Vilnius, 2021 m. lapkričio 11 d.

**Tyrimas parodė, kokie aspektai yra svarbiausi ieškantiems darbo**

**Dauguma Lietuvos gyventojų rinkdamiesi darbovietę pirmenybę teikia atlyginimo dydžiui, tačiau kitų aspektų svarba – kaip karjeros galimybės ar motyvacinės priemonės – gali skirtis priklausomai nuo darbuotojų amžiaus, rodo „Lidl Lietuva“ užsakymu atliktas reprezentatyvus gyventojų nuomonės tyrimas. Siekiant pateisinti skirtingus darbuotojų lūkesčius, svarbu pasiūlyti platų spektrą priemonių.**

Tyrimo metu respondentų buvo prašoma pagal svarbą išrikiuoti aštuonis darbovietės požymius: siūlomą konkurencingą atlyginimą, karjeros galimybes, galimybę įmonėje dirbti su bendraminčiais, papildomas naudas darbuotojams, gerą įmonės reputaciją, galimybę prisidėti prie teigiamų pokyčių visuomenėje ir įmonės tarptautiškumą.

Atlyginimą kaip pirmą svarbiausią aspektą renkantis darbovietę įvardijo 43 proc. apklaustųjų, rodo tyrimų bendrovės „Norstat“ atlikta apklausa. Siūlomo užmokesčio dydis labiausiai aktualus 25–34 ir 45–54 metų respondentams, labiau vyrams nei moterims.

„Ieškodami geriausios darbovietės, žmonės visų pirma siekia užsitikrinti pamatinį poreikį – finansinį stabilumą. Užtikrinus šį poreikį, darbuotojai gali išnaudoti savo potencialą siekdami profesinių rezultatų“, – tyrimo rezultatus komentuoja „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė Sandra Savickienė.

„Lidl Lietuva“ siekia užtikrinti finansinį saugumą savo darbuotojams ir siūlo konkurencingiausią atlyginimą rinkoje. Remiantis naujausiais rugsėjo mėnesio „Rekvizitai.lt“ duomenimis, vidutinis darbo užmokestis neatskaičius mokesčių „Lidl Lietuva“ siekia 1649,46 eurus bei yra aukščiausias, palyginus su kitų didžiųjų prekybos tinklų vidutiniais darbo užmokesčiais“.

Karjeros galimybės tyrime dažniausiai įvardytos kaip antras pagal svarbą aspektas. Jį į antrą vietą iškėlė 27 proc. apklaustųjų, o 16 proc. respondentų tai buvo pats svarbiausias darbovietės bruožas. Karjeros galimybėms aukštą prioritetą labiausiai buvo linkę priskirti 18–24 metų darbuotojai, o mažiausiai – 55–65 metų sulaukę respondentai.

„Jaunesni žmonės šiandien yra labai ambicingi: jie nori greitai augti ir tapti vis geresniais savo srities profesionalais. Tuo metu vyresni darbuotojai dažniausiai jau yra pasiekę savo užsibrėžtų tikslų ir jiems naujos karjeros galimybės yra mažiau aktualios. Vyresnio amžiaus darbuotojai labiau vertina stabilumą ir saugumą, kurį suteikia konkurencingas atlyginimas“, – teigia S. Savickienė.

**Nori dirbti su bendraminčiais**

Trečiu pagal svarbą kriterijumi respondentai dažniausiai įvardijo gerus santykius su kolegomis. Šią ypatybę kaip patį svarbiausią kriterijų renkantis darbovietę nurodė 15 proc. apklaustųjų. Ją labiausiai vertina 55–64 metų, o mažiausiai – 18–24 metų darbuotojai.

„Įmonių, kurios pasižymi geru mikroklimatu, darbuotojai jaučiasi įvertinti ir reikalingi. Tokiose bendruomenėse konfliktai kyla rečiau, o problemos išsprendžiamos efektyviau. Jaunesni žmonės dar tik pradeda savo karjerą, ieško savęs, tad dažnai darbe siekia asmeninių tikslų. Pastebime, kad su amžiumi ir patirtimi darbuotojai vis labiau įvertina glaudžios komandos svarbą. Šilta atmosfera bei draugiški santykiai su kolegomis tampa ypač svarbūs“, – sako S. Savickienė.

Ketvirtoje vietoje pagal svarbą tyrimo dalyviai dažniausiai nurodė papildomas finansines ir nefinansines naudas. Šis kriterijus buvo svarbus visiems respondentams, nepriklausomai nuo jų amžiaus. Toliau darbuotojų lūkesčių sąraše rikiuojasi gera įmonės reputacija, galimybė prisidėti prie teigiamų pokyčių, įmonės socialinis atsakingumas ir tarptautiškumas.

„Tai natūralu, nes visų pirma darbuotojai siekia užsitikrinti bazinius poreikius, kurie sukuria finansinio ir emocinio saugumo jausmą, tai yra – teisingą atlygį, karjeros galimybes ir draugišką aplinką. Tik darbdaviui užtikrinus svarbiausius poreikius, darbuotojai atkreipia dėmesį į kitus „minkštuosius“ privalumus. Pavyzdžiui, tyrimas rodo, kad tokie dalykai kaip įmonės reputacija ir indėlis į teigiamus socialinius pokyčius yra labiau vertinami vyresnių darbuotojų, kurie, labiau tikėtina, jau yra užsitikrinę pakankamą atlygį bei karjerą“, – aiškina S. Savickienė.

**Siekia atitikti darbuotojų lūkesčius**

Pasak S. Savickienės, tyrimas atskleidė, kad tarp žmonių lūkesčių vyrauja didelė įvairovė ir juos motyvuoja skirtingi aspektai, tad siekiant pritraukti ir išlaikyti darbuotojų svarbu pasiūlyti įvairias priemones.

„Pavyzdžiui, mes vien per pirmuosius tris šių metų ketvirčius „Lidl Lietuva“ komandos narių motyvaciniams priedams skyrėme daugiau kaip 1,5 mln. eurų. Be to, rūpinamės ir reguliariu atlyginimų augimu, kurį užtikrinti padeda pakopinė darbo užmokesčio kėlimo sistema, nustatanti, kaip personalo atlygis augs ateityje. Siekdami darbuotojų tobulėjimo, naudojame specialią talentų ugdymo programą – kiekvienam komandos nariui sudarome kasmetinį mokymosi planą, leidžiantį ugdyti turimas kompetencijas ir įgyti naujų“, – sako S. Savickienė.

Taip pat „Lidl Lietuva“ personalo vadovė teigia, kad įmonei pritraukti ir išlaikyti darbuotojus itin padeda komandiškos darbo aplinkos puoselėjimas.

„Visi mūsų komandos nariai bendrauja tarpusavyje kaip lygūs su lygiais, o prireikus pagalbos galima kreiptis į bet kurį kolegą, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų. Pavyzdžiui, parduotuvių vadovus galite pamatyti dirbančius salėje ar kasoje. Noru suteikti pagalbą bei bendruomeniškumu pasižymi ir centrinio biuro darbuotojai: naujoko įvedimo proceso metu darbuotojas kurį laiką praleidžia kituose skyriuose, susipažįsta su jų veikla“, – pasakoja S. Savickienė.

Ji pratęsia, kad „Lidl Lietuva“ darbuotojai itin vertina nefinansines naudas, tarp kurių – trečius metus suteikiamas privatus sveikatos draudimas, papildomos dovanos komandos ir jų šeimos nariams įvairių švenčių metu.

„Lidl Lietuva“ užsakymu atliktą tyrimą 2021 m. vasarą atliko „Norstat“ rinkos tyrimų bendrovė. Apklausta 1000 Lietuvos gyventojų, o imtį sudarė dirbantys 18–64 metų gyventojai.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,5 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 59 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 23-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje, Vilkaviškyje bei Druskininkuose.

**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