Vilnius, 2021 m. sausio 6 d.

**S. Savickienė: „Lidl“ 4 pakopų atlygio kėlimo modelis garantuoja darbuotojų finansinį saugumą**

**Konkurencingas atlygis – bene reikšmingiausias faktorius, motyvuojantis komandos narius atsakingai dirbti ir siekti bendrų organizacijos tikslų. Visgi norint užtikrinti personalo lojalumą ir atsidavimą darbdaviui, svarbu atsižvelgti ne tik į darbo užmokesčio dydį, bet ir į tai, kaip, kada ir už ką jis bus keliamas. Viena iš itin populiarių užsienyje, tačiau retai Lietuvoje naudojamų atlygio kėlimo sistemų – jo didinimas pakopomis. Anot „Lidl Lietuva“ personalo vadovės Sandros Savickienės, pagrindiniai šio modelio pranašumai – darbuotojų finansinės nepriklausomybės užtikrinimas bei abipusio lojalumo tarp personalo ir darbdavio auginimas.**

S. Savickienės teigimu, organizacijos atlyginimų sistema yra kuriama ir tobulinama itin kruopščiai, o be geros atlygio sistemos, neveiktų ir kitos motyvacinės priemonės.

„Nuolat stebime rinką ir analizuojame, kaip ji kinta – esame proaktyvūs, užtikrindami geriausias sąlygas mūsų darbuotojams ir jau ne pirmus metus įsitikiname, kad įmonėje veikianti pakopų atlyginimo sistema pasiteisina ir suteikia darbuotojams saugumo bei ilgalaikės vizijos jausmą“, – sako „Lidl“ personalo vadovė.

**Kuria abipusį lojalumą**

S. Savickienė pasakoja, kad keturių pakopų darbo užmokesčio modelis turi ilgametę istoriją. Jo ištakos prasideda Vokietijoje, kur itin vertinamas abipusis – tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio lojalumas.

„CareerBuilder“ tyrimas rodo, kad net 75 proc. darbuotojų mano, jog jie yra lojalūs savo darbdaviui, tačiau tik 54 proc. darbuotojų jaučia ištikimybę iš darbdavio pusės. Ši atlygio kėlimo sistema yra tam tikras susitarimas, tiesiantis kelią tvariam bendradarbiavimui ir auginantis bendrą tarpusavio pasitikėjimą tarp darbuotojo ir darbdavio. Jį taikome visos organizacijos mastu, o atlyginimo nustatymo procese vadovaujamės „Lidl“ įmonių grupės gairėmis, kurios garantuoja skaidrų ir teisingą atlyginimą“, – teigia pašnekovė.

**Darbo užmokestis auga kasmet**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė pažymi, kad darbo užmokesčio pakopos parduotuvių ir logistikos darbuotojams yra įtraukiamos į darbo sutartį, o joje nustatoma, kaip darbo užmokestis augs ateinančius ketverius metus. Anot jos, kasmet atsakingai peržiūrimi ir kitų kategorijų darbuotojų atlyginimai.

„Kiekvienoje pareigybės kategorijoje esame numatę keturias darbo užmokesčio pakopas. Nuo įdarbinimo dienos, darbuotojas turi galimybę pakopa po pakopos kasmet kilti į aukštesnį darbo užmokesčio lygį“, – pasakoja S. Savickienė.

**Užtikrina finansinį stabilumą**

Pašnekovė tvirtina, kad didelis pakopinio modelio pranašumas prieš kitus – stabilumas ir ilgalaikiškumas, nes jo principai, pasikeitus verslo aplinkai, ekonominėms sąlygoms ar kitiems faktoriams, nesikeičia.

„Darbuotojas siedamas karjerą su tokią atlygio kėlimo politiką įgyvendinančia įmone ir kaupdamas patirtį gali būti tikras dėl savo finansinio stabilumo, o tai jam leidžia labiau koncentruotis į profesinių rezultatų siekimą. Juk kaip žinia, saugioje ir stabilioje aplinkoje, darbuotojai sėkmingiau mokosi, tobulėja ir auga“, – teigia „Lidl Lietuva“ personalo vadovė.

**Lojalumą užtikrina ir konkurencingiausias rinkoje atlyginimas**

Specialistė priduria, kad turint skaidrią darbo užmokesčio sistemą, prekybos tinklas nuolat stengiasi išlaikyti jos aktualumą ir užtikrina, kad ji atspindėtų rinkos tendencijas, taip stiprinant darbuotojų lojalumą.

„Kasmet atliekame analizę, suteikiančią mums žinių apie darbo rinkoje vyraujančias tendencijas ir remdamiesi šia informacija peržiūrime savo atlygio sistemos turinį taip, kad ji išliktų moderni. Dėl to itin didžiuojamės, kad savo darbuotojams galime pasiūlyti didžiausią vidutinį atlyginimą tarp prekybos tinklų, kuris, remiantis „Rekvizitai.lt“ lapkričio mėnesio duomenimis, siekia 1770,26 eurų“, – sako pašnekovė.

**Darbuotojais rūpinasi papildomai**

Anot S. Savickienės, suprantama, kad „Lidl“, kaip ir kiekviena įmonė, stengiasi, jog darbuotojai norėtų organizacijoje pasilikti kuo ilgiau, todėl nepriklausomai nuo jų kategorijos ar pakopos, jais yra rūpinamasi ir papildomai.

„Ne tik niekada nepamirštame pasveikinti savo komandos narių bei jų vaikų didžiųjų švenčių proga, bet ir suteikiame galimybę jas atšvęsti namuose. Taip pat kasmet nemokamai siūlome visiems norintiems darbuotojams pasiskiepyti nuo gripo, o bandomąjį laikotarpį praėjusius kolegas nuo 2019 m. pradžios draudžiame papildomu privačiu sveikatos draudimu.

Be to, nuolat puoselėjame profesinio augimo ir ugdymo pokalbių kultūrą, todėl nuolat bendraujame su įmonės personalu ir aptariame sutartų tikslų įgyvendinimą, planuojame darbuotojo mokymosi priemones ir tobulėjimą įmonėje, kad drauge su darbuotojais augtų ir mūsų prekybos tinklas“, – teigia pašnekovė.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)