Vilnius, 2022 m. vasario 9 d.

**Atlygio sistemos įmonėje: kaip išvengti klaidų ir užtikrinti darbuotojų lojalumą**

**Vienas iš svarbiausių aspektų ieškant darbo – atlyginimo dydis. Visgi, dažnai finansinį stabilumą garantuoja ne tik darbo užmokesčio dydis, bet ir įmonėje taikomos atlygio sistemos. Jos, pasak Jurgos Bajoriūnienės, organizacijų psichologijos ir personalo vadybos ekspertės bei „Lidl Lietuva“ personalo vadovės ir valdybos narės Sandros Savickienės, pritraukia potencialius darbuotojus.**

Įmonėje veikianti atlygio sistema tiksliai apibrėžia darbdavio ir darbuotojo lūkesčius vienas kitam, sako J. Bajoriūnienė. Atlygio sistemos iš esmės nurodo, ko iš darbuotojo tikisi organizacija ir kaip ši savo ruožtu atsilygins už darbą, žinias, įgūdžius ir patirtį.

„Atlygio sistemą galime įsivaizduoti kaip pyragą, kurį sudaro skirtingos dalys. Didžiausią dalį sudaro bazinis piniginis darbo užmokestis, kurį už atliktą darbą gauna darbuotojas. Taip pat darbuotojams gali būti skiriama kintamoji atlyginimo dalis, nepiniginės naudos komandos nariams, augimo bei mokymosi galimybės. Vidinė organizacijos kultūra, darbo klimatas ir vadovavimo kokybė taip pat yra atlygio sistemos dalis“, – sako J. Bajoriūnienė.

**Kiekvienam savas atlygio sistemos receptas**

Aiškiai apibrėžta atlygio sistema gali būti raktas į įmonės sėkmę. Norint pasirinkti tinkamiausią sistemą, įmonės atstovams pirmiausia reikėtų išsigryninti savo lūkesčius ir įvertinti įmonės pajėgumus.

Antra, kuriant bei tobulinant atlygio sistemą, nereikia ieškoti kitų įmonių pavyzdžių ar sėkmės formulių. Dviejų tame pačiame sektoriuje dirbančių bendrovių taikomos atlygio sistemos gali skirtis, atsižvelgiant į išsikeltus tikslus ar problemas, su kuriomis susiduriama.

„Neteisinga galvoti, kad savo veiklai pritaikius svetimą atlygio sistemą, organizacijai seksis taip pat gerai ar dar geriau nei konkurentams. Nieko panašaus – net tiesioginių konkurentų veiklos procesai gali būti sudėlioti kitaip, todėl vienur tobulai veikianti atlygio sistema, kitur bus paprasčiausiai žalinga“, – patikslina J. Bajoriūnienė.

**Reikia neatsilikti nuo rinkos realybės**

Organizacijai turėti atlygio sistemą neužtenka, svarbu laikui bėgant ją peržvelgti ir periodiškai atnaujinti aktualumą praradusias modelio dalis.

„Keičiantis rinkai, nebepatraukli atlygio sistema gali neatnešti naudos esamiems ir nesudominti potencialių darbuotojų. Norint to išvengti, reikia reguliariai peržiūrėti taikomą modelį ir atlikti pakeitimus remiantis verslo sektoriaus tyrimais ar patiems rengti vidines nuomonių apklausas, domėtis bendromis rinkos tendencijomis“, – pažymi J. Bajoriūnienė.

Darbuotojų lojalumui įtaką daro ir profesinio, ir atlygio augimo perspektyvos. J. Bajoriūnienė teigia, kad geriausiai šį aspektą atliepia pakopinės atlygio sistemos. Taikant pakopinę atlyginimo kėlimo sistemą darbdavys reguliariai peržiūri siūlomus bazinius atlyginimus bei objektyviai įvertina kiekvieno komandos nario pastangas, augimą ir priima reikiamus sprendimus.

„Lidl Lietuva“ personalo vadovės ir valdybos narės Sandros Savickienės teigimu, įmonė savo darbuotojams siūlo keturių pakopų atlyginimo augimo sistemą, kurią nuolat peržiūri ir atnaujina.

„Stebime rinkos pokyčius ir itin kruopščiai tobuliname esamą atlygio sistemą. Pakopinę bazinio atlygio kėlimo sistemą siūlome jau nuo pat „Lidl“ veiklos Lietuvoje starto ir įsitikiname, kad toks būdas pasiteisina. Jis suteikia ilgalaikės vizijos jausmą bei leidžia darbuotojams jaustis saugiais net ir nenuspėjamose situacijose, pavyzdžiui, prasidėjus pandemijai“, – sako S. Savickienė.

**Pakopinė atlygio sistema – finansinis saugumas darbuotojams**

Pakopinė atlygio sistema užtikrina darbdavio ir darbuotojo tarpusavio lūkesčių balansą bei leidžia darbuotojams jaustis finansiškai saugiems dėl reguliariai augančios fiksuoto darbo užmokesčio dalies, teigia S. Savickienė.

„Į parduotuvių ir logistikos sandėlio darbuotojų sutartis įtraukiame ir ketverių metų plano dėl reguliaraus atlyginimo augimo detales. Tokiu būdu teisiškai įtvirtiname faktą, kad tobulinant darbo įgūdžius, darbuotojas kils į aukštesnį bazinio darbo užmokesčio lygį. Darbuotojai įvertina tokios atlygio sistemos privalumus. Jausdamiesi finansiškai stabilūs, komandos nariai gali labiau koncentruotis į profesinių rezultatų siekimą – saugioje ir stabilioje aplinkoje, sėkmingiau mokosi, tobulėja ir auga“, – sako S. Savickienė.

„Lidl Lietuva“ ne tik siūlo aiškias atlygio augimo sąlygas, bet ir didžiausią vidutinį atlyginimą, neskaitant darbuotojams mokamų priedų, tarp penkių didžiųjų mažmeninės prekybos tinklų. „Rekvizitai.lt“ duomenimis, gruodžio mėnesį darbo užmokesčio vidurkis „Lidl Lietuva“ siekė 1703,82 eurus prieš mokesčius ir buvo 12 proc. didesnis nei antroje ir 27 proc. didesnis nei trečioje vietoje esančio prekybos tinklo vidutinis atlyginimas.

„Mūsų prioritetas – aukštas bazinis atlyginimas. Siekiame, kad „Lidl Lietuva“ siūlomas bazinis darbo užmokestis būtų konkurencingas atsižvelgus į kitų prekybos tinklų mokamus atlyginimus su priedais. Suprantame, kad šis prioritetas yra ypatingai svarbus mūsų darbuotojams, nes suteikia saugumo ir pastovumo jausmą“, – teigia S. Savickienė.

Papildomą dėmesį įmonė skiria ir kitoms darbuotojų finansavimo priemonėms. Pavyzdžiui, praėjusiais metais darbuotojų premijoms ir priedams prie atlyginimo skyrė daugiau nei 1,7 mln. eurų, kurių panaudojimas lėmė dar didesnį prekybos tinklo konkurencingumą rinkoje.

Kadangi atlygio sistemą sudaro ne tik finansiniai įsipareigojimai, „Lidl Lietuva“ daug dėmesio skiria ir kitoms naudoms. Viena jų – rūpestis darbuotojų sveikata. Jau ketvirtus metus iš eilės visi „Lidl“ komandos nariai yra apdraudžiami papildomu privačiu sveikatos draudimu, aprūpinami imunitetą stiprinančiais vitaminų rinkiniais.

Praėjusių metų pabaigoje įmonė taip pat pristatė programą „Gali mumis pasikliauti!“. Jos metu, komandos nariai ir jų artimieji gali anonimiškai skambinti nemokamu telefonu ir pasikonsultuoti asmeniniais, finansiniais ar teisiniais klausimais.

S. Savickienė priduria, kad malonią atmosferą darbe užtikrina ir kartu švenčiamos įmonės šventės bei suteikiama galimybė praleisti didžiąsias metų šventes namuose.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,5 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 60 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvių 24-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, Druskininkuose bei Rokiškyje.

**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