



ООО ФИЛИП MORRIS
СЭЙЛЗ ЭНД МАРКЕТИНГ

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КУЛЬТУРЫ МНОГООБРАЗИЯ И ВОВЛЕЧЕНИЯ

«Филип Моррис Интернэшнл» — ведущая международная компания, продукция которой продаётся более чем в 180 странах мира. ФМИ в России — это две табачные фабрики и филиалы в 100 городах России. Компания инвестирует значительные средства в разработку инноваций, которые имеют потенциал для значительного снижения риска возникновения заболеваний, связанных с курением. В 2015 г. один из таких продуктов под брендом IQOS был выведен на российский рынок. Численность персонала в России — 3,6 тыс. чел.



ФМИ в России уделяет особое внимание вовлечению и многообразию, так как это способствует достижению высоких бизнес-результатов, созданию успешного будущего как для сотрудников, так и для потребителей, партнёров и общества в целом. Компания верит, что разнообразный состав рабочих команд вне зависимости от пола, ограничений по здоровью, вероисповедания, национальной принадлежности или любых иных индивидуальных черт приводит к более высоким результатам, по сравнению с омогенными командами. ФМИ считает, что стремление к многообразию человеческих ресурсов и созданию условий работы, обеспечивающих возможности профессионального и личного роста для каждого сотрудника, должно воплощаться по трём основным направлениям работы.

Первое направление — привлечение на работу в компанию широкого спектра квалифицированных специалистов (молодые профессионалы, люди с инвалидностью, люди с уникальным опытом и др.).

Уже несколько лет работает программа студенческих стажировок INCOMPASS с индивидуальным подходом к каждому участнику, которым предоставляется возможность раскрыть себя, решая сложные и интересные задачи, находясь в атмосфере культурного многообразия, получить профессиональные навыки в реальных бизнес-проектах, а также установить деловые связи внутри компании. В рамках программы для каждого стажёра определяются коуч, руководитель проекта и наставник — их задачей является обеспечение стажёров всей необходимой поддержкой для того, чтобы они получили отличный опыт работы и возможность максимально

раскрыть свой потенциал. Большинство стажёров получают предложение о работе после окончания вуза.

Неуклонно возрастает доля женщин в организации и среди штатного состава составляет 29 %, а у среднего и старшего руководящего персонала – 44 %



Компания применяет не только практику привлечения и найма внешних соискателей, а также активно развивает внутренние программы формирования кадрового резерва и номинирования женщин на руководящие позиции.

В подборе сотрудников с инвалидностью компания в первую очередь отталкивается от навыков и компетенций конкретного кандидата, но отчётливо понимает ситуацию на рынке труда и применяет гибкий подход. Например, рассматривает кандидатов без необходимого уровня английского языка.

Компания сотрудничает с НКО и центрами занятости населения, активно взаимодействует с университетами, участвует в ярмарках вакансий для людей с инвалидностью и использует рекомендации наших сотрудников. Ввод в должность и сопровождение сотрудников с инвалидностью не отличаются от процесса ввода в должность любого нового сотрудника без инвалидности. Сотрудники проходят курс интеграции: знакомство с компанией и принципами работы, тренинги и встречи с представителями функций, знакомство с коллегами, экскурсия по офису и фабрике. В офисе и на фабриках созданы рабочие группы, в задачу которых входит адаптировать здание, территорию и средства коммуникации для сотрудников с инвалидностью.

Второе направление – формирование культуры поддержки инновационного мышления через принятие многообразия опыта, образования, физических особенностей.

Компания развивает программу тренингов Unconscious Bias (работа со стереотипами). Цель программы Unconscious Bias – облегчить понимание принципов разнообразия как для менеджеров, так и для специалистов, развеять общие стереотипы и мифы и содействовать объективности и справедливости. Данный курс электронного обучения помогает сотрудникам лучше понять принципы разнообразия и руководствоваться ими в работе с коллегами.

В компании проходит обучение руководителей объективной и беспристрастной оценке деятельности сотрудника с целью обеспечить прозрачность критериев оценки и

устойчивость аргументаций, а также применения единого подхода при оценке своих подчинённых.

Компания поддерживает практики равенства и открытости через неформальные встречи с руководством, ежеквартальные вебкасты с президентом компании о результатах деятельности и кросс-функциональные проекты.

Для повышения осведомлённости по вопросам инвалидности среди широкого круга сотрудников и нанимающих менеджеров компания реализует следующие образовательные программы.

Квесты для сотрудников совместно с благотворительным фондом «ДЕЙСТВУЙ!». Квест представляет собой площадку из пяти станций, на которых можно узнать о людях с разными формами инвалидности и получить опыт общения с людьми, имеющими инвалидность.

Сессия по подготовке команд к выходу сотрудника с инвалидностью. На данных встречах рассматривались все вопросы, связанные с инвалидностью, а также способы взаимодействия и адаптации будущего сотрудника.

Совместно с экспертами из РООИ «Перспектива» была разработана брошюра, раскрывающая основные аспекты, связанные с терминологией, этикетом и взаимодействием с людьми с разными формами инвалидности.



Третье направление – обеспечение понимания разнообразных потребностей потенциальных и действующих сотрудников и создание лучшего опыта сотрудника.

Компания заботится о моральном и физическом благополучии сотрудников, реализуя программы поддержки сотрудников в разных аспектах, например выплачивая 100 %-ную компенсацию больничных листов независимо от стажа работы работника, предоставляя дополнительные выходные за счёт компании по семейным событиям, обеспечивая гибкие условия труда (удалённая работа, гибкий рабочий график и пр.), участвуя в софинансировании командных и групповых видов спорта. Компания организует инфосессии с внешними спикерами на темы, связанные с личными интересами сотрудников, например психология детско-родительских отношений, безопасность детей и др.

ФМИ поддерживает эффективный диалог со своими работниками и стремится повысить их вовлечённость в работу компании, рассматривая направление Многообразие и Вовлечение как постоянную деятельность, а не как выделенный проект.



Общественное признание

Пять раз была признана одним из лучших работодателей страны по оценке Института лучших работодателей (Top Employer Institute) и получала сертификат Top Employer (2015–2019 гг.).

Первая компания в стране, получившая сертификат от международного независимого фонда EQUAL-SALARY за программы, направленные на создание равных условий оплаты труда и продвижение по карьере для всех (2018).

Победители в номинации «За вклад в социальное развитие территорий» Всероссийского конкурса РСПП «Лидеры российского бизнеса: динамика, ответственность, устойчивость – 2018».

Победитель в конкурсе «Лидеры корпоративной благотворительности – 2019» в номинации «Лучшая программа, способствующая обеспечению гендерного равенства».

Премия HR-brand 2018 г. в категории «Равные возможности».

Первые лауреаты премии Woman Who Matters в категории Diversity & Inclusion (2019).

Свидетельство ответственного работодателя Союза Московской торгово-промышленной палаты за активное внедрение практик трудоустройства людей с инвалидностью (2019).

2019 г.

