

## **Informacje dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi w firmie real,-**

**real,-** to sieć hipermarketów należących do METRO Group. Prowadzi swoje obiekty handlowe w trzech krajach: w Niemczech, Polsce i Turcji. Polityka firmy real,- uwzględnia istotne narodowe tradycje i zwyczaje. Oznacza to, że firma chce być partnerem na rynkach lokalnych.

Działalność w Polsce rozpoczęliśmy 29 listopada 1995 roku. Nasz pierwszy hipermarket otwarty został w 1997 roku w Szczecinie. Aktualnie posiadamy 28 hipermarketów w całym kraju, w tym 9 na terenie centrów handlowych M1. Jesteśmy obecni już w 13 województwach.

### **1. Pracownicy real,-**

W związku z dynamicznym rozwojem firma tworzy nowe miejsca pracy dla wielu tysięcy pracowników. Obecnie real,- zatrudnia ponad 7 300 pracowników w marketach oraz około 300 w centrali w Warszawie. W każdym z marketów znajdzie zatrudnienie około 300 osób, w tym na stanowiskach kierowniczych i specjalistycznych około 30.

89% naszych pracowników ma umowy na czas nieokreślony, a pozostali – na czas określony, w tym na okres próbny. 34% pracowników zatrudnionych jest na pełnych etatach. 26% pracowników ma 40 lat i więcej. Stosujemy miesięczny okres rozliczeniowy, a czas pracy jest zgodny z normami kodeksu pracy również, jeżeli chodzi o limit godzin nadliczbowych. Bierzymy udział w branżowych raportach płacowych i na tej podstawie wiemy, że wynagrodzenia kształtują się u nas powyżej średniej dla branży

Pracownicy są naszym największym potencjałem. Od pierwszego dnia pracy każdy nowy pracownik otrzymuje ważne dla niego informacje na temat firmy, obowiązujących uregulowań i obowiązków na danym stanowisku pracy. Jest też odpowiednio wdrażany przez wyznaczonych do tego opiekunów.

W real,-u poprzez codzienną praktykę, wykonywanie nowych zadań i udział w różnego rodzaju szkoleniach pracownicy mogą podnosić swoje kwalifikacje. Dla najzdolniejszych przewidziane są dodatkowo programy rozwojowe.

Kładziemy bardzo duży nacisk na tzw. promocję wewnętrzną. Pracownicy, którzy mają potencjał, są mobilni i chcą się rozwijać w naszej firmie, są odpowiednio szkoleni i przygotowani do objęcia stanowisk kierowniczych. W przypadku pojawiających się wakatów kandydaci z wewnątrz firmy zawsze mają pierwszeństwo przed kandydatami z zewnętrznego rynku pracy. Liczni przedstawiciele naszej kadry kierowniczej zaczęli u nas pracę jako szeregowi pracownicy, a dziś są kierownikami działów, dyrektorami marketów, a nawet dyrektorami regionów.

Dane z 31.12.2004 wskazują, że z awansów wewnętrznych pochodzą wszyscy dyrektorzy regionów koordynujący pracę hipermarketów, 10 dyrektorów hipermarketów i ich zastępców, 17 kierowników działów i 65 kierowników zespołów.

Przy wspieraniu rozwoju zawodowego pracownika brane są pod uwagę jego zdolności i predyspozycje oraz wykazane przez niego zaangażowanie w wykonywane obowiązki.

Naszym nowym pracownikom proponujemy kilkutygodniowe lub kilkumiesięczne szkolenie przed rozpoczęciem pracy na ich docelowym stanowisku. Podczas szkolenia zapewniamy atrakcyjne wynagrodzenie, diety, zakwaterowanie, zwrot kosztów podróży.

Od roku 2004 w firmie real,- Polska powstała znakomita perspektywa dla pracowników i kandydatów z zewnątrz, pracy w innych krajach Europy. real,- Polska wspólnie ze swoją centralą w Niemczech w roku 2005 prowadził nabór wśród absolwentów Polskich uczelni do Międzynarodowego Programu Szkoleniowego (ITP - International Trainee Program), który oferuje młodym i ambitnym ludziom możliwość szkolenia i pracy na stanowiskach kierowniczych w strukturach real,- w Europie. Planujemy kolejne edycje programu.

Stawiamy w real,- na:

ludzi ambitnych, ciekawych świata, poszukujących nowych wyzwań, którzy zdecydowanie dążą do realizacji wyznaczonych celów, a przy tym czerpią z pracy satysfakcję. Charakteryzują się silną motywacją, umiejętnością pracy w grupie, komunikatywnością, chęcią podnoszenia kwalifikacji zawodowych, odpowiedzialnością, dyspozycyjnością.

#### **Personel real,- w liczbach (rok 2004)**

- 89% pracowników jest zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony
- 34% pracowników jest zatrudnionych na pełnych etatach
- 26% pracowników stanowią osoby w wieku powyżej 40 lat
- 66% pracowników stanowią kobiety
- Z ogólnej liczby 690 stanowisk kierowniczych - 54% zajmują kobiety
- Średni wiek pracowników – 33 lata

### **2. Szkolenia dla pracowników marketów i centrali**

W każdym roku odbywają się szkolenia podnoszące wiedzę i umiejętności przydatne w codziennej pracy.

#### **Szkolenia dla marketów:**

- Szkolenia menadżerskie i interpersonalne dla kadry kierowniczej
- Szkolenia fachowe dla merchandiserów i poszczególnych grup pracowniczych (systemy, towaroznawstwo, obsługa klienta)

#### **Szkolenia dla centrali:**

- Szkolenia tematyczne dla poszczególnych grup docelowych (prezentacje, negocjacje, zarządzanie czasem itp.)
- Szkolenia językowe (angielski, niemiecki)
- Szkolenia komputerowe

W latach 2002-2004 w różnego typu programach rozwojowych przeszkolonych zostało 170 osób. Od 01.01.2005 szkolenia w programach rozwojowych rozpoczęło 56 osób. W roku 2004 suma wydatków na szkolenia przekroczyła 1 milion złotych.

### **3. Inne działania real,-**

Aby lepiej zintegrować się z lokalną społecznością, współuczestniczymy w organizacji wielu ważnych dla danego regionu imprez okolicznościowych oraz w sponsorowaniu wydarzeń kulturalnych. Nasza firma włącza się aktywnie w działalność charytatywną. Wspierane są najbardziej potrzebujące lokalne instytucje, w tym m. in.: szkoły, przedszkola i placówki opiekuńcze. W 2004 roku nasza sieć przekazała na cele charytatywne około 500 tysięcy złotych.

Sieć hipermarketów real,- angażuje się także w sponsorowanie akcji o charakterze ogólnopolskim. Co roku współpracujemy z Wielką Orkiestrą Świątecznej Pomocy, jesteśmy również partnerem kampanii społecznych mających na celu ograniczenie dostępu alkoholu

(„Twój sprzeciw ma znaczenie”) i papierosów osobom niepełnoletnim („Program odpowiedzialnej sprzedaży – Stop 18!). Dwa razy w roku – przed świętami Wielkanocy i Bożego Narodzenia – prowadzone są na terenie naszych galerii handlowych zbiórki pieniędzy na rzecz świetlic socjoterapeutycznych KARAN, które powstają w całej Polsce w tzw. „trójkątach bermudzkich” i zastępują dom "dzieciom ulicy". Nasze progi są również otwarte dla wolontariuszy PCK czy harcerzy.

#### **4. Związki zawodowe**

Związkiem zawodowym, który działa w naszej firmie, jest NSZZ Solidarność, która funkcjonuje w 11 spośród 27 naszych marketów. Współpraca pracodawcy ze związkami zawodowymi układa się dobrze. Wszelkie sprawy lokalne rozwiązywane są na poziomie określonego marketu pomiędzy jego dyrektorem a komisją zakładową. Przedstawiciele związków zawodowych wchodzi również w skład lokalnych komisji socjalnych. Ponadto regularnie co dwa miesiące zarząd naszej sieci spotyka się z Międzyzakładową Komisją Koordynacyjną NSZZ Solidarność, na których to spotkaniach omawiane są sprawy dotyczące spraw całej firmy.

#### **5. Współpraca z Państwową Inspekcją Pracy**

real,- prowadzi stałą współpracę z Państwową Inspekcją Pracy. Przedstawiciele firmy uczestniczą w roboczych spotkaniach z Głównym Inspektorem Pracy. Podejmujemy również działania mające na celu wyeliminowanie wszelkich niedociągnięć w naszych marketach. Nasze markety kontrolowane są nie tylko przez inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, ale również przez pracowników pionu personalnego, którzy dbają o to, aby przestrzegane były prawa pracownicze. Staramy się ponadto szukać nowych rozwiązań, które ułatwią nam monitorowanie przestrzegania prawa pracy w naszych marketach. Przykładem może tu być projekt planowania i rozliczania czasu pracy, nad którym pracujemy.

#### **6. Sprawy sądowe**

W ubiegłym roku sprawę w sądzie pracy założyło 37 byłych pracowników, co w stosunku do skali zatrudnienia rządu 7 300 osób daje pół procenta.