

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».

В Компании действует хорошо отлаженная система выдвижения и подготовки внутреннего кадрового резерва на линейные руководящие позиции в рознице. За год в рамках этой системы прошли оценку и программу подготовки 35 190 человек. На начало 2019 г. в кадровом резерве розницы находилось 2 176 сотрудников, готовых к назначению.

В 2018 г. Компания потратила на обучение сотрудников (включая массовые позиции, офисные позиции и позиции руководителей) 19,3 млн руб. Планируется, что в 2019 г. бюджет обучающих программ будет увеличен более чем в два раза – до 45,2 млн руб.

Система мотивации

Ключевые показатели эффективности менеджмента

В 2018 г. стартовал проект по разработке единой системы управления эффективностью, в том числе была внедрена система выплаты краткосрочного вознаграждения по итогам выполнения ключевых показателей эффективности (КПЭ) для руководителей уровня директора департамента и выше. Данная категория руководителей была переведена на целевую структуру премирования (STI), разработаны и внедрены КПЭ, созданы карты КПЭ. Не менее 30% премии всех руководителей этого уровня зависят от выполнения целей по трем главным показателям: выручка, LFL и EBITDA. Остальная часть зависит от функциональных и проектных КПЭ, достижение которых необходимо для решения стратегических задач Компании.

Мотивация персонала

Новая система мотивации сотрудников направлена на повышение эффективности при открытии новых магазинов и реконструкции действующих.

Основная задача системы мотивации Компании – поддержание высокой вовлеченности сотрудников различных профессий и их фокуса на достижении целей.

В этих целях разработано Положение о долгосрочном премировании (LTI) для ключевых работников АО «Тандер». Участниками программы являются 50 топ-менеджеров, оказывающих наибольшее влияние на результаты бизнеса. Программа LTI стимулирует на выполнение двух ключевых задач: добиваться роста капитализации и роста EBITDA в абсолютном выражении. Размер вознаграждения привязан к цене акций и реализуется в виде акций и опционов.

Мотивация сотрудников розничных точек зависит от оборота магазина и качества выполнения бизнес-процессов. Заработная плата сотрудников розничных магазинов поддерживается на уровне регионального рынка труда и отличается в различных регионах присутствия. Среднее значение в 2018 г. составило 33 987 руб.

В Компании развивается проект «Магнит – Идея», в рамках которого сотрудники развивают свой творческий потенциал, а лучшие идеи внедряются в работу.

В 2018 г. сотрудники Компании предложили 1 133 идеи, 39 из них – целесообразные. Внедрено – две идеи, в процессе внедрения – еще три.

Компания регулярно проводит корпоративные мероприятия и мотивационные программы, направленные:

- на развитие корпоративной культуры и командного духа;
- признание личных и профессиональных достижений;
- популяризацию спорта и приобщение сотрудников к здоровому образу жизни.

Более 10 тыс. сотрудников головного офиса имеют все необходимые условия для занятий спортом и участия в спортивных городских мероприятиях.

В октябре 2018 г. начал действовать проект «Магнит Здоровье». Проект охватывает всех сотрудников головного офиса. На территории головного офиса открылась аптека, в медицинских кабинетах появилась услуга проведения инъекций по назначению врача, была проведена массовая вакцинация против вируса гриппа. Специалистами мобильного Центра здоровья ГБУЗ «Центр медицинской профилактики» проведено бесплатное комплексное обследование сотрудников.

Компания ежегодно отмечает профессиональные достижения сотрудников, лучшие награждаются ведомственными и внутренними профессиональными наградами.

Соблюдение прав работников

Все внутренние регламенты, которые регулируют взаимоотношения с персоналом, основаны на нормах Трудового кодекса Российской Федерации и учитывают принцип равных возможностей, справедливости и персонального развития сотрудников. В соответствии с Кодексом деловой этики ПАО «Магнит», в Компании реализуется концепция полной прозрачности процедур управления персоналом, расчета и выплаты заработной платы, поощрения эффективности труда сотрудников и социальных мер, направленных на обеспечение комфортной работы для сотрудников всех подразделений.

Кодекс деловой этики запрещает любые преференции по национальному признаку, полу, возрасту, вероисповеданию, ограниченностям здоровья, сексуальной ориентации, политическим убеждениям.