Vilnius, 2021 m. birželio 11 d.

**Darbuotojų išlaikymas ir atrankos po pandemijos: ieškoti komandos pastiprinimo reikėtų ir įmonės viduje**

**Personalo ekspertai sutaria, kad dėl besikeičiančių rinkos taisyklių darbdaviai privalo dar atkakliau stengtis, norėdami pritraukti ir išlaikyti talentingiausius kandidatus. Kokios pandemijos atneštos permainos pastebimos darbuotojų atrankos procesuose ir kodėl svarbu suteikti galimybę augti esamiems nariams, pasakoja „Lidl Lietuva“ personalo vadovė, valdybos narė Sandra Savickienė ir „Alliance for Recruitment“ partneris Andrius Francas.**

Pasak personalo atrankos kompanijos specialisto, šiandien kalbant apie darbuotojų atrankas reikėtų vartoti žodį „paieškos“. Jo teigimu, profesionalūs ir motyvuoti darbuotojai karantino metu nesėdėjo rankų sudėję ir, pavyzdžiui, nukentėjus jų sektoriui, nieko nelaukę keitė darbą.

„Tie, kurie nori dirbti, yra linkę keisti savo specializaciją, mokytis naujų įgūdžių. Nenuostabu, kad tokie žmonės, net jei pandemijos metu neteko darbo, jau spėjo jį susirasti. Todėl galima sakyti, kad atsirinkti darbuotojų šiuo metu nėra iš ko, nes darbdaviai privalo jų aktyviai ieškoti, o naujų komandos narių priėmimo procesui rodyti ypatingai didelį dėmesį“, – sako A. Francas.

S. Savickienė pažymi, kad šiuos rinkos pokyčius jaučia ir „Lidl Lietuva“: „Matome bendrą tendenciją, kad kandidatų srautas pastaraisiais mėnesiais išties sumažėjo. Tačiau ypač augančioms įmonėms, kruopščios darbuotojų paieškos yra būtinas sėkmingos organizacijos elementas, tad tą darome itin aktyviai.“

**Darbuotojų paieškos prasideda su darbdavio įvaizdžio formavimu**

Pašnekovas pratęsia, kad kai kurių įmonių atstovai vis dar galvoja, jog darbuotojų samdymas susideda tik iš jų paieškos paskelbimo ir darbo pokalbio, tačiau tai – klaidingas požiūris. Pasak jo, personalo atranka prasideda nuo paties darbdavio įvaizdžio formavimo.

„Verslai privalo save rodyti ir pateikti rinkoje, būti atvirais, pasakoti, kaip vyksta vidiniai įmonės procesai, kokios yra bendrovės vertybės. Tai yra tikroji darbuotojų atrankos pradžia – aktyvus darbdavio paveikslo piešimas ir vaizdavimas. Kai įmonėje atsilaisvina tam tikra pozicija, į ją pritraukti labiau motyvuotus kandidatus yra gerokai paprasčiau, nes pastarieji jau būna iš dalies susipažinę su bendrove kaip su potencialia darboviete. Tai tampa dar svarbiau pandemijos akivaizdoje“, – teigia A. Francas.

**Dėmesys kandidatams neturėtų užgožti rūpesčio darbuotojais**

Vis dėlto S. Savickienė pažymi, kad išlaikyti darbuotojus yra lygiai taip pat svarbu kaip ir juos pritraukti: „Suprantama, kad personalo kaita yra natūralus procesas, todėl investuoti į jų paieškas – būtina. Tačiau dėmesys kandidatams ir esamiems darbuotojams turi būti kruopščiai subalansuotas. Apleidus organizacijos vidų, nepatenkinti liks ne tik senbuviai – tikrąja situacija nusivils ir naujokai, kurie įsivaizdavo darbą visiškai kitokioje įmonėje.“

Specialistės teigimu, tokią pusiausvyrą siekiama palaikyti ir „Lidl Lietuva“ viduje. Nuolatinės įvaizdžio kampanijos, kuriose dalyvauja ir įmonės darbuotojai, padeda atskleisti, kaip jaučiasi prekybos tinklo komandos nariai, parodyti vakarietišką įmonės kultūrą ar komandos svarbą. Anot jos, bendrovės viduje yra daroma dar daugiau, kad šie pažadai atitiktų realybę.

„Pavyzdžiui, nuo pat darbo „Lidl Lietuva“ pradžios, gausiai investuojame į naujokų įvedimo procesą, priskiriame jiems bičiulį, padedantį sklandžiai įsilieti į komandą, o po bandomojo kiekvienas įmonės darbuotojas yra apdraudžiamas privačiu sveikatos draudimu. Taip pat nuolat investuojame į darbuotojų mokymus – tam naudojame vidinę talentų ugdymo programą, organizuojame seminarus, kitas tobulėti skatinančias iniciatyvas. Be to, komandos lojalumą augina subalansuota atlyginimo kėlimo sistema.“

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė taip pat atskleidžia, kad nuo prekybos tinklo starto Lietuvoje, parduotuvių darbuotojų atlyginimas kilo 19 proc., lyginant naujai įsidarbinusį kolegą prieš penkerius metus ir šiandien. Tačiau jeigu parduotuvės darbuotojas įmonėje įsidarbino dar 2017 m., šiandien jis jau yra ketvirtoje pakopoje, tad jo atlyginimas yra pakilęs apie 40 proc., lyginant su karjeros pradžia.

„Panašius pokyčius pastebi ir parduotuvių vadovo asistentai, pavaduotojai ar patys vadovai, kurių atlyginimo kilimas, palyginus šiandieną su pirmąja pakopa prieš ketverius metus, svyruoja tarp 40 proc. ir beveik 60 proc.“, – sako S. Savickienė.

**Komandos pastiprinimo paieškos galimos ir įmonės viduje**

Toliau kalbėdama apie rūpestį esamais darbuotojais, „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė pratęsia, kad komandos pastiprinimo galima ieškoti ne tik išorėje, bet ir organizacijos viduje. Pasak jos, būtent todėl plačios karjeros galimybės turėtų apimti ne tik progas paaukštinti personalo narį, bet ir leisti jam judėti horizontaliai.

„Įmonėje jau kurį laiką dirbantis kolega taip pat yra potencialus kandidatas į kitur atsivėrusią poziciją. Tai turi ir savų pliusų, nes darbdavys supranta šio komandos nario stiprybes ir silpnybes, o darbuotojas gerai pažįsta bendrovę, žino ko iš jos tikėtis. Organizacijoje turime pavyzdžių, kai kolegos keičia savo darbo specifiką, imasi naujų iššūkių – ar tai bebūtų perėjimas iš vieno departamento į kitą, ar karjeros perkėlimas į naują parduotuvę, iškilusią arčiau darbuotojų namų. Migraciją organizacijoje palengvina veikiantis vidinis karjeros portalas, kuriame dalijamės informacija apie laisvas pozicijas įmonėje“, – teigia pašnekovė.

**Atrankos proceso tikslas – patenkintas kandidatas**

„Alliance for Recruitment“ partneris priduria, kad darbdaviai turėtų žengti dar vieną žingsnį ir pozityvaus įvaizdžio kūrimą perkelti į patį darbo atrankos procesą, kurio tikslas – laimingas kandidatas.

„Išėjęs pro duris ar išjungęs nuotolinį pokalbį žmogus turi jaustis gerai, nesvarbu, ar gavo darbą ar ne. Juk jo įspūdis dauginasi iš dešimties žmonių, kuriems jis papasakos apie savo patirtį. Ji priklausys nuo to, kaip su kandidatu buvo elgiamasi viso atrankos proceso metu“, – tvirtina specialistas.

A. Francas priduria, kad su žmogumi yra būtina palaikyti ryšį nuo pat gyvenimo aprašymo gavimo – informuoti apie atrankos procesą, atsakyti į laiškus, megzti kuo artimesnį ryšį: „Jeigu aš, kaip kandidatas, darbo pokalbio metu kalbėsiu su atvirais žmonėmis, kurie man pasakys, ką galėjau padaryti geriau, duos specifinių patarimų, aš jausiuosi pakylėtas. Bendraujant darbdavys privalo leisti kandidatui pasijusti laisvai, nes tik tokiu būdu bus įmanoma nuoširdžiai aptarti viską. Taip pat tai neturi tapti tardymo izoliatoriumi – įmonės atstovai turi bendrauti kaip lygūs su lygiu, nes darbo pokalbis yra abipusis dalykas.“

S. Savickienė antrina, kad „Lidl Lietuva“ skiria didžiulį dėmesį geros kandidatų patirties užtikrinimui viso darbuotojų paieškos proceso metu.

„Nuolat stengiamės patobulinti mūsų personalo atrankos strategiją, todėl kandidatai, dalyvaujantys atrankos procese, turi galimybę suteikti grįžtamąjį ryšį apie savo įspūdžius. Taip pat darbo pokalbių metu gerą kandidatų patirtį užtikrina ne tik atrankų specialistai, bet ir darbuotojus samdantys vadovai, kurie savo žinias apie darbo pokalbio vedimą ar tinkamų klausimų uždavimą gilina mokymuose“, – teigia specialistė.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,3 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 55 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 22-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje bei Vilkaviškyje.

**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