

Управление персоналом

Рост, развитие и бесперебойная работа всех компаний, входящих в Группу «Магнит», обеспечивается благодаря огромному вкладу наших сотрудников. Чтобы повысить лояльность персонала и привлечь новые кадры, мы улучшаем условия труда, обеспечиваем достойный уровень зарплат, способствуем карьерному продвижению сотрудников, обучаем их и заботимся о здоровье.

Цели стратегии «Магнита» в области управления персоналом

- ▶ Обеспечить устойчивость бизнеса «Магнита» через реализацию программ, направленных на обеспечение высокого уровня укомплектованности персоналом и допустимого уровня текучести среди линейных сотрудников, руководителей и экспертов
- ▶ Обеспечить потенциал для развития бизнеса Компании через внедрение инструментов и практик, повышающих вовлеченность и производительность труда сотрудников, а также через реализацию программы привлечения и развития талантов
- ▶ Совершить качественный скачок в развитии технологий, программ и подходов к управлению персоналом, в том числе через применение эффективных, современных и удобных инструментов для руководителей по работе с командами и сервисов для сотрудников

При этом «Магнит» стремится быть умным работодателем, принимающим решения на основе качественных данных и эффективным в соотношении расходов и результатов от реализации различных программ.

Наш подход к управлению развитием персонала

В Группе «Магнит» работает более 360 тыс. человек. Это огромный коллектив, за который мы несем ответственность. «Магнит» стремится стать лучшим работодателем в российском ритейле, прилагая все усилия для повышения качества жизни и профессионального развития своих сотрудников.

В 2019 г. мы разработали и реализуем стратегию по управлению персоналом, которая предусматривает развитие и продвижение корпоративной культуры и бренда работодателя, оптимизацию организационной структуры Компании, совершенствование ценностного предложения (EVP) для работников, привлечение и удержание талантливых кадров, а также автоматизацию и цифровизацию процессов управления персоналом.

Принципы «Магнита» в области управления развитием персонала



Культура, ориентированная на работника

- ▶ Повысить степень вовлеченности на всех уровнях, развивая лидерские качества
- ▶ Развить бизнес посредством вовлечения сотрудников



Возглавить процесс изменения рынка труда

- ▶ Современные и проактивные подходы к привлечению персонала
- ▶ Гибкие организационные структуры, рабочие режимы и процессы



Развивать внутренние таланты

- ▶ Главный приоритет – развитие талантов и обеспечение профессионального роста
- ▶ Продвинутое обучение в Корпоративной академии



«Умный» работодатель

- ▶ Реорганизация и автоматизация процессов
- ▶ Решения, основанные на данных и экономической эффективности

| Категории сотрудников | Бренд работодателя | Корпоративная культура | Команды и таланты | Эффективная оргструктура | EVP ¹ и уровень HR ² -сервиса | Системы и данные |
|---|--|--|---|---|--|---|
| Высшее руководство | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Пересмотр и продвижение бренда работодателя, анализ здоровья бренда ▶ Создание ИТ-рекрутингового центра | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Постоянный сбор обратной связи от сотрудников ▶ Разработка системы внутренней коммуникации (через HR-приложение) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Управление эффективностью работы ▶ Программы управления талантами и планирования преемственности | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Гибкий организационный дизайн ▶ Обновление стандартов организационного управления ▶ Модель полномочий и управление процессами | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Структура оплаты труда ▶ Программы льгот и привилегий ▶ Управление расходами на персонал ▶ Улучшение программ профессиональной подготовки ▶ Управление временным персоналом и персоналом на аутсорсинге ▶ Создание программы поддержки социально незащищенных категорий сотрудников ▶ Организация процесса обеспечения сотрудников детскими новогодними подарками ▶ Развитие программы лояльности для сотрудников «Кэшбек сотрудника» (пилот в МО, СЗО, УО, ЮО и ГК), последующее внедрение в других округах ▶ Партнерская программа лояльности для сотрудников «Магнит-Дисконт» | <ul style="list-style-type: none"> ▶ SAP HCM ▶ Электронный кадровый документооборот ▶ Инструменты управления трудовыми ресурсами (WFM) ▶ Цифровые сервисы для сотрудников (HR-приложение) ▶ Цифровые каналы и платформы для обучения ▶ Автоматизация процесса подбора персонала |
| Руководители среднего звена и специалисты | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Внедрение новых инструментов подбора персонала ▶ Повышение эффективности стажировок ▶ Автоматизация программ адаптации | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Новые гибридные и удаленные режимы работы ▶ Развитие волонтерского корпоративного сообщества ▶ Продвижение корпоративных ценностей ▶ Разработка программы признания заслуг сотрудников государственными наградами и знаками отличия | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Геймификация бизнес-процессов для повышения эффективности работы сотрудников ▶ Разработка системы конкурсов профессионального мастерства для развития и удержания талантов | | | |
| Сотрудники технологических и цифровых направлений | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Разработка специальных рекрутинговых рекламных кампаний под разные целевые группы, включая категории «60+», «студенты» и т. п. | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Развитие гибридных и удаленных режимов работы ▶ Развитие системной работы менеджмента Компании с уровнем вовлеченности сотрудников ▶ Создание цикла лекций психологической поддержки сотрудников «За пределами работы» | | | | |
| Линейный персонал | | | | | | |

¹ Employer Value Proposition, ценностное предложение работодателя.

² Human Relations, управление кадрами.

Управление персоналом (продолжение)

В рамках стратегии мы определили цели в области управления персоналом, прогресс которых измеряем ежегодно.

| Цель по итогам 2025 года | Итоги 2022 года |
|---|---|
| 40% максимальный показатель текучести персонала | 55,4% текучесть персонала в «Магните» (64,6% в базовом 2019 г.) |

Система управления развитием персонала



- ▶ Административное подчинение.
- ▶ Координация в рамках реализации стратегии в сфере устойчивого развития, консультационная поддержка.

Существенные темы

- ▶ Соблюдение трудовых прав работников и обеспечение безопасных условий работы
- ▶ Создание равных возможностей и инклюзивной среды
- ▶ Увеличение числа клиентов и сотрудников, приверженных принципам ЗОЖ

Принцип Социальной хартии российского бизнеса

Партнерство в бизнесе и взаимодействие с заинтересованными сторонами

Мы признаем работников важнейшей ценностью любой компании, способствуем развитию человеческого потенциала. Мы относимся к жизни человека как к высшей ценности. Для нас нет и не может быть компромисса между здоровьем, безопасностью работника и получением прибыли.

Приоритетные ЦУР ООН



Базовые индикаторы РСПП



Национальный проект



Управление персоналом (продолжение)

Ключевые документы

Внутренние документы

- ▶ Кодекс деловой этики ПАО «Магнит»
- ▶ Политика по правам человека ПАО «Магнит»
- ▶ Стратегия управления персоналом
- ▶ Правила внутреннего трудового распорядка
- ▶ Положение об оплате труда
- ▶ Положение о дистанционной работе
- ▶ Положение об электронном документообороте в сфере трудовых отношений
- ▶ Положение о социальных программах АО «Тандер»
- ▶ Положение о награждении сотрудников наградами от Министерства сельского хозяйства Российской Федерации
- ▶ Положение о награждении сотрудников ООО «Сельта» знаками отличия
- ▶ Положение о награждении сотрудников АО «Тандер» знаками отличия
- ▶ Внутренние нормативные документы, регламентирующие проведение конкурсов для сотрудников

Внешние документы

- ▶ Трудовой кодекс Российской Федерации

Ключевые события 2022 года



Достижения и награды

- ▶ Рост индекса лояльности бренда работодателя во внешнем медиаполе за три года на 4 пункта (с 0,7 до 1,1), а в 2022 г. – на 3 пункта (с 0,8 до 1,1) при среднерыночном показателе – 0,4¹, что является самым высоким показателем среди всех игроков рынка.
- ▶ Снижение общей текучести в «ДИКСИ» на 20,7% благодаря мероприятиям по мотивации персонала.
- ▶ Стабилизация уровня производственного травматизма, несмотря на увеличение численности персонала Компании.
- ▶ Завершение реализации масштабного проекта по внедрению удаленного и гибридного форматов работы для офисного персонала, экономия средств в результате которого составила 100 млн руб.
- ▶ Присуждение отраслевых наград «HR IMPACT» и «Хрустальная пирамида» инициативам «Магнита» по развитию геймификационной платформы и системы профессиональных курсов, а также премии «С заботой о людях».
- ▶ Присуждение наград двум рекрутинговым рекламным кампаниям «Магнита» («Достопримечательности», «Рецепт для фармацевта») в федеральных и международных креативных фестивалях: Red Apple (серебро), Perspectum Awards (2 бронзовые награды), Sostav.ru: Итоги года (шорт-лист), Tagline Awards (серебро) и White Square (шорт-лист).
- ▶ Вручение ведомственных наград 937 сотрудникам, что на 40% больше уровня 2021 г.
- ▶ Выход 5 583 сотрудников «Магнита» в полуфиналы и финалы профессиональных конкурсов.
- ▶ Рост количества волонтеров среди сотрудников «Магнита» в 3,5 раза в сравнении с 2021 г.
- ▶ Волонтерство по различным направлениям в дивизионах «ДИКСИ».



Развитие и обучение сотрудников

- ▶ Внедрение программы «Управление карьерой» для офисного персонала «Магнита».
- ▶ Внедрение системы наставничества для офисного персонала.

- ▶ Реализация и сопровождение в дивизионах «ДИКСИ» проекта «Школа-магазин в каждом секторе Супервайзеров», отбор и сопровождение обучения наставников.
- ▶ Запуск в дивизионах «ДИКСИ» программы Адаптации по должности Супервайзер.
- ▶ Проект по повышению вовлеченности персонала Логистики «ДИКСИ», включающий 20+ инициатив.
- ▶ Внедрение компетенции национального чемпионата рабочих профессий WorldSkills «продавец-кассир» для повышения привлекательности профессии и молодых талантов в профессии.
- ▶ Запуск цикла образовательных лекций, вебинаров, подкастов «За пределами работы» для сотрудников «Магнита», включая новые курсы «Психологическая поддержка сотрудников в период турбулентности», «Осознанное родительство» в партнёрстве с факультетом психологии МГУ и «Вебинары о питомцах».



Подбор персонала

- ▶ Разработка и запуск рекрутинговой рекламной кампании для привлечения аудитории 60+ «Работа для молодых людей старше 60».
- ▶ Заключение соглашения о сотрудничестве в области подбора кандидатов для потребностей «Магнита» с Центром занятости населения г. Москвы.
- ▶ Разработка и запуск рекрутинговой рекламной кампании на территории Узбекистана для привлечения соискателей в бренд M Cosmetic.
- ▶ Разработка и запуск рекрутинговой рекламной кампании для бренда «ДИКСИ».



Социальная поддержка

- ▶ Запуск программы Корпоративной академии для переобучения потерявших работу специалистов из других секторов ритейла, а также людей, попавших в трудные жизненные обстоятельства, с последующим трудоустройством.
- ▶ Запуск инициативы для сотрудников 60+ «С теплом к людям» в подмосковном подразделении «Магнита», которая включает обучение персонала и обсуждение идей по улучшению рабочих процессов с директорами филиалов.

- ▶ Старт программы для социально незащищённых категорий сотрудников, в рамках которой было выдано 80 бесплатных путевок работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации.
- ▶ 176 тыс. новогодних подарков были вручены детям сотрудников, что на 6 тыс. больше, чем в предыдущем году.



Охрана труда

- ▶ Обновление Системы управления охраной труда Компании с учётом требований новых нормативно-правовых актов РФ в сфере охраны труда.
- ▶ Внедрение риск-ориентированного подхода при организации функционирования Системы управления охраной труда.
- ▶ Проведение мероприятий по соблюдению новых требований Трудового законодательства, связанных с обучением персонала по вопросам охраны труда и расследования несчастных случаев.



Цифровые технологии для персонала

- ▶ Разработка и внедрение специализированных информационных систем (для выстраивания ИТ карьерных треков, автоматизации процесса подбора персонала и внутренних подработок).
- ▶ Запуск Медиапортала «Магнит», представляющего собой платформу для поддержки, развития корпоративной культуры и вовлечения сотрудников в корпоративную жизнь.
- ▶ Масштабирование приложения «Твой Магнит», количество уникальных пользователей которого к декабрю 2022 г. достигло 190 тыс. сотрудников.
- ▶ Порядка 78% торговых точек или руководители 21 000 магазинов Компании ежемесячно посещали геймификационный сайт нашей собственной разработки для роста эффективности своих бизнес-процессов.
- ▶ Автоматизация оповещений о приеме сотрудника-новичка в торговую точку «ДИКСИ».
- ▶ Полная автоматизация табелирования и расчета премии у водителей-экспедиторов «ДИКСИ».

¹ Среднее значение за три года с 2020 по 2023 гг.