

ADDElse

DARBUOTOJŲ ISITRAUKIMO TENDENCIJOS LIETUVOJE

2025



**KAS TAMPA
AMBASADORIAIS IR
KODĖL?**

ADDElse

TURINYS

	Ižanga	3
	Lietuvos darbuotojų įsitraukimo pokyčiai	4
	Įsitraukimo tendencijos pasaulyje	5
	eNPS Lietuvoje	6
	Kokie veiksniai lemia eNPS	8
	Įsitraukimą skatinančių veiksnių vertinimas	10
	Darbuotojų ambasadorystės modelis	11
	Darbuotojų ambasadorystė – Lietuvos rezultatai	17
	Fokusas 2025 m.	20
	Apie Addelse	21

IŽANGA

Addelse tiki, kad kai darbuotojai jaučiasi vertinami ir turi galimybę veikti, o aplinka juos palaiko, organizacijos gali augti ir stiprėti.



**DR. NATALIJA
NORVILĖ**

Ekspertė

Šioje ataskaitoje pristatome 2024 metais „Addelse“ atliktų įsitraukimo į darbą tyrimų rezultatus, kuriuos ne tik palyginsime su 2023 metais, bet apžvelgsime iš naujos perspektyvos – aptarsime, kas ir kodėl tampa organizacijų ambasadoriais, o kas lieka gyventojais ar įkaitais. Šiuos duomenis taip pat išanalizuosime pagal sektorius ir pareigas.

Galiausiai ataskaitoje rasite praktinių patarimų, kaip organizacijos gali padidinti savo darbuotojų įsitraukimą ir eNPS rodiklį.

Darbuotojų įsitraukimas yra labai svarbus organizacijai siekiant išlaikyti ir motyvuoti savo darbuotojus.

Kai darbuotojai jaučia ryšį su savo darbu, didėja jų produktyvumas ir įsipareigojimas siekti įmonės tikslų. Atsidavę darbuotojai taip pat palaiko pozityvią darbo kultūrą, skatina bendradarbiavimą ir aktyvų problemų sprendimą.

Be to, organizacijose, kurių darbuotojai entuziastingai nusiteikę, didesnis darbuotojų lojalumas, mažesnė darbuotojų kaita ir geresni veiklos rezultatai.

Svarbiausi 2024 m. skaičiai:

>20 000

Apklausta darbuotojų Lietuvoje

61%

Įsitraukimo rodiklis

7

eNPS (darbuotojų lojalumo rodiklis)

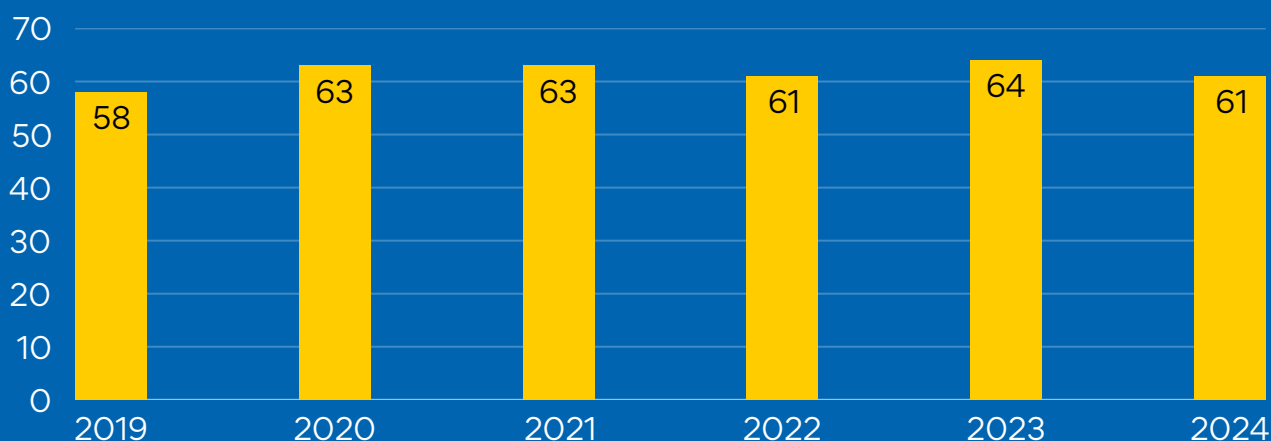
LIETUVOS DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMO POKYČIAI 2023-2024 M.

2024 m. darbuotojų įsitraukimas, lyginant su 2023 m. sumažėjo 3 procentiniais punktais iki 61 proc., ir grįžo į 2022 m. lygį. **Kas galėjo turėti įtakos mažesniai įsitraukimui?**

- Po kelių metų **hibridinio darbo** modelio, kai kurių įmonių darbuotojai galėjo pradėti stokoti bendruomeniškumo ir priklausymo organizacijai jausmo;
- Padidėjusi darbuotojų ir vadovų **kaita**, ypač sparčiai augančiose įmonėse, ir su tuo susijusi nesubalansuota ir neaiški įmonės komunikacija;
- Neatmeskime ir tebesitęsiančios **geopolitinės įtampos** bei kitų išorinių veiksnių įtakos bendram emociniam fonui.

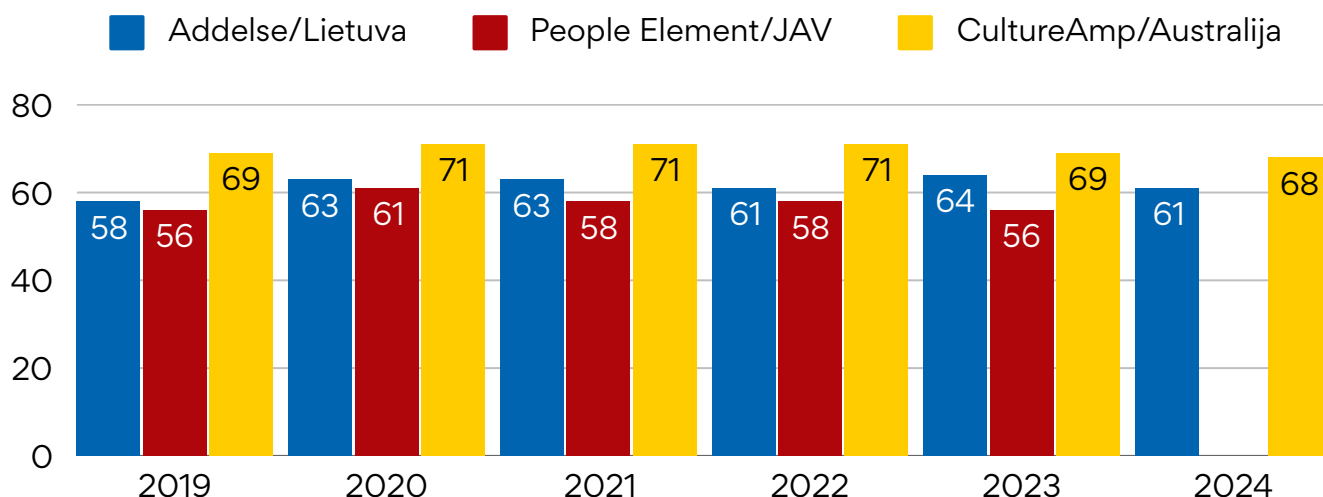


■ Įsitraukimas Lietuvoje (proc.)



ĮSITRAUKIMO TENDENCIJOS PASAULYJE 2019 – 2024 M.

Lyginant viešai skelbiamų įsitraukimo tyrimų (naudojančių tą pačią arba panašią metodologiją) rezultatus pagal šalis, galima pastebėti labai panašias tendencijas kaip ir Lietuvoje.



Beveik visose šalyse, kuriose vykdomi darbuotojų įsitraukimo tyrimai, darbuotojų įsitraukimas šoktelėjo pirmaisiais pandemijos metais. Tai gali būti siejama tiek su rizika prarasti darbą, tiek darbuotojų ir darbdavių susivienijimu prieš bendrą priešą – virusą. Vėlesniais metais įsitraukimas palaipsniui ėmė kristi.

Visoje Europoje darbuotojų įsitraukimas tebėra iššūkis, ypač jaunajai kartai, kuri ieško darbo, atspindinčio asmenines vertybes. Kai kurios įmonės sprendžia šią problemą skatindamos darbuotojus dalyvauti savanorystės iniciatyvose, aplinkosaugos, įvairovės ir įtraukties projektuose, sveikatos ir gerovės programose, taip pasiūlydamos tobulėjimo ir mokymosi galimybių.



ENPS LIETUVOJE 2019 – 2024 M.

Darbuotojų lojalumo rodiklis (eNPS, angl. *Employee Net Promoter Score*) vertinamas remiantis standartine NPS metodika, tačiau taikoma darbuotojams, o ne klientams. Šį rodiklį tiesiogiai veikia darbuotojų emocinė ir profesinė patirtis darbovietėje.

Darbuotojai turi įvertinti teiginį „Rekomenduočiau šią organizaciją darbo ieškančiam asmeniui“ naudojami 11 balų skalę (nuo 0 iki 10). Pagal gautus atsakymus darbuotojai suskirstomi į tris grupes:

Rekomenduotojai

(9–10 balų) – aktyvūs rekomenduotojai (angl. *promoters*)

Pasyvūs

(7–8 balai) – nei itin entuziastingai rekomenduoja, nei labai kritikuoja (angl. *passives*)

Atkalbėtojai

(0–6 balai) – labiau linkę nerekomenduoti arba netgi neigiamai atsiliiepti (angl. *detractors*)

eNPS apskaičiuojamas taip:

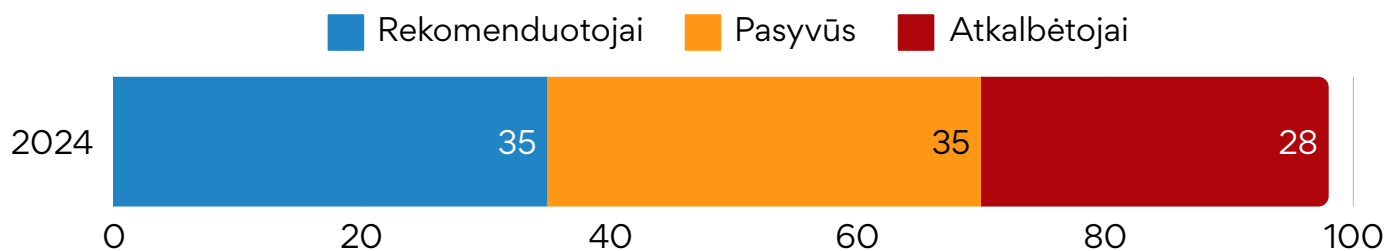
1. Suskaičiuojama procentinė rekomenduotojų dalis (%).
2. Suskaičiuojama procentinė atkalbėtojų dalis (%).
3. Iš rekomenduotojų procento atimamas atkalbėtojų procentas.



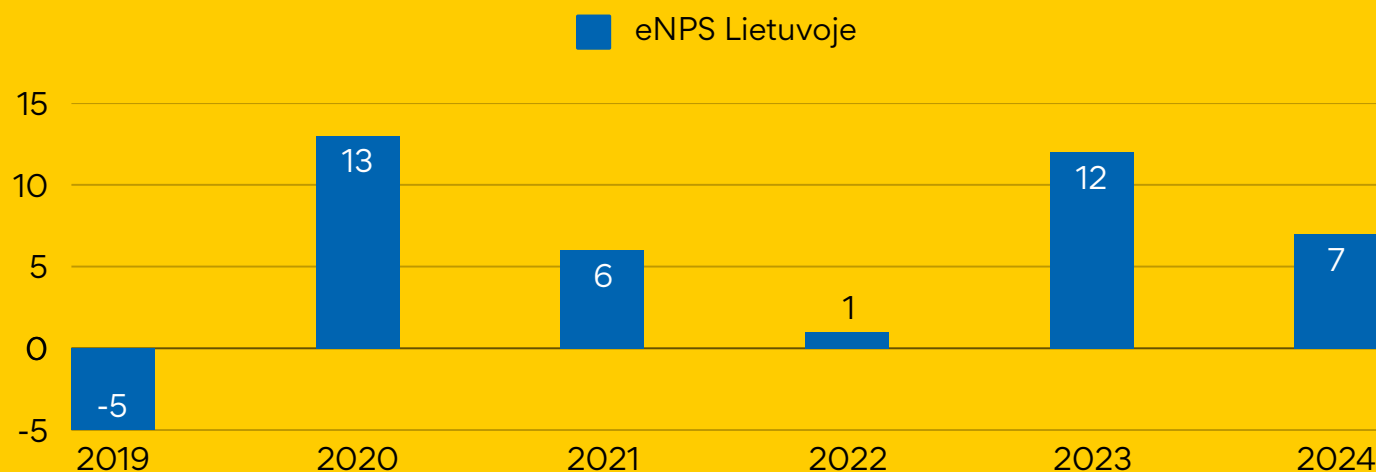
Rezultatas gali svyruoti nuo -100 iki +100. Teigiamas eNPS rodo, kad daugiau yra įmonę rekomenduojančių darbuotojų nei atkalbėtojų. Neigiamas eNPS rodo, kad įmonėje vyrauja mažesnis pasitenkinimas ir daugiau žmonių linkę nerekomenduoti savo darbovietės.

Žvelgiant į 2024 m. matyti, kad eNPS rodiklis lyginant su 2023 m. mažėjo. Bendrai Lietuvos mastu rekomenduotojų grupę 2024 m. sudarė 35 proc., pasyvių – 35 proc., o atkalbėtojų 28 proc., tuo tarpu 2023 m. rekomenduotojų buvo 36 proc., pasyvių 37 proc., o atkalbėtojų – 25 proc., taigi galima konstatuoti, kad per metus 3 procentiniais punktais padidėjo atkalbėtojų skaičius.

ENPS LIETUVOJE 2024 M.



Įdomu pastebėti, kad asmenų, rekomenduojančių savo darbovietę, ir asmenų, ne itin entuziastingai atsiliepiančių apie savo darbdavį, procentinės dalys yra vienodos – 35 proc.



KOKIE VEIKSNIAI LEMIA ENPS RODIKLĮ?



ORGANIZACIJOS KULTŪRA IR VERTYBĖS

Ar įmonės deklaruojamos vertybės atitinka realų darbuotojų ir vadovų elgesį?

VADOVAVIMO STILIUS IR VADOVŲ KOMPETENCIJA

Ar vadovai aiškiai suformuluoja tikslus, suteikia palaikymą ir konstruktyvų grįžtamąjį ryšį?

DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSAS

Ar užtikrinamas lankstumas (pvz., darbo grafikas, nuotolinio darbo galimybės)?

Ar organizacija skatina darbuotojų gerovę, mažina perdegimo riziką, siūlo sveikatos ar psichologinės pagalbos priemones?

ATLYGINIMAS IR PAPILDOMOS NAUDOS

Ar darbuotojai jaučia, kad jų atlygis ir organizacijos siūlomos papildomos naudos (pvz., sveikatos draudimas, mokymosi biudžetas) yra konkurencingos rinkoje?

Ar atlygio politika yra skaidri? Ar užtikrinamas vidinis ir išorinis teisingumas?

KARJEROS GALIMYBĖS IR TOBULĖJIMAS

Ar organizacijoje sudaromos sąlygos nuolatiniam mokymuisi, profesiniam augimui, karjerai?

KOKIE VEIKSNIAI LEMIĄ ENPS RODIKLĮ?

PSICHOLOGINIS SAUGUMAS IR TARPUSAVIO SANTYKIAI

Ar darbuotojai gali laisvai reikšti savo idėjas, nebijodami gauti neigiamos reakcijos?

Ar darbo aplinka skatina bendradarbiavimą, pasitikėjimą ir pagarbą tarp komandos narių?

KOMUNIKACIJA IR SKAIDRUMAS

Ar įmonė laiku ir atvirai komunikuoja apie pokyčius, rezultatus bei strategiją?

Ar darbuotojai turi galimybę išsakyti nuomonę bei gauti atsakymų iš vadovybės?

ĮSITRAUKIMO INICIATYVOS IR PRIPAŽINIMAS

Ar darbuotojai jaučia, kad jų pastangos ir pasiekimai yra pastebėti ir įvertinti?

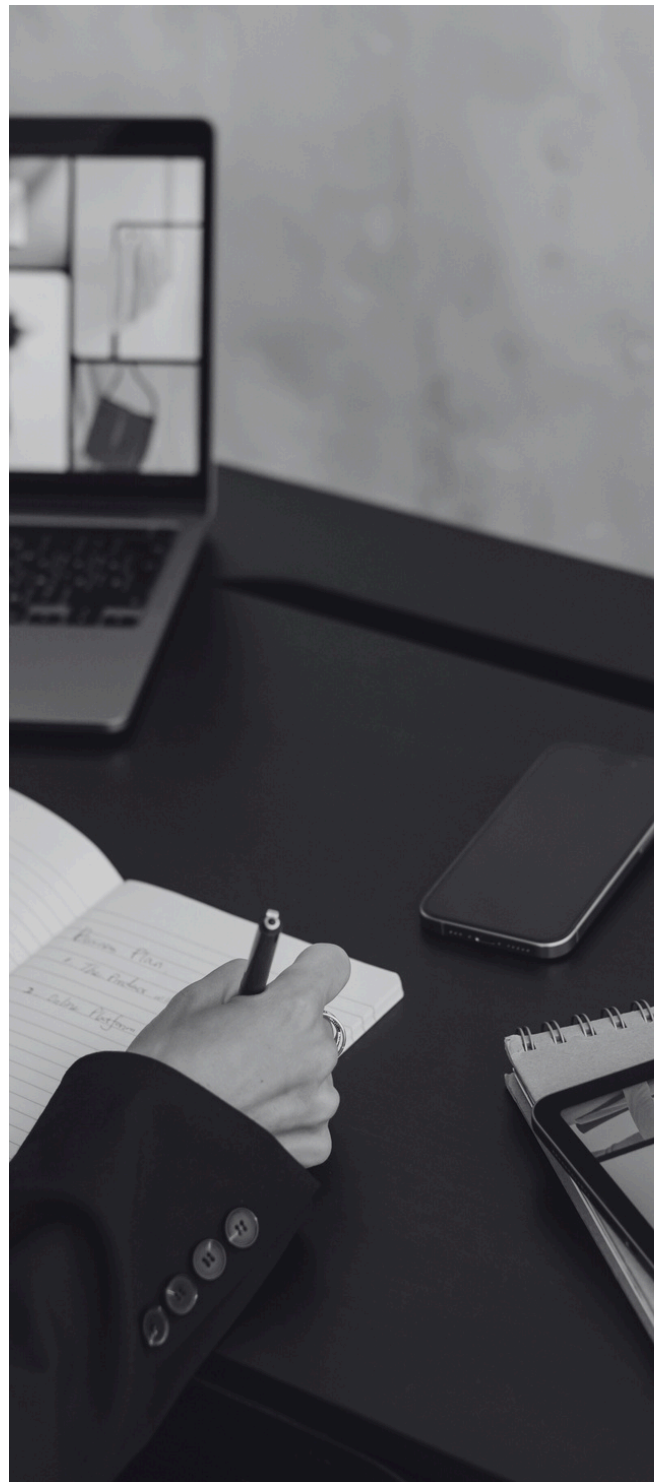
TAPATINIMASIS SU ORGANIZACIJA

Ar darbuotojai jaučia, kad jų darbas yra prasmingas ir prisideda prie platesnio organizacijos tikslo?

Ar misija, vizija ir strateginiai tikslai yra aiškūs ir įkvepia komandą?

ORGANIZACIJOS REPUTACIJA

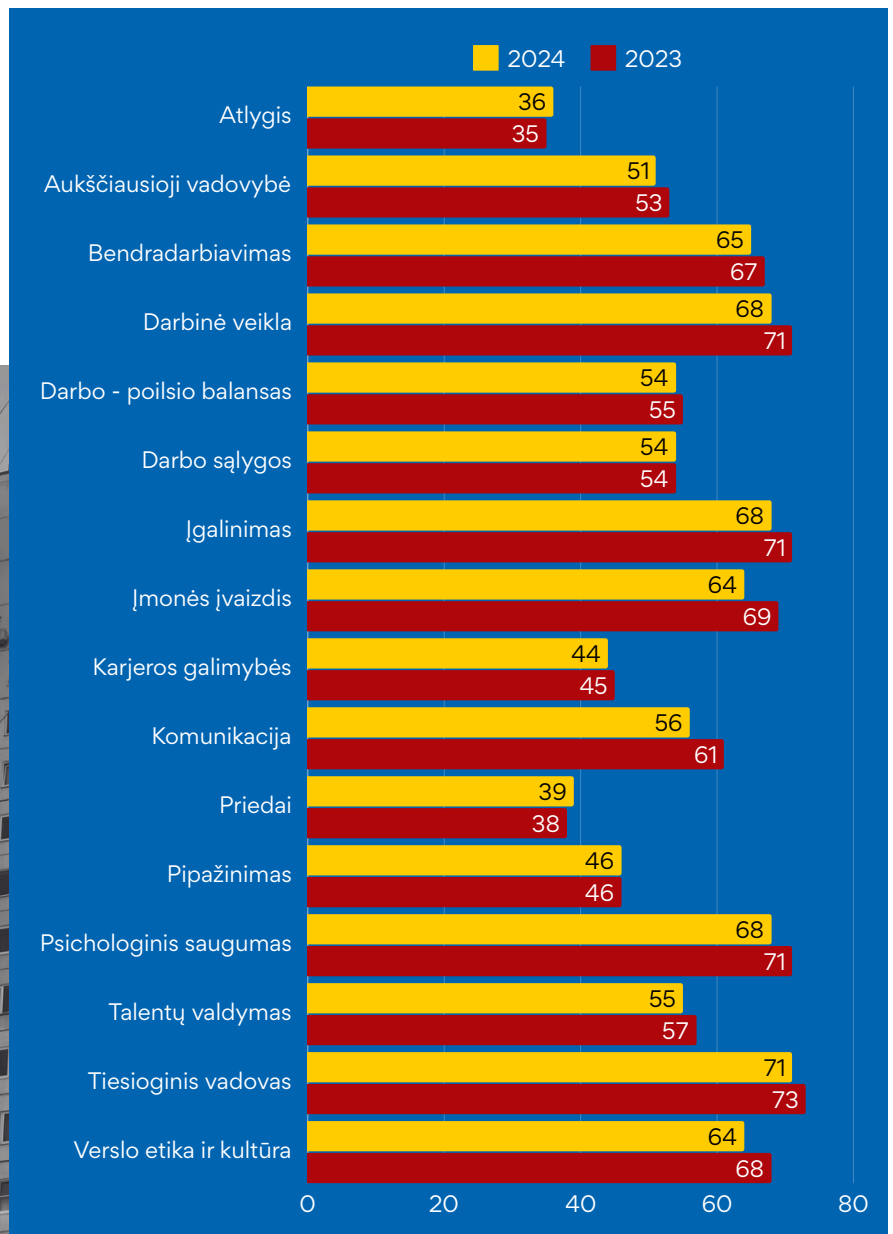
Ar įmonė turi gerą įvaizdį rinkoje – tiek tarp klientų, tiek tarp visuomenės?



ĮSITRAUKIMĄ SKATINANČIŲ VEIKSNIŲ VERTINIMAS 2024 M. IR 2023 M.

Lyginant su 2023 m. rezultatais, Lietuvos imtyje statistiškai reikšmingai sumažėjo šių veiksmų vertinimas:

- darbinės veiklos,
- darbo sąlygų,
- įgalinimo,
- įmonės įvaizdžio,
- komunikacijos,
- psichologinio saugumo,
- verslo etikos ir kultūros.



Analizuojant visų tyrime matuojamų veiksmų ryšį su įsitraukimu į darbą galima pastebėti, kad stipriausią teigiamą ryšį turi pasitenkinimas darbine veikla ($r = 0,76$), įgalinimas ($r = 0,65$), pasitenkinimas įmonės įvaizdžiu ($r = 0,65$), talentų valdymu ($r = 0,63$), aukščiausiosios vadovybės veiksmams ($r = 0,63$), tačiau 2024 m. tik kiek daugiau nei pusė apklaustųjų buvo patenkinti pastaraisiais dviem veiksniais.

DARBUOTOJŲ AMBASADORYSTĖS MODELIS

Addelse komanda sukūrė naują ambasadorystės modelį, kuris padeda identifikuoti skirtingas darbuotojų grupes pagal įsitraukimą ir norą rekomenduoti įmonę (eNPS):

Ambasadoriai – aukštas įsitraukimas ir lojalumas, tikri organizacijos ambasadoriai.

Legionieriai – efektyvūs darbuotojai, bet įmonės nepalaiko.

Gyventojai – mėgaujasi darbo aplinka, bet trūksta įsitraukimo.

Įkaitai – neįsitraukę ir mažai lojalūs, galintys daryti neigiamą įtaką.



KODĖL TAI SVARBU?

eNPS ir darbuotojų įsitraukimas dažnai yra glaudžiai susiję, nes abu atspindi darbuotojų pasitenkinimą ir lojalumą įmonei. Ambasadorystės modelis padeda geriau suprasti darbuotojų įsitraukimą ir lojalumą, identifikuojant stiprias ir silpnas vietas, kas leidžia kurti pozityvią darbo aplinką, mažinti darbuotojų kaitą ir gerinti kitus organizacijos veiklos rodiklius.

Aptarkime kiekvieną grupę detaliau.



Kaip ambasadoriai apibūdina organizaciją:

- * *“Pažangi, rūpinasi žmonėmis, teisinga motyvacinė ir atlygio sistema.”*
- * *“Stabili, sukurianti apčiuopiamą vertę kiekvienam LT gyventojui, gerbianti darbuotojus.”*
- * *“Manau, kad skųstis niekas neturėtų, o jei labai kažkam nepatinka, kiek mačiau – visi kojas turi.”*

AMBASADORIAI

Tai žmonės, kurie ne tik myli savo darbą, bet ir didžiuojasi būdami savo organizacijos dalimi. Jie ne tik dirba – jie įkvepia kitus ir noriai rekomenduoja savo įmonę kitiems. Šie darbuotojai nueis ekstra mylią ne tik todėl, kad mėgsta savo darbą, bet ir todėl, kad tiki įmone ir jiems labai patinka čia dirbti.



Kaip legionieriai apibūdina organizaciją:

- * *“Normali, kentėti galima.”*
- * *“Organizacija kaip ubagui tarba – nešioti sunku, bet ir išmesti gaila.”*
- * *“Noriu įrodyti sau ir aplinkiniams, kad neįveikiamų užduočių nėra.”*
- * *“Alga gera, vadovybė nelabai, direktoriaus iš viso nesu matęs.”*

LEGIONIERIAI

Tai profesionalūs, efektyvūs ir patikimi darbuotojai. Jie gerai atlieka savo darbą, tačiau nėra labai ištikimi dabartinei organizacijai. Tai žmonės, kurie vertina savo kompetencijas labiau nei darbdavį ir, gavę geresnį pasiūlymą, gali nedvejodami jį priimti.

KODĖL TAI SVARBU?

Kaip gyventojai apibūdina organizaciją:

- * *“Šiltnamio sąlygos visiems.”*
- * *“Per daug pieno opcijų.”*
- * *“Yra tokių darbo pozicijų, kur po 3 metu+ darbo čia neaišku, ką jos veikia :).”*
- * *“Lėtas internetas, bet bent jau galiu legaliai pailsėti.”*
- * *“Duoda kavos už ačiū.”*



GYVENTOJAI

Tai darbuotojai, kurie mėgsta savo darbovietę ir jaučiasi komfortiškai, tačiau jų įsitraukimas yra mažesnis nei galėtų būti. Jie nėra nei itin lojalūs, nei linkę ieškoti naujų galimybių – jie tiesiog dirba savo darbą ir per daug „neapsikrauna“.

Kaip įkaitai apibūdina organizaciją:

- * *“Bėk kuo toliau.”*
- * *“Popieriaus gadinimo įstaiga.”*
- * *“Daug darbo, pavargau!”*
- * *“Eilinė šaraškino kontora.”*
- * *“21 amžiaus vergovė.”*
- * *“Apsaugok, Viešpatie.”*



ĮKAITAI

Tai darbuotojai, kurie jaučiasi nepatenkinti savo darbovieta, tačiau dėl įvairių priežasčių vis dar joje lieka. Jie nevertina įmonės kaip patrauklaus darbdavio, jaučiasi demotyvuoti ir dažnai kuria neigiamą atmosferą.

GYVENTOJAI



KĄ GALITE PADARYTI?

- Suteikite naujų galimybių **augti**, mokytis ir tobulėti.
- Skatinkite įsitraukimą į projektus arba sprendimų priėmimą, kurie leistų jiems **atsiskleisti** ir pasijusti svarbia įmonės dalimi.
- Padėkite jiems atrasti motyvaciją ir asmeninį **ryšį** su įmonės tikslais.

Gyventojų grupė myli savo organizaciją ir yra ištikimi jai, tačiau šios grupės motyvacija ir įsitraukimas yra mažesnis nei galėtų būti. Šie darbuotojai gerai atlieka savo darbus, tačiau nėra linkę galvoti, kaip pagerinti organizacijos veiklą, nueiti „extra mylios“ ar rodyti didelės iniciatyvos, dažniausiai jie padaro tiek, kiek būtina. Jiems jų darbas yra tarsi komforto zona – nekelia didelio streso, bet taip pat netampa motyvuojančiu iššūkiu.

KODĖL GYVENTOJAI SVARBŪS JŪSŲ ORGANIZACIJAI?

- Jie yra lojalūs darbuotojai, kurie mažai tikėtina, jog keis darbovietę, tačiau jų potencialas dažniausiai būna neišnaudotas.
- Tinkama kompetencijų gerinimo ar karjeros pokyčių programa gali paskatinti juos tapti ambasadoriais – stipriais jūsų įmonės atstovais.
- Nors jų dabartinės pareigos gali atrodyti neblogai, būtent šios grupės darbuotojai gali pasiekti daug daugiau su tinkama motyvacija ir parama.
- Šių darbuotojų lojalumas palaiko stabilų ir gerą organizacijos mikroklimatą.

Kai įsiklausysite į jų poreikius ir parodysite tikėjimą jų potencialu, gyventojai galės tapti tikrais ambasadoriais, kurie ne tik prisidės prie rezultatų, bet ir su džiaugsmu rekomenduos Jūsų įmonę kitiems.

KAIP GALITE PAGERINTI SITUACIJĄ?

- Skatinkite atvirą **komunikaciją** ir supraskite jų poreikius.
- Pasiūlykite aiškią ir teisingą skatinimo sistemą, paaiškinkite, kaip šioje sistemoje veikdami jie gali užsidirbti didesnę **darbo užmokestį**.
- Sukurkite palaikančią aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi **vertinami**.



Ši darbuotojų grupė, skleisdami nepasitenkinimą, daro neigiamą poveikį darbo atmosferai, kuris gali mažinti visos komandos motyvaciją. Jų mažas įsitraukimas mažina organizacijos produktyvumą, o dėl silpno lojalumo jie dažnai svarsto galimybę palikti įmonę.

KODĖL ĮKAITAI SVARBŪS JŪSŲ ORGANIZACIJAI?

Žinoma, nepatenkinti ir neįsitraukę darbuotojai nebūtinai yra nekompetentingi ar netinkami savo pozicijoms. Dažnai tai žmonės, kurie turi didelį potencialą, tačiau jiems trūksta tinkamos motyvacijos, iššūkių ar resursų, kad pasiektų geriausius rezultatus.

Įkaitai – tai galimybė įvertinti ir tobulinti organizacijos darbo kultūrą. Dažnai darbuotojai, priklausantys įkaitų grupei, nebūtinai patys yra problema – tai gali rodyti ir silpną organizacijos lyderystę. Nepakankamas įsitraukimas gali tapti ženklu, kad reikia daugiau dėmesio skirti darbuotojų gerovei ir vidiniam organizacijos teisingumui.

LEGIONIERIAI



KĄ GALITE PADARYTI?

- Aiškiai parodykite jų **vertę** organizacijai – pripažinkite jų pasiekimus ir įvertinkite jų darbą.
- Suteikite jiems **iššūkių** ir augimo galimybių, svarbu kad jie matytų perspektyvų organizacijoje.
- Kurkite **kultūrą**, kurioje jie jaustųsi ne tik profesionaliai įvertinti, bet turėtų emocinį ryšį su organizacija.

Šie darbuotojai dažnai koncentruojasi į savo užduotis, tačiau nėra linkę papildomai įsitraukti į organizacijos kultūrą ar ilgalaikius tikslus. Jiems svarbiausia – aiškiai apibrėžtos užduotys, sąžiningas atlygis ir profesinis augimas.

KODĖL LEGIONIERIAI SVARBŪS JŪSŲ ORGANIZACIJAI?

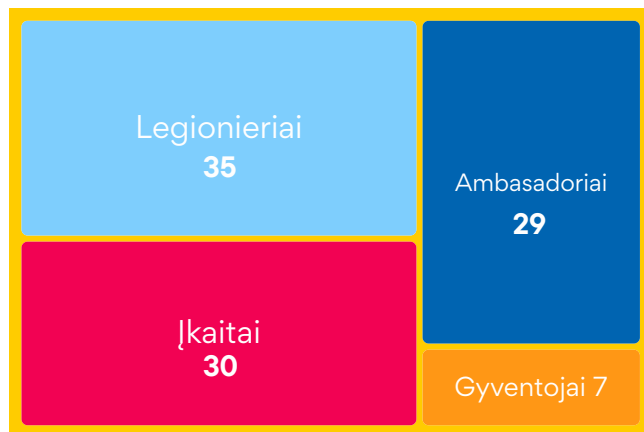
- Jie yra efektyvūs ir kompetentingi darbuotojai, kurie gali stipriai prisidėti prie organizacijos rezultatų.
- Legionieriai užtikrina aukštą produktyvumą, tačiau jų ryšys su įmone yra silpnas, todėl jų motyvacija gali būti trumpalaikė.
- Suteikus tinkamas sąlygas ir motyvaciją, legionieriai gali tapti ambasadoriais ir pradėti matyti įmonę kaip vietą, kurioje verta pasilikti ilgiau.
- Jų išėjimas gali būti brangus organizacijai, todėl svarbu suprasti jų lūkesčius ir pasiūlyti jiems augimo galimybių.

DARBUOTOJŲ AMBASADORYSTĖ LIETUVOS REZULTATAI



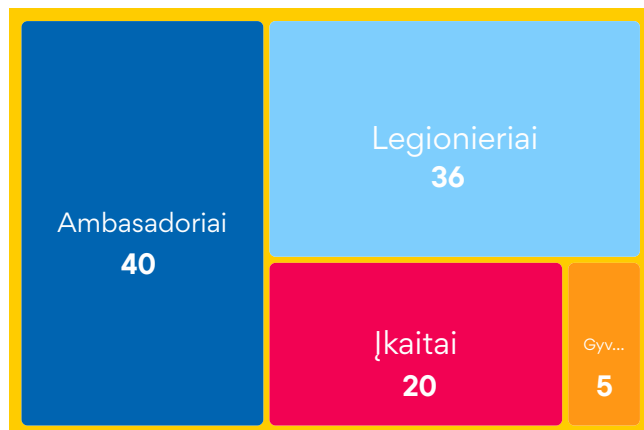
LIETUVA, 2024 M.

2024 metais 29 proc. Lietuvos darbuotojų priklausė ambasadorių grupei, 35 proc. – legionierių, 7 proc. – gyventojų ir net 30 proc. buvo įkaitų grupėje.

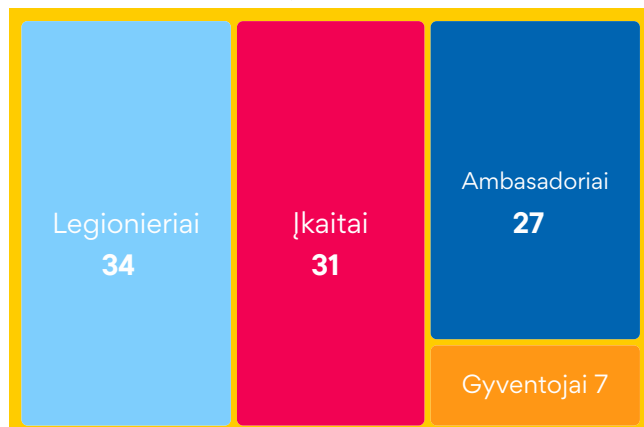


VADOVAI, 2024 M.

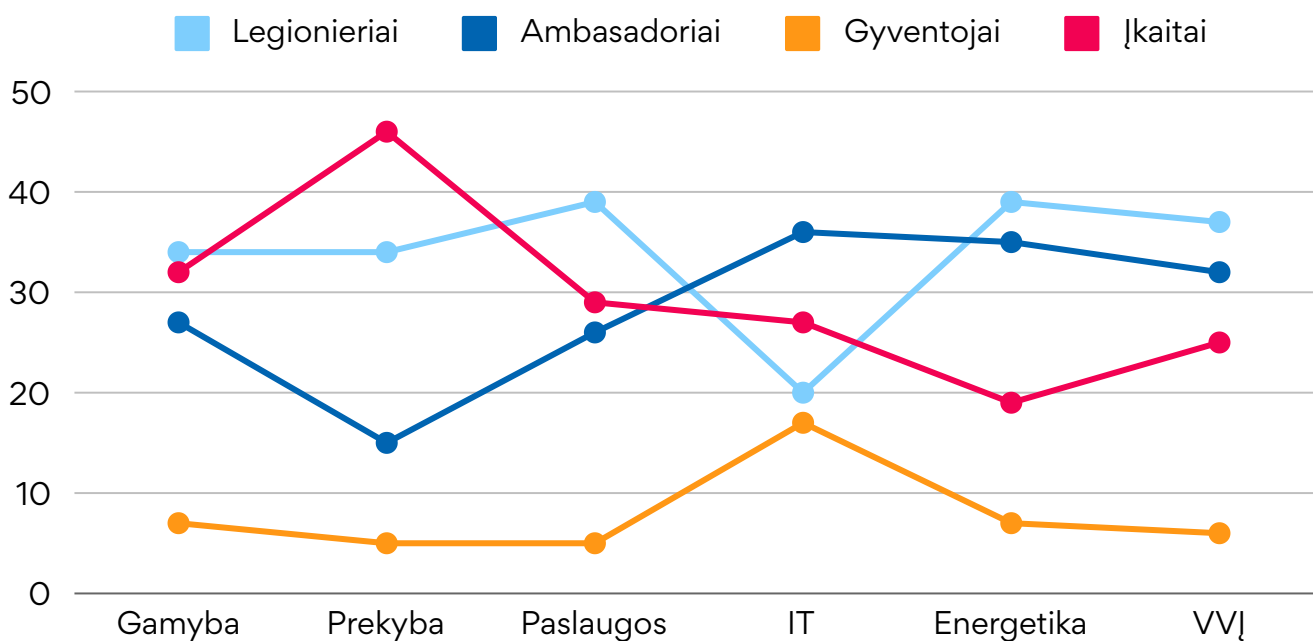
Analizuojant rezultatus vadovų ir ne vadovų grupėse galima pastebėti, kad vadovų grupėje žymiai daugiau ambasadorių, lyginant su ne vadovų grupe, ir atitinkamai gerokai mažiau įkaitų.



NE VADOVAI, 2024 M.



DARBUOTOJŲ AMBASADORYSTĖ – LIETUVOS REZULTATAI



Analizuojant ambasadorystės modelį pagal sektorius, galima pastebėti, kad daugiausia ambasadorių yra IT sektoriaus įmonėse, tačiau šiame sektoriuje taip pat didžiausia gyventojų dalis (17 proc., kai Lietuvos vidurkis – 7 proc.).

Tuo tarpu didžiausia įkaltų dalis yra mažmeninės prekybos įmonėse (46 proc., kai Lietuvos vidurkis – 30 proc.).



PAGRINDINIAI GRUPIŲ SKIRTUMAI

- * **Ambasadorių** grupėje, lyginant su kitomis, pasitenkinimais visais tyrime matuotais veiksniais yra didžiausias. Ambasadoriai labiausiai jaučiasi patenkinti įmonės įvaizdžiu ($M = 5,56$), darbine veikla (5,55), santykiais su tiesioginiu vadovu (5,53), įgalinimu (5,46), psichologiniu saugumu (5,46) bei verslo etika ir kultūra (5,43). Mažiausiai ambasadoriai patenkinti gaunamais priedais (4,90) ir atlygiu (4,75), tačiau gauti rezultatai gerokai viršija kitų grupių pasitenkinimą šiais dviem veiksniais.
- * **Legionierių** grupė labiausiai patenkinta darbine veikla ($M = 5,06$) ir įgalinimu (4,94). Taip pat ši grupė aukštai vertina santykius su tiesioginiu vadovu bei psichologinį saugumą, tačiau pastarųjų veiksmų vertinimas statistiškai reikšmingai nesiskiria nuo gyventojų grupės.
- * Tuo tarpu **gyventojai** jaučiasi patenkinti įmonės įvaizdžiu ($M = 5,02$), verslo etika ir kultūra (4,82), bendradarbiavimu (4,82), darbine veikla (4,75).
- * **Įkaitų** grupėje, lyginant su kitomis, pasitenkinimas visais tyrime matuotais veiksniais yra statistiškai reikšmingai mažiausias. Ši grupė geriausiai vertina santykius su tiesioginiu vadovu ($M = 4,17$), bendradarbiavimą (4,14), psichologinį saugumą (4,12), įgalinimą (4,12). Visi kiti veiksniai šioje grupėje vertinami žemiau 4 balų, o pasitenkinimas priedais ir atlygiu siekia 2,91 ir 2,77 balo atitinkamai, ir šis rezultatas nuo ambasadorių grupės skiriasi per 2 balus.

Įdomu pastebėti, kad pasitenkinimas karjeros galimybėmis visose grupėse įeina į top3 žemiausiai vertinamų veiksmų (šalia **atlygio** ir **priedų**), tuo tarpu **pripažinimas** žemai vertinamas įkaitų, gyventojų ir legionierių, bet ne ambasadorių – jie prasčiau vertina **darbo sąlygas** ir **darbo – poilsio balansą**.

FOKUSAS 2025 M.

DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMĄ SKATINANČIOS HR INICIATYVOS

PRIPAŽINIMAS

Kolegų pripažinimo platformos
Mėnesio darbuotojo programa

LYDERYSTĖ

Lyderystės mokymai vadovams
Vadovų matomumas

TOBULĖJIMAS

Mentorystė
Persikvalifikavimo programos
Pamainos ruošimas / talentų programos

GEROVĖS PROGRAMOS

Fizinio aktyvumo programos
Psichinės sveikatos programos

BENDRUOMENIŠKUMAS

Savanorystės dienos
Partnerystė su labdaros organizacijomis



APIE ADDELSE

Teikiame personalo valdymo konsultacijas, įrankius bei paslaugas organizacijoms.

Tikime, kad sėkmingai dirbančios organizacijos paslaptis yra kruopšti darbuotojų atranka, tikslingas mokymas, nuoširdus motyvavimas, entuziazmas, įsitraukimas į veiklą bei puikūs lyderiai ir vadovai. Norime padėti sukurti aplinką, kurioje darbuotojai galėtų realizuoti savo potencialą, maksimaliai išnaudodami savo talentus ir gebėjimus.



LYDERYSTĖS UGDYMAS

Siūlome įvairius asmenybės vertinimo įrankius, kurie padeda identifikuoti ir ugdyti lyderystės potencialą, formuoti efektyvias komandas, planuoti darbuotojų karjerą ir numatyti ateities lyderių ugdymo kryptis: **Hogan Assessments, Great Full Spectrum, DiSC, ProfileXT.**

MOKYMAI

Turime kelias populiarias mokymo programas:

- Efektyvus veiklos vertinimo pokalbis
- Grįžtamasis ryšys: kaip jį teikti ir gauti
- Karjeros valdymas
- Pažink save ir komandą su DiSC

DARBUOTOJŲ ĮSITRAUKIMO TYRIMAI

Įsitraukimas į darbą yra nusiteikimas dirbti ir pastangos daryti tai, kas svarbu organizacijai. Įsitraukimas į darbą turi teigiamos įtakos darbuotojų darbo atlikimo kokybei, pasitenkinimui darbu, darbuotojo gerovei, proaktyviam elgesiui ir lojalumui organizacijai. Įsitraukę darbuotojai didžiuojasi savo darbu, savo organizacija ir tampa didžiausiais įmonės ambasadoriais.

VADOVŲ 360 VERTINIMAI

360 kompetencijų vertinimo pagrindas – grįžtamasis ryšys vadovams iš jų tiesioginių vadovų, pavaldinių ir kolegų. Vadovai gali palyginti savo pačių įgūdžių ir kompetencijų vertinimą su tuo, kaip juos suvokia aplinkiniai, identifikuoti savo stipriąsias puses ir tiksliai apsibrėžti ugdymo sritis.

SUSISIEKITE

ADDELSE

Tel. nr.

+370 699 44420

El. paštas

info@addelse.com

Internetinė svetainė

www.addelse.com

