Vilnius, 2022 m. kovo 10 d.

**Darbuotojų tobulėjimo tendencijos: įmonės dar sparčiau investuoja į ugdymo priemones**

**Atsakingos įmonės darbuotojus ugdo nuolat, tačiau pastaruoju metu personalo tobulėjimui jos skiria dar daugiau dėmesio. Kodėl taip atsitiko ir kaip užtikrinti darbuotojų augimą, pasakoja dvi tarptautinį „Top Employer 2022“ įvertinimą gavusios Lietuvos įmonės – „Lidl Lietuva“ ir „Cognizant Technology Solutions Lithuania“.**

Kuo sklandžiau ir tikslingiau įmonės vykdo darbuotojų ugdymo procesus, tuo efektyviau jie geba spręsti darbe kylančius iššūkius ir greičiau prisitaiko prie vidinių ir išorinių rinkos pokyčių, pasakoja Sandra Savickienė, „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė.

„Pastaruoju metu versle, kaip ir daugelyje kitų gyvenimo sričių, pokyčiai vyksta vis greičiau ir greičiau. Be to, verslui įtaką daro ir išoriniai veiksniai, pavyzdžiui, pandemija, kurios metu teko nuolat prisitaikyti prie besikeičiančios situacijos. Tad šiuo metu ypač svarbu, kad darbuotojai augtų kartu su verslu bei gebėtų lanksčiai reaguoti į pokyčius. Ugdant profesionalumą ir asmenines savybes, darbuotojai neretai patys inicijuoja svarbius verslo pokyčius ir geba efektyviai dirbti besikeičiančioje situacijoje“, – sako S. Savickienė.

Darbuotojų ugdymo svarbą verslo sėkmei pabrėžia ir „Cognizant Technology Solutions Lithuania“personalo vadovė Baltijos šalims Edita Znutienė.

„Įmonėse taikomos darbuotojų tobulėjimo programos leidžia jiems jaustis drąsiau, nebijoti reikšti savo minčių ir užmegzti artimą dialogą su darbdaviu. Tik tuomet organizacija geba prisitaikyti prie greitai kintančios, sudėtingos ir neapibrėžtos duomenų amžiaus realybės“, – teigia E. Znutienė.

**Tobulėjimui svarbus aiškus tikslas**

Siekdami skatinti darbuotojų tobulėjimą ir kokybiškai įvertinti jų pažangą, „Lidl Lietuva“ taiko tarptautinės įmonės patirties išgrynintą vidinę talentų ugdymo programą. Jos metu yra identifikuojamos kiekvieno darbuotojo tiek stipriosios, tiek ugdytinos sritys, pagal kurias kiekvienam komandos nariui yra sudaromas jo asmeninis ugdymo planas.

„Kaip vieną iš talentų ugdymo proceso dalių, kasmet atliekame ir vadovų bei tam tikrų pozicijų darbuotojų 360° grįžtamojo ryšio tyrimą. Tyrime dalyvaujančiam įmonės komandos nariui grįžtamąjį ryšį suteikia jam atskaitingi darbuotojai, kolegos, vadovai, jis įsivertina ir pats save. Būtent tai leidžia įvairiapusiškai įvertinti mūsų vadovų bei darbuotojų esmines kompetencijas, identifikuoti stipriąsias savybes bei asmeninio tobulėjimo kryptis“, – pasakoja „Lidl Lietuva“ personalo mokymų vadovė Giedrė Rankauskaitė.

Tuo metu įmonė „Cognizant Technology Solutions Lithuania“norėdama įvertinti skirtingų mokymosi programų teikiamą naudą bei dalyvių žinių įsivertinimą, naudoja Kirkpatriko keturių lygių mokymosi įvertinimo modelį, kuris apima daugelį darbuotojų tobulėjimui svarbiausių aspektų.

**Platus priemonių tobulėjimui planas**

Tobulėjimo galimybės taip pat padeda auginti darbuotojų motyvaciją, tačiau svarbu komandos nariams pasiūlyti kuo platesnį tobulėjimo priemonių planą, teigia personalo ekspertės.

Pavyzdžiui, įmonės „Cognizant Technology Solutions Lithuania“ darbuotojai gali nemokamai prisijungti prie įvairių mokymosi platformų, jiems taip pat siūlomos įvairios mentorystės programos, kvalifikacijos kėlimo ir kalbų mokymosi užsiėmimai, veikia ir vadovų klubai bei darbuotojų komitetai.

„Kiekvieną mėnesį darbuotojai, atsižvelgdami į savo prioritetines tobulėjimo sritis bei trūkstamas kompetencijas, kurios padėtų efektyviau įgyvendinti išsikeltus tikslus ar persikvalifikuoti, pasirenka tinkamiausius mokymus ir jų formas. Mokymasis yra pačių darbuotojų rankose ir atsakomybėje, darbdavys tik suteikia šaltinius, siūlo inovatyvias formas ir suteikia galimybę skirti pakankamai laiko mokymuisi darbo metu“, – sako E. Znutienė.

„Lidl Lietuva“ į savo parduotuvių ir logistikos sandėlio komandą priima darbo sritį keičiančius ar net specifinės darbinės patirties neturinčius žmones, kurie darbui būtinų įgūdžių mokomi nuo nulio. Į savo komandą įmonė kviečia prisijungti įvairaus amžiaus bei skirtingą patirtį turinčius specialistus. Įmonė viso personalo augimui užtikrinti naudoja ugdymo priemonių paketą, kuriame darbuotojų ir vadovų mokymai, dalykinių kompetencijų kėlimo užsiėmimai, įgūdžių dirbtuvės, užsienio kalbų kursai. Daug komandos narių dėmesio, pasak S. Savickienės, sulaukia ir mentorystės programa, e-mokymai bei vadovų pusryčiai, kurių metu lyderystės ir koučingo (angl. coaching) praktikų patarimais dalijasi geriausi šios srities lektoriai.

**Ugdymo lankstumas, savarankiškumas ir įsitraukimas – susiję**

Pasakodama apie įmonėje taikomas darbuotojų tobulėjimo programas, E. Znutienė pabrėžia, kad yra svarbu suteikti galimybę darbuotojams lanksčiai rinktis mokymus.

„Nespaudžiame komandos narių ir leidžiame jiems laisvai rinktis, kokiuose mokymuose ar ugdymo iniciatyvose jie dalyvaus. Manome, kad lanksčios sąlygos yra kur kas naudingesnės nei į akmenį įkalti ir visiems vienodi, pasenę metodai. Tai lemia aktyvų darbuotojų dalyvavimą įvairiuose organizacijos valdymo aspektuose ir atvirą norą diskutuoti bei dalintis sukaupta patirtimi su naujais kolegomis“, – sako E. Znutienė.

Pasak „Lidl Lietuva“ atstovės G. Rankauskaitės, mokymų procese lankstumas itin svarbus, mat skiriasi ir darbuotojų poreikiai, ir jų asmenybės, o kiekviena ugdymo priemonė irgi suteikia skirtingą efektą. Siekiant maksimalaus komandos narių įsitraukimo ir susidomėjimo, įmonė mokymų turinį parenka ir pritaiko tikslinėms darbuotojų grupėms bei daug dėmesio skiria nuotoliniam ir savarankiškam mokymuisi.

„Prieš pandemiją ėmėme dar plačiau taikyti nuotolinius asmeninio mokymosi metodus. Tam įdiegėme vieningą mokymosi platformą, kurią 2020 m. rudenį pradėjo naudoti administracijos darbuotojai, po metų prisijungė logistikos darbuotojai, o šiuos metus pradėjome prijungdami ir parduotuvių personalą. Šiuo svarbiu žingsniu pereiname prie vieningos ir dar daugiau mokymosi galimybių suteikiančios platformos visiems „Lidl Lietuva“ darbuotojams. Pavyzdžiui, sistemoje talpinama daugiau nei 100 mokymų parduotuvių darbuotojams, taip pat yra integruotos papildomos funkcijos sklandžiam tobulėjimo procesui užtikrinti“, – pažymi G. Rankauskaitė.

Be to, „Lidl Lietuva“ naudojamas ugdymo priemonių paketas yra kasmet atnaujinamas, papildomas aktualiomis mokymų temomis, naujais ugdymo metodais ir naudomis. Pavyzdžiui, praėjusiais metais darbuotojai pradėjo naudotis „LinkedIn“ platformos e-mokymais, kurioje daugiau nei 600 įvairių mokymų temų – nuo komunikacijos, viešojo kalbėjimo pagrindų iki lyderystės, asmeninio produktyvumo patarimų, o norintys savo žinias plėsti dalyvaudami specifiniuose mokymuose, kurie nėra įtraukti į metinį įmonės ugdymo priemonių paketą, gali pasinaudoti papildomu mokymų biudžetu.

„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](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)