

Инклюзивное трудоустройство в Лемана ПРО



Стратегия устойчивого развития 2025–2027

Бережно к людям, бережно к природе



Люди

Человек в центре нашей экосистемы



Дом

Заботимся о доме, думая о будущем



Природа

Бережём планету

БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ

Содействие повышению качества жизни сотрудников и их семей через развитие корпоративных программ благополучия, создание комфортных условий труда и реализацию инициатив, способствующих балансу между работой и личной жизнью

>65% индекс лояльности сотрудников (eNPS)

ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

Развитие лидерской среды, в которой каждый сотрудник имеет максимум возможностей для профессионального и личностного роста, а каждый руководитель опирается на человекоцентричный менеджмент

75% сотрудников готовы рекомендовать компанию по критерию «Возможности карьерного роста»

БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Обеспечение на объектах компании комфортной и безопасной среды, минимизирующей риски для здоровья посетителей, сотрудников и представителей подрядных организаций

ЭТИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА

Поддержание развитой этической культуры в экосистеме компании через усиление антикоррупционных механизмов, внедрение инструментов предотвращения нарушений и продвижение стандартов деловой этики

РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИЯ

100% подразделений внедряют программы развития инклюзивной среды

через мероприятия по знакомству с профессией, трудоустройству, адаптации, обучению и переобучению для текущих и будущих сотрудников

90%

сотрудников считают, что в компании ценят и уважают индивидуальность каждого, независимо от возраста, пола, национальности, образования и опыта работы

- Содействие улучшению жилищных условий малоимобильных клиентов через развитие предложения для создания безбарьерной среды дома: от товара до дизайн-проекта
- Развитие онлайн- и офлайн-сервисов для обеспечения комфорта клиентов с разными потребностями
- Расширение возможностей поддержки социальных предпринимателей и реализация совместных партнёрских программ

ВОЛОНТЁРСТВО И ПОДДЕРЖКА МЕСТНЫХ СООБЩЕСТВ

- Развитие корпоративного волонтерства в экосистеме компании
- Развитие инструментов системной поддержки уязвимых семей с детьми

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТОВАРНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ

70% доля продаж товаров с экологическими и социальными преимуществами от товарооборота СТМ

ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ ТОВАРОВ

80% доля продаж товаров с классом энергоэффективности А и выше от товарооборота продукции, потребляющей электричество

- Содействие снижению затрат домохозяйств на ЖКУ за счёт развития ассортимента водо-, энерго- и теплосберегающих товаров

80% доля продаж товаров с водопотреблением не более 14 л/мин от товарооборота продукции, потребляющей воду

ПРОДЛЕНИЕ СРОКА СЛУЖБЫ

Содействие продлению срока службы товаров через расширение ассортимента запчастей, услуги ремонта, предоставление бесплатной расширенной гарантии на три года и более

Цели в блоке «Дом» не распространяются на товары маркетплейса

СЫРЬЁ ИЗ ОТВЕТСТВЕННЫХ ИСТОЧНИКОВ

75% доля закупок лесовоспроизводящей продукции, сертифицированной по добровольным системам лесной сертификации

БЕЗОПАСНО ДЛЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

60% упаковок товаров СТМ содержат вторичное сырьё

БЕЗОПАСНО ДЛЯ ЧЕЛОВЕКА

100% новых товаров СТМ соответствуют собственной Политике по опасным веществам

- Содействие повышению безопасности жилья через развитие практик по работе с опасными веществами

ОТВЕТСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Содействие поставщикам товаров в обеспечении соответствия их производственных площадок стандартам качества и социальной ответственности через инструменты аудита и самооценки

ДЕКАРБОНИЗАЦИЯ

30% сокращение выбросов парниковых газов по Охватам 1 и 2

к концу 2027 года по отношению к 2021 году

- Содействие сокращению выбросов парниковых газов от транспортировки товаров через оптимизацию логистических процессов и использование транспорта с меньшим воздействием на изменение климата
- Содействие сокращению выбросов парниковых газов на всех этапах жизненного цикла товаров через продвижение практик декарбонизации среди поставщиков

ЦИРКУЛЯРНАЯ ЭКОНОМИКА

40% операционных отходов направляются на переработку

- Развитие программ по сокращению образования операционных отходов
- Содействие повышению уровня сортировки отходов среди населения через развитие инфраструктуры и сервисов раздельного сбора отходов



Популяризация принципов ответственного ведения бизнеса



Распространение инклюзивных практик в экосистеме компании



Продвижение DIY-культуры и бережного потребления



Развитие инструментов мотивации для покупки товаров с экологическими и социальными преимуществами



Реализация образовательных и просветительских программ для сотрудников и клиентов, направленных на продвижение принципов циркулярной экономики

Разнообразие и инклюзия

Цели:

100%

подразделений внедряют программы развития инклюзивной среды
через мероприятия по знакомству с профессией, трудоустройству, адаптации, обучению и переобучению для текущих и будущих сотрудников

90%

сотрудников считают, что в компании ценят и уважают индивидуальность каждого, независимо от возраста, пола, национальности, образования и опыта работы

- Развитие онлайн- и офлайн-сервисов для обеспечения комфорта клиентов с разными потребностями
- Содействие улучшению жилищных условий маломобильных клиентов через развитие предложения для создания безбарьерной среды дома: от товаров до дизайн-проекта
- Расширение возможностей поддержки социальных предпринимателей и реализация совместных партнерских программ

Инициативы

Инклюзивная культура

- принятие разнообразия – один из принципов модели лидерства
- обучения по пониманию инвалидности и этике общения с людьми с инвалидностью

Сопровождаемое трудоустройство

- программа трудоустройства людей с инвалидностью и людей с опытом сиротства

Цифровая доступность и доступная среда в магазинах

- методические рекомендации для магазинов по доступной среде
- совершенствование ИТ-решений с точки зрения цифровой доступности

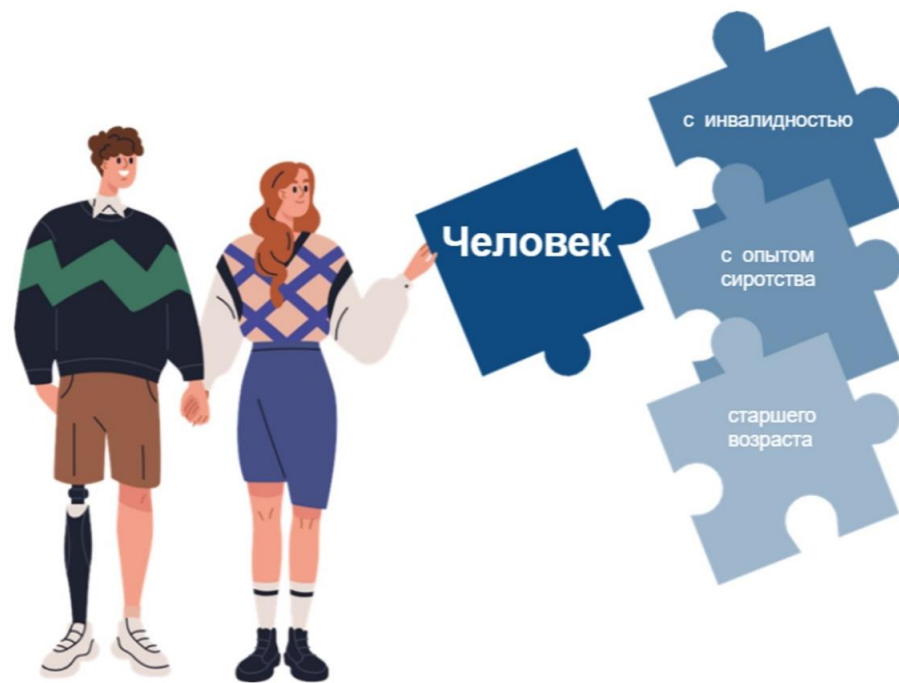
Инклюзивное товарное предложение

- развитие компетенций команд по универсальному дизайну
- создание проектов жилых помещений с учетом принципов универсального дизайна

Поддержка местных сообществ

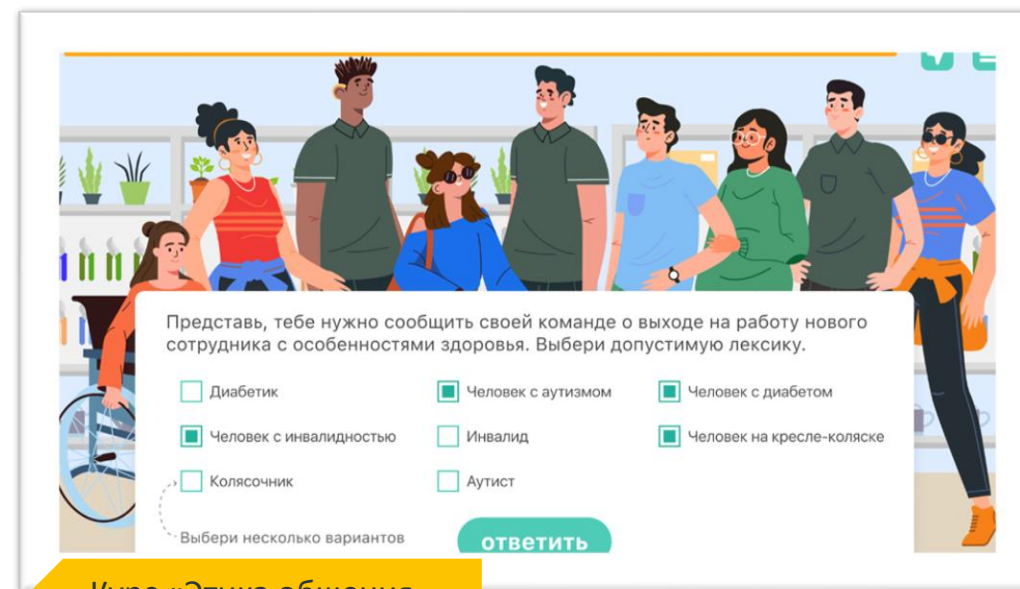
- сотрудничество с социальными предпринимателями: «Подари мне крылья» и «Простые вещи»

Инклюзивная культура



Глоссарий

Вебинар «Понимание инвалидности»



Курс «Этика общения
с людьми
с инвалидностью»

> 30 000 сотрудников

93% сотрудников согласны, что
в компании ценят и уважают индивидуальность каждого
сотрудника – независимо от возраста, пола,
национальной и языковой принадлежности, образования
и опыта работы (EXI)

Программа сопровождаемого трудоустройства

Программа сопровождаемого трудоустройства — это комплексный подход к поддержке людей из незащищенных слоев населения при трудоустройстве

Миссия программы

Предоставить людям из незащищенных слоев населения возможности для ресоциализации и включения в финансовую и социальную жизнь общества через поддержку в профориентации, обучении, трудоустройстве и адаптации на рабочем месте

Цель программы

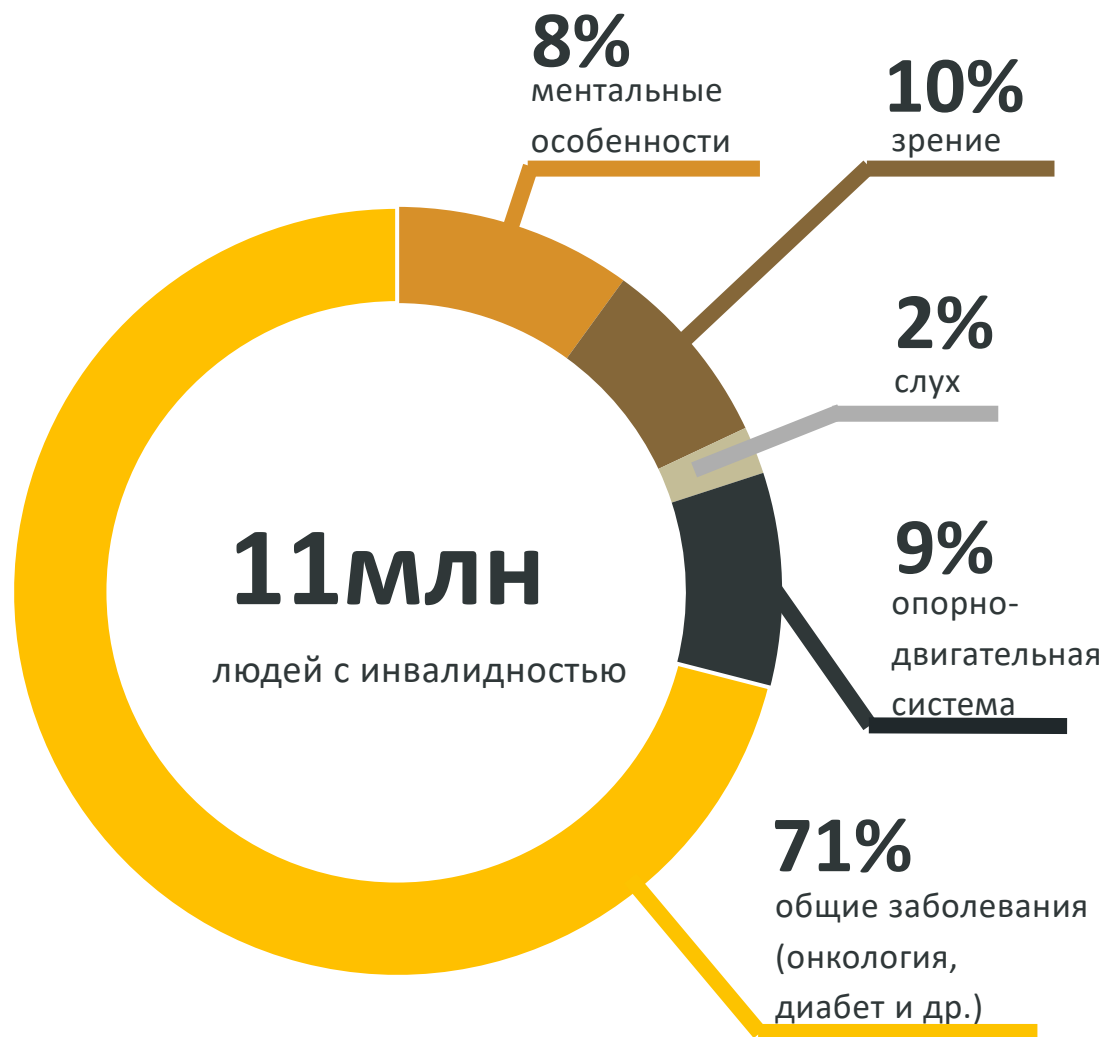
Обеспечение комфортного рекрутингового процесса, а также более эффективной адаптации на рабочем месте

Целевая аудитория

Люди, которым нужна поддержка в начале карьерного пути:

- люди с инвалидностью
- воспитанники и выпускники детских социальных учреждений

Целевая аудитория. Статистика. Барьеры



8%*населения РФ - люди с инвалидностью

11,5 млн человек -> 3,5 млн трудоспособных

Барьеры:

1. Социальная исключенность:
Социальная стигматизация
Трудности с обучением и трудоустройством
2. Отсутствие доступной среды:
недоступность инфраструктуры,
продуктов и услуг

Этапы программы

Модель Программы сопровождаемого трудоустройства включает в себя 3 этапа, которые помогают участнику восполнить необходимый для трудоустройства ресурс, пройти все этапы отбора и адаптироваться на рабочем месте.

В основе программы СТ лежит **индивидуальный подход** к каждому кандидату / участнику программы и каждой конкретной ситуации. Такой подход необходим, так как люди из социально незащищенных групп населения имеют разный жизненный опыт и, как следствие, встречаются с разными жизненными барьерами.



Отчет об устойчивом развитии

РАЗНООБРАЗИЕ И ИНКЛЮЗИЯ

ОРИ 2.24, ОРИ 3.3, ОРИ 203.1, ОРИ 203.2

РЕЗУЛЬТАТЫ 2024

512

сотрудников с инвалидностью в штате

82%

подразделений имеют в штате сотрудников с инвалидностью

76%

сотрудников прошли курс по этике общения с людьми с инвалидностью

0

подтвержденных случаев дискриминации

93%

сотрудников считают, что в компании ценят и уважают индивидуальность каждого, независимо от возраста, пола, национальности, образования и опыта работы

2

коллекции товаров созданы в партнёрстве с социальными предпринимателями



73



Отчет об устойчивом развитии 2024

Логотип

Разнообразие и инклюзия

ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

НКО-ПАРТНЕРЫ ЛЕМАНА ПРО

- Региональная общественная организация людей с инвалидностью (РООИ) «Перспектива» благополучатели этой организации принимают участие в Программе, а сотрудники РООИ «Перспектива» постоянно совершенствуют Программу и проводят образовательные мероприятия для сотрудников Лемана ПРО.
- Благотворительный фонд «Подари мне крылья» поддерживает людей с опытом сиротства и людей с инвалидностью. В 2024 году в Санкт-Петербурге 4 участника Программы получили предложение о работе благодаря поддержке фонда.
- Фонд по поддержке детей и молодежи с опытом сиротства и детей и молодежи с инвалидностью «Хранители детства» в 2024 году провел 11 очных профориентационных мероприятий для людей с опытом сиротства. Программы прошли в Воронеже, Хабаровске, Самаре, Кемерово, Ростове-на-Дону, Калининграде и Барнауле при поддержке Лемана ПРО. В них приняли участие 126 подопечных фонда.
- Благотворительный фонд, инициатор проекта «Все получится!», является постоянным партнером и активным участником Программы с 2021 года. Проект «Все получится!» помогает людям с опытом сиротства и людям с инвалидностью в трудоустройстве и адаптации на рабочем месте.



В Лемана ПРО рабочие места соответствуют требованиям индивидуальной программы реабилитации и абилитации* (ИПРА). Они оснащены средствами для преодоления коммуникационных барьеров: видеоматериалы сопровождаются субтитрами, используются программы распознавания речи и транскрибирования, а на униформе слабослышащие и неслышащие сотрудники могут размещать специальные информационные шевроны, облегчающие взаимодействие с клиентами.



«Благотворительный фонд «Подари мне крылья» разрабатывает программы для молодых людей с инвалидностью и людей с опытом сиротства, чтобы помочь им уверенно встать на путь самостоятельной жизни. Успешное трудоустройство является ключевым этапом их интеграции во взрослую жизнь и залогом будущего благополучия»

Татьяна Рубинштейн
Директор благотворительного фонда «Подари мне крылья»



НАГРАДЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

На XVII Всероссийском конкурсе «Дело в людях: компании, инвестирующие в будущее» Лемана ПРО заняла 2-е место с проектом «Сопровождаемое трудоустройство» в номинации «Создание общества равных возможностей».



«Наши благополучатели — молодые люди из уязвимых групп, в том числе с инвалидностью. При трудоустройстве на вакансии Лемана ПРО они получают необходимую поддержку на всех этапах трудоустройства как от руководителей и наставников, так и от команды в целом. Выстроенная система адаптации сотрудников в компании помогает каждому человеку освоиться и стать профессионалом своего дела. А это и есть настоящая инклюзия!»

Наталья Каркавина
Руководитель направления сопровождаемого трудоустройства, Работа-Ц, Проект «Все получится!»

* Абилитация — это процесс формирования новых навыков и способностей у человека, которые ранее отсутствовали.



Отчет об устойчивом развитии 2024

Логотип

Разнообразие и инклюзия

ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

100%

подразделений внедряют программы развития инклюзивной среды через мероприятия по знакомству с профессией, трудоустройству, адаптации, обучению и переобучению для текущих и будущих сотрудников (к концу 2027 года)

512

сотрудников с инвалидностью работают в магазинах, складских комплексах и центральном офисе и занимают позиции продавцов, кассиров, специалистов склада, специалистов по продажам проектов и т. д.

82%

подразделений имеют в штате сотрудников с инвалидностью

Отчет об устойчивом развитии

ИНКЛЮЗИВНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

ИСТОРИИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ

В 2024 году в магазине Рязанский проспект (Москва) сформировалась команда сотрудников с нарушением слуха. Сотрудники работают на складе — собирают онлайн-заказы и выкладывают товар.

«Горжусь, что удалось создать среду, где ребята готовы рекомендовать Лемана ПРО как работодателя»



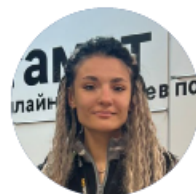
Антон Орыщенко
Руководитель цепи поставок

«Инициатива берёт свое начало с перевода первого сотрудника с инвалидностью по слуху, Вероники, из другого магазина. Первоначально мы задавались вопросами,

как эффективно организовать коммуникацию внутри коллектива. К счастью, процесс адаптации прошел очень гладко. Вероника быстро освоила необходимые профессиональные навыки и успешно интегрировалась в команду. А уже через несколько месяцев она активно участвовала в проведении собеседований с кандидатами, имеющими особенности слуха. Ещё 2 сотрудника присоединились к команде по реферальной программе «Приведи друга».

Сегодня в команде эффективно работают 7 сотрудников с инвалидностью по слуху. Команда стабильно демонстрирует высокий уровень результативности. Также об успешной интеграции свидетельствует готовность самих сотрудников рекомендовать компанию как работодателя»

«Не сдавайтесь после одного отказа. У вас есть все возможности, чтобы показать свои способности»



Вероника Климова
Специалист цепи поставок

«Ранее работала в компании в Санкт-Петербурге, после переезда устроилась на ту же должность в Москве. Благодаря классному коллективу,

а также опыту работы со слышащими людьми в течение нескольких лет, адаптация на новом месте прошла легко.

Люблю свою работу и планирую вырасти до уровня профессионала*»

«Научился реально оценивать свои возможности, стал более ответственным»



Евгений Иващенко
Специалист цепи поставок

«Успешно прошёл собеседование на вакансию. Первый рабочий день оставил яркие впечатления. Программа адаптации помогла быстро влиться

в коллектив и понять правила компании. Сейчас сосредоточил усилия на обучении новым технологиям, методам работы и процессам для повышения эффективности. После прихода в компанию моя жизнь изменилась. Я стал увереннее в себе и получил ценный опыт общения со слышащими коллегами»

«Стала лидером по выкладке товара и горжусь этим»



Анастасия Одинаева
Специалист цепи поставок

«Работаю в цепи поставок магазина на выкладке товаров с 2024 года. Первоначально было тяжело, но быстро освоилась благодаря поддержке коллег.

Программа адаптации помогла почувствовать уверенность в новом коллективе и развить профессиональные навыки.

Мне приятно общаться с коллегами на смене, мы все поддерживаем друг друга и помогаем в сложных ситуациях. Сейчас я развиваюсь в профессии и хочу помогать в адаптации другим слабослышащим коллегам»

* По внутренней системе квалификации сотрудников DOME.

Шаг в профессию

Проект в рамках Программы
сопровождаемого трудоустройства
компании Лемана ПРО



Предпосылки

Общая численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей продолжает сокращаться, однако все еще составляет более 300 тыс. человек*

*Сведения по форме федерального статистического наблюдения № 103-РИК «Сведения о выявлении и устройстве детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» за 2025 год Министерства Просвещения РФ



A person wearing a dark hoodie is seen from behind, walking away on a city street at night. The street is illuminated by warm, yellowish streetlights, creating a bokeh effect in the background. The person's silhouette is dark against the lighter background of the street and lights. The overall mood is somber and reflective.

Ежегодно из детских домов
Санкт-Петербурга выпускается
более 600 человек

...и только 10% из них становятся
«условно успешными» и находят
свое место в жизни!

Проблематика

Четверть выпускников детских домов не заканчивает колледж, либо не планирует работать по полученной специальности.

Каждый 2й выпускник работает не более 1 года на выбранном рабочем месте.
Почти 20% выпускников не работают.

Выпускники детских домов не уверены в своих силах при трудоустройстве.

ШАГ В ПРОФЕССИЮ

Цель проекта — сформировать у молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, навыки, необходимые для успешного трудоустройства.

ЭТАП 1: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ (14-16 ЛЕТ)

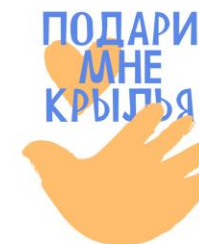
- Формирование у участников проекта представлений о трудовой деятельности в компании.
- Развитие компетенций и личностных качеств для выбора профессии и профессионального самоопределения.
- Развитие навыков и знаний, необходимых для дальнейшего трудоустройства.

ЭТАП 2: ЦЕЛЕВАЯ ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ ДОМОВ (17-20 ЛЕТ)

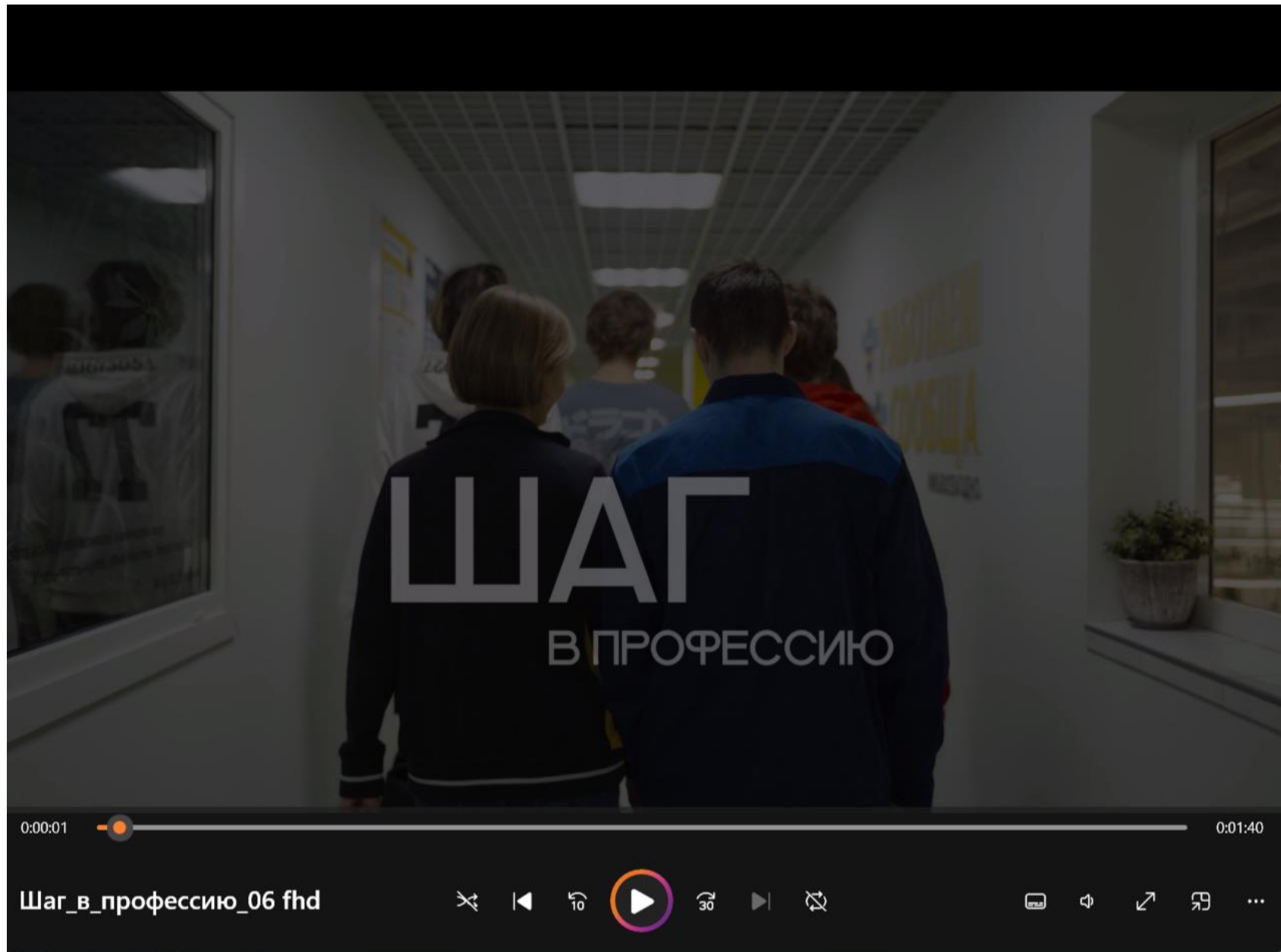
- Целевое профориентирование для последующего трудоустройства в сеть магазинов Лемана ПРО.
- Формирование представления о компании Лемана ПРО и особенностях трудовой деятельности в компании.
- Формирование понимания о социальных гарантиях и безопасности на рабочем месте.
- Развитие необходимых навыков и компетенций, необходимых для трудоустройства.

ЭТАП 3: СОПРОВОЖДАЕМОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО

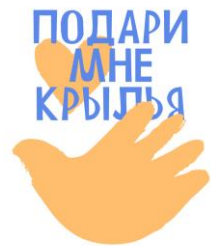
- Подготовка трудовых наставников по уникальной программе.
- Сопровождение выпускников детских домов после этапа трудоустройства.
- Оказание всесторонней помощи и поддержки для трудоустроенных выпускников для успешной и бережной адаптации на рабочем месте.
- Закрепление выпускников детских домов в трудовых коллективах сети магазинов Лемана ПРО.



Ролик



Шаг в профессию



Результаты проекта:

Разработана методология найма и адаптации людей с опытом сиротства (20 волонтеров компании)

62 подопечных фонда приняли участие,
39 прошли полный курс профориентации,
19 направлены на собеседование
7 участников получили предложение о работе

Методология передана в HR-отдел Лемана ПРО для работы с молодежью

Шаг в профессию

Истории

Дима Л. (20 лет)

Выпускник детского дома, студент
Трудоустроен в июле 2025 года

Осознанный выбор (“Нужна подработка”, “Есть стипендия, но нужны деньги на личные нужды”).

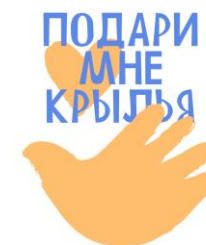
“Я обучаюсь у других и прохожу внутренние курсы. Мне нравится коллектив”.

Саша Г. (19 лет)

Выпускник детского дома, бросил колледж сразу же после выпуска.
Трудоустроен в июле 2025 года

Выбор по рекомендации (“Не хочу учиться больше, придется работать. Не знаю где и кем”).

“Мне все нравится, здесь прикольные люди. Я хочу расти дальше”.



ШАГ В ПРОФЕССИЮ

Это комплексная программа по профориентации и подготовке к трудовой адаптации подопечных и выпускников детских домов.

Цель проекта — сформировать у молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, навыки, необходимые для успешного трудоустройства.

[О программе](#)

Стать партнером проекта

Благотворительный фонд "Подари мне крылья"

г. Санкт-Петербург, пр-т Кима, д.6, офис 411

+7 (911) 794-72-24

info@bfpmk.ru

www.bfpmk.ru



<https://shagprof.ru/>

Как НКО сотрудничать с бизнесом?

КОМУ?

Кто ваша целевая аудитория благополучателей и в чем ее основная потребность?

Измерить и описать!

ЧЕМ?

Что вы можете сделать, чтобы решить проблему целевой аудитории и закрыть ее потребность?

Что будет, если...

С КЕМ?

Кто может помочь решить проблему вашей аудитории?

С кем будете помогать?

WIN-WIN

НКО решает социальную задачу, бизнес — реализует цели KCO/ESG, укрепляет репутацию, решает HR- или маркетинговые задачи.

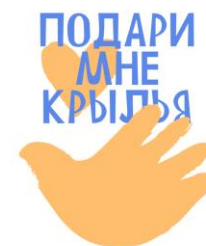
Объединение ресурсов

НКО даёт экспертизу по работе с целевой группой и методиками, бизнес — финансирование, инфраструктуру, каналы продвижения, волонёрский ресурс.

Партнерство

НКО и бизнес совместно проектируют результат, распределяют роли и несут общую ответственность за достижение целей.

Механика создания совместного проекта



Зачем бизнесу сотрудничать с НКО?

Репутационные и маркетинговые преимущества

- Укрепление имиджа и доверия аудитории.
- Выход на новые аудитории.
- Сильный контент и PR-эффект.

HR-эффекты и развитие команды

- Рост вовлеченности и лояльности сотрудников.
- Развитие «мягких» навыков.
- Снижение текучести кадров.

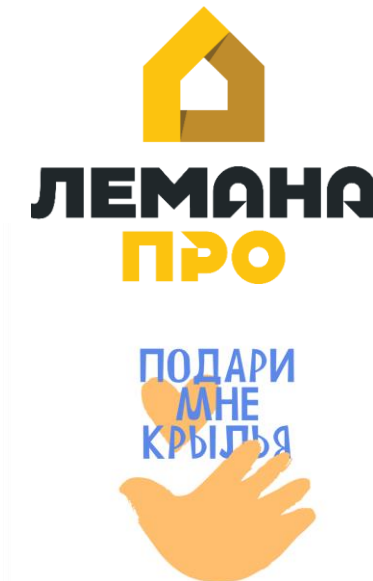
Финансовые и регуляторные возможности

- Налоговые льготы.

Пожертвования СОНКО (социально ориентированным НКО) можно учитывать в расходах при расчёте налога на прибыль в пределах 1 % от выручки (ст. 265 НК РФ) — при соблюдении условий и наличии подтверждающих документов.

- Участие в грантовых и субсидируемых программах.

Участие в независимых рейтингах как отдельный стратегический эффект



Инклюзивное трудоустройство в Лемана ПРО

