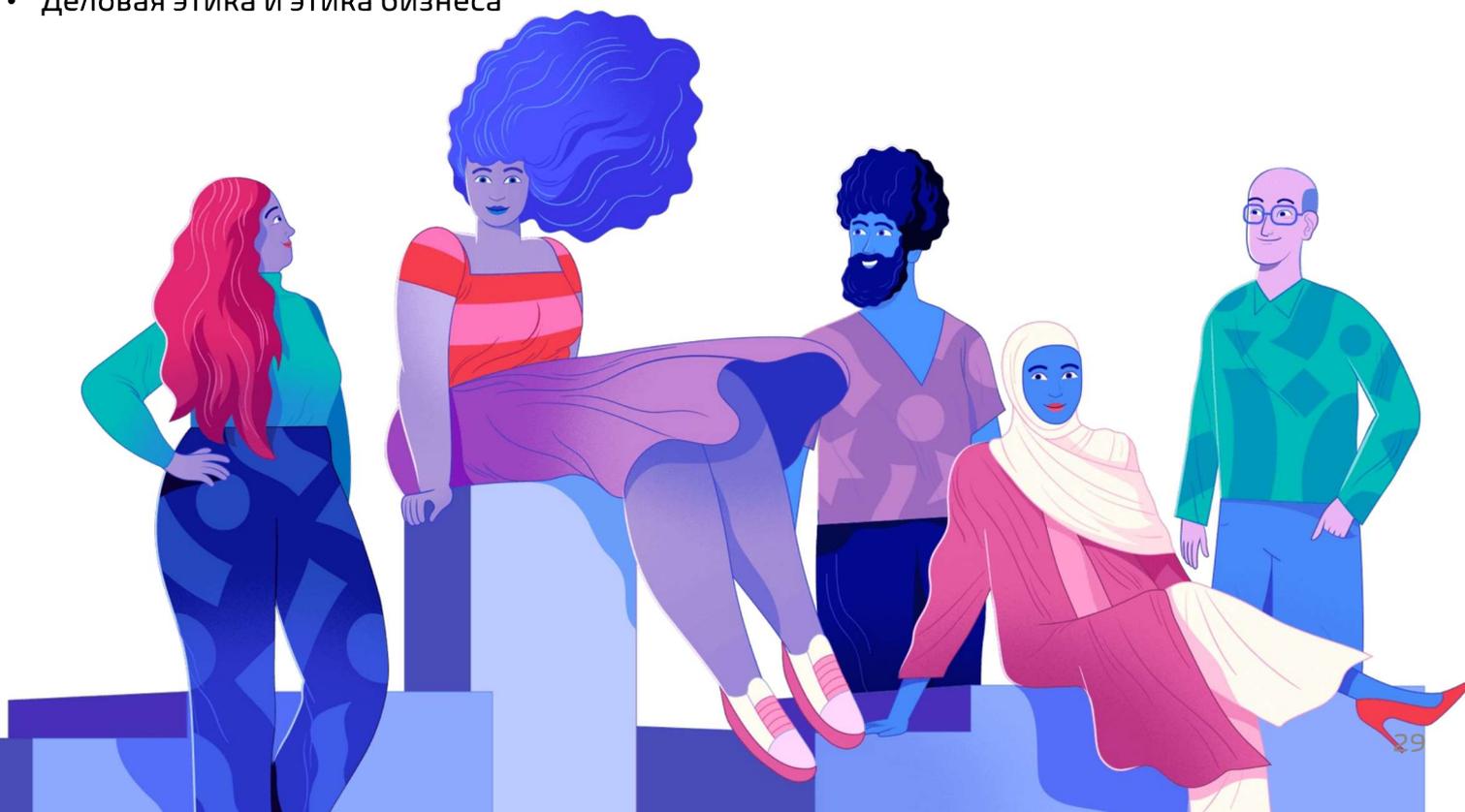


Помочь нашим сотрудникам пройти переобучение или повысить их квалификацию и приобрести актуальные навыки к 2025 году

Корпоративное обучение Unilever уже не воспринимается как отдельный инструмент – это целая среда, предоставляющая сотрудникам набор средств и соответствующее окружение, которые помогают ему достичь поставленных целей, опираясь на Future-Fit план, определять приоритетные навыки для развития, подбирать соответствующие учебные программы и переходить к практике. В течение всего года компания предоставляла сотрудникам платформы для получения навыков фасилитации, программирования, Digital Commerce, Data Driven, повышения эффективности команд и т. д. Экспертами программ обучения выступали как коллеги, так и приглашенные эксперты.

Обучение внутри компании не ограничено в своих форматах. В компании активно развиваются продукты UTALK и USPACE. UTALK – это вдохновляющие сессии с внешними и внутренними спикерами. На UTALK сотрудники могут почерпнуть для себя новые знания в совершенно разных областях, а также задать интересующие вопросы спикерам. USPACE (Community of Practice) – это площадка, где все сотрудники Unilever могут делиться реализованными проектами и практическим применением полученных навыков. В течение 2022 года сотрудники смогли посетить такие направления, как:

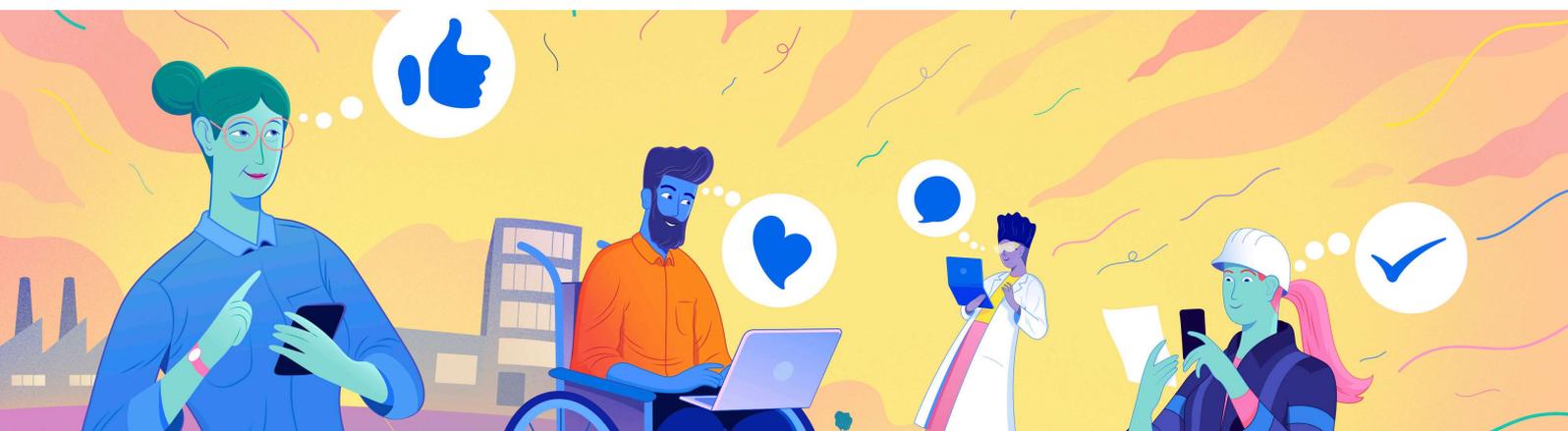
- Антикризисный курс «Поддержка эмоционального состояния»
- Фасилитация и как ее применять
- Как создать (и не разрушить) отличную команду
- Архитектура выбора. Как за нас принимают решения так, что мы считаем их своими собственными
- Кибербуллинг и психологическая безопасность
- Читательский клуб
- Деловая этика и этика бизнеса



Внедрять новые модели трудоустройства и обеспечить наших сотрудников гибкими условиями занятости к 2030 году

Компания гордится тем, что давно практикует и поддерживает работу в гибридном формате, гибко отвечает на вызовы времени и создает вокруг себя максимально удобное адаптивное пространство для эффективной работы. Каждому сотруднику предоставляется выбор по комбинированию работы в офисе и дома в рамках общих правил и командных договоренностей. Сотрудники могут гибко менять локацию в течение рабочего дня и доступны для взаимодействия в рамках стандартных рабочих часов для наших коллег, клиентов и партнеров.

Намереваясь привлечь еще больше специалистов, компания пересмотрела свои программы стажировок. Предыдущие стажировки длились по 3 месяца, теперь программа может достигать 12 месяцев. Эта программа рассчитана для студентов 1–6-х курсов, подразумевает гибкий график работы по 20–30–40 часов, предлагает индивидуальную систему обучения с целью максимального погружения в операционные и проектные задачи. Работая в кросс-функциональных распределенных командах, мы в кратчайшие сроки создаем всевозможные продукты и принимаем решения, максимально отвечающие запросу потребителей, основываясь на подходе 4С:



- **Collaborate (сотрудничество):** совместная работа с коллегами и командами, сотрудничество для решения сложных проблем или на критических этапах инициатив
- **Create (созидание):** совместное генерирование идей, обучение, основанное на опыте
- **Connect (соединение):** общение, создание сообществ и развитие отношений, адаптация для новых сотрудников, специально организованные мероприятия по тимбилдингу, командной работе, «командные дни»
- **Celebrate (празднование):** празднование побед, успехов, командных признаний, приветствие новых сотрудников команды, признание вклада и теплые слова тем, кто уходит

Unilever стремится к улучшению платформ для сотрудников и гибкому подходу к HR-сервисам, таким как: предоставление данных об отпусках, постановка целей или запрос необходимой информации в виде справок. В 2022 году запущено мобильное приложение UHRCare, которое направлено на быстрое и удобное получение ответа сотрудником на любой кадровый вопрос.



Внутри гибридного формата работы, запущенного в 2020 году, развивается культура взаимодействия и общения. В компании действует программа менторинга – это передача знаний и опыта от ментора к менти. Ментор (наставник) – это опытный профессионал, источник знаний и ответов в различных сферах. Он вдохновляет, помогает развиваться в личной и профессиональной жизни своему подопечному – менти. Результатом такой работы становится раскрытие личностного и профессионального потенциала менти. **20** сотрудников компании являются менторами на конец 2022 года. Программа позволяет решить задачу развития лидерских качеств и бизнес-компетенций сотрудника, как правило, уже имеющего определенный управленческий опыт.

Улучшить здоровье и самочувствие людей, повысить их уверенность в себе

Здоровье и хорошее самочувствие

Приоритетные задачи Unilever – защищать сотрудников от вредных и опасных факторов, которые могут воздействовать на них во время работы, а также продвигать, поддерживать и укреплять здоровье сотрудников с целью максимально безопасной и эффективной работы. **89% (+3%) сотрудников подтверждают: «Я верю, что Unilever заботится о моем здоровье и благополучии».** В 2022 году были организованы спортивные тренировки в гибридном формате (офлайн и онлайн), к которым могли подключаться сотрудники из любой локации.

Летом 2022 года было запущено спортивное соревнование по шагам StepsChallenge, у сотрудников была возможность собрать команду из 5–6 человек, установить приложение AlfaLife (для учета и отслеживания шагов) и улучшить свое физическое состояние посредством ходьбы. В этом году 22 команды за 21 день прошли 23 737 589 шагов (это на 3,5 млн шагов больше, чем прошли 23 команды в прошлом году). В рамках поддержания психологической безопасности на рабочем месте компания ежегодно проводит **тренинги по ненасильственному общению (ННО)**. ННО – это метод разрешения конфликтов, который учит слышать других и разрешать конфликтные ситуации, фокусируя свое сознание на том, что мы наблюдаем, чувствуем, в чем нуждаемся и о чем просим. Он позволяет четко формулировать свою позицию и понять позицию оппонента, что является необходимым качеством для современного лидера. Коммуникация может быть значительно более позитивной и продуктивной, когда все заинтересованные лица владеют принципами ННО. 100 участников прошли тренинг онлайн и 30 участников – на фабриках. Регулярно проводятся воркшопы на темы буллинга и травли, в том числе в интернете. У каждого сотрудника есть возможность обратиться за психологической помощью к внешнему специалисту 24/7 или к ментальному чемпиону внутри компании. Чемпионы по ментальному здоровью (МНС) – это:

- Заботливые коллеги, которые прошли специальное обучение и обладающие необходимыми знаниями, чтобы прийти на помощь в трудную минуту.
- Источники полезных ресурсов и информации о здоровье и благополучии.
- Знают, куда направить коллег за профессиональной помощью.
- В 2022 году 29 ментальных чемпионов провели 87 бесед, детали которых всегда конфиденциальны и анонимны, и 476 сотрудников обратились за психологической поддержкой на горячую линию.