Vilnius, 2021 m. liepos 13 d.

**Tvirta lyg kumštis komanda: kaip ją suformuoti**

**Tai, kad kivirčais ir asmeniniais interesais į priekį varoma organizacija yra pasmerkta nesėkmei, jau seniai suprato didžioji dalis darbdavių. Tačiau to priešingybę – tvirtą kaip kumštis komandą turinčią įmonę – kurti yra nepaprastai sunku. Verslo konsultacijų įmonės „OVC Consulting“ ir prekybos tinklo „Lidl Lietuva“ ekspertai atskleidžia, koks yra tiesiausias kelias į bendradarbiavimo kultūros puoselėjimą organizacijose ir kaip užtikrinti, kad komandos nariai jaustųsi ne tik vieningi, bet ir individualiai įvertinti.**

„OVC Consulting“ asocijuotas konsultantas Paulius Ratė pasakoja, kad be komandų neįmanoma įsivaizduoti ne tik šiuolaikinių organizacijų, bet ir viso pasaulio.

„Komandą charakterizuoja visa eilė parametrų, tačiau pagrindinis – gebėjimas veikti išvien, siekiant bendro tikslo. Kitas ne mažiau reikšmingas bruožas – gebėjimas mokytis, tiek asmeniškai, tiek komandoje. Cituojant mokslininką Peterį Senge, „jei komandos nesimoko, negali mokytis ir organizacija“, – sako specialistas.

„Lidl Lietuva“ personalo mokymų vadovė Giedrė Rankauskaitė pritaria P. Ratei, kad bendro ir ilgalaikio tikslo matymas ir žinojimas yra kertinis aspektas, kuriantis vieningą komandą.

„Trumpalaikiai tikslai gali kisti arba tapti neryškiais, nes, bėgant rutinoje, iš jų gali likti tik miražas. Todėl organizacija privalo turėti aiškius principus, kuriais vadovautųsi visi darbuotojai, ir kurti atitinkamą terpę šių principų matomumui ir įsisavinimui. „Lidl“ kiekvienoje darbo srityje turime aiškius ramsčius, padedančius darbuotojams orientuotis ir turėti aiškią kryptį, prioritetus. Pavyzdžiui, parduotuvėse į tai įeina keturios pagrindinės sritys: švara, šviežumas, prekių pasiūla ir draugiškumas. Šias visas sritis lydi ekonomiškumo principas“, – tvirtina G. Rankauskaitė.

**Komandos svarbos supratimas – žingsnis tvirto ryšio link**

Specialistė pratęsia, kad mažmeninė prekyba – itin kompleksiška ir įvairiapusiška sritis, kurioje sklandžiai funkcionuojantį verslą kurti individualiu pagrindu – neįmanoma. Būtent todėl komandos formavimas prekybos tinkle – esminis organizacijos sėkmės elementas.

„Pavyzdžiui, komandos svarbą išskiria ir mūsų prekybos tinklo darbuotojai – norą dirbti vieningame ir draugiškame kolektyve apklausų metu akcentuoja didelė dalis „Lidl“ personalo. Tai – svarbi dedamoji dalis, nes supratimas, kad laikymasis kartu yra būtinas, norint patenkinti klientų poreikį, o komandos nariams – išlikti motyvuotiems bei laimingiems, yra vienas pagrindinių kelių į sėkmę“, – sako pašnekovė.

**Kolektyvinio proto puoselėjimas**

P. Ratės teigimu, kalbant apie bendradarbiavimo svarbą moderniose organizacijose, būtina formuoti ne tik tvirtą, bet ir efektyvią komandą.

„Šiandien organizacijose yra dažnai sutinkama sąvoka „Aukšto produktyvumo komanda“, apimanti tiek produktyvumą tiesiogine šio žodžio prasme, tiek aukštą jos narių gyvenimo kokybę. Svarbiausia yra suprasti, kad žmonių grupę komanda paverčia kolektyvinė jos savivoka. Kitaip tariant, yra reikalingas „komandinis protas“, kurį formuoti ir puoselėti galima pasitelkiant tinkamas priemones“, – akcentuoja specialistas.

Jis pratęsia, kad pagrindiniai aspektai, kuriantys tokį kolektyvinį protą, yra keturi: „Pirmiausia, tai yra komandinis intelektas, kurį augti skatina įkvepianti vizija. Emocinį komandos stabilumą palaiko sveiki santykiai, grįsti pagarba ir pasitikėjimu. Fizinį komandos tvarumą užtikrina efektyvūs ir ekologiški procesai, gerosios veiklos praktikos. Galiausiai, komandos ilgalaikiškumą ir susivienijimą „mes“ lygmenyje lemia harmoninga vertybių sistema bei aukštesnio tikslo turėjimas.“

**Stiprybių turi visi komandos nariai**

„Lidl Lietuva“ personalo mokymų vadovė priduria, kad lygiai taip pat svarbu komandoje suderinti ir stipriąsias bei ugdytinas darbuotojų savybes.

„Tik dirbant kartu, atvirai bendraujant ir komunikuojant galima siekti darnaus rezultato ir palaikymo. Mes organizacijoje turime kasmet vykstantį Talentų ugdymo procesą, kurio tikslas ir yra identifikuoti kiekvieno komandos nario stipriąsias ir ugdytinas savybes. Jo metu vadovas ir darbuotojas vysto dialogą, norėdami suprasti, kur pastarasis gali pasitempti ir kaip tai padaryti, kokias priemones taikyti – ar tai būtų vidinė mentorystės programa, ar įvairūs seminarai, mokymai. Pasiekus gerų rezultatų, komandos nariai kyla pareigose, auga ir jų atlyginimas“, – sako G. Rankauskaitė.

P. Ratė antrina, kad toks požiūris, kuomet kiekvienas žmogus yra laikomas talentingu, padeda surasti jo stiprybes: „Tokiu atveju net nekyla klausimas, ar darbuotojas turi gerųjų savybių, nes iš karto ieškome, kokios jos yra. O dažniausiai ko ieškome, tą ir randame. Todėl atpažindami, kokiomis sąlygomis atitinkamos komandos nario savybės tampa stiprybėmis, galėsime šią aplinką atkurti, suteikti darbuotojui papildomų galimybių save realizuoti efektyviausiu būdu.“

„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)