Vilnius, 2021 m. biželio 30 d.

**Personalo ekspertai: sėkmingas naujoko įvedimas – raktas į įmonės sėkmę**

**Daugeliui naujokų pažįstama situacija, kai pirmąją dieną naujoje darbovietėje tenka nežinioje vykdyti užduotis, nes nei su vidiniais niuansais, nei su kolegomis jie nebūna supažindinti. Tai byloja apie prastai įmonėje veikiantį personalo įvedimo procesą arba dar blogiau – jo nebuvimą. Sklandus darbuotojų integravimas – kertinis savo darbuotojus vertinančio darbdavio požymis. Kodėl tai yra reikšmingas darbovietės elementas ir kaip turėtų atrodytų jūsų pirmoji diena darbe, pasakoja „Lidl Lietuva“ personalo ekspertai.**

Pirma darbo diena ir jos metu darbdavio sudaromas įspūdis yra itin svarbus veiksnys, nulemiantis komandos nario lojalumą, savijautą ir įsiliejimą į kolektyvą, teigia personalo ekspertai.

„Suprantama, kad ką tik prie įmonės prisijungęs kolega, būdamas naujoje aplinkoje tarp dar nepažįstamų žmonių, gali jaustis nedrąsiai. O priklausomai nuo asmeninių savybių – itin jaudintis ar net bijoti. Todėl yra labai svarbu nuo pat pirmų kontakto dienų su nauju kolega užmegzti tvarų ryšį, jam padėti ir jį palaikyti. Šilta ir palaikančia vidine atmosfera, tvirta komanda ir laimingais darbuotojais dažniausiai pasižymi tos organizacijos, kurios tinkamai investuoja į naujo komandos nario integraciją nuo pirmos jo darbo dienos ar net prieš ją“, – sako „Lidl Lietuva“ personalo mokymų vadovė Giedrė Rankauskaitė.

**Naujoko įvedimas prasideda dar atrankoje**

Ekspertė pratęsia, kad darbuotojų integracija prasideda dar prieš priimant naują narį į komandą, pavyzdžiui, per darbo pokalbį.

„Komunikuojant su potencialiais komandos nariais, įmonės kelia tam tikrus lūkesčius. Pavyzdžiui, tiek įvairios darbdavio įvaizdžio kampanijos, tiek skirtingos personalo atrankos stadijos turėtų aiškiai ir tiksliai įvardyti, ko kandidatas gali tikėtis šioje darbovietėje, o būsimų kolegų bendravimas turi būti grįstas įmonės vertybėmis. Jei darbuotojas prisijungęs prie bendrovės pamatys, kad situacija viduje yra kardinaliai kitokia, nei buvo žadama, jis ne tik nusivils darbdaviu, bet ir praras turėtą pasitikėjimą“, – teigia G. Rankauskaitė.

**Su nekantrumu laukia komandos papildymo**

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė Sandra Savickienė pritaria G. Rankauskaitei, kad darbuotojų įvedimo procesui būtina rodyti išskirtinį dėmesį. Todėl naujokų integracija prekybos tinklas rūpinasi ypatingai – nuo pačių ankstyviausių atrankos etapų.

„Kurti įvaizdį potencialių darbuotojų akyse pradedame dar darbdavio įvaizdžio kampanijų metu, kuriose pasirodo ir „Lidl Lietuva“ darbuotojai, pasakojantys apie vidinę įmonės kultūrą ir kitus svarbius aspektus. Tai perkeliame ir į darbuotojų atrankos procesus – pagarbiai bendraujame su kiekvienu kandidatu tiek prieš pokalbius, tiek jų metu, o, pasibaigus atrankai, jie turi galimybę suteikti grįžtamąjį ryšį apie jos metu patirtus įspūdžius. Vėliau, jau sužinoję apie naujai prisijungsiantį komandos narį, dar prieš darbo pradžią supažindiname būsimą kolegą su visa reikalinga informacija ir nekantriai laukiame pirmosios jo dienos komandoje“, – sako personalo vadovė ir prekybos tinklo valdybos narė.

Taip pat darbo pokalbių metu gerą kandidatų patirtį užtikrina ne tik atrankų specialistai, bet ir darbuotojus samdantys „Lidl Lietuva“ vadovai, kurie savo žinias apie darbo pokalbio vedimą ar tinkamų klausimų uždavimą gilina mokymuose.

**Darbuotoją sutinka pasveikinimo dienomis**

Anot S. Savickienės, naujoko startą prekybos tinkle pažymi priėmimo dienos, kurių metu darbuotojui įteikiamas specialus dovanų rinkinys, jį pasveikina ir „Lidl Lietuva“ valdybos narys. Pasak pašnekovės, identiškai pasitinkami tiek Vilniaus centrinio biuro, tiek parduotuvių ar Kauno regioninės bendrovės kolektyvų nariai.

„Priėmimo dienas organizuojame norėdami parodyti, kad darbuotojai yra laukiami, taip pat siekdami supažindinti juos su komanda, nes tai padeda sklandžiau įsilieti į kolektyvą. Be to, centrinio biuro naujokams paaiškiname, kaip dirba kiti departamentai, už ką jie atsakingi. Parduotuvėse pradėjusiam dirbti personalo nariui surengiame ekskursiją į sandėlį. Tai leidžia paprasčiau įsigilinti į organizacijos procesus, perprasti jos veikimo principą“, – teigia specialistė.

**Integracijos metu naujoką lydi kolegos**

S. Savickienė toliau pasakoja, kad po pasveikinimo dienų prasideda skirtingą laiko tarpą trunkantis įdirbio procesas. Pavyzdžiui, pilna parduotuvių darbuotojų integracija tęsiasi mėnesį, o centriniame biure Vilniuje ar regioninėje bendrovėje Kaune dirbančio kolegos ar parduotuvės vadovo įvedimas gali trukti ir nuo pusės iki vienerių metų.

Anot jos, šiuo laikotarpiu nė vienas kolega nėra paliekamas nežinioje, nes jų progresą prižiūri kiti kolektyvo nariai: „Kiekvieną darbuotoją pradinės kelionės metu palaiko du kolegos – bičiulis ir mokytojas. Pirmasis padeda naujokui pajusti vidinę atmosferą, suprasti nerašytas taisykles – tarp jų vyksta neformalus bendravimas. Mokytojo tikslas – perduoti visą darbinę patirtį ir žinių bagažą, supažindinti kolegą su organizacijos procesais. Įdirbio etapą darbuotojas užbaigia turėdamas grįžtamojo ryšio pokalbiu su vadovu, taip pat anonimiškai įvertiname jo įspūdžius, išklausome, kur galime pasitempti.“

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,4 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](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)