

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Развитие человеческого капитала является одной из четырех стратегических целей «Русагро». Компания обеспечивает достойные условия труда, предоставляет конкурентные материальные компенсации и социальные гарантии и уделяет особое внимание личностному и профессиональному развитию сотрудников. «Русагро» рассматривает своих сотрудников как главную ценность и предоставляет им возможность реализовать свой потенциал, совершенствовать имеющиеся знания и навыки, а также участвовать в интересных инновационных проектах.

ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

ЧИСЛЕННОСТЬ

В 2020 г. среднесписочная численность персонала «Русагро» сократилась на 1,6% по сравнению с предыдущим годом – до 19,3 тыс. человек (–314 человек). Основная доля сокращений пришлась на масложировой бизнес, где в 2020 г. количество сотрудников уменьшилось на 15% (–840 человек) в результате автоматизации, усложнения должностей и передачи низкоквалифицированных должностей на аутсорсинг. В то же время в мясном бизнес-направлении в 2020 г. среднесписочная численность персонала выросла на 10% (+591 человек) в результате расширения производства в Тамбовской области и развития бизнеса в Приморском крае. Еще на 90 человек (+28%) увеличилась численность сотрудников в объединенных центрах обслуживания (ОЦО), что связано с открытием второго ОЦО в Саратове и с передачей вспомогательных функций из бизнесов в ОЦО (информационная безопасность, администрирование льгот, кадровое администрирование). На конец 2020 г. в «Русагро» работали 20,1 тыс. человек (–2%, или –402 человека).

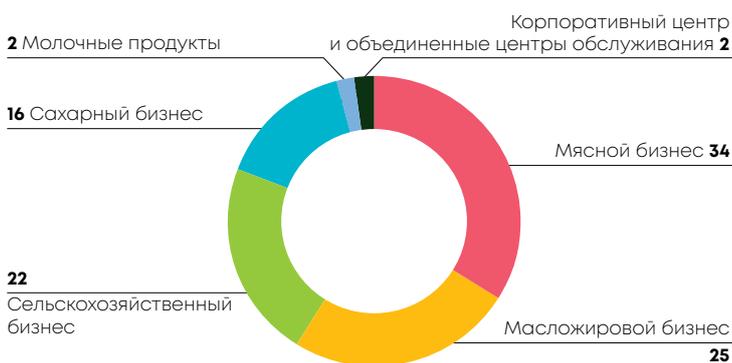
↙ – 2%

19,3

тыс. человек

среднесписочная
численность
сотрудников в 2020 г.

Структура среднесписочной численности персонала по бизнес-направлениям в 2020 году, %



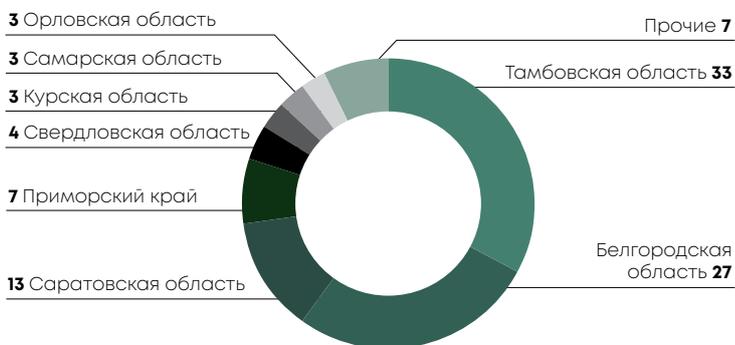
Среднесписочная численность персонала «Русагро», человек

Business	2016	2017	2018	2019	2020
Мясной бизнес	3 789	4 186	5 300	5 919	6 510
Масложировой бизнес	2 042	1 969	2 025	5 590	4 750
Сельскохозяйственный бизнес	4 292	4 478	4 443	4 340	4 191
Сахарный бизнес	3 095	3 248	3 149	3 044	3 005
Молочные продукты			3	446	479
Корпоративный центр и объединенные центры обслуживания	144	157	298	319	409
Итого	13 362	14 038	15 218	19 658	19 344

↙ – 2%

Основная часть рабочих мест (94%) сосредоточена в восьми регионах России, где находятся ключевые производственные активы «Русагро». Больше всего людей работает в Тамбовской области (33%, или 6 291 человек), а также в Белгородской и Саратовской областях (27 и 13%, или 5 265 и 2 599 человек, соответственно). В связи с оптимизацией численности бизнес-направлений по результатам года сократилось количество рабочих мест почти по всем ключевым регионам присутствия, кроме Приморского края (+39% – до 1 342 человек) и Тамбовской и Воронежской областей (суммарно +3%), где Компания развивала производственные мощности.

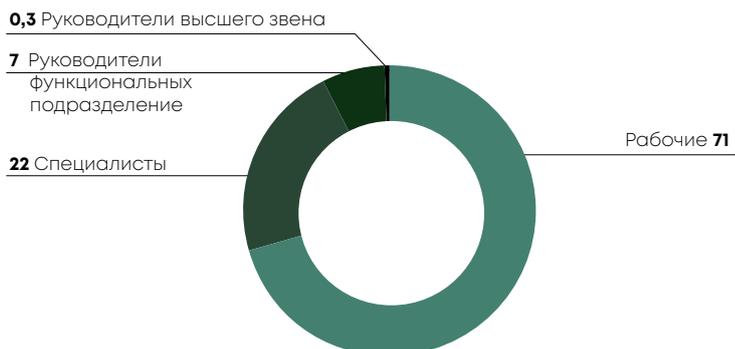
Рабочие места в регионах присутствия «Русагро» в 2020 году (среднесписочная численность), %



Большинство сотрудников «Русагро» (71%) относятся к категории «рабочие». На уровне «специалисты» работает 22% сотрудников Компании и только 8% приходится на руководителей функциональных подразделений и руководителей высшего звена. Такое распределение сотрудников по уровням сложности должностей является характерным для всех производственных компаний в России, и рост доли рабочих и специалистов за 2016–2020 гг. (с 49 и 15% соответственно в 2016 г.) был связан с расширением производственных мощностей и ростом потребности в таких сотрудниках. При этом почти все сотрудники «Русагро» трудоустроены на условиях полной занятости (92%).

↑ 1,3 п. п.
71%
 сотрудников относились к категории «рабочие» в 2020 г.

Структура персонала «Русагро» по уровню сложности должностей в 2020 году, %



¹ Для целей расчета показателя сотрудники на полной занятости не включают сезонных сотрудников.

В 2020 г. в Компании преобладали сотрудники со средним профессиональным (36%) и высшим образованием (32%) – эти две категории персонала составляют ядро Компании. За последние пять лет их суммарная доля сократилась, тогда как доля сотрудников со средним образованием выросла с 5 до 21%, что объясняется увеличивающейся потребностью в производственном персонале.

Структура персонала «Русагро» по уровню образования, %

Образование	2017	2018	2019	2020	Изменение 2019/2020
Высшее	37	29	33	32	– 1,2 п. п.
Среднее профессиональное	41	39	37	36	– 0,9 п. п.
Начальное профессиональное	1	8	8	6	– 1,8 п. п.
Среднее полное	5	17	18	21	3,4 п. п.
Основное общее	18	8	4	5	0,9 п. п.

Большинство сотрудников Компании (52% в 2020 г.) принадлежат к возрастной группе от 36 до 55 лет. Следующая по численности категория – от 26 до 35 лет, их доля в отчетном периоде составила 27%. Самое «молодое» бизнес-направление – мясное, где на долю сотрудников до 35 лет приходится 44%. Больше всего сотрудников старшего возраста (от 56 лет) – в сельскохозяйственном бизнесе (19%).

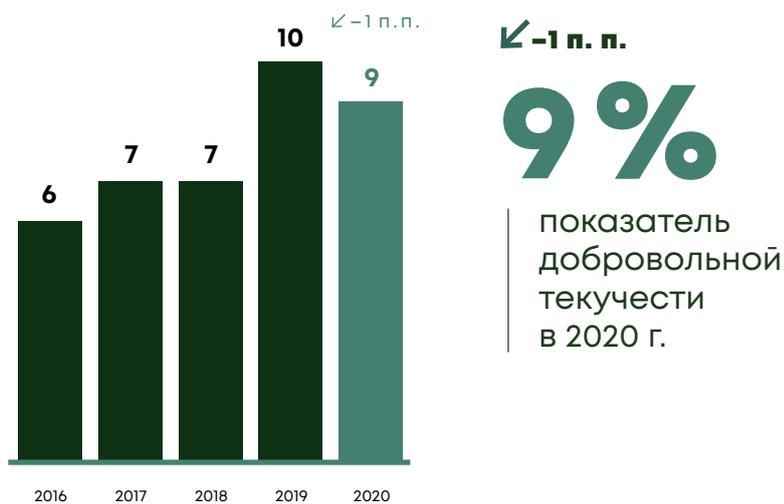
Возрастная структура персонала «Русагро», %



ТЕКУЧЕСТЬ

Добровольная текучесть персонала в 2020 г. снизилась на 1 п. п. – с 10 до 9% по сравнению с предыдущим годом. Это ниже среднего по рынку значения, которое оценивается в 13%. Улучшение показателя текучести в Компании связано с положительными результатами последовательной работы с этим фактором и с влиянием пандемии: сотрудники стали больше дорожить работой в стабильной отрасли. При этом наиболее высокий уровень добровольной текучести зафиксирован в мясном бизнесе (12%), наименьший – в бизнесе «Молочные продукты» (2%). Целевой показатель «Русагро» составляет 7%, для его достижения в Компании разрабатываются программы по ускорению карьерного роста, социальной поддержке персонала и увеличению вовлеченности.

Добровольная текучесть персонала стратегического сегмента «Русагро»¹, %



¹ Стратегический сегмент насчитывает 11 513 сотрудников.

РАВНЫЕ УСЛОВИЯ

ПОДДЕРЖКА ЖЕНЩИН

«Русагро» создает равные условия труда и карьерные возможности для всех своих сотрудников независимо от пола. По итогам 2020 г. средняя доля женщин в Компании составила 33% (6 077 человек), что выше среднего показателя производственных компаний в России. В зависимости от бизнес-направления доля женщин варьируется: в сельскохозяйственном бизнесе она наименьшая – 22% (936 человек), в мясном и масложировом бизнесах – наибольшая и составляет 39% (2 551 и 1 704 человека соответственно). В объединенных центрах обслуживания и в Корпоративном центре, где работа имеет офисный характер, доля женщин еще выше – 98 и 56% соответственно.

В самой многочисленной категории «рабочие» (71% от всех сотрудников Компании) доля женщин в 2020 г. составила 28% (+3,2 п. п.). Особенности производственной деятельности объясняют вариативность данного показателя в бизнес-направлениях. Так, наименьшая доля женщин среди рабочих – в сахарном бизнесе (7%), что обусловлено высокой опасностью производства, а наибольшая – в бизнес-направлении «Молочные продукты» (69%), а также в масложировом и мясном бизнесах (31 и 30% соответственно). В сельскохозяйственном бизнесе Компании женщины составляют 20% персонала.

Больше всего женщин в «Русагро» (51%) относится к категории «специалисты». Доля женщин среди руководителей функциональных подразделений – 36% (+3,0 п. п.), а среди руководителей высшего звена – 18% (-3,6 п. п.), что выше среднего показателя производственных компаний в России. При этом доля женщин среди руководителей функциональных подразделений больше всего в мясном бизнесе (44%), а среди руководителей высшего звена – в масложировом (27%).

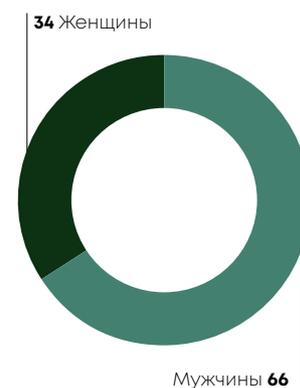
Разница в оплате между женщинами и мужчинами незначительная. Фиксированная часть оплаты труда сотрудников женского пола на 1% меньше, чем у мужского.

↙ -0,3 п. п.

34%

сотрудников
в 2020 г. – женщины

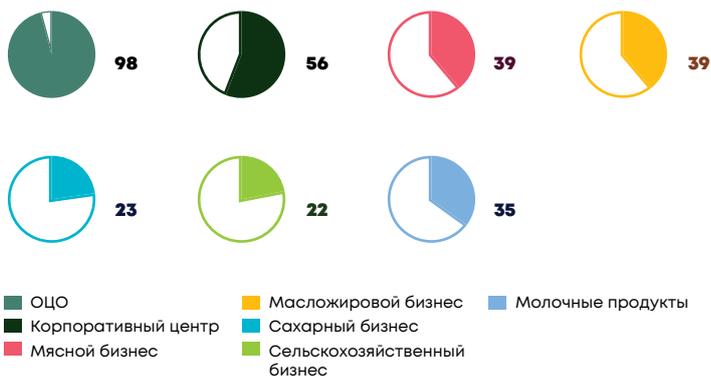
Гендерная структура сотрудников «Русагро» в 2020 году, %



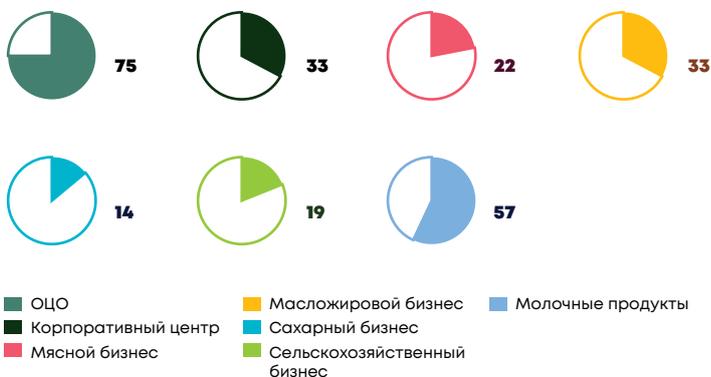
Доля женщин среди сотрудников «Русагро» разных уровней, %

Категория персонала	2018	2019	2020
Руководители высшего звена	0	22	18
Руководители функциональных подразделений	10	33	36
Специалисты	36	57	51
Рабочие	54	25	28

Доля женщин в бизнес-направлениях «Русагро» в 2020 году, %



Доля женщин среди руководителей высшего звена в бизнес-направлениях «Русагро» в 2020 году, %



ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ

«Русагро» заинтересована в привлечении и удержании молодежи, которая привносит новый взгляд на технологии и процессы. В то же время 80% производственных площадок «Русагро» находятся в сельской местности, где существует кадровый дефицит, особенно в агропромышленном комплексе. Поэтому Компания проводит целенаправленную работу по привлечению молодежи.

В Компании действуют программы стажировок и дуальные программы обучения с региональными учебными заведениями. В 2020 г. в проект стажировок были вовлечены 24 учебных заведения, а всего в стажировках участвовали 380 человек (в 2019 г. участников было 291 человек).

Из-за ограничений, связанных с пандемией COVID-19, в 2020 г. День карьеры для студентов ссузов впервые проводился в онлайн-формате. Более 300 студентов последних курсов из 46 учебных заведений по всей России узнали о работе и стажировке в «Русагро» от топ-менеджеров Компании.

При поддержке «Русагро» в сентябре 2021 г. в Жердевском колледже сахарной промышленности будет открыта новая востребованная специальность «оснащение средствами автоматизации технических процессов и производств». Обучать студентов будут подготовленные преподаватели, включая сотрудников сахарного бизнеса «Русагро». Также уже достигнуты договоренности о прохождении стажировки преподавателей колледжа на Жердевском сахарном заводе.

ФИНАНСОВАЯ МОТИВАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

ДОСТОЙНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Политика «Русагро» в области мотивации и оплаты труда направлена на поддержание конкурентного уровня заработной платы. В течение 2020 г. среднемесячная заработная плата в Компании выросла на 8% – до 49 тыс. руб. Наибольший рост зарплат (+14%) зафиксирован в масложировом бизнесе, где она составила 57 тыс. руб. Рост заработных плат связан с инфляцией, усложнением должностей и переносом второстепенных низкоквалифицированных должностей на аутсорсинг. Различия в средней заработной плате в бизнес-направлениях обусловлены расположением предприятий в разных регионах, а также разными условиями труда и спецификой бизнеса.

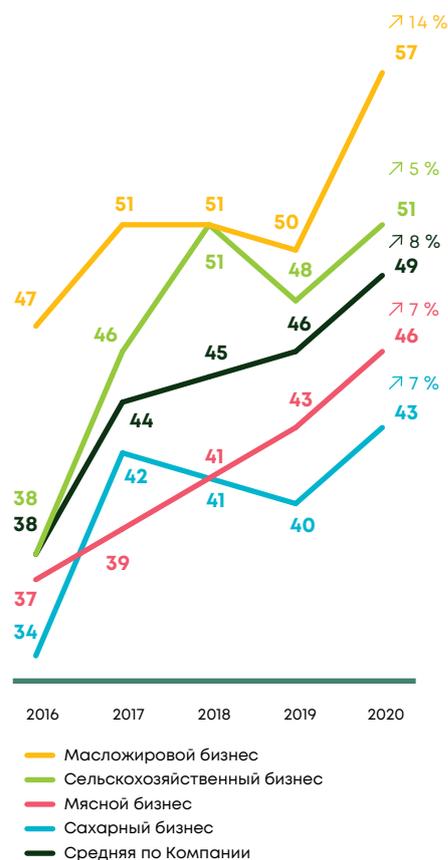
СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

«Русагро» предлагает своим сотрудникам не только конкурентную заработную плату, но и комфортные и безопасные условия труда. Персоналу доступен широкий социальный пакет, включающий питание, доставку транспортом на работу, добровольное медицинское страхование (ДМС), санаторно-курортное лечение и качественную спецодежду. Молодые специалисты, работающие в сельской местности, могут получить поддержку Компании для приобретения жилья. Студентам, проходящим практику и стажировку, предоставляются места в общежитиях.

При несчастных случаях и особых семейных обстоятельствах сотрудники Компании получают материальную помощь. «Русагро» компенсирует расходы на питание или предоставляет продукты собственного производства, а также компенсирует стоимость покупки лекарственных препаратов и санаторно-курортного лечения. Всем сотрудникам, прошедшим испытательный срок, предоставляется ДМС, а также доступна возможность страхования родственников по ДМС на льготных условиях, при этом отдельным категориям льгота предоставляется бесплатно.

В 2020 г. в Тамбовской и Саратовской областях проходил пилотный проект программы благополучия «С заботой о каждом». В рамках этой программы Компания разработала комплексную программу активностей, направленных на здоровье сотрудников: обучающие лекции, дни здоровья, конкурсы, приемы врачей на рабочем месте, открытие медицинских кабинетов на производстве. В 2021 г. программа будет тиражирована на других активах Компании и охватит более 5 000 сотрудников.

Средняя заработная плата
по бизнес-направлениям
«Русагро», тыс. руб.



ОБУЧЕНИЕ И КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

Каждый сотрудник Компании имеет возможности для карьерного роста благодаря разработанным карьерным маршрутам по функциональным направлениям. Кроме того, любой может высказать свои карьерные предпочтения, в том числе связанные с переходом в другие бизнес-направления «Русагро».

Компания стремится поддерживать высокий уровень внутреннего найма, постепенно увеличивая заполняемость вакансий за счет внутренних кандидатов. По итогам 2020 г. доля внутреннего найма выросла на 7 п. п. – до 68%, что связано с улучшением системы подготовки преемников. В Компании вырос показатель покрытия преемниками на 7 п. п. – до 87%, и оперативный резерв на 10 п. п. – до 41%.

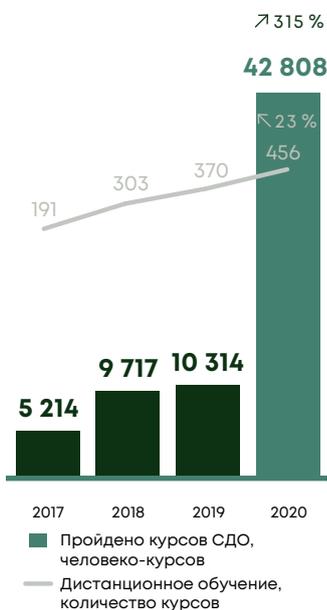
ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

HR-процессы «Русагро» помогают каждому сотруднику непрерывно повышать собственные профессиональные, управленческие и коммуникативные компетенции. Для всех сотрудников открыт доступ к курсам системы дистанционного обучения (СДО): в 2020 г. их число увеличилось на 23% – до 456. Также в Компании действует институт внутренних наставников и тренеров, количество которых в 2020 г. составило 918 (+8%) и 516 человек (+23%) соответственно.

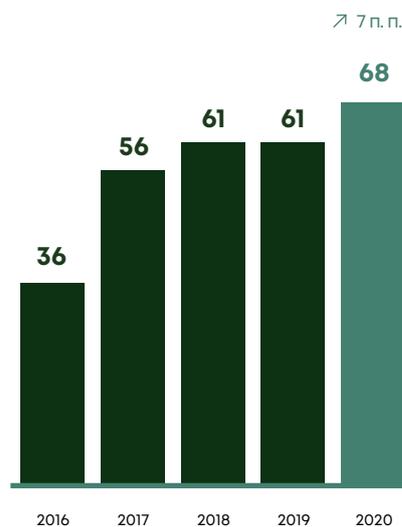
Благодаря усилиям «Русагро» по поддержке развития своих сотрудников, а также распространению онлайн-форматов обучения в связи с пандемией COVID-19 в 2020 г. количество пройденных человеко-курсов увеличилось в четыре раза – до 42 808.

Фокусом образовательной системы «Русагро» является квалификация сотрудников. В 2020 г. Компания уделила особое внимание повышению качества производственного обучения, по итогам года общая квалификация выросла на 7 п. п. и составила 57%.

Результаты обучения сотрудников



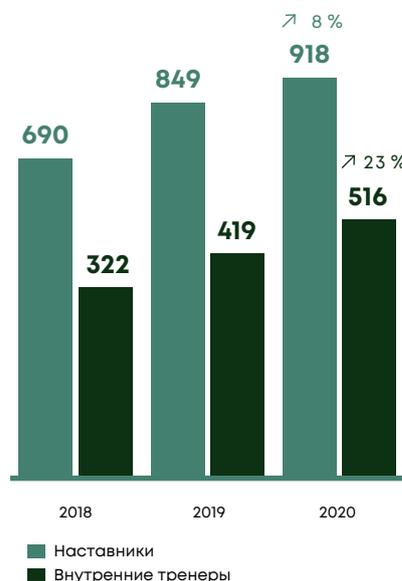
Доля внутреннего найма в «Русагро», %



76%

сотрудников прошли как минимум один обучающий курс в 2020 г.

Наставники и тренеры



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

БРЕНД РАБОТОДАТЕЛЯ

Среди сотрудников «Русагро» уровень готовности рекомендовать Компанию (NPS) вырос с 16 п. п. в 2017 г. до 26 п. п. в 2020 г., что позитивно сказывается на бренде Компании как работодателя. В то же время, по версии международного независимого исследования Randstad Award, привлекательность «Русагро» среди внешней аудитории и узнаваемость бренда в 2020 г. по сравнению с предыдущим годом несколько снизились (на 3 и 9% соответственно), хотя места в рейтинге остались прежними: второе – по узнаваемости и третье – по привлекательности. Снижение привлекательности Компании связано с тем, что на момент проведения исследования (январь 2020 г.) интеграция в масложировом бизнесе, а также трансформация в сельскохозяйственном бизнесе вызвали снижение вовлеченности.

В декабре 2020 г. «Русагро» провела собственное исследование привлекательности и узнаваемости бренда работодателей среди студентов (было охвачено 56 вузов и ссузов). Согласно этому исследованию, привлекательность «Русагро» составила 64%, узнаваемость – 53%. Компания заняла первое место по привлекательности в отрасли и второе – по узнаваемости.

Для улучшения бренда работодателя в 2020 г. в «Русагро» был запущен проект «Бренд-амбассадоры». Для 66 амбассадоров было проведено обучение, запущен конкурс «Инстаграм-марафон», результатами которого стали 342 поста о Компании, 47 тыс. лайков и комментариев. Количество подписчиков в представительствах «Русагро» в социальных сетях выросло на 75% – до 17,7 тыс. (Instagram и «ВКонтакте»). Была также проведена рекламная кампания для молодежи в социальных сетях, включавшая 1,3 млн рекламных показов, которые дали 4 300 переходов на сайт и 138 заявок на стажировку. В 2020 г. был снят рекрутинговый рекламный ролик для студенческой аудитории, а также сделано более 170 публикаций о работе в «Русагро», которые суммарно получили более 110 тыс. просмотров.

Известность и привлекательность бренда работодателя «Русагро»¹, %

Показатель	2016	2017	2018	2019	2020
Уровень готовности рекомендовать Компанию (NPS) среди сотрудников	16	23	–	24	26
Известность бренда работодателя «Русагро»	–	38	60	60	51 (RA) / 53 («Русагро»)
Привлекательность бренда работодателя «Русагро»	–	41	47	52	49 (RA) / 64 («Русагро»)

Источники: данные международного исследования Randstad Award (RA) и опрос вовлеченности «Русагро»

¹ С 2017 г. для оценки привлекательности бренда работодателя «Русагро» Компания использует оценку независимого исследования Randstad Award, проводимого в ограниченной выборке регионов. В связи с тем, что данные регионы не включают все регионы присутствия «Русагро» и включают регионы, которые не представляют интереса для Компании, принято решение дополнительно проводить собственный опрос. В 2020 г. были опрошены студенты в ключевых вузах и ссузах в целевых регионах присутствия, в 2021 г. планируется дополнительно включить в выборку рабочих, специалистов и руководителей.

ГРУППА КОМПАНИЙ «РУСАГРО» – В ТОП-200 ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РОССИИ

В 2020 г. группа HeadHunter и ИД «РБК» представили ежегодный Рейтинг лучших работодателей России, в котором впервые приняла участие Группа Компаний «Русагро», заняв 31-е место в топ-200 работодателей России. Всего на участие в рейтинге было подано около 900 заявок.

Также Группа Компаний «Русагро» вошла в субрейтинг «Самые популярные у соискателей», заняв 33-е место и опередив таких известных работодателей, как SAP, Volvo, «Норникель», 1С, X5 Retail Group. В рейтинге по отрасли «Пищевое производство» «Русагро» заняла второе место, получив 18% голосов соискателей.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

В июне 2020 г. во всех бизнес-направлениях Группы Компаний «Русагро» прошел экспресс-опрос. Это новый оперативный инструмент замера мнений сотрудников о том, что еще можно улучшить в их работе. Приглашение принять участие в экспресс-опросе получили 30 % сотрудников, которых выбрал внешний независимый провайдер случайным образом. Это позволило быстро собрать достоверные данные для исследования, не занимая время у большинства персонала.

Как показали результаты опроса, охватившего 6 400 человек, вовлеченность сотрудников выросла по сравнению с предшествующим годом на 6 п. п. и достигла 72 %, что выше, чем в среднем по России (69 %) и в среднем по производственным компаниям (65 %). Вовлеченность выросла в большинстве бизнесов, за исключением сельскохозяйственного; наибольший рост отмечен в мясном бизнесе (+9 %). Среди молодежи (до 25 лет) вовлеченность выросла на 4 п. п. – до 74 %.

Успешный результат говорит о том, что в условиях турбулентности сотрудники стали больше ценить хорошую работу в стабильной отрасли. Тем не менее Компания ставит цель наращивать вовлеченность, чтобы войти в зону результативности, которая в 2020 г. в России составляла 77 % и выше.

Вовлеченность сотрудников в «Русагро», %

Показатель	2016	2017	2019	2020
Уровень вовлеченности «Русагро»	67	73	66	72
Среднероссийский уровень вовлеченности	62	68	66	69
Уровень вовлеченности производственных компаний	57	63	69	65
Уровень вовлеченности FMCG	63	69	66	Н/д
Зона результативности	69	75	77	77

72%

уровень
вовлеченности
«Русагро» в 2020 г.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Определяющую роль в эффективной деятельности «Русагро» играет единая корпоративная культура, в основе которой лежат корпоративные ценности Компании, разделяемые всеми сотрудниками. Для поддержания корпоративной культуры «Русагро» ежегодно проводит различные командообразующие мероприятия.

Качество каналов коммуникации в Компании выросло в 2020 г. на 8 п. п., до 67 %, а уровень информированности – на 6 п. п., до 70 %. Наиболее популярными каналами коммуникации стали рассылки, корпоративный портал (заходы и уникальные просмотры выросли на 39 и 40 % соответственно) и корпоративная газета «Вестник «Русагро». В 2020 г. впервые был запущен новый канал коммуникации – прямые линии с генеральными директорами, которые посетило более 3 900 участников, а 67 % сотрудников оценили данный канал как отличный. В мясном бизнесе активно развивался новый канал коммуникации – «Корпоративное ТВ», а в сельскохозяйственном – был запущен новый новостной канал в мессенджере Viber.

**МИССИЯ «РУСАГРО»:
«СДЕЛАЕМ ЖИЗНЬ
ЛЮДЕЙ ДОЛЬШЕ
И ЛУЧШЕ»**

В 2020 г. в «Русагро» второй год подряд проводилась Неделя ценности, во время которой руководители бизнес-направлений рассказывали о своем видении ценностей и миссии Компании. В итоге миссию Компании назвали достойной целью для работы 79% опрошенных (в 2019 г. этот показатель составлял 66%).

Также в 2020 г. впервые в Компании был проведен онлайн-фестиваль спорта и семейных ценностей «Честные игры Русагро» (21 день, 115 прямых эфиров). Общее количество участников превысило 6 400 человек. Это мероприятие было признано лучшим корпоративным онлайн-мероприятием года в России по версии премии «Золотой пазл». Кроме того, в 2020 г. Компания впервые провела онлайн стратегическую конференцию «Интеллект.Эволюция», которую посмотрели более 800 участников (+400 год к году).

ЦЕННОСТИ КОМПАНИИ



РЕЗУЛЬТАТ

Мы ставим амбициозные цели и достигаем успеха.

Сотрудники «Русагро»:

- постоянно ставят амбициозные цели;
- просчитывают пути их достижения;
- достигают результата с наименьшими затратами;
- находят решения в любых ситуациях.



ПОСТОЯННОЕ УЛУЧШЕНИЕ

Мы каждый день делаем свою работу лучше и каждый день становимся лучше сами.

Сотрудники «Русагро»:

- узнают новое и приобретают новые навыки;
- предлагают и внедряют улучшения;
- проводят анализ полученных результатов;
- делятся опытом.



КОМАНДНАЯ РАБОТА И СОТРУДНИЧЕСТВО

Мы достигаем целей вместе и ценим вклад каждого.

Сотрудники «Русагро»:

- ценят вклад и знания других;
- предлагают решения, высказывают и аргументируют свое мнение;
- следуют решениям и правилам, принятым в команде;
- помогают другим членам команды достигать целей;
- конструктивно решают конфликты.



НАШИ ЛЮДИ

Наш успех – в успешных людях. Мы уважаем индивидуальность, ценим профессионализм и вместе реализуем свои мечты.

Сотрудники «Русагро»:

- признают успехи и достоинства коллег;
- проявляют уважение к другим;
- обучают других и делятся информацией;
- дают объективную обратную связь;
- выстраивают позитивные и доверительные взаимоотношения;
- предоставляют возможности развития.



ЧЕСТНОСТЬ

Мы ценим доверие и рассчитываем на честность каждого. Честность – дороже выгоды.

Сотрудники «Русагро»:

- говорят о проблеме, когда видят ее;
- не дают заведомо невыполнимых обещаний;
- соблюдают правила;
- говорят правду;
- не воруют и не дают воровать другим.

«ЧЕСТНЫЕ ИГРЫ РУСАГРО» ПРИЗНАНЫ ЛУЧШИМ КОРПОРАТИВНЫМ ОНЛАЙН-МЕРОПРИЯТИЕМ ГОДА

«Честные игры Русагро», которые прошли в сентябре 2020 г., были названы лучшим корпоративным онлайн-мероприятием года, заняв первое место на премии «Золотой пазл». В конкурсной программе участвовало более 130 проектов, реализованных с мая 2019 г. по октябрь 2020 г. Жюри оценивало стилистическое решение мероприятия, общий уровень реализации проекта, в том числе уровень технической оснащенности платформы, интерактив с участниками проекта, степень вовлеченности аудитории, наличие прямой трансляции и ряд других параметров.

Проект «Честные игры – 2020» с отрывом опередил конкурентов:

- 21 день активной программы;
- 6 476 участников;
- 88 команд в восьми дисциплинах;
- 115 прямых эфиров;
- 3 000 загруженных творческих заданий;
- 106 тыс. просмотров видео на портале игр.

АВТОМАТИЗАЦИЯ

В 2020 г. в «Русагро» завершилось внедрение одной из самых современных и высокопроизводительных систем в области управления персоналом – SAP Success Factors (SF). Благодаря внедрению SAP SF все этапы «жизни» сотрудника в Компании отражаются и управляются из одной системы, которая обладает интуитивно понятным интерфейсом и большой производительностью.

В 2020 г. в «Русагро» для 40% вакансий специалистов применялось видеоинтервью, проведенное роботом. Чат-боты также использовались для exit-интервью и для опроса по прохождению адаптации в Компании.



Результат работы SAP SF в на 2020 г.

В системе более

19 000

сотрудников,

| из них 67% – рабочие

87%

уникальных посетителей в течение года

26%

входят в систему с мобильных устройств

5 000

мобильных пользователей

СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

«Русагро» является стратегическим инвестором с долгосрочными интересами, поэтому заинтересована в социальном развитии и повышении уровня жизни в регионах присутствия Компании. В декабре 2015 г. Советом директоров была принята Программа благотворительности, направленная на помощь школам, дошкольным образовательным учреждениям, а также районным администрациям для строительства детских площадок. Целевая помощь направляется прежде всего в те районы, где живут и трудятся сотрудники предприятий «Русагро». Уровень финансирования программы ежегодно рассчитывается исходя из 0,5% фонда оплаты труда района присутствия производственных площадок Компании.

В 2020 г. в связи с пандемией COVID-19 благотворительная программа была пересмотрена. Средства были направлены на помощь медицинским учреждениям в регионах присутствия (34 млн руб.) и на реализацию образовательной инициативы «Ростки будущего» (8 млн руб.). Последняя направлена на выравнивание конкурентных возможностей детей, живущих в разных социальных условиях, на поддержку их личностного развития и универсальных профессиональных навыков (Soft Skills). В 2020 г. инициатива «Ростки будущего», помимо традиционных регионов проведения (Тамбовская, Белгородская, Орловская, Курская области), впервые охватила сельские школы Приморского края и Саратовской области.

В течение ноября – декабря в школах проходили игры-соревнования в формате занятий в иммерсивном онлайн-формате среди учащихся 8–9-х классов. В общей сложности в них приняли участие 6 647 школьников из 125 школ, что на 30% больше, чем в 2019 г. На следующем этапе инициативы ученики 7–11-х классов приняли участие в конкурсе детских научно-исследовательских проектов. Было получено 287 проектов по тематикам «Животноводство», «Растениеводство», «Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции» и «Механизация» (в 2019 г. таких работ было 120). Школы-победители и авторы лучших исследовательских проектов получают грантовую поддержку со стороны Компании.

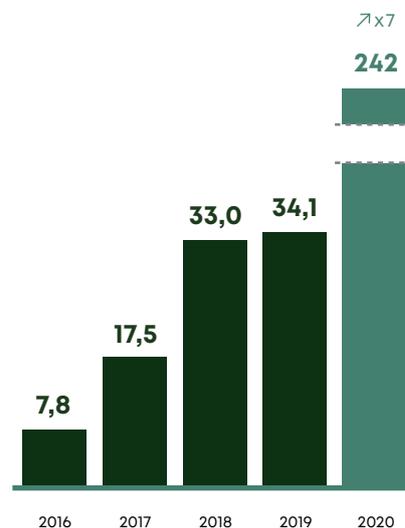
Грантовая поддержка впервые была оказана также школам Московской области в размере 200 млн руб.

ПЛАНЫ НА 2021 ГОД

В 2021 г. в области управления персоналом «Русагро» планирует сосредоточиться на следующих задачах:

- обеспечить рост производительности труда на основе мировых бенчмарков через изменение структур бизнес-направлений, внедрение цифрового учета рабочего времени и системы управления эффективностью WFM¹;
- обеспечить необходимый уровень персонала с помощью расширения каналов привлечения сотрудников, внутренней ротации персонала между бизнес-направлениями и сотрудничества с лучшими вузами;
- создать гибкую организацию с заботой о сотруднике через расширение проекта благополучия сотрудников и через проекты по повышению привлекательности бренда;
- реализовать план HR-трансформации с помощью внедрения цифровых инструментов в HR-процессах и через управление процессами на основе данных и аналитики.

Бюджет благотворительной программы «Русагро», млн руб.



¹ WFM (Work Force Management) – управление рабочим процессом.