

Развитие персонала

Обновленная стратегия Компании предполагает усиление фокуса внимания на максимальном удовлетворении запросов потребителей и развитие мультиформатной бизнес-системы. Решение этих задач требует глобального обновления карты компетенций и системы корпоративных ценностей. Наиболее востребованы новые компетенции в области маркетинга (изучение потребности клиентов), категорийного менеджмента, цепочек поставок, цифровизации. Меняется и модель регионального управления, которая требует подготовки сильных самостоятельных региональных команд.

Подготовка к качественному обновлению команды началась в 2018 г. Были запущены проекты по формированию нового ценностного предложения сотруднику (EVP – employee value proposition), которые призваны модернизировать мотивационные модели, принципы развития карьеры и формирование рабочего окружения, изменить архитектуру рабочего пространства и сформировать в конечном счете актуальный по стратегическим задачам набор смыслов, делающих Компанию привлекательным работодателем. В частности, запущен проект разработки бренда работодателя для различных целевых аудиторий сотрудников, а также проект по формированию ценностей нового «Магнита». Оба проекта завершились и легли в основу функциональной стратегии HR, которая будет сформулирована к маю 2019 г.

Структура персонала

Динамика списочной численности сотрудников на конец года (человек)

Категория сотрудников	2016	2017	2018
Всего	271 369	276 290	297 746
Сотрудники головного офиса	11 151	11 992	11 347
Сотрудники филиалов	14 077	13 161	13 899
Персонал магазинов	207 810	211 498	231 836
Логистический блок	35 651	36 461	36 834
Прочие сотрудники	2 680	3 178	3 830

По сравнению с 2017 г. численность персонала выросла на 7,8%, что связано с открытием новых магазинов (рост числа торговых объектов год к году составил 12,5%) и покупкой фармацевтического дистрибьютора «СИА Групп» в конце 2018 г. Средний возраст остается стабильным и составляет 35 лет.

Гендерный состав Компании (%)

Пол	2016	2017	2018
Женщины	69	70	74
Мужчины	31	30	26

Доля работников, работающих в Компании более пяти лет

Стаж	2016		2017		2018	
	Количество (человек)	Доля (%)	Количество (человек)	Доля (%)	Количество (человек)	Доля (%)
Более 10 лет	5 618	2	8 430	3	11 337	4
Более 5 лет	45 867	19	53 647	22	58 835	20

Структура персонала по категориям (человек)

Категория	2016	2017	2018
Руководители	9 801	10 127	9 767
Специалисты и служащие	89 773	83 194	87 152
Рабочие	171 795	182 969	200 827

Число рабочих мест, созданных в 2018 году¹

Структура, регион	Количество мест
Магазины и филиалы Компании	
Уральский округ	2 330
Центральный округ (Москва и Московская область)	1 964
Сибирский округ	1 632
Северо-Западный округ	1 367
Северо-Кавказский округ	446
Южный округ	149
Центральный округ (без Москвы и Московской области)	117
Приволжский округ	51
Собственные производства, суммарно	958
Всего	9 014

Принципы подбора

Вакансии размещаются в публичном доступе на официальном сайте Компании и на сайтах по поиску работы. Главным источником информации о вакансиях того или иного магазина служит сама торговая точка, которая афиширует поиск новых сотрудников. Подбор на массовые позиции ведется штатными сотрудниками Компании, что обеспечивает высокую эффективность и качество подбора.

В 2018 г. было трудоустроено около 106 тыс. человек в розничном сегменте и 16 тыс. в логистике. В рамках программы обновления команд менеджеров на уровне округов и филиалов за последнее полугодие 2018 г. в штат зачислен 151 руководитель уровня CEO-1, -2 и -3.

Компания нанимает кандидатов из смежных отраслей, не ограничиваясь продуктовым ретейлом, и предоставляет им возможность стажировок внутри Группы. Приоритетом при отборе кандидатов являются:

- сильные лидерские качества,
- способность и готовность развиваться,
- клиентоориентированность,
- умение работать в команде,
- системность,
- высокая ответственность,
- скорость в принятии решений в условиях неопределенности,
- умение управлять распределенными объектами.

При подборе предпочтение всегда отдается внутренним кандидатам, которые обязательно проходят оценку и имеют возможность проявить себя. С июля 2018 г. инструментом ассесмент-центров оценено 217 руководителей: 109 – уровня CEO 2 и 3 головного офиса и 108 – уровня регионального директора.

Процесс подбора персонала регламентируется Положением о подборе персонала, в котором описаны общие правила подбора, определения потребности в персонале, этапы подбора, порядок взаимодействия с подразделениями, участвующими в подборе, сроки закрытия вакансий.

Развитие лидерских навыков и кадровый резерв

В 2018 г. стартовала корпоративная программа обучения для руководителей и специалистов – «Магнит Бизнес Академия» (Magnit Business cademy – MBA).

В MBA входит несколько профильных факультетов:

- MBA – для директоров филиалов;
- MBAadv – для региональных руководителей дирекции по развитию и запуску;
- MBApro – для директоров округов и директоров филиальной сети.

Обучение проводится в формате спринтов, каждый длится до трех месяцев и включает в себя: предтренинговую подготовку, интенсивный очный практикум с внутренними и внешними экспертами-тренерами и посттренинговый этап.

В 2018 г. обучение по первым краткосрочным программам на факультетах MBApro и MBA прошли 145 руководителей. На факультете MBAcatmen начали обучение 180 сотрудников. В стадии проектирования находятся два новых факультета. В 2019 г. планируется организовать обучение 700 сотрудников.

1. Данные без учета «СИА-Групп».