

Informacje dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi w Auchan Polska

- 1) Ilość pracowników: 9 000
- 2) W roku 2004 otwarcie 1 hipermarketu (Wałbrzych): stworzono 300 nowych miejsc pracy
- 3) Ilość godzin szkoleń w roku 2004:
 - wszystkie godziny szkoleniowe Auchan POLSKA = 244 227
 - Wewnętrzne szkolenia : 230 211
 - Zewnętrzne szkolenia : 14 016
- 4) Projekty rozwoju indywidualnego:
 - **Roczny Bilans Zawodowy** dla pracowników, managerów oraz dyrektorów: spotkanie indywidualne z bezpośrednim przełożonym, podczas którego następuje ocena roczna pracy, wytyczenie kierunków dalszego rozwoju w firmie, określenie potrzeb szkoleniowych
 - **Bilanse kompetencji** dla osób z potencjałem zawodowym oraz wyznaczenie indywidualnych ścieżek kariery w firmie
 - **Barometr wewnętrznej satysfakcji** pracowników opracowywany co 2 lata przez niezależną firmę zewnętrzną, który prezentuje nastroje pracownicze, wyznacza mocne obszary w firmie oraz pokazuje punkty, nad którymi w następnych latach firma powinna się skupić
 - **Prawie 30% kadry managerskiej** pochodzi z tak zwanej promocji wewnętrznej, oznacza to, że zaczęli jako pracownicy.
- 5) Zaplecze i inicjatywy socjalne:
 - **Opieka medyczna** dofinansowana przez firmę, dopłaty do obiadów dla wszystkich pracowników
 - **Fundusz Socjalny** oraz Komisja Socjalna działające w każdym hipermarkecie
- 6) Współpraca ze Związkami Zawodowymi:
 - w Auchan działają 2 Związki Zawodowe OPZZ oraz „Solidarność”. Firma jest w stałym kontakcie z Przedstawicielami Komisji Zakładowych obu związków, sprawy sporne rozwiązywane są na drodze negocjacji i rozmów, podejmowane są również wspólne inicjatywy dotyczące polepszania warunków pracy, prowadzone są cykliczne spotkania na poziomie hipermarketów, a także na poziomie Zarządu firmy.
- 7) Ilość pozwów i sposoby rozwiązywania spraw konfliktowych:
 - 35 spraw w sądzie (na 9 000 zatrudnionych)
 - W części spraw zawieramy **ugody**, także przy rozwiązaniu umowy szukamy rozwiązania satysfakcjonującego obie strony
- 8) Monitorowanie sytuacji w zakresie prawa pracy:
 - firma jest na etapie opracowania nowego projektu dotyczącego kompleksowego zarządzania czasem pracy – od planifikowania po rozliczenie;
 - szkolenia dyrektorów, osób odpowiedzialnych w sklepach za Zasoby Ludzkie oraz średniej i niższej kadry kierowniczej w zakresie prawa pracy i BHP;
 - cykliczne spotkania ze związkami zawodowymi, unifikacja dokumentów i procedur w zakresie zarządzania Zasobami Ludzkimi.