

Управление персоналом (продолжение)

«ДИКСИ»

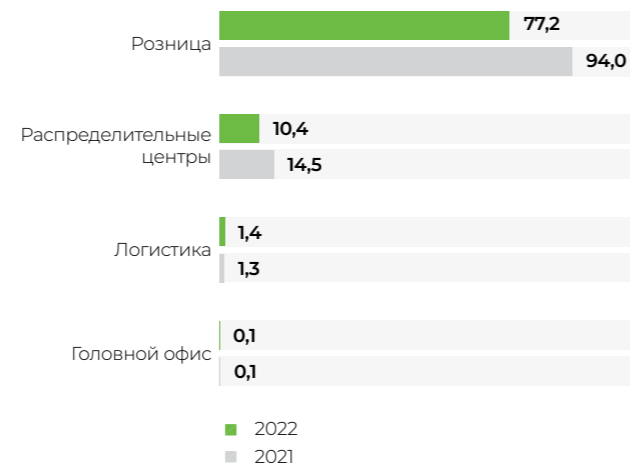
GRI 401-1

Динамика общей текучести персонала «ДИКСИ», %



Пик текучести в «ДИКСИ» наблюдался в 2021 г., когда компания присоединилась к «Магниту», что было связано с процессом интеграции. В 2022 г. ситуация начала выправляться, общая текучесть снизилась на 20,7% благодаря активной работе с персоналом. Была индексирована заработная плата по результатам мониторинга заработных плат, проведен ряд мер по улучшению бытовых условий для персонала, а также организована программа поощрения и награждения лучших работников розницы.

Разбивка текучести персонала «ДИКСИ» по характеру деятельности, %



Наши основные направления в области управления персоналом



Система вознаграждения

Построение эффективной системы вознаграждения – важная часть нашего предложения на рынке труда, играющая большую роль в поддержке конкурентоспособности и привлекательности «Магнита» как работодателя. При определении уровня вознаграждения мы применяем принцип грейдирования должностей, что помогает нам сохранить справедливость в определении уровня вознаграждения и дать нашим сотрудникам понимание финансовых перспектив на той или иной должности.

Оплата труда сотрудников Компании состоит из постоянной части (оклады, доплаты и надбавки к заработной плате) и переменной части (бонусы по результатам достижения показателей).

При установлении оплаты труда и продвижении работников «Магнит» руководствуется исключительно профессиональными качествами и результатами работы.

География присутствия нашей Компании охватывает 67 регионов с разным

уровнем показателей социально-экономического развития. Мы стремимся обеспечивать равную оплату труда для сотрудников в различных регионах, не ниже среднего уровня оплаты труда в регионе.

Начальный уровень зарплат сотрудников «Магнита» вне зависимости от должности превышает установленный государством прожиточный минимум в каждом из городов присутствия.

В отчетном году в компании «ДИКСИ» был проведен пересмотр заработной платы работников компании, занимающих должности, уровень оплаты которых не соответствовал рыночным условиям. В компании «Магнит» учли и компенсировали атипичное инфляционное влияние на доходы персонала. В целом Группа «Магнит» обеспечивает преемственность и устойчивость установленных ранее механизмов формирования заработной платы.

Группа «Магнит» уделяет большое внимание справедливой оплате труда и не проводит каких-либо различий в установлении вознаграждения для мужчин и женщин. Любой сотрудник, независимо от его гендерной принадлежности, может претендовать на любую должность и определенный для нее размер вознаграждения. Заработная плата сотрудника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.