Vilnius, 2021 m. balandžio 22 d.

**Geras ar puikus darbdavys: skirtumas slypi lyderystėje ir dinamiškame procesų valdyme**

**Būti geriausiu – itin sudėtinga užduotis, nes tai reiškia į nugarą nuolat alsuojančius konkurentus. Vis dėlto lyderis, norėdamas išlaikyti šią poziciją, inovacijas privalo kurti pats. Personalo ekspertų teigimu, tai – vienas pagrindinių aspektų, skiriančių gerą darbdavį nuo puikaus. Anot jų, sėkmė slypi ir kitur – gebėjime dinamiškai žvelgti į vidinius procesus bei kurti tokią aplinką, kurioje pasilikti norėtų net ir didžiausi talentai.**

Pasak personalo atrankos kompanijos „Alliance for Recruitment“ partnerio Audriaus Franco, norint vadintis geru darbdaviu, užtikrinti bazinį rūpesčio lygį – skaidriai ir laiku mokėti atlyginimą bei sudaryti padorias darbo sąlygas – neužtenka.

„Geras darbdavys sugeba užtikrinti įvairias papildomas naudas ir kurti draugišką aplinką: sudaryti bent minimalias karjeros galimybes ar progą prisidėti prie įmonės sprendimų priėmimo, garantuoti gyvenimo ir darbo balansą, įvairovę darbovietėje ir šiuolaikišką požiūrį į vidinius procesus. Tokias sąlygas sudarantį darbdavį galima vadinti geru“, – sako A. Francas.

**Pavyzdžio rodymas – puikaus darbdavio savybė**

Personalo specialistas pratęsia, kad puikius darbdavius nuo gerų skiria lyderystė ir pavyzdžio rodymas. Tai – pionieriai, kuriantys tendencijas, o ne sekantys kitų jau išmintais takais. Specialisto teigimu, būtent jiems sunkiausia išlaikyti šią poziciją ir toliau rodyti, kad yra verti geriausio darbdavio vardo.

„Pavyzdžiui, Lietuvoje privatus papildomas sveikatos draudimas mažmeninės prekybos sektoriuje dar visai neseniai buvo neegzistuojanti nauda. Tačiau pirmojo šios priemonės svarbą pamačiusio prekybos tinklo pėdomis žengė ir kitos įmonės, o šiandien tai jau yra plačiai sektoriuje paplitęs darbuotojų motyvavimo būdas. Lyderiai nebijo prisiimti rizikos ir žengti papildomų žingsnių dėl savo komandos narių gerovės“, – akcentuoja „Alliance for Recruitment“ partneris.

Išskirtinis dėmesys darbuotojams jau yra tapęs viena pagrindinių kiekvienos šiuolaikiškos ir sėkmingos organizacijos strategijos dalimi, tačiau norint būti geriausiu, reikia įdėti gerokai daugiau pastangų, priduria „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė Sandra Savickienė.

„Darbuotojų gerovės užtikrinimo srityje kasmet keliame sau naujus iššūkius, vis ieškome modernių būdų, kaip dar efektyviau integruoti naujus kolegas, pasiūlyti ypatingų galimybių esamiems darbuotojams ir puoselėti motyvuojančią, lanksčią ir augti skatinančią darbo aplinką. Tai leidžia ir toliau siekti aukščiausių tikslų geriausio darbdavio kategorijoje ne tik mūsų sektoriuje, bet ir platesniu mastu“, – sako S. Savickienė.

**Rutina – geriausio darbdavio priešas**

Lankstumas, anot A. Franco, taip pat vienas iš itin svarbių puikių darbdavių aspektų: „Įmonių atstovai turi suprasti, kad dinamika šiandieninėje visuomenėje yra kertinis sėkmingo verslo ir pažangios darbovietės elementas, turint omenyje tiek klientus, tiek darbuotojus. Pavyzdžiui, mažmeninėje prekyboje, pirkėjai nori apsipirkti greitai ir patogiai, tačiau tuo pat metu, rutiną eliminuoti būtina ir darbo procesuose. Dėl to nuolatinis judėjimas padeda būti dviem žingsniais priekyje.“

S. Savickienė pritaria, kad dinamiškumas organizacijos viduje leidžia išsiskirti iš kitų įmonių: „Mūsų parduotuvių komandos nariai nėra samdomi tik darbui kasoje ar prekių lentynų užpildymui. Rutinos nebuvimas koreliuoja ir su iki smulkiausių detalių sustyguotais vidiniais procesais, todėl juos kasmet tobuliname dar labiau. Tai lemia, kad kolegos darbe susiduria su dinamiškomis užduotimis ir įvairiapusiškomis situacijomis – pasirūpina parduotuvės tvarka, bendrauja su klientais, tikrina vaisių bei daržovių šviežumą ir dar daugiau, o pirkėjai lieka patenkinti apsipirkimo ir kontakto su entuziastingais darbuotojais patirtimi.“

**Gebėjimas išlaikyti labiausiai motyvuotus darbuotojus**

A. Francas, toliau kalbėdamas apie žmogiškųjų išteklių valdymą organizacijose, pabrėžia, kad šiandien darbdaviai yra tiesiog priversti rodyti daugiau dėmesio darbuotojams, nes konkurencija – milžiniška, o motyvuotų žmonių, norinčių įmonėje dirbti ilgą laiką, reikia sunkiai ieškoti.

„Ryžtingus, lojalius komandos narius reikia ne tik rasti – juos reikia ir išlaikyti. Juo labiau, kai konkurencija darbo rinkoje vyksta ne tik sektorių viduje, bet ir tarp jų. Tai yra vienas iš puikaus darbdavio bruožų. Jis turėtų sugebėti sukurti išskirtines sąlygas įmonės viduje, kad darbuotojai taptų lojalūs ir patikimi. Tokie darbdaviai turi didžiulę patirtį bei ilgą istoriją, leidžiančią diegti įvairias priemones ir strategijas, palengvinančias ir klientų, ir darbuotojų patogumą. Be to, geriausi darbdaviai įsiklauso į kiekvieno darbuotojo individualius poreikius, o ne aklai taiko tuos pačius elementus visai komandai“, – tvirtina pašnekovas.

Pasamdyti ir išlaikyti talentingiausius darbuotojus šiandien yra itin sudėtinga, pažymi „Lidl Lietuva“ personalo vadovė. Jos teigimu, tai padeda užtikrinti ne tik atitinkamas darbuotojo pastangų įvertinimas, bet ir kitos naudos.

„Suprantama, kad bazinis, orus ir konkurencingas atlygis, užtikrinantis finansinį stabilumą yra visa ko pamatas, leidžiantis darbuotojams atsiskleisti. Todėl mūsų komandai siūlome vieną didžiausių mažmeninės prekybos rinkoje vidutinių atlyginimų, „Rekvizitai.lt“ vasario duomenimis, siekiantį 2 176,74 eurus. Jausdamiesi saugūs, darbuotojai gali pilnu pajėgumu įsitraukti į organizacijos gyvenimą, tereikia jiems sudaryti atitinkamas galimybes.

Pavyzdžiui, kiekvienam komandos nariui sudarome individualų mokymosi planą, komandą skatiname siekti karjeros aukštumų. Tai leidžia įgyvendinti Talentų valdymo procesas, kurio metu yra vertinami darbuotojo įgūdžiai, potencialas, o pasiekus gerų rezultatų, komandos nariai kyla pareigose, auga ir jų atlyginimas. Be to, suteikiame progą personalui labiau įsitraukti į organizacijos gyvenimą – sukurta „Mano idėja“ platforma leidžia siūlyti įvairias iniciatyvas geriausias iš kurių – įgyvendiname, o jų autorius – dosniai įvertiname“, – sako S. Savickienė.

**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)