Vilnius, 2022 m. rugpjūčio 10 d.

**Dėmesys darbuotojui nuo pirmosios dienos: kaip naujokus priima patraukliausi šalies darbdaviai**

**Personalo specialistai pastebi, kad naujo komandos nario įvedimas į darbovietę prasideda dar atrankų proceso metu. Tačiau sutariama, jog tikroji integracija į kolektyvą startuoja jau prisijungus prie komandos, o pirmasis naujojo kolegos įspūdis yra didelės svarbos. Kokius darbuotojų integracijos procesus taiko patraukliausi šalies darbdaviai, pasakoja „Lidl Lietuva“ valdybos narė ir personalo vadovė Sandra Savickienė bei „Bitė Lietuva“** **talentų pritraukimo ir atrankos komandos vadovė Vilma Gajevskaja.**

Pirmosios naujai prie įmonės prisijungusio darbuotojo dienos ar savaitės yra svarbiausios ir galimai nulemsiančios jo santykį su tiesioginiu vadovu bei bendradarbiais.

Sklandi komandos nario integracija turėtų apimti ne tik supažindinimą su kolegomis bei techninių darbo funkcijų paaiškinimą, bet ir kur kas daugiau.

**Didina darbuotojo motyvaciją ir lojalumą**

S. Savickienė, akcentuoja, kad naujokų įvedimo procesui prekybos tinklas „Lidl“ skiria ypatingą dėmesį kuo ankstyvesniame etape.

„Apie savo vidinę kultūrą ir organizacijos vertybes pradedame pasakoti dar darbdavio įvaizdžio kampanijose. Taip pat darbuotojų atrankos metu pagarbiai ir atvirai bendraujame su kandidatais. Potencialius kandidatus skatiname užduoti klausimus ne tik apie darbo poziciją ar funkcijas, bet ir apie įmonę, tradicijas ar kolektyvą. Suprantame, kad ne tik įmonė renkasi darbuotoją, bet ir darbuotojas ieško geriausio darbdavio, tad siekiame rasti abipusius lūkesčius atitinkantį sprendimą. Procesui pasibaigus sėkmingai, dar prieš pirmą darbo dieną naujoką supažindiname su reikalinga informacija ir laukiame jo prisijungiant prie komandos“, – sako S. Savickienė.

V. Gajevskaja pratęsia, kad tinkamas naujo darbuotojo įvedimas yra svarbus ir dėl kitų priežasčių.

„Sklandi naujoko integracija neabejotinai padidina jo įsitraukimą ir lojalumą organizacijai nuo pirmųjų dienų. Todėl darbuotojui būtina skirti dėmesį, siekiant parodyti, kad jis yra laukiamas. Tokiu būdu naujo kolektyvo nario motyvacija tapti pilnaverčiu komandos nariu ir greičiau perprasti savo kasdienes funkcijas padidėja net kelis kartus“, – teigia V. Gajevskaja.

**Vienodą pagarbą ir dėmesį rodo visiems**

S. Savickienė toliau pasakoja, kad visų naujai prie „Lidl Lietuva“ prisijungiančių darbuotojų integracija startuoja su specialiomis dovanomis ir pasveikinimo dienomis naujokams.

„Visiems darbuotojams įteikiame specialius pasveikinimo rinkinius. Naujokams įteikiame gertuvę, ekologišką daugkartinį puodelį ir daugkartinius maišelius vaisiams ir daržovėms. Taip pat atnaujintame rinkinyje naujiems darbuotojams dovanojame riešinę, kurią įtraukti rekomendavo patys „Lidl“ komandos nariai bei „Lidl“ prekės ženklo šokoladą, padedantį pažinti įmonės produkciją nuo pat pirmųjų darbo dienų. Kartu įteikiamas ir sveikinimo atvirukas

su „Lidl Lietuva“ generalinio direktoriaus linkėjimais“, – pasakoja personalo valdymo ekspertė.

Pasak jos, naujų darbuotojų laukia ir pasveikinimo dienos, kurių metu naujas komandos narys plačiau susipažįsta su įmone bei atskirų jos padalinių darbu. Taip pat naujokų – tiek prisijungusių prie centrinio biuro, tiek logistikos sandėlio ar skirtingų parduotuvių komandų – pasveikinti atvyksta ir įmonės valdybos narys. Toks sprendimas rodo pagarbą darbuotojams ir užtikrina, kad visų jų indėlis yra vertinamas vienodai.

**Šiltas kolegų ir vadovų sutikimas**

V. Gajevskaja taip pat akcentuoja pirmąją darbo dieną laukiančią dovaną ir pasveikinimo laišką bei nuo pat naujojo kolegos starto įmonėje jam rodomą komandos ir vadovo dėmesį.

„Naujiems salonų ir kontaktų centrų darbuotojams esame paskyrę kolegas, kurie padeda sėkmingai pradėti darbus. Visi nauji darbuotojai pradeda nuo individualių ir grupinių mokymų, kuriuos organizuoja minėti komandos nariai. Tai padeda užtikrinti ne tik greitą darbuotojų įvedimą, bet ir žinių, reikalingų jų darbui perdavimą. Svarbiausią ir didžiausią vaidmenį įvedimo procese atlieka vadovas, lydintis naujoką nuo pirmųjų akimirkų organizacijoje“, – sako V. Gajevskaja.

Ji pažymi, kad taip pat kiekvieną mėnesį įmonė organizuoja „Naujokų dienas“, kuriose pranešimus skaito „Bitės“ vadovai: „Jų metu pristatomos skirtingos verslo sritys, organizacijos vidinė kultūra, taip pat kita naudinga informacija, pavyzdžiui, „Bitės terminų žodynas“ ar kokiomis papildomomis naudomis gali pasinaudoti tik prisijungę naujokai. Visa tai darome norėdami sukurti kuo geresnę pirmąją patirtį įmonėje“.

S. Savickienė priduria, kad kolegos ir tiesioginis vadovas vaidina didžiulį vaidmenį ir „Lidl Lietuva“ organizacijoje.

„Viso integracijos proceso metu naujam darbuotojui padeda tiesioginis jo vadovas. Jis yra atsakingas už sklandžią komandos nario adaptaciją ir konstruktyvaus grįžtamojo ryšio teikimą. Taip pat greičiau įsilieti ir pajusti vidinę komandos atmosferą padeda ir du jos nariai – bičiulis ir mokytojas. Bičiulis su savo naujuoju bendradarbiu bendrauja neformaliai ir dalijasi patarimais, susijusiais su vidine atmosfera, o mokytojas perteikia darbinę patirtį ir žinias, supažindina naujoką su organizacijoje esančiais procesais“, – pasakoja S. Savickienė.

**Integracijos procesus būtina tobulinti**

S. Savickienė sako, kad įmonė į parduotuvių ar sandėlio darbuotojų pozicijas kviečia ir darbuotojus neturinčius darbinės patirties, svarbiausia – motyvacija mokytis ir smalsumas. Šių pozicijų darbuotojų įvedimo procesas„Lidl Lietuva“ parengtas taip, kad reikalinga informacija suteikiama sklandžiai ir operatyviai, o naujo organizacijos nario įvedimo trukmė priklauso nuo jo užimamos pozicijos.

„Parduotuvių darbuotojų integracija trunka mėnesį, kadangi tokio laiko tarpo pakanka išmokti naujų užduočių, įsigilinti į savo atsakomybes bei nedvejoti atliekant užduotis. Tuo pat metu centriniame biure Vilniuje ar logistikos centre Kaune dirbančių komandų narių įsiliejimas gali trukti ir kelis mėnesius“, – sako S. Savickienė.

Ji pabrėžia, kad nepaisant egzistuojančių naujokų integracijos procesų, juos būtina nuolat peržiūrėti ir atnaujinti.

„Suprantame, kad integracijos procedūros reikalauja nuolatinio tobulėjimo, todėl prašome savo darbuotojų pateikti atsiliepimus ir patarimus mums. Gavę grįžtamąjį ryšį, į jį atsižvelgiame. Pavyzdžiui, darbuotojams išsakius lūkestį nuotoliniams mokymams, dalį mokymų perkėlėme į elektroninę erdvę“, – teigia S. Savickienė.

**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