Vilnius, 2022 m. birželio 23 d.

**„Lidl Lietuva“ didina investicijas į darbuotojų ugdymą – skirs daugiau nei pusę milijono eurų**

**Šiais finansiniais metais, „Lidl Lietuva“ mokymų biudžetas darbuotojams buvo padidintas beveik 60 proc., lyginant su pernai metais, ir siekia daugiau nei pusę milijono eurų. Tobulėjimo galimybės yra vienos iš svarbiausių darbuotojų motyvaciją lemiančių veiksnių, todėl bendrovė nuolat pristato naujų mokymo iniciatyvų ir priemonių.**

Įmonės, norėdamos išlaikyti savo darbuotojų motyvaciją, siūlo įvairių privalumų – nuo konkurencingo atlyginimo, karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybių iki privataus sveikatos draudimo.

Pernai „Lidl Lietuva“ užsakymu atliktas reprezentatyvus tyrimas parodė, kad ieškantiems darbo antras pagal svarbą aspektas, po konkurencingo atlyginimo, yra karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės. Šį aspektą į antrą vietą iškėlė 27 proc. apklaustųjų, 16 proc. respondentų tai buvo pats svarbiausias darbovietės bruožas.

„Nuolat stebime rinkos pokyčius, tendencijas skaitmenizacijos, globalizacijos ar visuomenės poreikių srityse. Auganti būtinybė adaptuotis, keistis, augantis aukštas kokybinis lūkestis bei svarba darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, signalizuoja aiškius pokyčius žmogiškųjų išteklių valdyme – vis didėjantį ir spartėjantį asmeninio augimo ir tobulėjimo poreikį. Todėl turime išlikti progresyvūs ir pasiūlyti ne tik geriausias, bet ir lanksčias įvairiapusiškas tobulėjimo galimybes“, ‒ sako „Lidl Lietuva“ personalo mokymų vadovė Giedrė Rankauskaitė.

Vadovavimo konsultantas ir įmonės „SJ Solutions“ vadovas Saulius Jovaišas taip pat atkreipia dėmesį į nuolat vykstančius pokyčius, dėl kurių neveiksnus tampa ir hierarchinis modelis, kai vienas vadovas savo pavaldiniams nurodo, ką daryti.

Dabar vadovaujančias pareigas užimantis asmuo nespėja reaguoti į pokyčius, dėl to reikia, kad kuo daugiau darbuotojų būtų įgalinti ‒ gebėtų prisiimti atsakomybę ir savarankiškai spręstų problemas, tam pasiekti reikalingas ugdymas. Negana to, darbuotojų ugdymas yra vienas iš būdų, kaip galima spręsti darbuotojų trūkumo problemą.

„Dauguma darbuotojų nori augti ir tobulėti, tik dažnai būna taip, kad jie ne visai žino, kaip tai daryti. „Lidl Lietuva“ labai daug ir atvirai komunikuoja darbuotojams apie savo ugdymo galimybes ir lūkesčius. Komunikacija ir suteikiamos galimybės pavyzdžiai, kaip veikia ugdymo procesas, suteikia žmonėms galimybę juo pasinaudoti“, ‒ teigia S. Jovaišas.

**Aspektai, kuriais remiantis organizuojami mokymai**

S. Jovaišas atkreipia dėmesį, kad įmonėms pirmiausia reikėtų atsižvelgti į savo strateginius planus, kuriuos norima pasiekti tiek artimoje, tiek tolimoje ateityje. Tuomet pradėti pasitelkiant mokymus, formuoti įmonės kultūrą ‒ bendravimo tarpusavyje, su klientais ar tiekėjais stilių.

„Lidl Lietuva“ taip pat daug dėmesio skiria mokymų proceso tobulinimui. Plėtojant darbuotojų ugdymo programas, atsižvelgiama į 4 pagrindinius aspektus.

„Sudarydami ugdymo programas pirmiausia atsižvelgiame į organizacijos kompetencijų modelį, kuriame yra pateikiamos išgrynintos pagrindinės asmeninės, socialinės, verslo ir lyderystės kompetencijos, reikalingos „Lidl“ specialistui ir vadovui. Taip pat integruojame „High Five“ – pagrindinius „Lidl“ lyderystės principus, kuriais įmonė ir jos nariai vadovaujasi tarptautiniu mastu jau 6 metus. Ir žinoma, įmonės vertybės. Visa tai yra susiję į vieną visumą ir kryptingai padeda siekti mūsų tikslų“, ‒ sako G. Rankauskaitė.

Ketvirtasis aspektas, į kurį atsižvelgiama sudarant mokymo programas ‒ kasmet atliekami tyrimai ‒ įsitraukimo, darbuotojų ir vadovų poreikio bei 360°grįžtamojo ryšio apklausos, kurių metu darbuotojas ne tik įsivertina save, bet grįžtamąjį ryšį jam suteikia ir kolegos bei vadovai. Tokiu būdu galime atliepti aktualiausią organizacijos ir darbuotojų poreikį, matydami savo stirpiąsias bei tobulėjimo kryptis.

Pernai „Lidl Lietuva“ savo darbuotojams pateikė platų mokymų, kursų ir kitų tobulėjimo priemonių pasirinkimą. Administracijos darbuotojai galėjo rinktis seminarus iš 14 skirtingų bendrųjų kompetencijų temų, vadovų ugdymo programoje iš viso buvo apmokyti 90% organizacijos vadovų.

Taip pat įmonėje yra intensyviai skatinamas dalijimasis geromis praktikomis – pernai startavo mentorystės programa ir parduotuvės vadovų akademija „Ką daro TOP vadovai?“.

„Lidl Lietuva“ darbuotojai gali mokytis anglų ir vokiečių kalbų bei vadovavimo praktikų. Be to, išvystyta elektroninių mokymų sistema, kurioje galima rasti daugiau nei 600 mokymų, sukurta 50 naujų e. mokymų sandėlio ir parduotuvių darbuotojams.

**Ateityje – dar daugiau dėmesio individualiam ugdymui**

G. Rankauskaitės teigimu, įmonėje ir toliau bus tęsiamos teigiamo kolegų grįžtamojo ryšio sulaukusios programos ir ugdymo iniciatyvos. Daug dėmesio bus skiriama individualiam darbuotojų ugdymui – žinioms, už siūlomo paketo ribų, darbuotojai gali pasinaudoti papildomu mokymų biudžetu.

Vadovų ugdyme svarbiausias dėmesys ir toliau bus skiriamas lyderystės kompetencijoms ‒ darbui su komanda. Tikslas ‒ ugdyti ir suteikti darbuotojams tobulėjimo galimybes bei siekti komandų susitelkimo.

Prekybos tinklas „Lidl“ Lietuvoje ne tik rūpinasi darbuotojų ugdymu, bet ir siūlo konkurencingą atlyginimą. „Rekvizitai.lt“ duomenimis, balandžio mėnesį darbo užmokesčio vidurkis įmonėje siekė 1796,02 eurus prieš mokesčius ir buvo didžiausias tarp penkių didžiųjų mažmeninės prekybos tinklų.

Konkurencingi atlyginimai nėra vienintelis mažmeninės prekybos sektoriuje lyderiaujančios įmonės bruožas – „Lidl Lietuva“ visiems darbuotojams siūlo ir platų papildomų naudų krepšelį.

„Visus komandos narius apdraudžiame papildomu sveikatos draudimu, kurį šių metų pradžioje praplėtėme įtraukdami ir dalį odontologijos bei optikos paslaugų. Iš viso į darbuotojų sveikatos draudimą šiais metais investuosime 28 proc. daugiau lėšų nei pernai“, – sako „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė Sandra Savickienė.

Darbuotojai taip pat gali pasinaudoti dešimtimi nemokamų gydytojo psichoterapeuto ar psichologo-psichoterapeuto psichoterapijos seansų per metus, jiems siūloma ir speciali konsultacijų programa „Gali mumis pasikliauti!“. Paskambinę visą parą veikiančiu numeriu, darbuotojai ir jų artimieji gali nemokamai ir anonimiškai pasikonsultuoti finansiniais, teisiniais ir asmeniniais klausimais.

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,7 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 63 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 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)