переведено более 3 тыс. чел.: от торговых представителей и мерчендайзеров до региональных менеджеров. Для каждой должности были разработаны индивидуальные учебные программы.
- Рост эффективности сотрудников. Перед внедрением системы дистанционного обучения команда по развитию персонала Unilever разделила торговых представителей на две фокус-группы. Первая группа полностью перешла на онлайн-обучение, вторая продолжала обучаться очно. По истечении 3 месяцев команда сравнила бизнес-результаты двух фокус-групп: выяснилось, что сотрудники, проходившие онлайн-обучение, стали более качественно работать с клиентом и продавать примерно на 10% больше, чем их коллеги из второй фокус-группы.

ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Программа направлена на индивидуальный подход к организации медицинской службы и сочетает требования российского законодательства и международных стандартов в области обеспечения охраны здоровья.

Отдел охраны здоровья и гигиены труда – глобальный отдел Unilever, встроен в структуру отдела управления персоналом, что даёт целый ряд преимуществ при внедрении инициатив программы «Здоровье и благополучие».

Мероприятия нацелены на реализацию двух основных задач:

- профилактика профессиональных хронических и инфекционных заболеваний, зависимостей и защита от вредных и опасных факторов;
- активное продвижение и обучение принципам здорового образа жизни сотрудников с целью повышения уровня их энергии для более эффективной работы.



Цель программы – постоянная работа по основным четырём направлениям: физического здоровья, психологического и эмоционального здоровья, а также смысловой составляющей. В рамках всех направлений были реализованы инновационные решения, направленные на повышение здоровья и благополучия более 4 тыс. сотрудников.

Физическое здоровье

- Внедрение обязательных медицинских осмотров для всех сотрудников с дополнительными исследованиями вне рамок Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302, включающих скрининговые исследования на онкологию, в том числе для мужчин от 35 лет и все возраста для женщин; развернутый анализ на липидный обмен, маркеры воспалительного процесса.
- Включение медицинских корпоративных карт с опросником в программу медосмотра, что позволяет дополнительно оценить риски для здоровья сотрудников.
- Внедрение ежегодной системы оценки рисков здоровья (низкий, средний, высокий), по итогам которой специалисты формируют рекомендации для сотрудников, направляют к более узким специалистам по ДМС/ОМС и составляют индивидуальную программу по сбалансированному питанию и адекватной физической активности.
- Организация физической активности для сотрудников: открытие корпоративных спортивных залов в основных офисных локациях и фабриках, проведение групповых спортивных занятий, сотрудничество с различными сетями фитнес-клубов на предоставление корпоративных скидок.
- Разработка и внедрение корпоративного стандарта по питанию в меню фабричных столовых, что сделало его более здоровым; дополнительная маркировка блюд в зависимости от калорийности позволила сотрудникам определиться с выбором, принимая во внимание энергозатратность профессии. В стандарте прописаны отдельные требования к питанию во время встреч с партнёрами, корпоративных мероприятий, к ассортименту вендинговых автоматов.
- Тренинги по здоровому сну, информационные материалы для сменных сотрудников: «Как правильно организовывать свой сон после сменной работы». Консультации диетолога за счёт работодателя. Внедрение Политики о запрете курения на рабочих местах, регулярное проведение акции «Куришь – проверь свои лёгкие», мастер-классы от школы Аллена Карра.

- Проведение дней осведомлённости о раке груди, сахарном диабете, заболеваниях сердца, о ВИЧ, гепатитах и т.д., вакцинация сотрудников: от гриппа за счёт работодателя.

Ментальное и эмоциональное здоровье

- Разработка и внедрение стандарта компании по сохранению и улучшению психологического здоровья сотрудников.
- Гибкий рабочий график, полностью диджитализированная система доступа к корпоративным ресурсам с мобильных устройств, что благотворно влияет на ментальное здоровье.
- Проведение обязательных тренингов о стрессоустойчивости и о роли стресса в современном мире. Обучение всех линейных руководителей по теме «Как определить наличие стресса у подчинённых», «Ментальные расстройства и как их определить», «Эмоциональный интеллект».
- Консультации психолога в головном офисе компании в Москве, а с 2015 г. – внедрение программы «Поддержка сотрудников», бесплатная психологическая помощь для сотрудников 24/7/365 дней в году, в любое время, включая тет-а-тет сессии по психологическим проблемам в течение года для всех сотрудников (до 6 сессий на каждого сотрудника).
- Ежегодное празднование Дня ментального здоровья с вовлечением генерального директора, проведение мероприятий по измерению уровня стресса среди сотрудников, консультации психологов.
- Проведение соревнований Mental Health Challenge – ежедневная медитация в течение 21 дня.
- Обучающие сессии о ментальных расстройствах и средствах профилактики психологической перегрузки.
- Тренинги по развитию самооценки, тренинги о том, как развить уверенность в себе и гордиться своими достижениями.

Смысловая составляющая включает проведение обязательного 8-часового тренинга для сотрудников компании (от менеджерского уровня и выше), на котором каждый определяет своё предназначение в жизни и то, что действительно важно для него.

Основные результаты

100%-ный охват медицинскими осмотрами сотрудников компании в России, открытие 5 корпоративных спортивных залов, построенных для сотрудников офисов, и производственных центров компании. Участниками тренингов стали: 3,7 тыс. чел. – тренинга «Процветание» и 3 тыс. чел. – тренинга «Предназначение».

Спланированная поэтапная реализация программы «Здоровье и благополучие» позволила развить не только физическую составляющую, но и начать менять стереотипы о ментальном здоровье, о чём свидетельствует ежегодное увеличение частоты пользования Программой психологической поддержки сотрудников. 100%-ный охват медицинскими осмотрами сотрудников компании позволяет нам видеть объективные данные и динамику изменения рисков для здоровья сотрудников и своевременно предпринимать шаги по снижению таких рисков. ■

Общественное признание

- Победитель среди FMCG-компаний по мнению студентов с высоким потенциалом по версии Changellenge Best Company Award 2018.
- Победитель в номинации «Управление человеческими ресурсами» премии People Investor 2019.
- Победитель в спецноминации «Компания с самой привлекательной стартовой зарплатой для стажёров» по версии Universum (2019 г.).

