Vilnius, 2021 m. kovo 5 d.

**Prestižiniu sertifikatu įvertinti šalies darbdaviai: kuriama prasmė darbe – šiandienos karjeros variklis**

**Šių metų pradžioje „Top Employers Institute“ pristatė prestižiniais „Top Employer Lietuva“ sertifikatais apdovanotus Lietuvos darbdavius. Tarp jų pateko ir vienintelis prekybos tinklas – „Lidl Lietuva“ bei paslaugų centras „Cognizant Technology Solutions Lithuania“. Abi įmonės šio įvertinimo sulaukia jau trečius metus iš eilės. Organizacijų atstovės dalijasi, ką jiems reiškia šis pripažinimas ir atskleidžia, kokios žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos leidžia užsitarnauti geriausio šalyje darbdavio vardą.**

Nyderlandų instituto „Top Employers Institute" darbdavių vertinimas – ilgas audito procesas, trunkantis bene visus metus.

Jis apima itin plačias įmonių žmogiškųjų išteklių valdymo sritis, pavyzdžiui, bendrovės veiklą talentų valdymo ir pritraukimo srityje, darbo jėgos planavimą, naujų darbuotojų įtraukimą, komandos mokymąsi ir tobulėjimą, karjeros galimybes, lyderystės skatinimą ir daugybę kitų.

Šiemet „Top Employer“ institutas vertino ir naujas žmogiškųjų išteklių sritis – daugiau dėmesio buvo skiriama darbuotojų įsitraukimui, socialinei atsakomybei, personalo procesų skaitmenizavimui ir optimizavimui.

**Nebūtų geriausiu darbdaviu be geriausių darbuotojų**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė Sandra Savickienė, pasakodama apie trečius metus iš eilės gautus „Top Employer Lietuva“ ir „Top Employer Europe“ sertifikatus, pažymi, kad šis pripažinimas įrodo, jog organizacijai pavyksta puoselėti pozityvią darbo kultūrą, gerbti darbuotojus ir rūpintis jų gerove. Tuo pat metu, buvimas vieninteliu prekybos tinklu Lietuvoje, turinčiu šį sertifikatą, suteikia pranašumą darbo rinkoje.

„Tai ne tik apdovanojimas, bet ir papildomas iššūkis, nes išlaikyti tokius aukštus žmogiškųjų išteklių valdymo standartus ir kasmet juos gerinti reikalauja daugybės pastangų. Ir nors gali pasirodyti, kad kuo toliau, tuo paprasčiau dalyvauti sertifikavimo procese, tačiau tai nėra tiesa. Todėl džiaugiamės, kad tam tikros mūsų įmonės sritys buvo įvertintos aukščiau „Top Employers Institute“ nustatyto standarto, pavyzdžiui, personalo procesų skaitmenizavimas, tvarumas ar organizacijoje kuriamos darbo sąlygos. Tai dar kartą įrodo, kad mūsų prekybos tinkle vertinamas kiekvienas darbuotojas“, – sako S. Savickienė.

Pasak pašnekovės, šis apdovanojimas taip pat patvirtina, kad įmonė eina teisingu keliu: „Nebūtume geriausiu darbdaviu be geriausių darbuotojų, o viena iš mūsų sėkmės priežasčių – būtent patenkintas personalas. „Top Employer“ sertifikatai rodo, kad kiekvienais metais augame kaip komanda ir kuriame darbuotojus ugdančią aplinką, o sudarydami galimybes augti kiekvienam individualiai, augame ir kaip organizacija. Gerą atmosferą darbe atskleidžia ir įmonės viduje populiarėjanti darbuotojų rekomendacijų programa – kasmet sulaukiame apie 100 esamų komandos narių rekomendacijų į atviras organizacijos pozicijas.“

**Su įmone asocijuoja komandiškumą, tobulėjimą ir įsitraukimą**

„Cognizant“ personalo vadovės Baltijos šalims Editos Znutienės teigimu, įmonei „Top Employer Lietuva“ ir „Top Employer Europe“ sertifikatai taip pat yra suteikiami trečius metus iš eilės, o šis įvertinimas organizacijai byloja apie gebėjimą pasiekti balansą skirtingose žmogiškųjų išteklių srityse.

„Augdami kaip pelno siekianti organizacija, sėkme turime dalintis ir su savo darbuotojais bei visuomene. Šis pripažinimas rodo, kad esame harmonijoje su darbuotojais, visuomene, aplinka ir akcininkais, o visais šiais kamuoliukais žongliruoti pavyksta sėkmingai – žemės nepasiekia nė vienas“, – tvirtina E. Znutienė.

Ji priduria, kad įmonės kultūra remiasi „žmogus-žmogui“ principu, o ne daug kur įprastu „verslas-verslui“ požiūriu. Todėl strategijos ir praktikos, orientuotos į žmones – stiprioji „Cognizant“ pusė, kuri yra puoselėjama nenuilstamai.

„Apdovanojimas be galo svarbus ir mūsų darbuotojams – jo įteikimo proga mūsų komandos nariai sukūrė vaizdo įrašą, kuriame apibūdino įmonę vienu žodžiu. Labai malonu buvo matyti, kad savo darbovietę jie asocijavo su tokiais žodžiais kaip „įsitraukimas“, „tobulėjimas“, „komandiškumas“ ar „lyderystė“, – sako įmonės personalo vadovė Baltijos šalims.

**Svarbu ne tik motyvacinės priemonės, bet ir galimybė mokytis**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė toliau pasakoja, kad siekiant būti geriausiu darbdaviu, būtina investuoti į nuolatinį darbuotojų ugdymą, tačiau nevalia pamiršti ir papildomų motyvacinių priemonių.

„Įmonės viduje mes palaikome grįžtamojo ryšio kultūrą ir kiekvienam darbuotojui sudarome kasmetinį mokymosi planą – jis padeda tobulinti tiek esamas kompetencijas, tiek įgyti naujų. Taip pat pozityvią atmosferą darbovietėje kuriame rodydami ir papildomą rūpestį – draudžiame komandą privačiu sveikatos draudimu, pasveikiname per didžiausia metų šventes, kurias jie praleidžia su savo artimaisiais. Be to, siūlome vieną didžiausių mažmeninės prekybos rinkoje vidutinių atlyginimų bei didžiuojamės pakopine darbo sistema, numatančia atlygio didėjimą 4 metams į priekį“, – sako S. Savickienė.

E. Znutienė akcentuoja, kad atsakingo darbdavio motyvacinė sistema ir kasdienė darbo aplinka privalo būti orientuota ne tik į trumpalaikius poreikius, bet ir į ilgalaikę ateitį.

„Prasmė darbe – šiandienos karjeros variklis, tad jei darbuotojas negali įmonėje augti, jis bus linkęs ieškoti kitos darbovietės. Todėl ypatingą dėmesį skiriame mokymams ir nuolatiniam tobulėjimui. Turime sukūrę stiprią elektroninių mokymų bazę, o mūsų patirtis rodo, kad įtraukiančiuose el. mokymuose dalyvauja net iki 2-3 kartų daugiau žmonių nei gyvuose. Taip pat be nuolatinių ugdymo programų savo komandai siūlome papildomų mokymų sesijų su ekspertais įvairiomis temomis. Žinoma, svarbios išlieka ir tokios motyvacinės priemonės kaip sveikatos draudimas, kuriuo draudžiame savo darbuotojus. Šiuo metu dėmesys sveikatai, fizinei bei dvasinei gerovei mūsų darbuotojams ypač aktualus“, – teigia specialistė.

**Lipimas karjeros laiptas – kiekvieno darbuotojo troškimas**

S. Savickienė, kalbėdama apie komandos narių pripažinimą pažymi, kad nors finansinis darbuotojų įvertinimas išlieka itin reikšmingu elementu, tai toli gražu nėra vienintelis faktorius, lemiantis gerą darbuotojo savijautą įmonėje.

„Darbuotojai nori atsidurti profesionalioje aplinkoje, kurioje jie bus vertinami, skatinami augti ir siekti karjeros aukštumų. Mūsų bendrovėje veikia Talentų valdymo procesas, kurio metu vertiname darbuotojo įgūdžius, potencialą, o pasiekus gerų rezultatų, komandos nariai kyla pareigose, kartu auga ir jų atlyginimas. Džiaugiamės, kad pernai net 10 proc. įmonės darbuotojų buvo paaukštinti“, – teigia „Lidl Lietuva“ personalo vadovė.

„Cognizant“ Personalo vadovė Baltijos šalims antrina, kad žmonėms visada rūpi jų karjeros galimybės, todėl norint pritraukti geriausius kandidatus ir išlaikyti talentingiausius darbuotojus, būtina kurti darbo aplinką, kurioje būtų galima kilti karjeros laiptais.

„Darbuotojo įsitraukimas ir noras tobulėti, atrasti prasmę savo darbe yra ypatingai svarbus, o įmonė turi būti tarsi bendruomenė, kuriai komandos narys jaustųsi priklausantis, turėtų ryšį su kolegomis. Mūsų įmonėje vyrauja skandinaviška organizacijos kultūra, kai nėra itin griežtų hierarchinių linijų, todėl žmonės gali laisvai keistis mintimis, idėjomis, rodyti iniciatyvą ir būti pastebėti, kilti pareigose ar siekti horizontalios karjeros keisdami darbo pobūdį“, – sako E. Znutienė.

**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