# 2019 m. vasario 25 d.

**Ką reiškia būti geriausiu darbdaviu?**

**„CV Online“ organizuojamuose geriausio darbdavio rinkimuose „Lidl Lietuva“ laurus prekybos srityje pelnė jau trečius metus iš eilės, o šiemet gero darbdavio statusą patvirtino ir pelnyti prestižiniai „Top Employer 2019 Lietuva” ir „Top Employer 2019 Europe” sertifikatai. Pasak „Lidl Lietuva“ personalo vadovės Sandros Savickienės, toks įvertinimas – nuoseklaus kasdienio darbo rezultatas.**

**Pagarba ir dėmesys darbuotojui**

Karjeros galimybės, sąžiningas atlyginimas, atvira komunikacija, teigiama darbo atmosfera, stipri komanda ir papildomos naudos – geros darbo sąlygos susideda iš daugybės dalykų. „Lidl“ personalo vadovė S. Savickienė neabejoja, kad viso to per dieną pasiekti neįmanoma.

„Tai nuolatinis procesas: darbuotojų poreikių analizė, apklausos, tyrimai ir kasdienės pastangos. Viskas tam, kad darbuotojai galėtų būti tikri, jog įmonė juos vertina, skatina augti, siekti karjeros ir gauti konkurencingą atlygį už savo darbą“,– teigia S. Savickienė.

**Auginami lyderiai**

Ji įsitikinusi, kad profesinio tobulėjimo ir augimo galimybės – vienas svarbiausių darbuotojų motyvaciją didinančių veiksnių: „Įmonėje sukurta speciali vidinė talentų ugdymo programa. Jos metu vertinamos darbuotojų kompetencijos ir bendradarbiavimo gebėjimai, sudaromas asmeninis tobulėjimo planas. Šis talentų auginimo procesas itin palankiai įvertintas ir „Tom Employer Institute“ ekspertų.“

Programos veiksmingumą įrodo ir jos rezultatai: pavyzdžiui, vien per 2018 m. net 15 proc. įmonės darbuotojų pakeitė savo užimamą poziciją į aukštesnes pareigas ir pakilo karjeros laiptais. S. Savickienė prideda, kad įmonėje taip pat nemažai pavyzdžių, kai parduotuvės darbuotojai užauga iki vadovų. „Tokias sėkmės istorijas matome nuolat“, – džiaugiasi ji.

Daug dėmesio skiriama ir vadovų tobulėjimui – nuolat rengiami mokymai, seminarai, susitikimai, kurių metu vadovai turi galimybes mokytis vieni iš kitų ir ugdyti savo lyderystės gebėjimus. Lyderystės projektus apima „High five“ programa, kurios svarbiausi principai skatina vystyti vidinę padalinio ar skyriaus komunikaciją, darbuotojų ugdymą, didina efektyvumą ir dinamiškumą, taip pat pasitikėjimą, sąžiningą darbą ir atsakomybę – vadovas turi tapti pavyzdžiu kitiems.

**Svarbi ir emocinė savijauta**

„Lidl“ personalo vadovė S. Savickienė džiaugiasi, kad prekybos tinklas skiria nemažai dėmesio darbuotojų poreikiams ir jų motyvacijai. Kasmet organizuojama darbuotojų apklausa, kuria siekiama išsiaiškinti darbuotojų lūkesčius, norus ir požiūrį į savo darbovietę, darbo aplinką, vadovus ir komandą. Po tokio tyrimo tiek parduotuvėse, tiek centriniame biure rengiamos komandų dirbtuvės, kurių metu analizuojami rezultatai, ieškoma problemų sprendimo būdų ir kiekvienas komandos narys prisiima įsipareigojimą sau ir įmonei, ką galėtų pakeisti, kad darbe visi jaustųsi gerai.

Išsiaiškinus darbuotojų poreikius, sudaromas veiksmų planas ir įvedami pakeitimai. Pavyzdžiui, išanalizavus apklausos duomenis, šiemet prekybos tinklas visiems darbuotojams – nepriklausomai nuo jų užimamos pozicijos – suteikė papildomą sveikatos draudimą, kuris leidžia naudotis privačių sveikatos priežiūros įstaigų paslaugomis. Pasak „Lidl“ personalo vadovės, įmonė išties daug dėmesio skiria gerai savijautai: darbuotojai turi galimybę nemokamai pasiskiepyti nuo gripo, centriniame biure kasdien rengiamos sporto treniruotės.

S. Savickienė prideda, kad ne mažiau dėmesio skiriama ir emocinei darbuotojų būsenai – prekybos tinklo sistemoje dirba psichologas, kuris atlieka mediatoriaus funkcijas: „Tai – neutralus asmuo darbuotojo interesams ginti. Kiekvienas darbuotojas turi galimybę su juo pasikalbėti, paprašyti patarimo ir visiškai konfidencialiai aptarti bet kokius jam rūpimus klausimus. Mūsų darbuotojai šiais žmonėmis itin pasitiki, mato pokalbių vertę ir mielai šia galimybe naudojasi.“

**Sąžiningas atlyginimas**

Prekybos tinklas išsiskiria ir savo atlyginimų sistema. Anot S. Savickienės, finansinė darbuotojų motyvacija įmonei itin svarbi: „Unikalu tai, kad mes turime specialias atlyginimų pakopas parduotuvių darbuotojams. Tik įsidarbinus, darbo sutartyje įrašomi atlyginimo kilimo lygiai keturiems metams į priekį, todėl darbuotojas gali būti užtikrintas dėl savo atlygio ir kasmetinio jo augimo.“

Tačiau metiniai pokalbiai ir sutartyje numatytos atlyginimo pakopos – ne vieninteliai atlygio dydį lemiantys veiksniai. „Nuolat stebime tendencijas ir pakitimus rinkoje – jei matome, kad atlyginimai ir kainos kyla, tuos žingsnius indeksuojame ir atitinkamai pakeliame atlyginimus. Pavyzdžiui, šiemet nuo sausio 1 d. atlyginimai 7 proc. pakelti pardavėjams ir logistikos centro darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo stažo“, – pasakoja „Lidl“ personalo vadovė.

Ji neabejoja, kad investicijos į darbuotojų gerovę atsiperka: „Norime turėti laimingus ir motyvuotus darbuotojus, siekiančius profesinio ir asmeninio tobulėjimo bei įmonės tikslų. Todėl ir toliau stengsimės išlaikyti geriausio darbdavio statusą bei pateisinti esamų ir būsimų darbuotojų lūkesčius.“

**Daugiau informacijos:**
Lina Skersytė

UAB „Lidl Lietuva“

Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamento projektų vadovė

Tel. +370 526 73228, mob. tel. +370 680 53556

lina.skersyte@lidl.lt