

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Julia Kurg

**TUDENGIORGANISATSIOONI FORMULA STUDENT TEAM
TALLINN KOGEMUSE VÄÄRTUSTAMINE EESTI
TEHNOLOOGIAPÕHISTES ETTEVÕTETES ORGANISATSIOONI
VILISTLASTE JA TÖÖANDJATE HINNANGUL**

Bakalaureusetöö

Õppekava ärimus, peeriala juhtimine

Juhendaja: Tarvo Niine, PhD

Tallinn 2020

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Julia Kurg

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 179772TABB

Üliõpilase e-posti aadress: juliakurg1@gmail.com

Juhendaja: Tarvo Niine, PhD

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE OSA	7
1.1. Tudengiorganisatsioonide olemus ülikoolielus	7
1.2. Tudengiorganisatsiooni liikmeks olemise põhjused.....	8
1.3. Kogemused ja kogemuste väärtustamine ettevõtetes	10
1.4. Kõrgkooli lõpetanute kogemuse väärtustamine ja konkurentsivõime.....	11
2. UURINGU METOODIKA.....	16
2.1. Uuritava organisatsiooni lühikirjeldus.....	16
2.2. Tööandjate uuringu meetoodika.....	17
2.3. Organisatsiooni vilistlaste uuringu meetoodika	18
3. UURINGU TULEMUSED.....	19
3.1. Kvalitatiivse uuringu tulemused	19
3.2. Kvantitatiivse uuringu tulemused	24
3.3. Järeldused ja ettepanekud	32
KOKKUVÕTE	35
SUMMARY.....	37
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	39
LISAD	42
Lisa 1. Intervjuu küsimused tööandjatele	42
Lisa 2. Töötajate ankeetküsimustik	44
Lisa 3. Tabel 1	48
Lisa 4. Lihtlitsents	49

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö fookuses on selgitada välja tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn kogemuse väärtustamine tööturul endiste organisatsiooni liikmete ning Eesti tehnoloogiapõhistest ettevõtetest tööandjate hinnangul. Töö eesmärk on uurida, milline on kogemuse sisu, selle väärtus ning kuidas osapooled ettevõtmise tulusust tajuvad.

Lähtuvalt töö eesmärgist on püstitatud neli uurimisküsimust:

- 1) Kuidas tööandjate hinnangul avaldab tudengiorganisatsiooni kogemus mõju värbamisprotsessis?
- 2) Kuidas tööandjate hinnangul avaldab tudengiorganisatsiooni kogemus mõju töötajate töö võimekusele?
- 3) Kuidas tudengiorganisatsiooni vilistlaste hinnangul mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus töökoha leidmist?
- 4) Kuidas tudengiorganisatsiooni vilistlaste hinnangul mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus nende tööprotsesse ja oskusi?

Uurimistulemuste saamiseks viiakse töös läbi kaks empiirilist uuringut. Tööandjate uurimuses viiakse läbi kvalitatiivne uuring, mis põhineb tööandjatega läbiviidud intervjuudel. Üliõpilasorganisatsiooni vilistlaste uurimuses viiakse läbi küsitlus organisatsiooni vilistlaste seas.

Selgunud tulemustest ilmneb üliõpilasorganisatsiooni arvestatav väärtus tööturul nii tööandjate kui organisatsiooni vilistlaste hinnangul. Tudengiorganisatsioonis omandab üliõpilane reaalse praktilise kogemuse tööturule suundumiseks. Tööandja perspektiivist on tegemist võimekate üliõpilaste koguga, kellest moodustub oluline osa tehnoloogiavaldkonna tööjõust.

Võtmesõnad: tudengiorganisatsioon, üliõpilasorganisatsioon, tööandja, kogemus, väärtustamine

SISSEJUHATUS

Tudengiorganisatsioonid on oluline osa ülikoolielust. Üliõpilasorganisatsioonide funktsiooniks on laiahaardelise haridusalase sisu loomine, mis komplementeerib ametlikku õppekava üliõpilaste loome, uurimis- ja arendustegevusega (Borges *et al* 2017, 160). Tudengitel on üliõpilasorganisatsioonidega liitumiseks mitmeid motiive. Lisaks akadeemiliste õpingute toetamisele liitutakse organisatsioonidega võrgustike loomise, suhtlemisoskuse arendamise ning ettevõtlusalaste tegevuste tõttu (Munoz *et al* 2015, 49), kuid peamiselt on põhjus liitumiseks soov omandada täiendavaid teadmisi ning arendada isiklikke ja professionaalseid oskuseid (Borges *et al* 2017, 160).

Üliõpilastegevus tudengiorganisatsiooni väljundina annab kõrgkooli lõpetajale head eeldused ja valmisoleku tööturule sisenemiseks. Uuringutest selgub, et üliõpilasaktivismiga seotud organisatsioonides omandatavad oskused nagu probleemilahendus, meeskonnatöö, ajaplaneerimine ning erialased teadmised kattuvad sageli tööandjate oodatavate oskustega (Chhinzer & Russo 2018, 117), mistõttu on üliõpilasorganisatsiooni kogemusega tudengid konkurentsivõimelisemad. Tudengiorganisatsioonides toimub ka arvestatavate kogemuste omandamine (Winfield & Ndlovu 2019, 1337) ning tööandjad väärtustavad varasemat valdkonna tegevust (Wittekind *et al* 2010, 583).

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on uurida tudengiorganisatsiooni kogemuse väärtustamist nii tööandjate kui töötajate vaatenurgast TalTechi ja Tallinna Tehnikakõrgkooli ühise üliõpilasorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn näitel. Töös uuritakse, kas ja milline on tudengiorganisatsiooni kogemuse väärtus organisatsiooni vilistlastele, kes platseeruvad tööturul, ning kuidas tajuvad organisatsioonikogemust tööandjad, kes tegutsevad tudengiorganisatsiooniga sarnases valdkonnas. Töö tulemustest selgub üliõpilasorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn positsioon teadmiste ja oskuste täiendajana, ning selgitada välja organisatsiooni olulisus vilistlaste edasise karjääri kulgemisel. Samuti selgub tehnoloogiapõhiste ettevõtete arvamus organisatsiooni olulisusest kui valdkonna kogemuse loojast ning ilmneb vilistlaste konkurentsieelise olemus.

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisküsimused:

- 1) Kuidas tööandjate hinnangul avaldab tudengiorganisatsiooni kogemus mõju värbamisprotsessis?
- 2) Kuidas tööandjate hinnangul avaldab tudengiorganisatsiooni kogemus mõju töötajate töö võimekusele?
- 3) Kuidas tudengiorganisatsiooni vilistlaste hinnangul mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus töökoha leidmist?
- 4) Kuidas tudengiorganisatsiooni vilistlaste hinnangul mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus nende tööprotsesse ja oskusi?

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis käsitletakse tudengiorganisatsioonide olemust ülikoolielust ning tudengiorganisatsiooni liikmeks olemise põhjuseid. Lisaks antakse ülevaade kogemustest ja nende väärtustamisest ettevõtte kui kõrgkooli lõpetanute tasandil, samuti kirjeldatakse lõpetanute konkurentsivõimet. Teises peatükis on kirjeldatud uurimismetoodikat ning uuringu protsessi. Kolmandas peatükis esitatakse uuringu tulemused, analüüsitakse tulemusi ning esitatakse järeldused ning ettepanekud.

Andmete kogumiseks viiakse läbi kaks empiirilist uuringut. Esimene uuring on kvalitatiivne ning see viiakse läbi Eesti tehnoloogiaettevõtetest tööandjate seas, kelle alluvuses töötab enim vaatluse all oleva tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajaid. Andmed kogutakse intervjuu meetodil. Teine uuring on kvantitatiivne ning viiakse läbi Formula Student Team Tallinn tudengiorganisatsiooni vilistlaste seas.

1. TEOREETILINE OSA

1.1. Tudengiorganisatsioonide olemus ülikoolielus

Tudengiorganisatsioone defineeritakse ülikoolides erinevalt. Arkansase meditsiiniteaduste ülikool (UAMS) liigitab tudengiorganisatsiooniks rühma, kuhu kuulub vähemalt viis immatrikuleeritud UAMSi tudengit, teaduskonna töötaja ning muu personal ja või/isikud kogukonnast, kelle peamine eesmärk on toetada ülikooli eesmärke (UAMS 2020). Tallinna Tehnikaülikoolis (TalTech) defineeritakse üliõpilasorganisatsiooni kui tudengite vabatahtlikku ühendust, mille eesmärk või põhitegevus on üliõpilastele kvaliteetsete liikmekogemuste pakkumine, ülekantavate oskuste arendamine ja üliõpilaselu edendamine. Samuti ei või TalTechi tudengiorganisatsiooni eesmärk olla majandusliku tulu saamine. (TTÜ üliõpilasesisendus 2018)

Tudengiorganisatsioone eksisteerib erinevates tegevusvaldkondades. Tallinna Tehnikaülikooli nimistust võib leida rohkem kui 20 üliõpilasorganisatsiooni, millel on erinev valdkond, suund ja eesmärk. Üliõpilaskonna sihtasutus Ole rohkem liigitab üliõpilasorganisatsioonid nelja kategooriasse: ülelinnalsed organisatsioonid, erialapõhised organisatsioonid, akadeemilised organisatsioonid ning esindusorganisatsioonid ehk üliõpilasesindused. Ülelinnaliste organisatsioonide eesmärk on korraldada avalikke üritusi, koolitusi ning hallata suuremaid projekte. Erialapõhiste organisatsioonide eesmärk on populariseerida mõnda kindlat ülikooli eriala. Akadeemiliseks organisatsiooniks nimetatakse üliõpilasorganisatsiooni, seltsi või korporatsiooni, millel on kindlad põhimõtted ja reeglistikud. Esindusorganisatsioonide funktsioon on olla ühenduseks kooli ja tudengite vahel. (TÜ Üliõpilaskonna sihtasutus 2020)

Erinevates ülikoolides defineeritakse tudengiorganisatsioone erinevalt, mis tähendab, et mingil määral erineb ka nende eesmärk ülikoolis. Ainuüksi üliõpilasorganisatsiooni staatuse omandamiseks peab olema täidetud rida punkte, et organisatsioon jagaks ülikooliga samu väärtusi ning oleks ülikooli suurte eesmärkide toetaja. Tudengid tajuvad sellistes ühisalgatustes väärtust, nähes tegevuste tagajärjel avalduvat mõju kaasüliõpilastele ning ülikooli ja üliõpilaskogukonnale (Briggs *et al* 2019, 1421). Üliõpilaste loome, uurimis- ja arendustegevusega luuakse enda tarbeks

laiahaardelist haridusalast sisu, mis komplementeerib ametlikku õppekava (Borges *et al* 2017, 160). Ühise joonena paistab tudengiorganisatsioonide olemusest välja lisandväärtuse pakkumine ülikooliõpingutele.

1.2. Tudengiorganisatsiooni liikmeks olemise põhjused

Põhjuseid, miks üliõpilasorganisatsioonidesse soovitakse kuuluda, on erinevaid. Eelnevas alapeatükis selgus, et tudengiorganisatsiooni tegevus ei saa olla eesmärgistatud majandusliku tulu saavutamiseks. Seega pole reeglina organisatsioonis tehtav töö tasustatud ning tegevus on vabatahtlik. Tudengiaktivismis osalemise motiivid saab jagada viide kategooriasse – sotsiaalsed motiivid, soov osa võtta ja mõju avaldada, väärt kogemuste ja kasu saamine, elustiili motiiv ning juhuse motiiv (Ansala *et al* 2016, 155).

Sotsiaalsete motiivide hulgast joonistub välja kolm peamist tegurit tudengiaktivismiga liitumiseks: sõprussidemete loomine, sõprade soovitusel ja liitumine koos sõpradega ning liitumine eeskujude mõjul. Sooviga osaleda ja mõju avaldada liitutakse organisatsiooniga selleks, et leida konkreetseid lahendusi suurematele, üldistele probleemidele, omandades lisaks täiendavat kogemust. Motiiv on omane varasemalt tudengiaktivismiga kokkupuudet omanud tudengitele. Väärt kogemuste ja kasu saamise motiivi alusel liitujad soovivad tudengiaktivismi abil omandada kasulikke oskusi ning olla positsoonidel, mida kasutada hilisemas elus elulookirjelduses. Samuti toetab organisatsioonitegevus õpinguid, esitab täiendavaid väljakutseid ning on kasulik tööalaste kontaktide omandamiseks. Elustiili motiivi tõttu liitunud tudengid ühinevad organisatsiooniga varasema haridusalase aktivismiga kokkupuute mõjul. Juhuse tõttu liitunud üliõpilased leiavad tee organisatsiooni ilma plaani või initsiatiivi omamata. (Ansala *et al* 2016, 155-157)

Haines (2019, 16) tõdeb uurimuses, et tudengiorganisatsioonis osalemine võimaldab toetada akadeemilisi õpinguid. Organisatsioonitöös saab rakendada õpingute käigus omandatud teadmisi reaalses tingimustes ja olukordades. Üliõpilasorganisatsioonides osalemise tagajärjel omandasid tudengid oskusi, mis tagasid neile ettevalmistuse tuleviku eduks. Uuringust selgub kolm leidu. Esiteks, kuuluvus on tegutsemise üks võtmefaktoritest, teiseks, ülekantavate oskuste arendamine on kasutegur ning kolmandaks, üliõpilasorganisatsioonide kogemus arendab juhtimisoskusi. Smith'i ja Chenoweth (2015, 286) uuringust ilmnes, et tudengiorganisatsioonidega seotud

üliõpilased hindasid enda juhtimisoskusi ning seotud käitumisviise kõrgemini tudengiorganisatsioonidega mitte seotud üliõpilastest.

Akadeemiliste õpingute toetamise kõrval võib tudengiorganisatsiooniga liitumine olla ratsionaalne ja kaalutletud otsus. Organisatsioonitegevusega soovivad üliõpilased saavutada tulemi, mis on nende valdkonnas relevantne ning väärtuslik. Taoliste üliõpilaste tahet üliõpilasorganisatsiooniga liitumiseks saab vaadelda viie mõõdiku alusel. Kõige enam mõjutab sellise motiiviga liitumise puhul kontakt valdkonna spetsialistidega, mis võib parimal juhul olla abiks karjääri alustamisel. Populaarsuselt teine mõjur liitumiseks võib olla ametialane areng, mis võib väljenduda näiteks väljaõppes või reaalsete projektide kallal töötades, mille tulemusena saavad üliõpilased kajastada sooritusi ja kogemusi elulookirjelduses. Veel on üliõpilasorganisatsioonidega liitumise mõjurid võrgustike loomine, suhtlemisoskuse arendamine ning ettevõtlusalased tegevused. (Munoz *et al* 2015, 49)

Ühiskonnale ning heategevusele suunitletud üliõpilasorganisatsioonides joonestuvad välja pisut teistsugused jooned – nende organisatsioonide väärtusena nähakse eelkõige mõju kaastudengitele, ülikooli kogukonnale ning laiemale üliõpilaskogukonnale. Sellegipoolest on saadav kogemus ja tulem sarnane eelmainitud organisatsioonidega: üliõpilased töötavad projektidega meeskonniti, rakendades suhtlemisoskusi ning põhjaliku koostöö tulemusena leitakse lahendused tudengite identifitseeritud probleemidele. (Briggs *et al* 2019, 1421)

Lisaks üliõpilaste motiividele ning põhjustele üliõpilasorganisatsioonidega liitumiseks saab vaadelda ka konkreetseid faktoreid, mis on seotud taoliste organisatsioonide liikmeks olemisega. Martindale, Olate & Andersoni (2017, 6-7) läbiviidud uuringus käsitleti kolme sihti, mis seotud tudengiaktiivisega ühinemisega. Esimesena vaadeldi demograafilist seost, millest selgus, et avalik-õiguslike kõrgkoolide tudengid liitusid sotsiaalsete tudengiorganisatsioonidega 5,5 korda väiksema tõenäosusega, vaatamata tõigale, et avalik-õiguslikud ülikoolid on reeglina konkureerivatest institutsioonidest suuremad. Teisena uuriti üliõpilaste seotust muude vabatahtlike ning mentorlust hõlmavate tegevustega, millest selgus, et tõenäolisemad liitusid üliõpilased, kes omasid kaasüliõpilasest mentorit. Kolmandana oli vaatluse all motivatsioon, millest selgus, et tõenäolisemalt liituvad organisatsiooniga tudengid, kes tunnevad end valdkonnas kompetentselt.

Peamine põhjus üliõpilasorganisatsiooniga liitumiseks on teadmiste omandamine, millele järgnevad kavatsus arendada isiklikke ja professionalseid oskuseid, teadmiste praktiline

rakendamine, praktiline kogemus ning ettevalmistus ametialaseks tulevikuks (Borges *et al* 2017, 160).

1.3. Kogemused ja kogemuste väärtustamine ettevõtetes

Töötajandjad värbavad töötajaid eelkõige inimkapitali vajaduse tõttu. Laiemas mõistes on inimkapital sünnipäraste võimete ning oskuste liitmine eluea jooksul omandatavate teadmiste ja oskustega (Laroche *et al* 1999, 89). Inimkapitali kasvatamine suurendab indiviidi väärtust töötajana, mis omakorda suurendab tema tootlikkust ja seeläbi ettevõtte tulu. Kõrgem tootlikkus tagab töötajale suurema töötasu (Anspal *et al* 2009, 18)

Tänapäeval valitsevas karjäärimaailmas tuleb töötajajatel panustada enda mitmekülsusesse ning olla valmis kohanema erinevatel ametikohtadel. Teisisõnu, on oluline, et säiliks töötajate konkurentsivõime (*employability*). Konkurentsivõime mõistet on defineeritud erinevalt. Rothwelli ja Arnoldi (2007, 25) käsitluse järgi on konkurentsivõime võime säilitada eksisteeriv töökoht või leida soovitud töö. Kõrgkooli lõpetanute puhul saab konkurentsivõimet käsitleda kui „saavutuste kogumit, mis hõlmab saavutusi, arusaamu ning isiklikke omadusi ning suurendab lõpetajate võimalust saada tööd ning olla edukas vallitud ametites, olles kasulik enesele, tööjõule, kogukonnale ja majandusele“. On oluline märkida, et konkurentsivõime mõiste ei ole seotud töö omandamise, vaid selle potentsiaaliga. (Yorke 2006, 7-8)

Tööandjad värbavad töötajaid eelkõige inimkapitali vajaduse tõttu, mis pakuvad ettevõttele väärtust. Inimkapitali hulka kuuluvad kvalifikatsioonid, teadmised, oskused ning kogemus (Wittekind *et al* 2010, 568) . Kõik nimetatud komponendid on ajas omandatavad, kuid sageli on just kogemus üks väärtuslikemaid ning ühtlasi ka aeganõudvamaid omadusi.

Kogemus on omadus, mis omab väärtust esimesel kokkupuutel töötaja ning tööandja vahel, kui potentsiaalne töötaja asutusse kandideerib. Eurobaromeetri uuringust selgub, et 53% tööandjatest omab seisukohta, et eelnev töökogemus töötaja puhul on kriitilise väärtusega omadus (The Gallup Organization 2010, 11). Seega üle poolte tööandjate võtab eelnevat töökogemust kandideerijate puhul arvesse. Põhjuseid, miks eelnev kogemus on oluline, on mitmeid. Eeldatakse, et kogenum uus töötaja võib esitada paremaid sooritusi kui vähem kogenum, seda suurema kognitiivsete

stsenaariumite amplituuda tõttu (Beus *et al* 2014, 492). Seega on kogunud töötaja potentsiaalselt parema toimetuleku ja saavutusvõimega töötaja.

Lisaks paremale sooritusele võivad tööandjad eelistada kogunud töötajaid laiema funktsionaalsuse tõttu. Varasemad valdkonna kogemused võimaldavad koos haridusega kasutada mitut kanalit omandatud teadmiste integreerimiseks uuel töökohal. (Östbring *et al* 2018, 516). Järelikult pakub eelneva töökogemusega töötaja ettevõttele suuremat väärtust, kui ta suudab siduda akadeemilised teadmised varasemas töös õpitud teadmiste ja kogemustega tööülesannete täitmiseks võrreldes töötajaga, kellel on selleks vaid üks kanal.

Eeltoodud tegurite tõttu saab öelda, et tööandja võib eelistada kogemusega töötajat kogemuseeta töötajale. Eelnevat töökogemust omavate töötajate seast võivad ilmnedä täiendavad soosinguä. Värbamisel ei ole tavatu eelistada teadlikult vanemaid töötajaid nende suurema produktiivsuse tõttu, mis tuleneb varasemast töökogemusest. (Wittekind *et al* 2010, 583). Nii võib ettevõte paratamatult värvata arvukamalt vanemaealisi töötajaid.

Töötajate kogemusi ning ettevõttes omandatavaid teadmisi väärtustavad ka tööandjad ise. Tööandja brändingu raportist selgub, et sõltumata tegevusvaldkonnast on värbajad ühisel arvamusel, et äärmiselt oluline on luua tööandja bränd, mis kajastab töötajate kogemusi ning parandab töötaja kogemust. (Universum 2019, 24) Niisiis on kogemused ja nende omandamine atraktiivne faktor tööandjale nii potentsiaalse töötaja värbamisprotsessis kui ka organisatsioonikultuuri väärtusena.

Seega, toetudes eelnevatele allikatele, omab kogemustega töötaja võrreldes kogemuseeta töötajaga endas suuremat väärtust, pretendeerides suuremale konkurentsivõimele. Tööandja keskendub eelkõige saadavale inimkapitalile ning kogemusega töötaja võib sellises konkurentsisis olla eelistatum.

1.4. Kõrgkooli lõpetanute kogemuse väärtustamine ja konkurentsivõime

Eelnevas alapeatükis käsitleti töötajat kui tööturule sisenenuä indiviidi, kelle puhul on kogemus potentsiaalselt oluline faktor tema värbamisel. Lisaks juba tegutsevatele töötajatele on tööturul oluline fragment äsja kõrgkooliõpinguä lõpetanuä noored, kellel sageli erialane töökogemus

puudub. Selleks, et õpingud läbinud tööturule pürgijad omaksid oma erialal minimaalsetki reaalselt kogemust, kuulub õppekavadesse praktiline õpe, kus õpilased peavad teatud arvu tunde läbima erialale vastavas ettevõttes või asutuses.

Vabariigi Valitsuse kehtestatud kõrgharidusstandardi määruse, mis reguleerib § 1 põhjal kõrgharidustaseme õppele; akadeemilistele töötajatele esitatavaid nõudeid, varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamise põhimõtteid, kõrgharidustaseme õpiväljundeid, õppevaldkondade loetelu, õppekavarühmade ja õppekavagruppide vastavustabelit ning õppekavagruppides antavate kraadide nimetuste loetelu, § 4 alusel kirjeldatakse praktikat järgnevalt: „prakтика on õpiväljundite saavutamise sihipärane tegevus, mille eesmärk on rakendada õpitud teadmisi ja oskusi õppeasutuse määratud vormis ning juhendaja juhendamisel töökeskkonnas“. Kui bakalaureuse- ja magistriõppes ei ole prakтика kohustuslik ja on nõutav õpiväljundite saavutamise korral, moodustab rakenduskõrghariduse õppekavas prakтика 15% õppe mahust. (Kõrgharidusstandard 2019)

Noorte töökogemuse omandamisele pööravad tähelepanu ka riiklikud institutsioonid. Eesti Töötukassa 2016-2019 aastate arengukavas (2015, 3) on märgitud üheks eesmärkide saavutamise nurgakiviks tihe koostöö tööandjatega, mis lisaks tööotsijate abistamisele ning tööandjatele koolitamisele, deklareerib muuhulgas järgmist: „sõlmime suuremate tööandjatega koostöölepped ja jagame nendega sotsiaalset vastutust, et anda töökogemust ka noortele, vähenenud töövõimega inimestele või muude keeruliste probleemidega tööotsijatele“. Tööandjate hinnangu lõpetajate tööalase konkurentsivõime uuringust selgub, et Eesti on kõrghariduse lõpetanute värbamisel esirinnas, kus 92%-93% tööandjatest olid juba värvanud või plaanisid värvata lõpetanuid (The Gallup Organization 2010, 5).

Tööandjad toovad ka välja konkreetsed omadused, mida peavad kõrghariduse värskest omandatute puhul oluliseks. Need on iseloomuomadused, oskused, teadmised, võimekused ning intellektuaalsed elemendid, mis võivad osutada tööle asudes vajalikeks.

Uuringu „töötajate arusaamad uute lõpetajatet tööalase oskuste kohta“ tulemustest selgusid järgnevad oluliseks peetavad omadused (Lowden *et al* 2011, 12):

- Meeskonnatöö oskus
- Probleemilahenduse oskus
- Enesejuhtimise oskus
- Ettevõtte tundmine

- Ametikohaga seotud kirja- ja arvutusoskus
- IKT (info- ja kommunikatsioonitehnoloogia) alased teadmised
- Hea isikutevaheline- ja kommuniqueerimisoskus
- Oskus tegutseda omaalgatuslikult aga ka järgida juhiseid
- Juhtimisoskus vastavalt vajadusele

Eurobaromeetri uuringust selguvad omadused, mida tööandjad pidasid oluliseks järgneva 5-10 aasta jooksul, on järgnevad (The Gallup Organization 2010, 6):

- Valdkonnapõhised oskused
- Hea arvutus- kirja- ja arvutusoskus
- Kommuniqueerimisoskus
- Meeskonnatöö oskus
- Analüüsi- ja probleemilahendusoskus
- Võõrkeeleoskus
- Oskus kohaneda ja uutes olukordades tegutseda
- Planeerimis- ja korraldusoskused

Lõpetajate parimate oskuste väljaõppeks on oluline, et kõrgkoolid pööraksid tähelepanu, milliseid väärtusi tööandjad konkurentsivõime puhul hindavad. Nii saavad kõrgkoolid kavandada sobivamaid õppekavasid, mis on rajatud tööandjate soovitud põhioskuste alustel. Seejuures saab õppeasutus õpinguid suunata, arendades mehhanisme ja õppemeetodeid, mis tuginevad praktilistele olukordadele, pidevale kohanemisvajadusele töömaastikul ning olemasolevate ressursside kasutamist tööandjale vajalikus vormis. (Finch *et al* 2016, 75-76)

Chhinzer ja Russo (2018, 117) läbiviidud uuringust selgub tööandjate seisukoht, mille kohaselt lõpetanute konkurentsivõime hindamisel on kaalukaim tegur erialane küpsus. Liasks hindavad tööandjad konkurentsivõime puhul pehmeid oskusi, probleemilahendamise oskusi, üldist vaimset võimekust, arvestavad ainepõhiseid teadmisi ning eeldavad osalemist kestvas õppes. Veel sisaldub lõpetanute konkurentsivõimes üldine kommunikatsiooni oskus, ajaplaneerimisoskus, meeskonnatöö oskus, detailidele suunatud tähelepanu ning tagasiside aktsepteerimise võime.

Eeltoodud omadusi on võimalik omandada näiteks tööpõhiste projektidega seotud olles. Tööpõhise õppe tulemusena omavad läbinud lõpetajad paremat arusaama enda spetsialiseeritud valdkonnast kui ka üldistest teadmistest juhtimise ja haldamise vallas ning sellest, kuidas inimesed ja asjad töötavad. (Costley & Abukari 2015, 9)

Peatüki alguses kirjeldati kõrgharidusstandardis reglementeeritud praktika korda. Kirjandusest leidub ka seisukohti, mis peavad üldtuntud hariduse praktikanorme vähesteks. Karjääri- ja tehnilise hariduse õpilaste tööhõivetulemuste parandamise uurimuse autor on arvamusel, et traditsiooniline tööpõhine õpe, mille amplituud võib laieneda keskkooli tasemest kõrghariduseni, hõlmates praktikat keskkoolis, kutseõppes ning kraadiõppes, ei ole piisav ning vajalik on täiendav praktika tase, et olla vastavuses maailma tööjõuturu kiiresti muutuvate vajadustega. (Venkatraman *et al* 2018, 480-481)

Finch ja Peacock leiavad lõpetajate konkurentsivõime uuringus, et kõrgkooli lõpetanud indiviidide edu ei seisne mitte omandatavates kasutegurites, vaid oskustes omandatud vaimset vara ehk dünaamilisi võimeid reaalsetes olukordades rakendada ning õpitut vastavatele indiviididele edasi anda. Nendest tulemustest saab järeldada, et fookus üksnes isiklike või tööga seotud oskustele ei ole jätkusuutlik õppeviis. Kõrgkooli lõpetajad omandavad sarnaseid oskusi ja omadusi, kuid see, mis neist üksteisest eristab ja tekitab konkurentsieelise, on tööalase kogemuse olemasolu. Kui kogemusi ja sellest omandatud dünaamilisi võimeid, kogemusi ja oskusi osatakse esitleda enda tugevustena, on nende lõpetanute konkurentsieelis pärast õpingute lõppemist tugevam. (Finch *et al* 2016, 73)

Finchi ja Peackocki uurimusest ilmneb lisaks vajadus integreeritud dünaamiliste võimete omandamise võimaluse järele kõrgkooliõpingute jooksul. Integreeritud dünaamilised võimed seisnevad vajaduses mõista olemasolevate vahendite rakendamise võimalust ning praktika ja kordamise väljatöötamist. Ülikooliõpingutes peaks see väljenduma kahe eesmärgi püstitamisel, esiteks peaksid üliõpilased õpingute jooksul omandama oskused isiksuse, intellektuaalsete ning töökohale omaste ressursside kasutuse kohta. Teine eesmärk seisneb tudengite arusaamal enese tugevuste kohta. Lõpetajad peaksid välja kujundama isikliku vaatenurga, mis väljendab nende oskusi ja vahendeid, mida tulevased tööandjad võiksid nende puhul väärtustada. Nii tekib lõpetajatel arusaam enda konkurentsieelise võimalustest loob neile arusaama teistest eristavatest faktoritest. (Finch *et al* 2016, 73)

Dünaamiliste võimete ning praktilise kogemuse, koos teiste täiendavate kogemuste omandamine saab edukalt toimuda õppekvavavälise tegevuse, tudengiaktivismi ehk esimeses alapeatükis kirjeldatud tudengiorganisatsiooni näol. Õppekvavälise tegevuse valimiseks on paigas kindlad reeglid, neist peamine on kriteerium, et valitud tegevus oleks relevantne eriala ja eesootava tulevikuga. Kogemus kindlustab lõpetanute valmisoleku värbamistel osalemiseks, töökohtadele kandideerimiseks ning töövestlustel osalemiseks. (Winfield & Ndlovu 2019, 1337)

Üliõpilasaktiivsimiga seotud olemine võib kasutegurina avalduda tööle kandideerides. Roulini ja Bangerteri läbiviidud uurimusest selgub, et 88% õppekavaväliste tegevusega seotud tudengid kajastavad kogemust enda elulookirjelduses. Seejuures vähem kui pooled pidasid kogemust oluliseks. Enamjaolt reflekteeriti kogemust kui hobi või huviala ning sageli ei osanud tudengid tegevust tugevusena kajastada. Osa vastanutest ei kajastanud tegevusega seotust elulookirjelduses, sest pidasid seda isikliku elu osaks. Seevastu leidis vastanuid, kelle jaoks oli õppekavavälise tegevuse kajastamine elulookirjelduses oluline. Nii loodeti tööandjale esitleda omandatud spetsiifilisi oskusi ja kompetentse. Üks neljandik kogemust elulookirjelduses kajastanutest märkisid seotust tudengiaktiivimiga kui praktilist kogemust, väiksem osa kirjeldas aktiivimiga seotud kompetentse. Need tudengid kasutasid õppekavavälise tegevuse kogemust tugevusena, erineb nii konkurentidest, luues strateegia, et oma väärtusi esitleda. (Roulin & Bangerter 2013, 36)

Tudengid on seisukohal, et omandatav kraad ei taga neile töökohta, ning tajutavast konkurentsist eristumise võimalused oleksid faktorid, nagu praktilised kogemused, võõrkeeleoskus ning täiendav haridus. Seejuures peetakse õppekavaväliseid tegevusi kõige paremaks eristumise viisiks, mis pakub lõpetanutele lisaväärtust. Samuti on tudengid arvamusel, et tööandjad väärtustavad õppekavaväliseid tegevusi positiivselt ning suurendavad värvatuse saamise võimalust. Tööandjate positiivset meelestatust saab interpreteerida neljal viisil. Esiteks võib kindel tegevusala olla seotud kandideerija isikuomadustega. Teiseks võib tudengiaktiivimiga seotus olla märk heast ajajuhtimise oskusest. Õppekavavälise tegevusega liitudes loobub õpilane võimalikust õppimisele panustatavast ajast, mistõttu saab eeldada, et tööandjatel tekib arvamus headest õppetulemustest, mille kõrvalt tegeletakse aktiivimiga, ning aja planeerimisest. Kolmandaks peetakse seotust tudengiorganisatsiooniga heaks võimaluseks, et eristuda sarnaste kvalifikatsioonidega konkurentide seast. Neljandaks, õppekavavälise tegevus võib olla viis samastuda värbajaga, kui värbaja omab sarnaseid huvisid. Selline emotsionaalne samastus omab potentsiaali valituks osutumisel, kui otsustavaks saavad subjektiivsed hinnangud. (Roulin & Bangerter 2013, 37-40)

Sarnaselt eelmises alapeatükis väljatoodud kogemuse väärtustamisele kandideerijate puhul on ka tudengite puhul erialane praktiline kogemus hinnas. Lisaks kogemuse eksisteerimisele oodatakse äsja lõpetanutelt küllusliku oskustagalat sotsiaalsest vallast ning pööratakse tähelepanu isiklike omaduste esiletoomise tähtsusele. Kõik need komponendid on omandatavad või praktiseeritavad õppekavavälistes tegevustes, olgu selleks tööpõhised projektid, tudengiaktiivim või mõni muu tudengite aktiivsust, oskusi ja teadmisi arendav vorm.

2. UURINGU METOODIKA

2.1. Uuritava organisatsiooni lühikirjeldus

MTÜ Tudengi Vormel ehk tudengiorganisatsioon Formula Student Team Tallinn (FSTT) on Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli ühine üliõpilasorganisatsioon, mis suunatud eelkõige inseneri- ja tehnikateaduste tudengitele. 2006. aastast tegutsev tudengiorganisatsioon tegeleb üheistmeliste vormelautode arendus- ja ehitustegevusega, olles osa maailma tudengivormeli sarjast. Tegutsemisaja jooksul on meeskond tootnud viis siseõlemismootoriga vormelit, kaheksa elektrimootoriga vormelit ning ühe isejuhtiva vormeli. Tudengiorganisatsioon tegutseb hooajaliselt, alustades sügisel värbamistegevusega, millele järgneb aktiivne arendus-ehitus- ja testimistegevus. Hooaeg kulmineerub suveperioodil aset leidva võistlusperioodiga, kus ülemaailmselt osaletakse tudengivormeli sarja võistlusetappidel, võisteldes teiste omataoliste tudengivormeli üliõpilasorganisatsioonidega kogu maailmast.

Üliõpilasorganisatsioon Formula Student Team Tallinn koosneb juhtkonnast ja sellele alluvatest alammeeskondadest – komposiidi, veermiku, elektroonika ning administratiivi allüksustest. Juhtkond koosneb meeskonda juhtivast kaptenist, peainsenerist ning allüksuste kaptenitest. Nii juhtkonda kui allüksustesse kuuluvad vastava eriala tudengid Tallinna Tehnikaülikoolist ja Tallinna Tehnikakõrgkoolist. Enim liitutakse üliõpilasorganisatsiooniga bakalaureuse esimese või teise aasta õpingute jooksul. Organisatsiooni kuuludes on igal liikmel individuaalne vastutusala tulenevalt allüksusue tööjaotusest. Reeglina tähendab vastutusala mõne komponendi või süsteemi loomist algfaasist lõppfaasini, alates projekteerimisest kuni töötava lõpp-produktini. On tavapärane, et liikmestaatuses ollakse rohkem kui üks õppeaasta õpingute kestusest. Organisatsioonisiselt saab end täiendada, alustades tegevust õpipoisina ning jõudes välja mõne suurema süsteemi eest vastutajaks või allüksuse kapteniks. Tudengiorganisatsioonist on võimalik osa saada alustades bakalaureuseõppe üliõpilasena kuni magistriõpingute lõpuni. Kokkuvõttes on Formula Student Team Tallinn tudengiorganisatsioonis võimalik omandada ühe kuni kuue aastane kogemus.

2.2. Tööandjate uuringu metoodika

Tööandjate uuringu eesmärk on selgitada välja Eesti tehnoloogiaettevõtete hoiakud tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn kogemuse väärtustamisel. Uuritakse värbamisele, oskustele, töösooritusele, ning töö kvaliteedile avaldatavat mõju ning selgitatakse välja tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajate olulisus ettevõtetele. Uuringus lähtutakse teooria osas esitatud inimkapitali, konkurentsieelise ja kogemuse olulisuse komponentide tähtsusest, mille kohaselt eelistavad tööandjad kogemusega oskuslikke töötajaid.

Tegemist on kvalitatiivse uuringuga, kus andmed on kogutud intervjuu meetodil. Andmekogumismeetod on valitud intervjueeritavate arvu ning uuritavate andmete sisu silmas pidades. Intervjuu loob võimaluse põhjalikeks vastusteks ning lisaküsimuste esitamiseks.

Intervjuud viiakse läbi Eesti tehnoloogiaettevõtetega, kus autorile ning üliõpilasorganisatsiooni Formula Student Team Tallinna juhtkonnale teadaolevalt töötab enim organisatsiooni vilistlasi. Tööandjate uuringu intervjuu küsimused koostas autor iseseisvalt. Küsimused on koostatud teoreetilise osa ning uuritavast tudengiorganisatsioonist tulevate iseärasuste põhjal. Intervjuus on fookuse all tudengiorganisatsiooni kogemus ning sellest tulenevad oskused, kogemuse olulisus värbamisel ning täiendavad mõjud kogemuse olemasolule töökohal. Intervjuu küsimused on esitatud lisa 1.

Intervjueeritavate valim koosneb kolmest Eestis tegutsevast tehnoloogiaettevõttest, kuhu on tudengiorganisatsioonist Formula Student Team Tallinn õpingute lõppedes või hilisema karjääri jooksul asunud tööle kõige enam töötajaid. Lisaks on oluline märkida, et kõik vaadeldavad ettevõtted on tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn toetajad. Intervjuud viidi läbi juhtide või spetsialistidega kohtudes. Intervjuud kestsid vahemikus 45-60 minutit. Intervjuud lindistati ning transkribeeriti. Ettevõtete nimesid töös ei esitata, mistõttu viidatakse neile koodidega T1, T2 ning T3.

Ettevõtte T1 on 2013. aastal asutatud mootorsõidukite tootmise sektoris tegev ettevõtte, kuhu kuulub 117 töötajat. Intervjuu viidi läbi ettevõtte peainseneriga. Ettevõtte inseneridest moodustavad Formula Student Team Tallinn kogemusega töötajad ühe viiendiku tervikust. Ettevõtte T2 on tehnikateaduste teadus- ja arendustegevuse valdkonnas tegutsev organisatsioon, mis asutatud 2009. aastal ning kuhu kuulub 57 töötajat. Intervjuu käigus küsitleti

arendusvaldkonna juhti. Ettevõtte arendusmeeskonna inseneridest on uuritava tudengiorganisatsiooni kogemusega pooled kõikidest inseneridest. Organisatsioon T3 on mõõte-, katse- ja navigatsiooniseadmete tootmise valdkonnas tegutsev 2014. aastal asutatud ettevõtte, kus töötab 68 inimest. Intervjuu viidi läbi ettevõtte tegevjuhiga. Arendus- ja loovmeeskonnast moodustavad Formula Student Team Tallinna kogemusega töötajad ühe kolmandiku meeskonnast.

2.3. Organisatsiooni vilistlaste uuringu meetodika

Töötajate uuringu eesmärk on selgitada välja tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn vilistlaste organisatsiooni kogemuse väärtus tööturul nende edasises karjääris. Uuritakse lisaks akadeemilistele õpingutele organisatsioonis omandatud oskuste, teadmiste ja võimete mõju töötajate värbamisele ning sobiva töökoha leidmisele. Lisaks uuritakse, kuidas mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus vilistlaste tööprotsesse ja oskusi.

Tegemist on kvantitatiivse uuringuga, kus andmeid kogutakse veebipõhise ankeetküsimustiku meetodil. Andmekogumismeetod on valitud suurema vastajaskonna vastuste ligipääsevuse ning parema analüüsi läbiviimise tõttu. Analüüsimeetoditena kasutati kirjeldava statistika ning korrelatsioonanalüüsi meetodeid.

Töötajate uuringu ankeedi küsimused koostas autor iseseisvalt. Küsimuste koostamisel on aluseks võetud töö teoreetiline osa, arvesse on võetud valdkonnast tulenevaid iseärasusi ning relevantust läbiviidavale uuringule. Ankeedis uuritakse töötajate organisatsioonis tegutsemise ajendeid ja vastutusalasid, positsiooni tööturul ning kogemuse mõju kandideerimisprotsesile. Veel uuritakse üliõpilasorganisatsioonis osalemise kasutegureid hilisemas karjääris. Töötajate küsimustiku ankeet on esitatud lisa 2.

Töötajate uuringu valimi moodustasid Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli lõpetanud, kes on omakorda olnud liikmed tudengiorganisatsioonis Formula Student Team Tallinn ning on suundunud tööturule. Küsitluse ankeeti levitati tudengiorganisatsiooni privaatses e-posti loendis, mis on spetsiaalselt loodud eelkirjeldatud grupile.

3. UURINGU TULEMUSED

3.1. Kvalitatiivse uuringu tulemused

Tööandjate uuringus uuriti esmalt, millise kogemuse tüübina kategoritakse uuritava tudengiorganisatsiooni kogemust. Kolmest intervjueeritavast kaks tööandjat liigitasid tudengiorganisatsiooni tegevuse töökogemusega võrdse kogemuse alla. Üks tööandjatest märkis, et tema arusaama kohaselt on tegu kooslusega mitmest. „*Ma arvan, et vabaaine ja töökogemuse sümbioos. Ma ise olen öelnud, et minu meelest on see nagu teine kõrgharidus. Aga minu meelest Formula Student on selles mõttes.. sa käid küll ühes koolis ja saad ühe diplomi, aga sa justkui teeksid samal ajal kaks programmi läbi.*“ (T3) Lisaks märkis ettevõtte juht, et tegemist on tõsiseltvõetava töökogemusega. „*Muidu me ei võtaks mitte ühtegi inimest pärast lõpetamist otse tööle. Ja kui ta on Formula Studentist, siis me kindlasti võtame. See justkui võrdsustubki sellega, kui sa oleksid juba kaks või kolm aastat kuskil töötanud. Sa tuled koolist välja hoopis teistsuguse inimesena, kui need, kes ei ole seal projektis olnud.*“ (T3) Seega võib öelda, et tudengiorganisatsiooni näol on uuritavate ettevõtete jaoks tegemist eraldi määratlusega.

Uute töötajate värbamisel tõid kolmest tööandjast kaks (T1 ja T3) välja, et ligi 80% tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn kogemusega töötajatest on värvatud otsepakkumise meetodil. Sellegipoolest kinnitasid kõik intervjueeritavad, et tööintervjuu on läbi viidud kõigi tudengiorganisatsiooni potentsiaalsete töötajatega.

Kõik intervjueeritavad tõid tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinna kogemusega töötajate puhul välja eristuvad ühised omadused. Ühisteks joonteks on pädevus (T2), kohusetunne (T2), suurem tööefektiivsus (T3), vastutuse võtmine (T3). Lisaks toob üks intervjueeritav välja omaduse oma töösse uskuda. „*Neile ei pea seda sisendama, et kõik on võimalik.*“ (T1) Lisaks märgiti võimet võtta vastutust laiahaardelisemalt. „*Kui sa näed, et keegi teine on midagi halvasti teinud, siis sa isegi pigem lähed ja võtad selle tema probleemi ja lahendad selle ära. Mitte ei ütle, et minu probleemid on kellegi teise süü.*“ (T3)

Lisaks tõid intervjuueeritavad esile seosed tudengivormeli organisatsiooni ja töövõimekuse vahel, rõhutades eelteadmiste, kogemuse ja vastutuse kandmise oskuse olemasolu. „*Me enda ettevõttes tegeleme samamoodi selliste prototüüpide valmistamisega... et üks see tudengivormel ongi üks prototüübi valmistamine. [- - -] Kuna meil on päris palju tudengivormeli inimesi, siis meil tegelikult mingid süsteemid on juba nende tudengivormeli inimeste poolt üles ehitatud sarnaselt tööga tudengivormelis.*“ (T1) Lisaks toob intervjuueeritav ettevõtte juht esile märkimisväärse meeskonnatöö oskuse ning selle olulisuse mõistmise. „*Neil tuleb palju lihtsamalt selle üldpildi nägemine, et kui on mõni projekt võib-olla, või mingi probleem ja tema töö on lahendada ära see üks osa, siis inimesed, kellel ei ole sellist projekti kogemust, siis nad vaatavadki kogu seda maailma selles samas asjas ja võib-olla teevad selle ära, aga nad ei mõtle, et siin on veel mitu asja, see asi peab teistega kokku sobituma ja sellest, et see on hästi tehtud, pole kasu, kui need ei tööta. [- - -] See on asi kindlasti, mida nad näevad kohe. Et minu töö on see, aga miks ma seda teen.. selleks, et see oleks osa suuremast asjast. Ja minu meelest tuleb neil palju loomulikumalt see meeskonnatöö selle koha pealt. [- - -] Sa saad kohe kätte selle kogemuse, et sa üksi ei tee mitte midagi, sa pead teistega koostööd tegema. Ma arvan, et see on hästi suur vahe.*” (T3) Seega saab öelda, et tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajatel on head arusaamad ning oskused projektis töötamiseks

Lisaks leidsid intervjuueeritavad mitmeid omadusi, mille poolest võivad nimetatud tudengiorganisatsiooni töötajad tuua oma töös paremaid tulemusi. „*Jah, nad toovad paremaid tulemusi, nad on harjunud kindlasti selliste lühikeste ajaraamidega. [- - -] Ütleme, insenerid, kellel on eelnev töökogemus kusagilt ettevõtetest ja võib-olla suurtest ettevõtetest, kus on väga selgelt paika pandud protsessid ja kõik asi käib ettemääratud rada pidi, võib-olla nendel inimestel on natukene raskem kohaneda sellega, et nüüd on homseks vaja põhimõtteliselt.*” (T1) Intervjuueeritav ettevõttest T2 toob välja, et töötajatel on eeldused paremate tulemuste toomiseks, sest tudengiorganisatsioonis on tegutsetud eesmärgipärasest lähenemisest lähtuvalt. Ettevõtte T3 juht peab oluliseks tööka, et FSTT tudengiorganisatsioonist tulnud töötajad konkureerivad reaalselt eksisteeriva töökogemusega töötajatega. „*Nad põhimõtteliselt konkureerivad samade inimestega, kes on juba viis või kolm aastat töötanud.*” (T3)

Veel on tööandjad seisukohal, et tudengiorganisatsiooni taustaga töötajad omavad paremaid oskusi erialaste tööriistade ning vahendite nagu programmide kasutamisel. „*Seal on tohutult suur erinevus. Kui me räägime ka programmidest, seal on metsik erinevus. Ülikoolis sa õpid tegema*

mingeid asju. Sa teed mingi asja, aga sa ei tee seda mitte kunagi valmimiseni. See, et sa seal projekteerisid midagi, ja see on päriselt olemas, seda saab vormelis, sest see peab kellegi teise asjaga kokku sobituma .. ma arvan, et selles on metsikult suur erinevus.” (T3) Ka teine tööandja kinnitab oskuslikkust. „Kindlasti, kuna põhiliselt kasutatakse tundengivormelis programme projekteerimiseks, siis mingisugused oskused sealt tulevad. Samuti võivad oskused olla teistsuguse kogemusega töötajatel, insener ikka kasutab programme oma töös.” (T1) Samuti nendib intervjuueritav, et oluline erinevus seisneb üliõpilase staatusest tulnud töötajatega, sest viimased vajavad väljaõpet. Intervjuueritav ettevõttest T2 mõnab, et FSTT üliõpilasorganisatsiooni kogemusega töötajad on avatumad uute tarkvarade ja programmide proovimisele ning kasutuselevõtule.

Ettevõtte töötajatena eelistab tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn kogemusega noori spetsiaalselt vaid ettevõtte T1, põhjendades teguviisi seniste arvukate positiivsete näidetega. Lisaks on ettevõtte T1 teinud aktiivselt otsepakkumisi organisatsioonis õpinguid lõpetavatele liikmetele ning 75% FSTT tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajatest on tööpositsiooni omandanud ilma konkurssita. Ettevõtete T2 ja T3 intervjuueritavad üldjuhul tudengiorganisatsiooni liikmeid töötajatena ei eelista ning otsepakkumisi ei planeeri, sagedamini on toimunud suhtlus ettevõtte ning tudengiorganisatsiooni juhtide vahel ning otsepakkumisi on tehtud vastavalt ettevõtte vajaduste ja vastavate oskustega õpinguid lõpetavate liikmete sobivuse korral. „Kindlasti ei ole see ainult nii, et me paneme kõik munad ühte korvi, ainult läheme tudengivormeli juurde. Kui me sealt saame otseloomulikult kiire vastuse, et jah, selline inimene on maailma kõige parem inimene, siis me ei hakka kaugemalt otsima.” (T2)

Kõik kolm intervjuueritavat olid seisukohal, et tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn kogemus mõjutab värbamisel kandidaadi võimalusi värvatuks osutada. „Mõjutab ikka jah, ütleme, siin on ühest küljest täpselt see nagu ma ütlesin, et meil on positiivsed kogemused, aga teisalt on täiesti sellised objektiivsed põhjused, seal tudengivormelis tegeletakse ikkagi hästi suures mahus samade probleemide lahendamise. Et lihtsalt.. see profiil tegelikult kattub väga tihedalt. Isegi kui me jätaksime selle kõrvale, et me teame, et seal on tublid insenerid ja meil on eelnevaid kogemusi ja nii edasi, ütleme, et see tudengivormel oleks lihtsalt mingisugune ettevõtte, ja siis tuleks lihtsalt sellise kogemusega inimene, siis see kindlasti juba puhtalt CV pealt ka paistab silma, et isegi kui tudengivormeli nimi sealt ära võtta, siis tegelikult see profiil paljuski ikkagi sobib meile.” (T1) Teine intervjuueritav ettevõttest T2 toob välja, et värbamisel on organisatsiooni kogemusega inimese puhul lihtne välja uurida ning kindel olla, millise töötajaga tegu on. Lisaks

annab organisatsiooni kogemus intervjueeritavale kindluse, et kandidaadi esitatud väited eelneva töö kohta vastavad tõe. Ettevõtte T3 juhi sõnul on kogemus oluline tõik, mida värbamisel arvesse võetakse. „*No ikka mõjutab, et noh, meie jaoks on see nagu kvaliteedimärk sisemiselt. Aga samas, ega meie personaliinimesed ei ole Formula Studentist, nad lihtsalt teavad, et see on kvaliteedimärk. Lisaks igasugune niisugune asjalik kogemus aitab, aga sellest ei ole väga palju asjalikumat kogemust. Et selles mõttes on suur võit.*” (T3)

Samuti omavad intervjueeritavate sõnul vaadeldava tudengiorganisatsiooni kogemusega inimesed värbamisel konkurentsieelist, kuid eelised on ettevõtete jaoks erinevad. Vaadeldava ettevõtte T1 puhul väljendub konkurentsieelis tudengiorganisatsioonis tehtud töö ning ametipositsioonil oodatavate oskuste suuremahulises kattuvuses. Ettevõtte T2 intervjueeritava sõnul tekitab konkurentsiseelise inimese pädevus üliõpilasorganisatsioonis, mis teeb temast väärtusliku töötaja. Intervjueeritava ettevõttest T3 sõnul konkurentsieelis eksisteerib, kuid samuti on oluline, kui hästi see ära kasutatakse. Sellegipoolest on kõik intervjueeritavad seisukohal, et vaid FSTT tudengiorganisatsiooni kogemuse olemasolu elulookirjelduses ei taga värbamisel kindlust tööpositsioonile valituks osutumisel.

Järgnevalt uuriti tööandjatelt, kas ettevõtted eelistavad kogemusega kandidaate kogemusega kandidaatidele. Intervjueritav ettevõttest T1 märgib, et ettevõtte algusaastatel moodustasid suure osa töötajaskonnast noored, sageli varaema töökogemustega inimesed, tuues võimalikeks põhjusteks töökeskkonna ning noorte töölesaamise kõrgema tõenosuse nende palgasoovi näol. Seejuures intervjueritav tõdeb, et nüüdseks on olukord muutunud ning fookus on kandidaadi eelneval kogemusel. „*Võib-olla pigem isegi natukene noh, mitte, et nüüd ei tahaks võtta neid ülikoolipingist inimesi. Võib-olla lihtsalt see, et me mingis mõttes nagu piirame nende arvu, sellepärast, et me oleme aru saanud, et nende väljaõpetamine, nende mentoorimine võtab tegelikult väga palju energiat. Et selles mõttes jah, me kindlasti hindame seda eelnevat kogemust kõrgelt.*” (T1) Ettevõtte T3 juht märgib, et kogemusest on olulisem kogemuse sisu. „*Et ega see, mitu aastat sul on töökogemust CVs, ega see ei ole nagu oluline, see vahest on isegi kahjulik. [– – –] Mina proovin ikkagi alati aru saada, et mida ta konkreetselt tegi seal. Mis projekte ta vedas või mis ta seal saavutas. Selles mõttes see kogemus aastate mõttes on mõttetu, ei ole väga oluline.*” (T3)

Intervjueritavad ei eelda eelnevat erialast kogemust värsketelt kõrgkooli vilistlastelt. „*Ei eelda, seda ei saa eeldada.., neil jah, neil võib ju mingit kogemust olla praktikate ja asjade raames, aga*

ülikooli lõpetanult mina isiklikult küll ei eelda.” (T1) Teine intervjuueeritav toob võrdluse uuritava tudengiorganisatsiooniga. *„Värsketelt tudengitelt ma ei eelda, aga ütleme siis niimoodi, et tudengivormeli inimesi saab mingis mõttes kategoriseerida kõrgemale inseneripositsioonile, sellepärast, et sa saad vaadata seda kui juba teatavat kogemust. [— —] Sa natukene kategoriseerid seda inimest teistmoodi, see tudengivormel annab väikese eelise selles osas, et sa vaatad teda kui kõrgema väärtusega inimest või kõrgema kogemuse väärtusega inimest kui see, kes on otse koolipingist.*” (T2) Kolmas intervjuueeritav nendib, et kogemuse puudumine võib kandidaadiks osutumisel saada saatuslikuks. *„Ei saa eeldada, ma arvan, aga ma arvan, et me ei võta neid tööle ka. [— —] ...mingi insenertehnilise töö peale nagu põhimõtteliselt ma arvan, et seal ei olegi varianti ausalt öeldes, seal ongi ainult see variant, et sa oled midagi oma elus saavutanud.*” (T3) Seega peavad tööandjad kogemusepagasit oluliseks, ning värsked vilistlased seda tööandjate sõnul sageli ei oma.

Kolmest tööandjast kaks nendivad, et Formula Student Team Tallinna kogemus on ettevõttele kasu toonud inimkapitaliväliselt. *„Teatud arendused, mida me täna teeme .. me poleks isegi võib-olla julgenud mõelda selliste asjade peale. [— —] Ma arvan, me muidu ei oleks üldse mõelnudki võib-olla, et me selliseid asju siin suudaks teha.*” (T1) Intervjuueeritav ettevõttest T3 peab oluliseks väärtuseks organisatsioonisisest mitteerialast informatsiooni. *„Lihtne näide on näiteks see, et need inimesed juba tulevad ka selle võrgustikuga, a'la stiilis, et midagi on keevitada vaja ja siis nad teavad, et see inimene seal teeb, või et nad juba ka tunnevad teisi inimesi, kes saavad neid või seda ettevõtet aidata. Minu meelest see on ka hästi-hästi suur väärtus sellel Formula Studentil. [— —] Ssee võrgustik, mille nad kaasa toovad, et see on ka tegelikult väärtus, mitte ainult see, kui tublid nad ise on.*” (T3) Üks intervjuueeritavatest ei seosta töötaja panust ametikohal eelneva kogemusega.

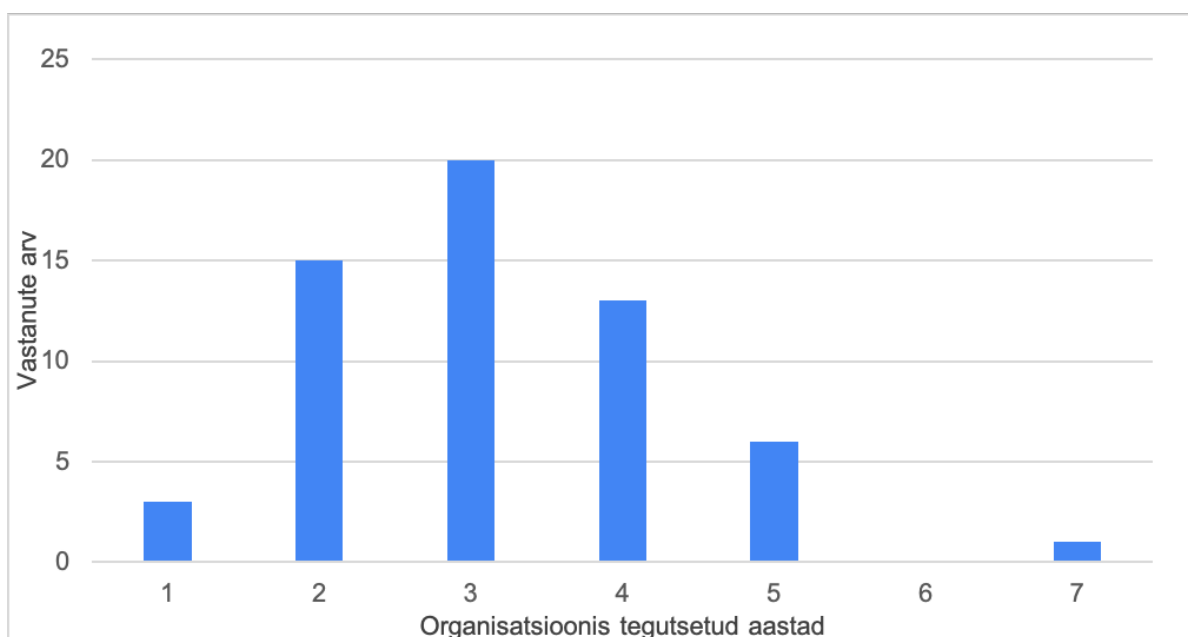
Kaks intervjuueeritavat leidsid, et tudengiorganisatsiooni FSTT veteranistaatusega töötajaid on tulnud kiiremini edutada. *„Kui vaadata tudengivormeli inimeste arengut ettevõttes, siis ma arvan, et kindlasti nende areng on pigem selline kiire ja nad nagu liiguvad ametiredelil ülespoole kiiremini kui võib-olla tavaliselt oleks loogiline. [— —] Me oleme võib-olla neid pidanud edutama kiiremini kui tavaliselt .. sellises olemasolevas mudelis nii-öelda liigutamine kiiremini.*” (T1) Intervjuueeritud ettevõtte juht nendib, et kõnealuses ettevõttes puudub suur hierarhia. *„Me väga proovime neile kiiremini rohkem vastutust anda.*” (T3). Üks intervjuueeritavaetst eripärasid edutamise puhul ei märka.

Mitte ükski intervjueeritavatest ei tähelda uuritava tudengiorganisatsiooni töötajate puhul märkimisväärset tööjõuvalavuse tendentsi. Üks intervjueeritav tõi välja, et seevastu on märgata lojaalsust tööandjale. „Ma arvan, et teistest organisatsioonidest lähtuvalt võib öelda küll, et on märgata, sest ma proovisin X saada mingi kaks aastat tööle ja ta ikka ei ole tulnud ja ka (ettevõttest) Y ma näen, et inimesed on seal hästi pikalt. Et pigem on vist siis truumad. [– – –] Kui vaadata, kuhu Formula Studenti lõpetanud tööle lähevad, siis nad mingil määral lähevadki nendesse ettevõtetesse, kus juba on Formula Studenti inimesed ees.”

Läbiviidud intervjuust selgub tööandjate ühine perspektiiv, et tudengiorganisatsioon Formula Student Team Tallinn on nendele ettevõtetele kogum heade töötajate leidmiseks, sest tegu on reaalselt töökogemust omavate noortega. „Üldiselt ettevõtte jaoks tudengivormel on ühtlasi selline hea filter. Kui sa võtad inimese, kes on tudengivormelis tegelenud mingite hästi keerukate süsteemidega, ja me üldiselt oleme selliseid inimesi võtnud, nad erinevad mingis mõttes selle poolest, et nad inseneride mõttes ongi võib-olla veidi targemad ja osavamad. Aga see tuleneb sellest, et kui sa oled seal hakkama saanud ja hästi teinud asju, siis järelikult sa oled suhteliselt asjalik insener, sest iga inimene seal hästi hakkama ei saaks, ma arvan.” (T1) Seisukohta jagab ka teine intervjueeritav. „Tudengivormel, ütleme, filtreerib terad sõkaldest, võib öelda. Ning koolitab välja ka veel.” (T2) Intervjueeritud ettevõtte juht peab oluliseks märkida töökogemuse ja hariduse samaaegset omandamist. „Kui sa käid viis aastat ülikoolis ja sellest viis või neli aastat Formula Studentis, siis sa põhimõtteliselt justkui võidad viis aastat oma elust. Et kui sa tuled ülikoolist välja, siis on juba viis aastat töökogemust. Ma arvan, et see täpselt nii ongi, et sa hüppad, teedki sama ajaga topelt. Tegelikult teedki, füüsiliselt teed, ajaliselt teed, vaimselt teed. Võidadki selle, et sa tuled sealt välja ja põhimõtteliselt konkureerid samade inimestega, kes on juba viis aastat töötanud.” (T3)

3.2. Kvantitatiivse uuringu tulemused

Töötajate uuringu valim koosnes 70 endisest tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn liikmest. Küsitluse käigus koguti 58 ankeeti. Uuringus paluti märkida, mitu aastat üliõpilasorganisatsiooni liikmestaatus omati. Joonisel nähtavatest (vt Joonis 1) tulemustest selgub, et kõige enam ollakse üliõpilasorganisatsioonis tegev kolm aastat. Tegutsemisaastad varieeruvad ühest aastast seitsme aastani. Ühel juhul on üliõpilasorganisatsiooni staaž olnud seitse aastat. Kuue aasta kogemusega ei olnud mitte ükski vastanu.

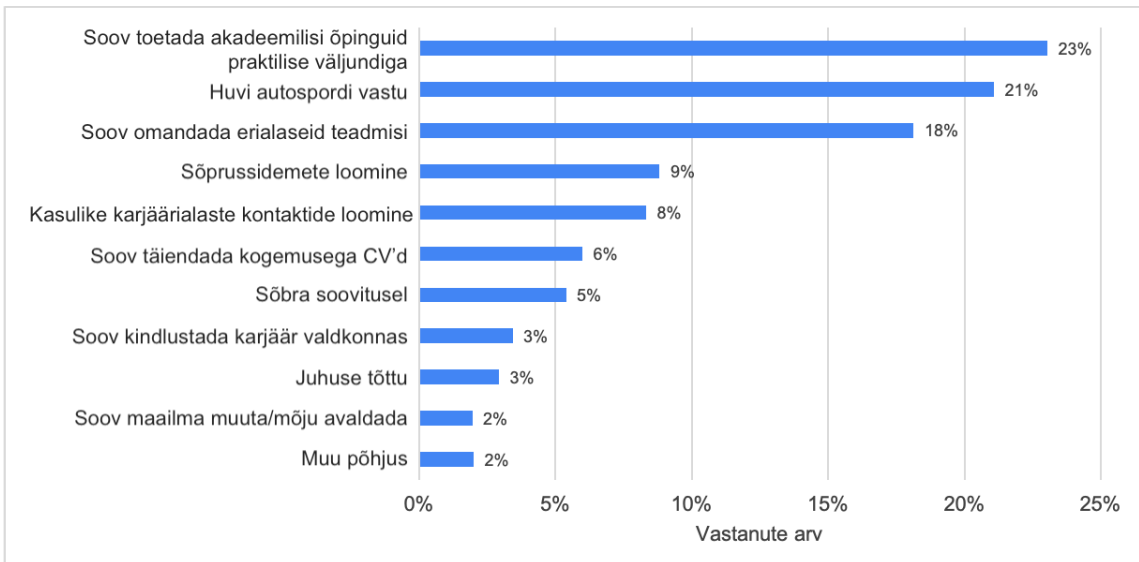


Joonis 1. Endiste organsatsiooni liikmete tegutsemisaastate arv
Allikas: autori uuring

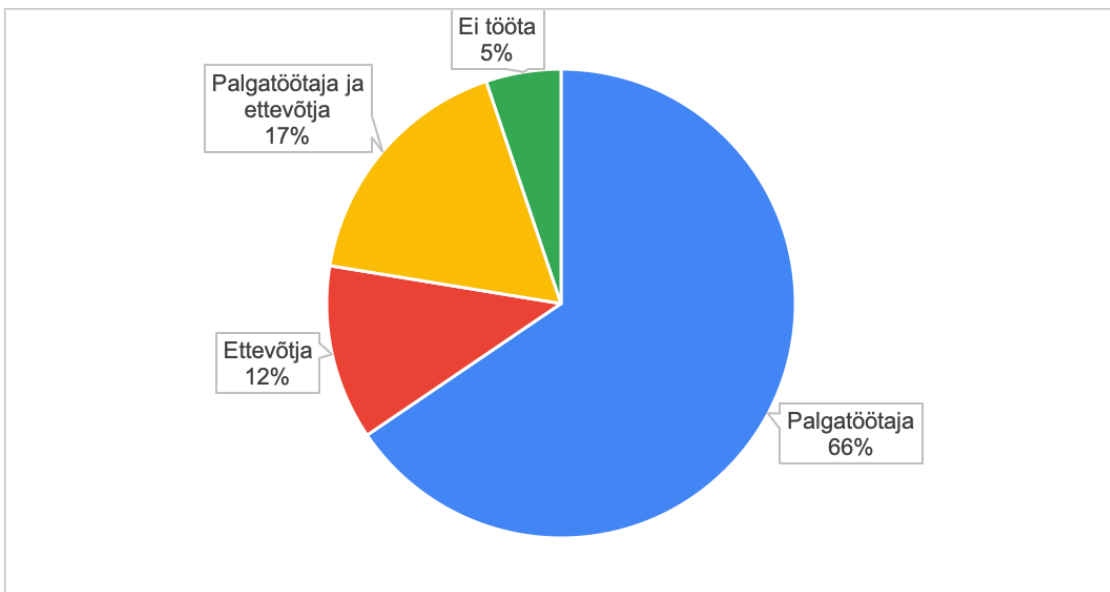
Alloleval joonisel (vt Joonis 2) on kujutatud üliõpilasorganisatsiooni Formula Student Team Tallinnaga liitumise põhjuseid. Küsitlusele vastanute hinnagul liitutakse üliõpilasorganisatsiooniga Formula Student Team Tallinn peamiselt soovi tõttu toetada akadeemilisi õpinguid praktilise väljundiga (23%), huvi tõttu autospordi vastu (21%) ning sooviga omandada erialaseid teadmisi (18%). Vähem liitutakse põhjusega luua sõprussidemeid (9%), luua kasulikke karjäärilaseid kontakte (8%), täiendada kogemusega elulookirjeldust (6%) või sõbra soovitusel tõttu (5%).

Järgnevalt uuriti, kuidas jagunevad endiste liikmete positsioonid organisatsioonis tavapostsioonide ja juhtivpositsioonide vahel. Vastanutest 59% märkisid, et nad tegelesid organisatsioonis tegutsemise ajal inimeste juhendamisega, omades juhendaja, kapteni või allüksuse juhi rolli. 41% vastanutest teiste inimeste juhendamisega ei tegele.

Edasi uuriti üliõpilasorganisatsiooni endistelt liikmetelt tänaste tööpositsioonide kohta. Järgneval joonisel (vt Joonis 3) kajastub, et enim töötatakse palgatöötajana (66%), samas kui 12% vastanutest on ettevõtjad ning 17% on asunud nii palgatöötaja kui ettevõtja rolli. Vaid 5% vastanutest ei oma momendil töökohta.

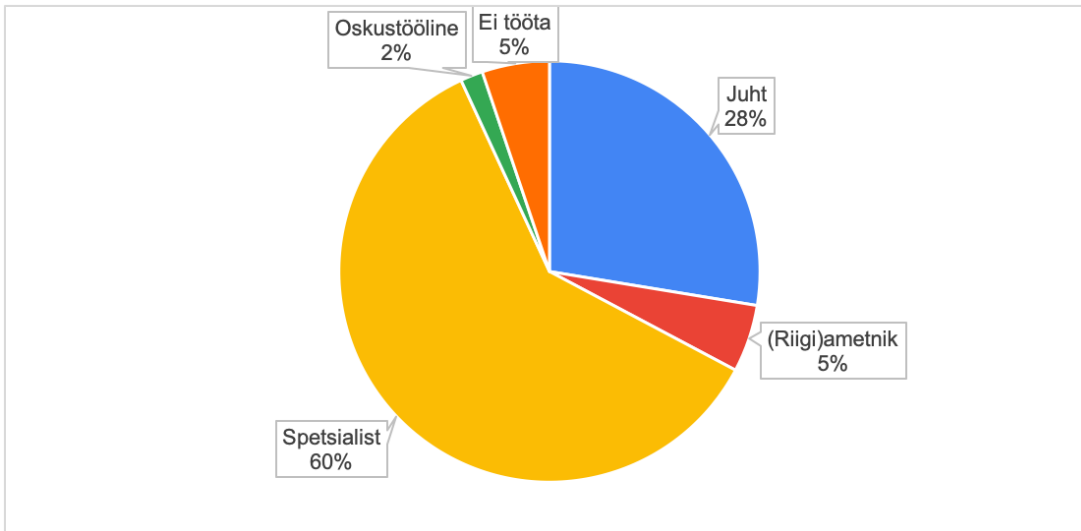


Joonis 2. Organisatsiooni endiste liikmete liitumise põhjused
Allikas: autori uuring



Joonis 3. Organisatsiooni endiste liikmete positsioon tööturul
Allikas: autori uuring

Lisaks uuriti, millistel positsioonidel töötatakse. Kõige suurema hulga küsitletutest (60%) moodustavad spetsialisti ametikohta omavad töötajad. 28% vastanutest töötavad juhi positsioonil ning vähemal määral töötatakse riigiametnikuna (5%) või oskustöölisena (2%) (vt Joonis 4). Lihttöölise ametipositsiooni ei märgitud mitte ühelgi korral.

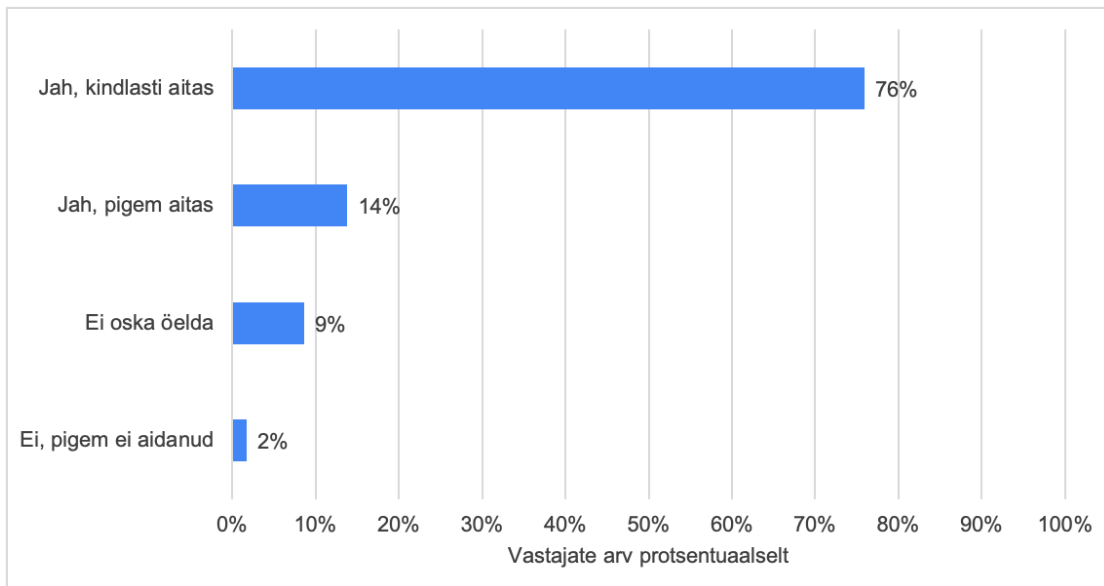


Joonis 4. Organisatsiooni endiste liikmete ametikohad

Allikas: autori uuring

Järgmisena küsiti, kas üliõpilasorganisatsioonisist lahkunud kajastavad saadud kogemust elulookirjelduses ning kas kogemust mainitakse tööintervjuul osaledes. Uuringust selgub, et vastanutest 97% märgivad organisatsiooni kogemust elulookirjelduses, 3% kogemust ei märgi. Küsitletutest 93% hakkavad üliõpilasorganisatsiooni kogemusest rääkima tööintervjuul, 7% seda ei tee.

Veel uuriti, kas üliõpilasorganisatsiooni vilistlased on omandanud töökoha otseselt Formula Student Team Tallinna kogemuse tõttu otsepakkumise või saadud kontaktide kaudu. Vastanutest 76% on seisukohal, et praegusel või mõnel eelneval töökohal on mainitud viisil valituks osutatud. 24% vastanutest seisukohta ei jaga. Täiendavalt uuris autor, kas üliõpilasorganisatsiooni kogemus on tulnud kasuks töökohale valituks osutumisel praegusel või mõnel eelneval kohal. Joonisel 5 (vt Joonis 5) kajastub, et 76% vastajatest näeb kogemuses kindlat kasu, 14% osalist kasu ning 11% vastanutest ei näe kogemusel kasu või ei oska kogemuse kasulikkust hinnata. Mitte ükski küsitletutest ei märkinud vastuseks valikuvarianti „kindlasti ei aidanud”. Et protsentuaalne osakaal valikuvarianti „jah, kindlasti aitas” ja eelneva küsimuse seisukohaga otseselt organisatsiooni kogemuse tõttu valituks osutumise kohta kattuvad täielikult, on oluline tähelepanek, et kogemus on kandidaatidele kasuks tulnud ka otsese värbamise või kontaktide puudumisel.



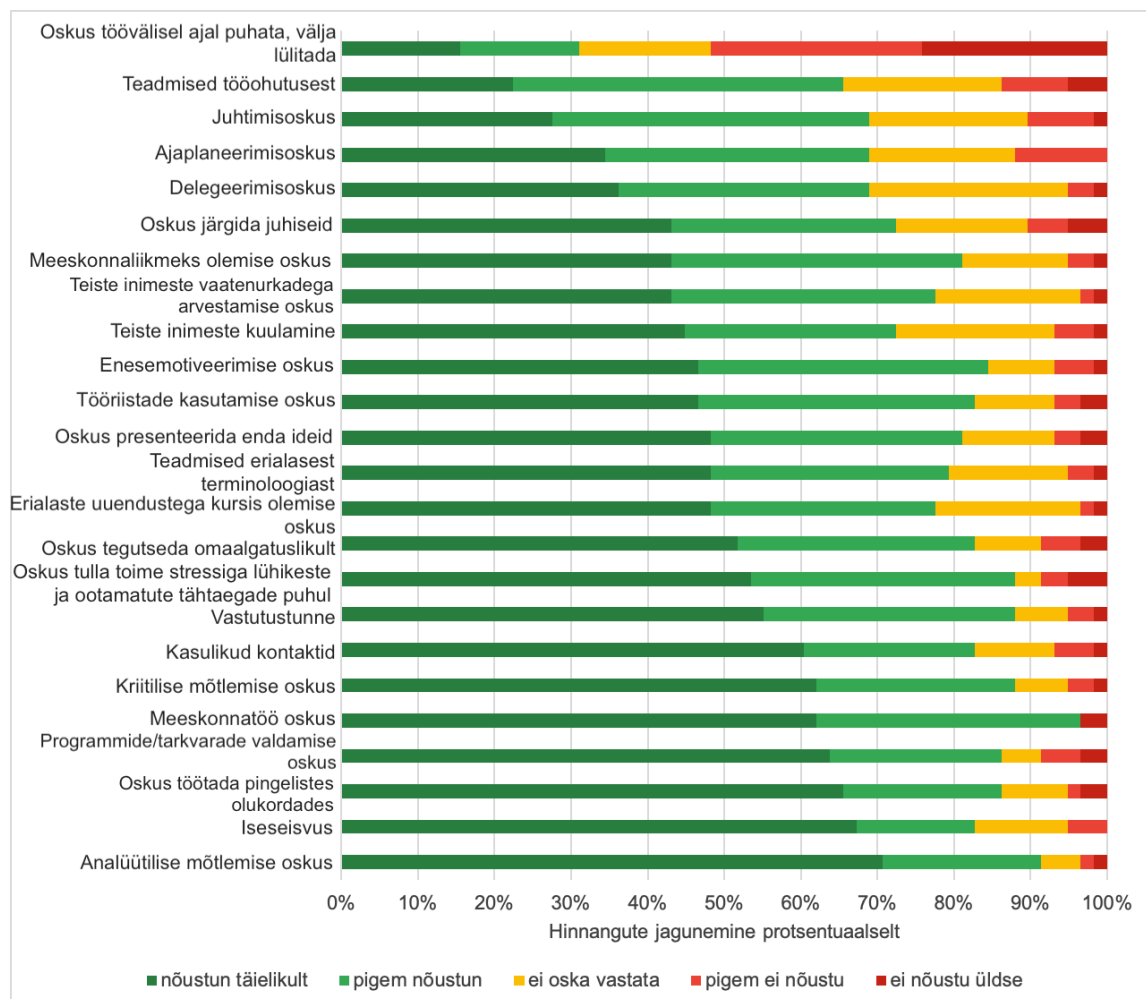
Joonis 5. Organisatsiooni endiste liikmete hinnang kogemuse kasule töökohale valituks osutumisel
Allikas: autori uuring

Järgnevalt paluti endistel FSTT üliõpilasorganisatsiooni liikmetel märkida 5-pallilisel skaalal (-2 „ei nõustu üldse”; 2 „nõustun täielikult”), millisel määral on organisatsioonis osaledes omandatud autori esitatud oskusi. Joonisel 6 ilmneb, et kõige enam on hinnatud omandatud oskusteks analüütilise mõtlemise oskust, iseseisvust, oskust töötada pingelistes olukordades, oskust programmide/tarkvarade valdamise osas ning meeskonnatöö oskust. Kõige vähem omandatuks hindavad endised organisatsiooni liikmed oskust töövälisel ajal puhata, välja lülitada. Viimasest saab järeldada, et organisatsiooni töö iseloom puhkamist ja välja lülitamist ei soosi. Suurimatest omadustest, millega nõustuti, saab järeldada, et organisatsioonis sooritatud meeskonnatöö oskust, analüütilist mõtlemist, vastutustunnet ning oskust tulla toime stressiga kiirete ning ootamatute tähtaegade puhul.

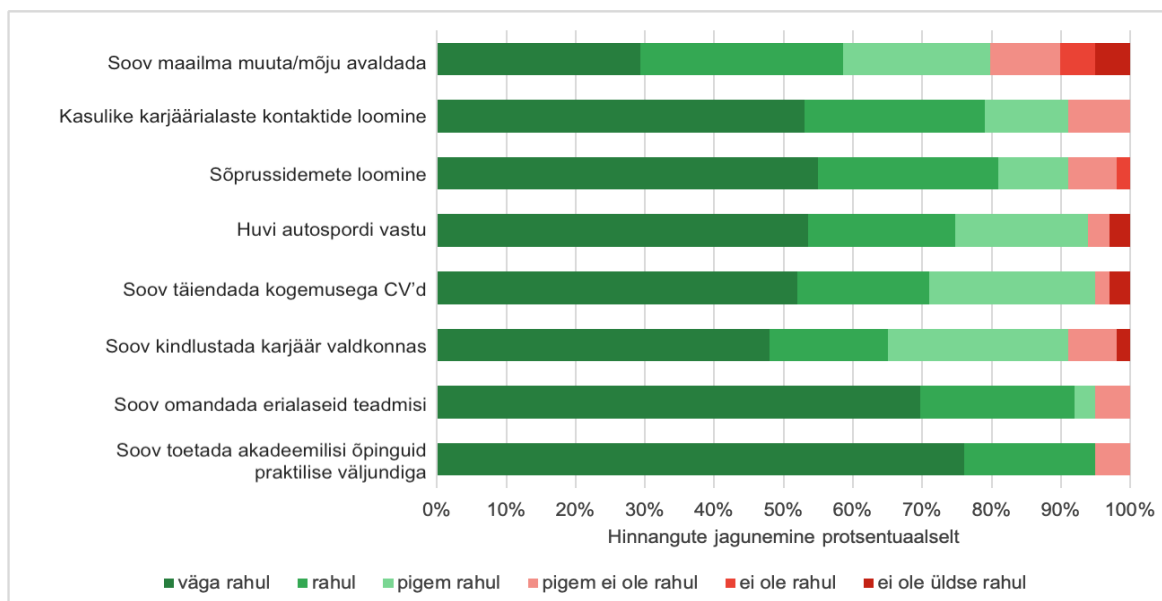
Tulenevalt eeltoodud andmetest viidi läbi korrelatsioonanalüüs hinnatud omandatud oskuste ning meeskonnas veedetud aastate vahelise seose uurimiseks. Analüüsi tulemusest (vt Lisa 3) selgus, et seos vilistlaste tegutsemisaastate ning oskuste vahel on nõrk. Korrelatsioonikordaja r ületas nõrga seose piiri 0,3 vaid ühel korral, seega puudub tunnuste vahel lineaarne seos. Sellegipoolest on analüüsi tulemus autori hinnangul relevantne, sest korrelatsioonikordajatest tekkivast järjestusest ilmneb, millised omandatud oskused on vilistlaste veedetud aastatega seotud tugevamini. Ainsa omadusena ületas korrelatsiooni seose piiri juhtimisoskus ($r=0,321$), mille puhul võib eeldada oskuse suurenemist üliõpilasorganisatsiooni kuulumise rohkemate aastate arvuga. Tabeli andmete

puhul saab veel öelda, et tõenäoliselt on pikem organisatsioonikogemus seotud enesemotiveerimise oskuse ning vastutustunde oskusega. Ainsast negatiivsest korrelatsioonikordajast on võimalik järeldada, et oskus töövälisel ajal puhata ja välja lülitada organisatsiooni kauem kuuludes ei eskaleeru.

Lisaks joonisel 2 esitatud liitumise põhjustele uuriti vastanutelt, kui rahul ollakse võimalike põhjuste seast organisatsioonis veedetud aja jooksul omandatud väärtustega. Tulemustest selgub, (vt Joonis 7) et peamine põhjus liitumiseks, soov toetada akadeemilisi õpinguid praktilise väljundiga, on ka organisatsioonis kõrgeimalt omandatud väärtus. Teine väärtustunus, millega enim rahul ollakse, on erialaste teadmiste omandamine, millele järgnevad sõprussidemete loomine ning karjäärialaste kontaktide loomine.



Joonis 6. Organisatsiooni endiste liikmete hinnangud võimalike oskuste omandamisele
Allikas: autori koostatud



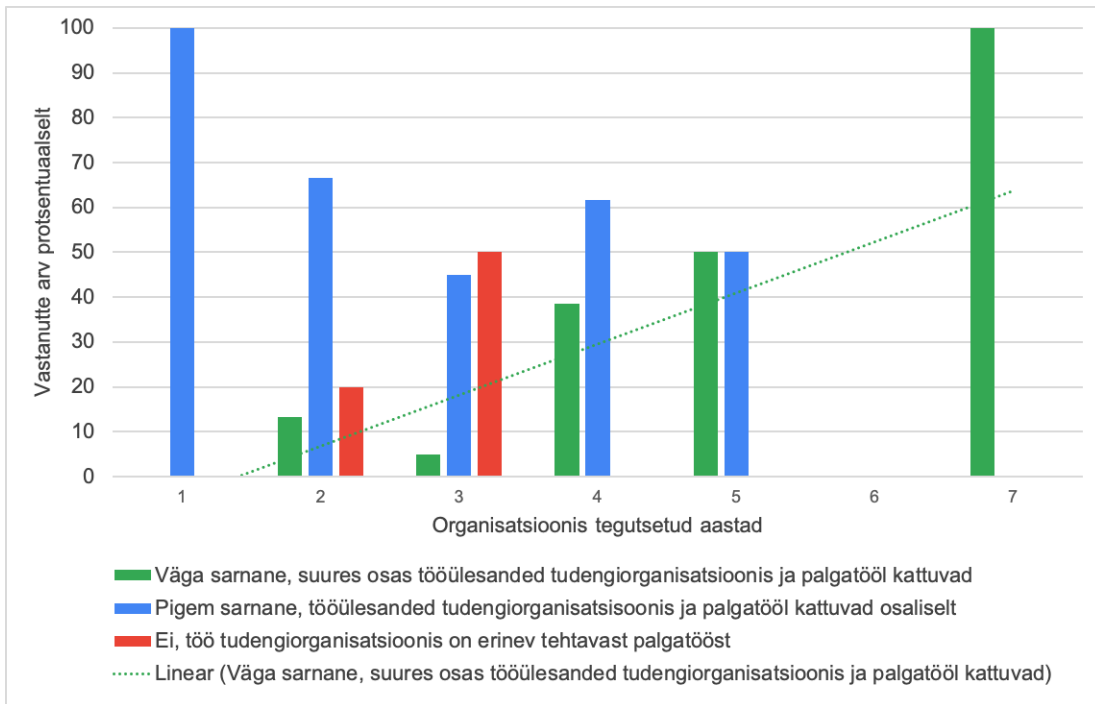
Joonis 7. Organisatsiooni endiste liikmete hinnangud omandatud väärtustele

Allikas: autori koostatud

Vastanutel paluti hinnata, kui sarnaseks peetakse palgalise töö iseloomu FSTT üliõpilasorganisatsioonis tehtud tööga. Endistest liikmetest 21% peab tänase töökohta töö iseloomu väga sarnaseks, kus suures osas tööülesanded tudengiorganisatsioonis tehtuga kattuvad. Suurima hulga (57%) moodustavad liikmed, kes peavad tehtavat tööd pigem sarnaseks, tööülesanded kattuvad FSTT organisatsioonis tehtuga osaliselt. 22% vastajatest sarnasusi tudengiorganisatsioonis tehtuga ei näe ning nende tänane töö erineb suurel määral. Seega on kõige levinum leida organisatsiooni kogemusega lahkudes leida osaliselt sarnase iseloomuga töökoht.

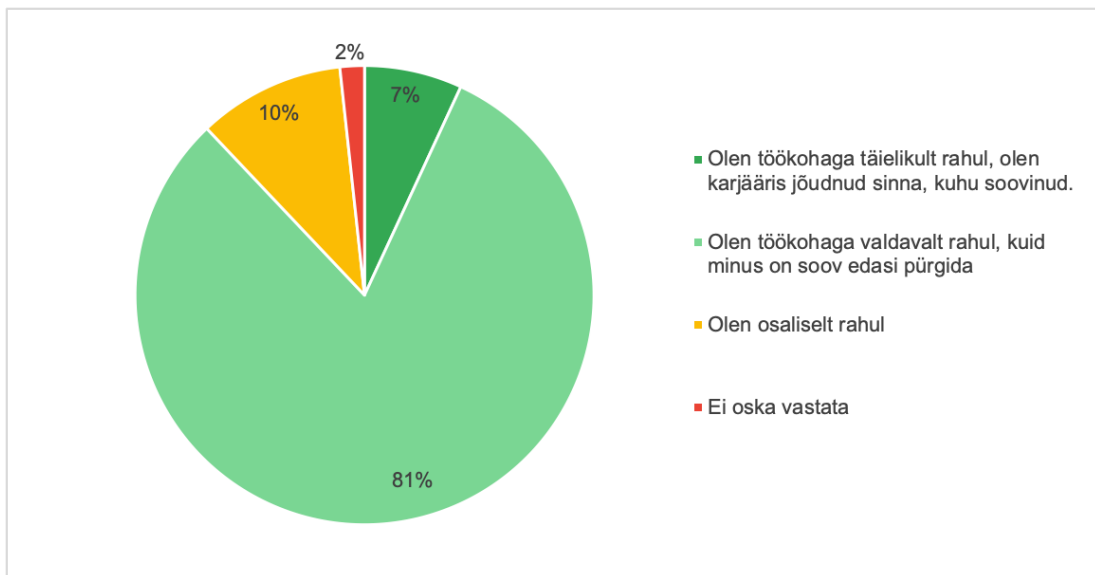
Töö iseloomu sarnasust võrreldi seejärel joonisel 1 esitatud organisatsioonis veedetud aastatega. Alloleval joonisel 8 (vt Joonis 8) ilmneb asjaolu, et organisatsioonis veedetud aastate ning hilisema töö sarnasuse vahel esineb lineaarne seos. Seega, mida rohkem aastaid kuulutakse üliõpilasorganisatsiooni, seda tõenäolisemalt tegeletakse karjääri jooksul sarnase sisuga tööga.

Küsitluse viimases osas paluti vastajatel hinnata enda rahulolu senise töökohaga. Vastanutest 81% on töökohaga rahul, kuid püsib soov edasi pürgida. Endistest üliõpilasorganisatsiooni liikmetest 10% on töökohaga osaliselt rahul, samas kui 7% on omandanud töökohta, millega ollakse täielikult rahul. Vastusevariante „olen töökohaga vähe rahul” või „ei ole töökohaga üldse rahul” ei märgitud ühelgi korral. Kokkuvõtvalt on töökohaga rahulolevate endiste liikmete osakaal 88%, näidates suurt rahulolu.



Joonis 8. Organisatsioonis tegutsetud aastate seos töö sisu sarnasusega

Allikas: autori uuring



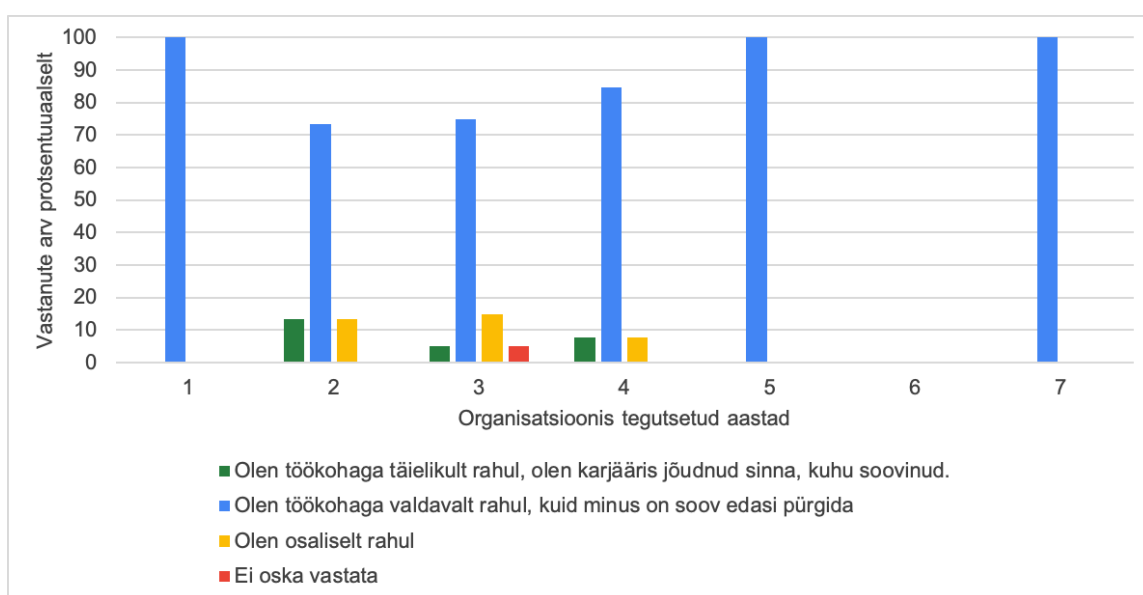
Joonis 9. Organisatsiooni endiste liikmete rahulolu tänase töökohaga

Allikas: autori uuring

Rahulolu tänase töökohaga võrreldi seni omatud töökohtade arvuga. Suhe kajastub joonisel 10 (vt Joonis 10). Andmetest selgub, et kõige rohkem ollakse töökohaga rahul esimesel, seejärel teisel töökohal. Selline rahulolu võib tulla kombinatsiooni, kus organisatsiooni liige saab ühendusest

lahkudes täielikku rahulolu pakkuva tööpakkumise. Soov edasi pürgida võib olla seotud organisatsiooni kultuurist lähtuva mentaliteediga.

Küsitluses osalenutele esitati üks avatud ning mitte kohustuslik küsimus, milles uuriti, millest oleksid vastanud FSTT üliõpilasorganisatsiooni kuulumata ilma jäänud. Vastustes mainiti 18 korral kogemuse olemasolu, lisades mitmel juhul praktilise poole tugevusi. 10 juhul mainiti eelise olemasolu tööturul. Lisaks märgiti seltskonna ning kontaktide olemasolu. Seega võib öelda, et vastanud tajuvad väärtusliku, praktilise kogemuse olemasolu ning konkurentsieelist enda valdkonnas.



Joonis 10. Organisatsiooni endste liikmete rahulolu seos töökohtade arvuga
Allikas: autori uuring

Uuringu viimases osas uuriti vastajatelt soovitusindeksit tudengiorganisatsioonile. Vastanutel paluti märkida skaalal 1-10, kui tõenäoliselt üliõpilasorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn soovitatakse. Vastused jagunesid nelja vastusevariandi vahel: 7(1), 8(3), 9(2) ja 10(52). Tulemusena on endiste liikmete soovitusindeks tudengiorganisatsioonile 93, mis on väga kõrge.

3.3. Järeldused ja ettepanekud

Bakalaureusetöö eesmärgi saavutamiseks püstitati neli uurimisküsimust. Esimene neist oli: kuidas tööandjate hinnangul avaldab tudengiorganisatsiooni kogemus mõju värbamisprotsessis? Tööandjate uuringust selgunud andmete põhjal avaldab kogemus olulist mõju. Pea kõik Formula

Student Team Tallinna kogemusega töötajad on värvatud ettevõttesse otsepakkumise värbamiskanali kaudu, või on sobiv töötaja leitud ettevõtte või selles oleva üksuse ning tudengiorganisatsiooni omavahelise kommunikatsiooni tulemusel. Seega jääb nende inimeste värbamisel täielikult ära kandideerimisprotsess ning lõplik valik tehakse üldjuhul tööintervjuu käigus. Lisaks on tudengiorganisatsiooni kogemus tööandjatele teatav kvaliteedimärk, millest tulenevalt saab potentsiaalsetele kandidaatidele omistada tõenäolisi tunnuseid, omadusi ja oskusi, mis loovad eeldused värbamisprotsessi positiivseks tulemiks.

Järgmise uurimisküsimusena tõstatati probleem: kuidas töötajate hinnangul avaldab tudengiorganisatsiooni kogemus mõju töötajate töö võimekusele? Tööandjate uuringu tulemustest selgub, et mõju töö sooritusele väljendub mitmes aspektis. Tööandjate hinnangul on tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinna kogemusega töötajatel head meeskonnatöö oskused, hea arusaam projekti üldpildi olulisusest ja toimimisest ning pädevus, mis teeb üldiselt nimetatud kogemusega töötajast kvaliteetse töö tegija. Samuti kattub või on töö iseloom ettevõtetes, kus endised organisatsiooni liikmed töötajad, sarnane tehtud tööle organisatsioonis, mistõttu loob samalaadse töö kogemus eeldused töö võimekusele.

Bakalaureusetöö kolmas küsimus uuris, kuidas organisatsiooni vilistlaste hinnangul mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus töökoha leidmist. Vilistlaste uuringu tulemuste põhjal saab järeldada, et üliõpilasorganisatsiooni Formula Student Team Tallinna kogemus on tugevalt seotud töökoha leidmisega. Enam kui pooled vastanutest seostavad töökohal valituks osutumise otseselt organisatsiooni kogemusega, või näevad eeltoodu vahel seost. Töökoha leidmist saab seostada põhiliselt kahe teguri järgi. Esiteks mõjutab ametikohtadel valituks osutumist mitme töötatud aastaga võrdväärne kogemus. Teiseks mõjutab valituks osutumist üliõpilasorganisatsiooni tihe koostöö ettevõtetega, mille kaudu omandatakse töökoha leidmise protsessi hõlpsamaks tegevad kontaktid.

Viimane uurimisküsimus uuris, kuidas organisatsiooni vilistlaste hinnangul mõjutab tudengiorganisatsiooni kogemus töötajate tööprotsesse ja oskusi. Töötajate uuringust kajastub, et organisatsioonis veedetud aastate jooksul omandatakse mitmeid oskusi. Eriti suurel määral on omandatud meeskonnatööga ning töö iseloomust tulenevad oskusi. Samuti selgub tulemustest, et töötajad hindavad kogemuse praktilisust, mis hõlmavad ülevaadet kogu hallatavast projektist. Tööprotsessi ja oskuste mõjutajaks peavad töötajad ka akadeemiliste teadmiste sidumist praktilise poolega.

Tööandjate uuringust on võimalik järeldada, et tudengiorganisatsiooni Formula Student Tallinn on tööandjatele üks oluline allikas, kust leida enda töötajad. Tööandjad peavad oluliseks faktorit, et üliõpilasorganisatsioonis tehtav töö on sarnane ettevõttes tehtavaga, ning FSTT platvorm võimaldab tööandjal olla ühenduses noorte inseneride kogumiku tipuga. Selline omavaheline olukord tudengiühenduse ning ettevõtete vahel loob soodsa, mõlemale tulemliku keskkonna. Tunnused nagu kohusetunne, tööefektiivsus, vastutuse võtmine ning enda töösse uskumine on tunnused, mida toovad välja nii tööandjad Formula Student Team Tallinna töötajate ühiste omaduste nimetamisel, kui organisatsiooni vilistlased üliõpilasorganisatsioonis õpitu kohta.

Töötajate uuringust saab järeldada, et tudengiorganisatsioon Formula Student Team Tallinna üks suurimad väärtusi on praktilise väärtuse loomine akadeemilises keskkonnas. Üliõpilasorganisatsioon loob soodsad tingimused astuda valdkonda õpingute ajal ning omandada mitmeid oskusi, mis on relevantsed valdkonnas hilisema karjääri jooksul ning mis on hinnatud tööandjate poolt.

Tööandjate ja töötajate uuringutest kogutud andmete põhjal on tudengiorganisatsiooni kogemus kasulik nii tudengile kui tööandjale ning uuringust tulenevalt esitab autor järgnevad ettepanekud:

- Tihendada koostööd üliõpilasorganisatsiooni ja ettevõtete vahel, kus endiste liikmete kogemust väärtustatakse. Omandatavad kontaktid on tehtud uuringus olulise kaaluga, kuid tööandjate sõnul saab kommunikatsiooni teha efektiivsemaks.
- Kajastada kogemuse väärtust tudengiorganisatsiooni värbamiskampanias. Uute liikmete otsingul keskendutakse organisatsiooni tegevusele, kuid hilisemal kogemusel on tööturul eraldiseisev väärtus.
- Leida rohkemate ettevõtetega ühisosa, kus organisatsiooni kogemust väärtustatakse.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli selgitada välja tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinna ehk MTÜ Tudengi Vormeli kogemuse väärtus organisatsiooni vilistlaste ja Eesti tehnoloogiapõhiste tööandjate hinnangul. Tulemini jõudmiseks tuli esmalt välja selgitada organisatsiooni kogemuse sisu ning omandatavad väärtused, mida kogemus hõlmab. Kogemuse väärtuse väljaselgitamiseks viidi läbi kaks uuringut – kvalitatiivne uuring Eesti tehnoloogiapõhistest ettevõtetest tööandjatega ning kvantitatiivne uuring üliõpilasorganisatsiooni vilistlastega.

Bakalaureusetöö struktuur jaguneb kolmeks osaks. Esimeses osas anti teoreetilistele allikatele tuginedes ülevaade üliõpilasorganisatsioonide olemusest ning liikmeks olemise põhjustest, tööandjate kogemuse väärtustamisest ning kõrgkooli lõpetanute kogemuse hindamisest ja konkurentsivõimest. Teises osas anti lühiülevaade uuritavast tudengiorganisatsioonist ning kirjeldati tööandjate uuringu ja organisatsiooni vilistlaste uuringu meetodikaid. Kolmandas osas esitleti uuringute tulemusi ning tehti järeldused ja esitati ettepanekud.

Uurimistulemustest selgus, et nii tehnoloogiapõhistest ettevõtetest tööandjad kui ka üliõpilasorganisatsiooni vilistlased hindavad organisatsiooni kogemust kõrgelt. Uuringu tulemused kinnitavad ka järgmiseid teoreetilises osas esitletud eelduseid:

- Üliõpilasorganisatsioonides toimub väärt kogemuste ja kasu saamine
- Üliõpilasorganisatsioonide kaudu saavad tudengid omandada integreeritud dünaamilisi võimeid
- Eelneva töökogemusega töötaja pakub ettevõttele täiendavat väärtust, suutes siduda teoreetilised teadmised eelneva töö käigus kogutud teadmiste ja kogemustega
- Õppekavavälised tegevused on parim viis eristuda, andes vilistlastele lisväärtuse

Kokkuvõttes valideerivad läbiviidud uuringute tulemused üliõpilasorganisatsioonide olulisust akadeemilises õpikeskkonnas. Üliõpilasorganisatsioon Formula Student Team Tallinn on tulemuslik platvorm nii akadeemilistel õpingutel viibivatele tudengitele, kes omandavad

õppekavavälise tegevuse kaudu töökogemusega võrdväärset kogemust, kui ka tööandjatele, kellel on organisatsiooni kujul tagala tööjõu juurdekasvule. Organisatsiooni kogemuse väärtus seisneb selle unikaalsuses, ühendades valdkonna spetsiifilised teadmised mahuka, vastutusrohke projektiga.

SUMMARY

EVALUATING THE EXPERIENCE OF STUDENT ORGANISATION FORMULA STUDENT TEAM TALLINN BY THE ORGANISATION ALUMNI AND EMPLOYERS OF ESTONIAN TECHNOLOGY-BASED COMPANIES

Julia Kurg

The aim of this thesis was to find out the value of the experience of the student organization Formula Student Team Tallinn, according to the alumni of the organization and Estonian technology-based employers.

The structure of this bachelor's thesis is divided into three parts. The first part provided an overview of the nature of student organizations and the reasons for membership, the value of employers' experience, and the evaluation and competitiveness of graduates' experience, based on theoretical sources. The second part gave a brief overview of the student organization under study and described the methodologies. The third part presented the results of the studies and drew conclusions and further proposals.

To conclude the research, the author stated four research questions:

1. How do the employers evaluate the impact of the student organisation experience on the recruitment process?
2. How do the employers evaluate the impact of the student organisation experience on the job performance of the employees?
3. How do the organisation alumni evaluate the student organisation experience in finding a job?
4. How do the organisation alumni evaluate the student organisation experience on their work processes and skills?

To gather the information on the value of the experience, two empirical studies were carried out. First, three interviews were carried out with professionals with three Estonian technology-based companies. Secondly, a survey was conducted among 58 Formula Student Team Tallinn alumnis.

The research results showed that both the technology-based employers and the alumni of the student organization value the experience of the organization highly. The results of the study also confirm the following assumptions presented in the theoretical part:

- Student organisations provide a worthy experience and benefit for the participants
- Through student organizations, students can acquire integrated dynamic capabilities
- An employee with previous work experience provides additional value to the company by being able to combine theoretical knowledge with knowledge and experience gained during previous work.
- Extracurricular activities are the best way to differentiate, bringing additional value to the alumni

In conclusion, the results of the thesis validate the importance of student organisations in the academic environment. The student organisation Formula Student Team Tallinn is an effective platform both for students in academic studies who gain experience equivalent to work experience through extracurricular activities, as well as for employers who have an organisation with a continuous growth of workforce. The value of an organisations experience lies in its uniqueness, combining field-specific knowledge with a broad, responsible project.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Ansala, L., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2016). What are Finnish university students' motives for participating in student activism? *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(2), 150-163.
- Anspal, S., Biin, H., Kallaste, E., Karu, M., & Kraut, L. (2009). *Sooline palgalõhe: Teoreetilise ja empiirilise kirjanduse ülevaade*. Sotsiaalministeerium. Tallinn: Eesti Rakendusuringute Keskus CENTAR, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS.
- Beus, J., Jarrett, S., Taylor, A., & Wiese, C. (2014). Adjusting to new work teams: Testing workexperience as a multidimensional resource for newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 489–506 .
- Borges, J. C., Ferreira, T. C., Borges de Oliveira, M. S., Macini, N., & Caldana, A. C. (2017). Hidden curriculum in student organizations: Learning, practice, socialization and responsible management in a business school. *The International Journal of Management Education*, 15(2), 153-161.
- Briggs, S. J., Robinson, Z., Hadley, R. L., & Pedersen, R. L. (2019). The importance of university, students and students' union partnerships in student-led projects: A case study. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(8), 1409-1427.
- Chhinzer, N., & Russo, A. (2018). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education + Training*, 60(1), 104-120.
- Costley, C., & Abukari, A. (2015). The impact of work-based research projects at postgraduate level. *Journal of Work-Applied Management*, 7(1), 3-14.
- Eesti Töötukassa. (2015). *Eesti Töötukassa ARENGUKAVA 2016-2019*. Kättesaadav: https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/arengukava_2016_2019.pdf. 18. aprill 2020.
- Finch, D., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2016). A dynamic capabilities view of employability: Exploring the drivers of competitive advantage for university graduates. *Education + Training*, 58(1), 61-81.
- Haines, K. (2019). *Student Perspectives on Joining Student Organizations*. (Doktoritöö), Northeastern University Boston, College of Professional Studies, Massachusetts.
- Kõrgharidusstandard. RT I, 12.07.2019, 17

- Laroche, M., Mérette, M., & G. C., R. (1999). On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 25(1), 87-100.
- Martindale, D., Olate, R., & Anderson, K. (2017). Practicing Professional Values: Factors Influencing Involvement in Social Work Student Organizations. *International Journal of Higher Education*, 6(4), 1-10.
- Munoz, L., Miller, R., & Pool, S. (2015). Professional student organizations and experiential learning activities: What drives student intentions to participate? *The Journal of Education for Business*, 91(1), 1-7.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Roulin, N., & Bangerter, A. (2013). Students' use of extra-curricular activities for positional advantage in competitive job markets. *Journal of Education and Work*, 26(1), 21-47.
- Smith, L., & Chenoweth, J. (2015). The Contributions Of Student Organization Involvement To Students Self-Assessments Of Their Leadership Traits And Relational Behaviors. *American Journal of Business Education (AJBE)*, 8(4), 279-288.
- Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilasesindus. (2018). *TTÜ üliõpilasesinduse eeskiri*. https://www.ttu.ee/public/u/ulioopilasesindus/Dokumendid/Oigusaktid/TTU_uliopilasesinduse_eeskiri_08.05.2018.pdf. Kättesaadav: 23. märts 2020.
- Tartu Ülikooli üliõpilaskonna sihtasutus. *Tudengiorganisatsioonide andmebaas*. <https://olerohkem.ee/tudengile/>. Kättesaadav: 26. märts 2020.
- The Gallup Organization. (2010). *Employers' perception of graduate employability*. Flash Eurobarometer 304, European Commission.
- University of Arkansas for Medical Sciences (UAMS). *Student Organizations Guidelines and Registration Process*. <http://studentlife.uams.edu/student-life/student-organizations-guidelines-and-registration-process/>. Kättesaadav: 25. märts 2020.
- Universum. (2019). *Employer Branding Now*. Employer Branding Research.
- Venkatraman, S., Souza-Daw, T., & Kaspi, S. (2018). Improving employment outcomes of career and technical education students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 469-483.
- Winfield, F., & Ndlovu, T. (2019). Future-proof your Degree: Embedding sustainability and employability at Nottingham Business School (NBS). *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(8), 1329-1342.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.

Östbring, L., Eriksson, R., & Lindgren, U. (2018). Relatedness through experience: On the importance of collected worker experiences for plant performance. *Papers in Regional Science*, 97(3), 502-518.

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is – what it is not* (Kd. 1). United Kingdom: The Higher Education Academy.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu küsimused tööandjatele

1. Kuidas käsitlete Formula Student Team Tallinn (FSTT) tudengiorganisatsiooni kogemust? Kas kogemuse näol on Teie meelest tegemist töökogemuse, hobi, spordi, või vabaaine sarnase tegevusega? Kas FSTT kogemuse näol on teie jaoks tegemist arvestatava töökogemusega?
2. Kuidas hindate tudengiorganisatsioonide osa kompetentside arengus? Kas nad täidavad rolli teoreetiliste teadmiste rakendamisega praktikas?
3. Kui suure osa teie ettevõtte töötajatest moodustavad need töötajad, kes omavad tudengiorganisatsiooni FSTT kogemust? (kui paljud neist on intervjuudel osalenud?)
4. Kas oskate tudengiorganisatsiooni FSTT kogemusega töötajate puhul tuua välja ühiseid jooni või omadusi? Millised need on?
5. Kuidas erinevad FS Team Tallinn tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajad teistest? Kas nad omavad endas lisaväärtusi?
6. Kas FSTT vilistlased omavad võrreldes teiste töötajatega paremat arusaama oma tegevusvaldkonnast?
7. Kas FSTT tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajad on oma töös võimekamad või põhjalikumad? Palun põhjendage/tooge näide.
8. Kas FSTT tudengiorganisatsiooni kogemusega töötajad toovad oma töös paremaid tulemusi? Palun põhjendage/tooge näide.
9. Kas eelistate FSSTT vilistlasi töötajatena? Kas teete nende värbamiseks täiendavaid pingutusi, näiteks otsepakkumiste näol viimase aasta tudengitele?
10. Kas FSTT tudengiorganisatsiooni kogemus mõjutab värbamisel kandidaadi võimalusi tööde saada? Palun põhjendage/tooge näide.
11. Kas FSTT kogemusega kandidaadid omavad konkurentsieelist võrreldes tavakandidaatidega? Palun põhjendage/tooge näide.

12. Värbamisel üldisemalt, kas eelistate kogemusega kandidaate kogemuseta kandidaatidele? Milles seisneb teie jaoks kogemuse väärtus? Kas eeldate kogemuse olemasolu värsketelt kõrgkooli vilistlastelt?
13. Kas oskate tuua näite, mil tudengiorganisatsiooni FSTT kogemus on mõne töötaja puhul ettevõtte jaoks kasuks tulnud?
14. Kas olete olnud silmitsi olukorraga, kus FSTT kogemusega töötaja osutub talendiks ja olete pidanud looma lisatingimusi töötaja hoidmiseks? Millised on ideaalse töötaja kriteeriumid?
15. Kas FSTT kogemusega töötajate ja teiste töötajate vahel on märgata erinevat tööjõuvoolavuse tendentsi?
16. Kas FSTT kogemusega töötajad omavad paremaid oskusi tööriistade (töökoja tööriistad, programmid) kasutamisel?

Lisa 2. Töötajate ankeetküsimustik

Hea veteran!

Olen TalTechi äriduse kolmanda kursuse üliõpilane Julia Kurg ning kirjutan oma bakalaureusetööd, kus uurin tudengivormeli kogemuse väärtustamist tööandjate ning projektis osalenud tänaste töötajate hinnangul. Uuringu läbiviimiseks vajan Sinu abi.

Küsitlus võtab aega umbes kuus minutit.

Aitäh panustatud aja eest!

*Required

1. Märki sugu *

Mees

Naine

2. Märki vanus *

23-28

29-34

35-39

40+

3. Mitu aastat olid tegev tudengiorganisatsioonis Formula Student Team Tallinn? *

1

2

3

4

5

6

7

4. Kas tegelesid tegutsemisajal inimeste juhtimisega? (olid juhendaja, meeskonna kapten või alammeeskonna kapten) *

Jah

Ei

5. Mis põhjusel liitusid tudengiorganisatsiooniga Formula Student Team Tallinn? *

Soov toetada akadeemilisi õpinguid praktilise väljundiga

Soov omandada erialaseid teadmisi

Soov kindlustada karjäär valdkonnas

Soov täiendada kogemusega CV'd

Huvist autospordi vastu

Sõprussidemete loomine

Kasulike karjäärialaste kontaktide loomine

Sõbra soovitusel

Sooviga maailma muuta/mõju avaldada

Liitusin juhuse tõttu
Muu põhjus

6. Kui valisid eelmises küsimuses vastuseks "muu põhjus", kirjelda põhjust.

7. Mis on Sinu praegune ametikoht? *

Olen palgatöötaja

Olen ettevõtja

Olen nii palgatöötaja kui ettevõtja

Ei tööta

8. Milline nimistust kirjeldab kõige paremini sinu praegust ametikohta? *

Juht

(Riigi)ametnik

Spetsialist

Oskustööline

Lihttööline

Muu

Ei tööta

9. Mitmes töökoht see sulle alates tudengiorganisatsioonist lahkumisest on? (Kui ei tööta, märgi arv viimase töökoha seisuga) *

10. Mitmel tööintervjuul oled alates tudengiorganisatsioonist lahkumisest osalenud? *

11. Kas kajastad FS Team Tallinna kogemust oma elulookirjelduses? *

Jah

Ei

12. Kas hakkad FS Team Tallinna kogemusest rääkima tööintervjuul? *

Jah

Ei

13. Kas oled osutunud valituks praegusel või mõnel eelneval töökohal otseselt tänu FS Team Tallinn tudengiorganisatsiooni kogemusele? (kontaktid, otsepakkumine) *

Jah

Ei

14. Hinda, kuidas FS Team Tallinna tudengiorganisatsiooni kogemus on tulnud kasuks teie töökohale valituks osutumisel praegusel või mõnel eelneval töökohal? *

Jah, kindlasti aitas

Jah, pigem aitas

Ei oska öelda

Ei, pigem ei aidanud

Kindlasti ei aidanud

15. Hinda, kuivõrd nõustud järgmiste esitatud väidetega, kus [-2 „ei nõustu üldse“; -1 „pigem ei nõustu“; 0 „ei oska vastata“; 1 „pigem nõustun“; 2 „nõustun täielikult“] *

Formula Student Team Tallinna tudengiorganisatsiooni kogemus on andnud mulle karjääriks...

- ... vajaliku vastutustunde
- ... vajaliku iseseisvuse
- ... vajaliku juhtimisoskuse
- ... vajaliku ajaplaneerimisoskuse
- ... vajaliku delegeerimisoskuse
- ... vajaliku kriitilise mõtlemise oskuse
- ... vajaliku analüütilise mõtlemise oskuse
- ... vajaliku enesemotiveerimise oskuse
- ... vajaliku meeskonnatöö oskuse
- ... vajaliku meeskonnaliikmeks olemise oskuse
- ... vajaliku teiste inimeste kuulamise oskuse
- ... vajaliku teiste inimeste vaatenurkadega arvestamise oskuse
- ... vajaliku oskuse töötada pingelistes olukordades
- ... vajaliku oskuse järgida juhiseid
- ... vajaliku oskuse tegutseda omaalgatuslikult
- ... vajaliku oskuse tulla toime stressiga lühikeste ja ootamatute tähtaegade puhul
- ... vajaliku oskuse töövälisel ajal puhata, välja lülitada
- ... vajaliku oskuse presenteerida enda ideid
- ... vajaliku programmide/tarkvarade valdamise oskuse
- ... vajaliku tööriistade kasutamise oskuse
- ... vajaliku erialaste uuendustega kursis olemise oskuse
- ... vajalikud teadmised erialasest terminoloogiast
- ... vajalikud teadmised tööohutusest
- ... kasulikud kontaktid

16. Hinda oma rahulolu, kui palju sa oled saanud FS Team Tallinna tudengiorganisatsioonis osalemisest järgmist tüüpi väärtuseid, kui [0 – „ei ole üldse rahul“ ja 5 – „olen väga rahul“]. *

Soov toetada akadeemilisi õpinguid praktilise väljundiga

Soov omandada erialaseid teadmisi

Soov kindlustada karjäär valdkonnas

Soov täiendada kogemusega CV'd

Huvi autospordi vastu

Sõprussidemete loomine

Kasulike karjääri-erialaste kontaktide loomine

Soov maailma muuta/mõju avaldada

17. Hinda, kui sarnaseks pead oma palgalise töö iseloomu tudengiorganisatsioonis tehtud tööga. *

Väga sarnane, suures osas tööülesanded tudengiorganisatsioonis ja palgatööl kattuvad

Pigem sarnane, tööülesanded tudengiorganisatsioonis ja palgatööl kattuvad osaliselt

Ei, töö tudengiorganisatsioonis on erinev tehtavast palgatööst

18. Hinda oma rahulolu praeguse töökohaga vastavalt enda karjääri ambitsioonidele. *

Olen töökohaga täielikult rahul, olen karjääris jõudnud sinna, kuhu soovinud.

Olen töökohaga valdavalt rahul, kuid minus on soov edasi pürgida

Olen osaliselt rahul

Ei oska vastata

Olen töökohaga vähe rahul, kaalun töökoha vahetamist

Ei ole töökohaga üldse rahul

19. Kui tõenäoliselt soovivad Formula Student Team Tallinn projektis osavõttu üliõpilasele? *

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

20. Kirjelda oma sõnadega, millest oleksid ilma jäänud, kui Sa ei oleks Formula Student Team Tallinn projektis osalenud.

Lisa 3. Tabel 1

Tabel 1. Korrelatsioon meeskonnas veedetud aastate ning omandatud oskuste vahel

Omandatud oskus	Korrelatsioonikordaja (r)
Juhtimisoskus	0,321
Enesemotiveerimise oskus	0,274
Vastutustunne	0,269
Oskus presenteerida enda ideid	0,256
Meeskonnaliikmeks olemise oskus	0,253
Delegeerimisoskus	0,246
Oskus töötada pingelistes olukordades	0,238
Teiste inimeste kuulamine	0,225
Programmade/tarkvarade valdamise oskus	0,215
Oskus tulla toime stressiga lühikeste ja ootamatute tähtaegade puhul	0,209
Kriitilise mõtlemise oskus	0,208
Meeskonnatöö oskus	0,197
Oskus tegutseda omaalgatuslikult	0,189
Ajaplaneerimisoskus	0,172
Iseseisvus	0,172
Analüütilise mõtlemise oskus	0,154
Teadmised erialasest terminoloogiast	0,147
Kasulikud kontaktid	0,140
Erialaste uuendustega kursis olemise oskuse	0,118
Teiste inimeste vaatenurkadega arvestamise oskus	0,110
Tööriistade kasutamise oskus	0,097
Oskus järgida juhiseid	0,079
Teadmised tööohutusest	0,062
Oskus töövälisel ajal puhata, välja lülitada	-0,060

Allikas: autori arvutused ankeetküsimustiku andmete põhjal

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina Julia Kurg

1. annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Tudengiorganisatsiooni Formula Student Team Tallinn kogemuse väärtustamine Eesti tehnoloogiapõhistes ettevõtetes organisatsiooni vilistlaste ja tööandjate hinnangul,

mille juhendaja on Tarvo Niine,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh TalTechi raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks TalTechi veebikeskkonna kaudu, sealhulgas TalTechi raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

¹*Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil.*