Vilnius, 2021 m. liepos 8 d.

**Kaip darbovietėje puoselėti lyderius auginančią kultūrą**

**Lyderiai organizacijoje – didžiulis pranašumas. Ne kiekvienas komandos narys privalo tapti entuziastingu vedliu, tačiau kiekvienas gali prisidėti prie organizacijos lyderystės kultūros kūrimo. Personalo ekspertų teigimu, svarbu, kad organizacija suteiktų galimybes įsisavinti su lyderyste asocijuojamas savybes bei suteiktų sąlygas joms pasireikšti ir augti. Žmogiškųjų išteklių srities specialistai atskleidžia, kaip darbdaviai turėtų kurti tokias ypatybes lavinančią terpę bei kodėl ši atsakomybė – lyderystė – yra kuriama visų kartu.**

Pasak „Lidl Lietuva“ personalo mokymų vadovės Giedrės Rankauskaitės, ugdant darbuotojų lyderystę pirmiausia yra labai svarbu turėti aiškų pagrindą – kaip mes suprantame lyderystę ir ką ji kuria.

„Lyderystės savybės nepriklauso nuo mūsų užimamų pareigų, todėl imtis iniciatyvos turėtų ne tik įmonės, departamento ar parduotuvės vadovas – tai daryti gali ir privalo kiekvienas personalo narys. Toks darbuotojas išsiskirs savo veiksmais, pozityvios įtakos aplinkiniams turinčiu elgesiu, o matydamas sudėtingą ar problemišką situaciją, nesėdės sudėjęs rankas ir veiks proaktyviai“, – sako G. Rankauskaitė.

Specialistės teigimu, šiuolaikiškas verslas ugdyti lyderius tiesiog privalo: „Organizacijos sėkmės istorijas kuria žmonės. Tai reiškia, kad iniciatyvūs, motyvuoti, įsitraukę ir įgalinti darbuotojai lengviau įsilies į komandą, sieks patobulinti įmonės procesus, dirbs našiau ir sėkmingiau kurs ne tik bendrovės ateitį, bet ir juos supančią aplinką. Suprantama, kad žmonės – skirtingi, todėl tikėtis tokio paties įsitraukimo lygio negalime, tačiau sudarydami tinkamas sąlygas, iniciatyvių veiksmų galima sulaukti ir iš didžiausių intravertų.“

**Lyderystės savybes propaguoti reikia kasdien**

„Lidl Lietuva“ atstovė pažymi, kad tikras lyderis turi pasižymėti penkiomis pagrindinėmis savybėmis – vadovauti komunikuojant, ugdyti darbuotojus, būti efektyviu ir dinamišku, įgyti pasitikėjimą ir elgtis sąžiningai, bei būti atsakingu pavyzdžiu kitiems.

„Mūsų siekis šias lyderystės savybes perduoti kiekvienam komandos nariui, kad tai neliktų tik skambus šūkis, o kad jais išties būtų vadovaujamasi kasdienėje veikloje ir įvairiose situacijose bei aplinkybėse. Manau, vienas iš kiekvienos sėkmingos įmonės uždavinių turėtų būti tinkamos terpės kūrimas, kurioje darbuotojai gali individualiai atsiskleisti. Tačiau svarbu paminėti, kad tai abipusiu ryšiu paremtas procesas. Įmonė privalo užtikrinti visapusišką darbuotojų saugumą ir sukurti sąlygas, suteikti galimybes darbuotojui būti išgirstam ir matomam. O štai darbuotojai turėtų prisidėti rodydami iniciatyvą ne tik dėl savo, bet ir kolegų, organizacijos interesų“, – teigia G. Rankauskaitė.

**Sudaro galimybes imtis iniciatyvos**

Kalbėdama apie lyderystės ugdymą organizacijose, „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė Sandra Savickienė pažymi, kad prekybos tinklas nuolat siekia įmonės viduje puoselėti darbuotojus palaikančią kultūrą ir sudaryti išskirtines galimybes jiems augti.

„Siekiant, kad atsiskleistų ir klestėtų gerosios darbuotojų savybės, būtina investuoti į juos supančią aplinką ir parodyti dėmesį kiekvienam atskirai. – sako S. Savickienė. – Pavyzdžiui, kiekvienam komandos nariui „Lidl“ sudaro individualų mokymosi planą, kuris padeda komandai 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.“

S. Savickienė pažymi, kad bazinis, orus ir konkurencingas atlygis, užtikrinantis finansinį stabilumą, yra svarbus faktorius, leidžiantis atsiskleisti darbuotojams.

„Todėl mūsų komandai siūlome vieną didžiausių mažmeninės prekybos rinkoje vidutinių atlyginimų, „Rekvizitai.lt“ gegužės mėn. duomenimis, siekiantį 1965,70 eurus. Jausdamiesi saugūs, darbuotojai gali pilnu pajėgumu įsitraukti į organizacijos gyvenimą, tereikia jiems sudaryti atitinkamas galimybes“, – sako „Lidl“ atstovė.

**Darbuotojai vertina kuriamą aplinką**

S. Savickienė pratęsia, kad šiemet organizacija į lyderystės stiprinimą orientuojasi ypatingai: „Bendrovėje diegiame „koučingo“ praktikas, taip pat greitai startuos mūsų mentorystės programa. Ji – išskirtinai ugdo lyderystės savybes, nes ją kuria patys darbuotojai – visą atsakomybę už tobulėjimą prisiima mentoriai ir ugdytiniai, tarp kurių vyksta žinių ir patirties mainai.“

„Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė akcentuoja, kad lyderystę galima ugdyti ir kitais būdais, pavyzdžiui, organizuojant įvairias dirbtuves, seminarus ar suteikiant daugiau progų įgyvendinti turimas mintis.

„Prieš kiek daugiau nei metus mūsų bendrovėje pradėjo veikti „Mano idėja“ platforma. Joje darbuotojai gali siūlyti įvairias, su įmone susijusias idėjas, geriausias iš kurių – įgyvendiname, o jų autorius – dosniai įvertiname. Tokios iniciatyvos atveria daugiau kelių diskusijoms, didina darbuotojų įtraukimą, įgalina juos, suteikia progų pagerinti organizacijos veiklą, patobulinti ne tik kasdien savo atliekamas užduotis, bet ir pagerinti kolegų darbą. Panašu, kad komanda šią galimybę vertina, nes per pusantrų metų, platformoje buvo pasiūlyta beveik 300 idėjų“, – teigia specialistė.

„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