

### 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 году<sup>1</sup>

Структура, регион	Количество мест
<b>Магазины и филиалы Компании</b>	
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
<b>Собственные производства, суммарно</b>	<b>958</b>
<b>Всего</b>	<b>9 014</b>

### 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».