

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Pille Tamme

**Personalitöö valdkonna ja organisatsioonikäitumise
magistriõppekavade lõpetajate õppekavaga rahulolu ja
karjääriteed**

Magistritöö

Õppekava personalijuhtimine

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Tallinn 2019

Deklareerin, et olen koostanud töö 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 10855 sõna sissejuhatuses kuni kokkuvõtte lõpuni.

Pille Tamme 14.05.2019 (allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 162862 HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: pilletamme@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendajad:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

SISUKORD	3
LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS.....	5
1. Üliõpilaste taust tänapäeval ja motivatsioon magistriõpinguteks	7
2. Personalitöö ja organisatsioonikäitumise valdkonna koolituspakkumine magistriõppes Eestis 14	
2.1 Õppekavad	17
2.1.1 Töö ja organisatsioonipsühholoogia.....	17
2.1.2 Personalitöö ja -arendus	17
2.1.3 Organisatsioonikäitumine	18
2.1.4 Inimressursside juhtimine.....	19
3. Karjäär ja erinevad karjääriteed	21
4. OSKA program ja personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise kutsealade õpetamise uuringu põhitulemused.....	27
5. EMPIIRILINE UURING	30
5.1 Eesmärk.....	30
5.2. Meetod.....	30
5.3 Tulemused	32
KOKKUVÕTE.....	50
SUMMARY	51
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	53

LÜHIKOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks on uurida personalitöö ja organisatsiooni käitumise lõpetajate rahulolu õppekavadega, praktikakorraldusega, õppejõududega ja õppetöö korraldusega, lõpetajate karjääriteid ning millistel põhjustel ei minda edasi personalitöö valdkonda tööle. Kui Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja -arenduse lõpetajatest 86% töötas pärast lõpetamist personalitöö valdkonnas, siis Tallinna Ülikooli organisatsiooni käitumise lõpetajatest töötas personalitöö valdkonnas 24% lõpetajatest.

Teoreetilises osas keskendutakse traditsioonilisele ja mittetraditsioonilisele üliõpilase mõistele ning sellele, millistel alustel valib üliõpilane eriala, mida õppima minna. Samuti tuuakse välja personalitöö ja organisatsioonikäitumise valdkonna koolituspakkumine magistriõppes Eestis ning kirjeldatakse lahti karjäärimõiste ning karjääriteed. Antud lõputöö on sisendiks OSKA programmi personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise raportisse ning antud töös tuuakse välja ka raporti põhitulemused. Küsimustik esitati 2013-2017 aastal lõpetanud personalitöö valdkonna vilistlastele.

Tulemustest tuleb välja, et kõige vähem oldi rahul praktikakorraldusega. See tuleb välja nii üldtulemustest kui ka eraldi aastate lõikes. Sellest tulenevalt on soovituslik läbi mõelda, kuidas edaspidi rahulolu oleks parem.

Käesolev uuring näitab, et praktika sooritamise võimalused peaksid muutuma paremaks. Rahulolu põhjal võib öelda, et üldine rahulolu on keskmisest parem ning paljud üliõpilased töötavad või lähevad tööle personalivaldkonda. Kui valdkonda tööle ei minda, siis kasutatakse valdkonna teadmisi oma igapäevatöös.

Võtmesõnad: OSKA, rahulolu, õppekava, praktikakorraldus, õppejõud, karjääriteed

SISSEJUHATUS

Rääkides töömaailma muutumisest lähikümnenditel on väidetud et „21. sajand ei too meile mitte sajandi jagu arengut, vaid on pigem tänaste mõõdupuude järgi võrreldav progressiga, mis leidis maailmas aset möödunud 20 000 aasta vältel“ (Kurzweil, 2001 viidatud Pärna 2016: 16 järgi). Kirjeldades tööelu mõjutavaid arengutrende ja –muutusi maailmas ütleb Pärna (2006: 8), et Eesti, kust jooksevad läbi maailma geopoliitilised jõujooned, on olukorras, kus meie lähemad turud ei kasva ning „ainus võimalus väikese ‘lootsina’ suurte ‘tankerite’ vahel toime tulla on tarkus suurjõudude käike ette näha, neid ennetada ja enda kasuks ära kasutada“. Viimane omakorda eeldab riigi strateegiliselt väledat juhtimist, mille üheks eelduseks on tugev tulevikuseire võimekus, mis eeldab korraliku tulevikuvisioni olemasolu ja selle pidevat korrigeerimist (*Ibid.*). Tööjõuvaldkonna tulevikuseiret teostatakse Eestis Euroopa Sotsiaalfondi poolt rahastatava ja SA Kutsekoda poolt ellu viidava tööjõuvajaduse ja –seire programmi OSKA tegevuse raames. OSKA programm on tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks ühitamiseks mõeldud tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordineerimisüsteem. OSKA eesmärgiks on analüüsida erinevaid majandustegevuse valdkondi eesmärgiga hinnata õppe parema seostamise võimalusi tööturu vajadustega - st tööturu vajaduste analüüsi ja prognoosi tulemused saavad sisendiks kvalifikatsiooni- ja karjäärinõustamissüsteemile, õppeasutuste õppekavaarendusele ning erinevatele ametkondadele, kes rahastavad õppetegevusi. Valdkonna eksperdid koostavad OSKA tulemuste põhjal tuuakse välja valdkonna kitsaskohad ning tehakse kitsaskohtade lahendamiseks ettepanekud. (SA Kutsekoda 2018, 5)

2017 aasta teises pooles hakati OSKA programmi raames hindama personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkonna tööjõu- ja oskuste vajadust lähitulevikus. Sellega seoses oli vaja uuringusse värskeid andmeid, kus oleks välja toodud personalitöö valdkonna lõpetajate karjääriteed ning rahulolu õppekavadega. Nimetatud OSKA alaprogrammist antud uurimistöö ka inspiratsiooni sai ning sellesse programmi läbi viidud kvantitatiivuuringu näol ka osaliselt

panustas, keskendudes personalitöö valdkonna ja organisatsioonikäitumise magistriõppekavade lõpetajate õppekavaga ja õppetööga rahulolu kaardistamisele, et uuringu meeskond saaks antud andmeid kasutada oma uuringus. Antud magistritöö fookuses on lisaks eelnimetatud teemale (õppetegevuse ja -kavadega rahulolu) ka personalitöö valdkonna ja organisatsioonikäitumise eriala lõpetajate karjääriteed, mida OSKA raport¹ ei kajasta.

2015 aastal läbi viidud Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuringus (2017, 56) on välja toodud, et õppekavadega oldi rahul 77%, praktikakorraldusega oldi rahul 55%, õppetöö korraldusega 73% ja õppejõudude ja õpetamise tasemega 76%. Samuti tuli antud uuringus välja, et 56% magistri lõpetanutest on väga lähedaselt seotud praegusel põhitööl lõpetatud erialaga ja 24% on öelnud, et on suurel määral seotud eriala lõpetatud valdkonnaga (2017, 47).

Magistritöö peamiseks eesmärgiks on hinnata, kuidas on rahul personalitöö valdkonna vilistlased õppekavadega, praktikaga, õppetöökorralduse ja õppejõududega ning kas õpingute järgselt vilistlased töötavad personalitöö valdkonnas. Antud andmeid kasutatakse OSKA personalitöö ja administratiivtöö ning ärinõustamise raportis. Uurimistöö käigus otsib autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Millised olid antud õppekavade tugevad ja nõrgad küljed ning kas hinnangud õppekavale ja õppetööle on seotud sellega, kas õppijal on erialane/valdkondlik töökogemus või mitte?
2. Millise haridusliku taustaga inimesed asusid personalitöö valdkonda õppima?
3. Kas pärast õpinguid asuti erialasele tööle (õppekava valdkonnas) ja kui ei asunud, siis miks?

Uurimistöö raames läbi viidud empiirilises uuringes osalesid vilistlased, kes lõpetasid personalitöö valdkonna õppekava ajavahemikul 2013-2017. Uurimus koosneb viiest peatükist. Esimeses osas keskendub autor tänapäeva üliõpilase teemale, andes ülevaate täiskasvanud üliõpilase eripärast ning kajastades põhjusi, mis motiveerivad inimesi magistriõppesse tulema. Teises osas tutvustatakse personalitöö ja organisatsioonikäitumise valdkonna koolituspakkumist magistriõppes Eestis. Kolmas osa kirjeldab karjääri olemust ja karjäärimuudatusi ning kuidas erinevad teoreetikud neid mõisteid lahti seletavad. Neljandas peatükis tutvustatakse lühidalt OSKA programmi ning personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise kutsealade õpetamise uuringu tulemusi. Viiendas peatükis tutvustab autor empiirilise uuringu meetodit ja tulemusi.

¹ ska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/06/Personali-administratiivtöö-ja-ärinõustamise-uuring.pdf

1. ÜLIÕPILASTE TAUST TÄNAPÄEVAL JA MOTIVATSIOON MAGISTRIÕPINGUTEKS

Traditsiooniliseks üliõpilaseks loetakse üliõpilasi vanuses 18-22 eluaastat ning selle grupi moodustavad põhiliselt noored, kes astuvad ülikooli vahetult pärast gümnaasiumihariduse omandamist (Adams, Corbett 2010, 2). Samuti iseloomustab traditsiooniliseks üliõpilaseks olemist õppimine täiskoormusega ning sõltuvalt vanemate finantsilisest taustast, kas ei tööta üldse või töötab osalise ajaga (Choy 2002, 1). Umbes 18% üliõpilastest ei tööta oma õpingute ajal (Ross-Gordon, 2011)

Üha enam üliõpilastest moodustavad inimesed, keda kutsutakse kas ebatraditsioonilisteks üliõpilasteks või täiskasvanud õppijateks. Neid iseloomustab vähemalt üks allolevatest kriteeriumitest (Macdonald 2018, 159; Adams, Corbett 2010, Choy 2002, 2-3):

- vanus vähemalt 23 aastat;
- koolitöös osaletakse osalise ajaga;
- töötatakse täiskohaga;
- ollakse kas armeeteenistuse läbinud või lapsevanemad või lähikondlase hooldamise kohustusega;
- ei mindud samal kalendriaastal, kui eelmine õppeaste lõpetati, edasi õppima ülikooli või kolledžisse;
- ollakse finantsiliselt sõltumatud.

Õppejõud peavad õppima, kuidas töötada inimestega, kellel on keerulisem koolis püsida, kui tavapärastel üliõpilastel. Neil on erinev motivatsioon ja erinevad eesmärgid. Kooliskäimist peavad nad rohkem planeerima ja korraldama oma igapäevaelu järgi. (Macdonald 2018, 159; Adams,

Corbett 2010, 2-3). Mittetraditsioonilistel üliõpilastel on raskusi kohandada oma igapäevaelu tunniplaani ja õppekava ülesehitusega. Samuti on neil sageli vaja töölt varem ära tulla, et jõuda loengusse ning traditsioonilistest üliõpilastest erinevaid muresid (näiteks raskused parkimiskoha leidmisel jne). Kui tavaliselt on koolis õppimist toetavad üksused lahti esmaspäevast-reedeni kell 9-17, siis on nende juurde samuti keerulisem jõuda, olles ise samal ajal tööl. Tasakaalu leidmine igapäevakohustuste ja koolikohustuste vahel ei pruugi olla nii lihtne. (Pelletier 2010, 3). Pikemalt koolist eemal olles ja uuesti klassiruumi tagasi tulles on mittetraditsioonilised üliõpilased olukorras, kus märkmete kirjapanek, testide tegemine, tekstide lugemine, ajaplaneerimine ning õpetaja ootustele vastamine on harjumatum ja keerulisem. Rohkem tähelepanu tuleb pöörata mittetraditsiooniliste üliõpilaste puhul teistsugustele vajadustele hariduse omandamisel. Pakutav õppekorraldus, toetused ja teenused peavad suuremal määral arvestama lastega, töötava täiskasvanud õppija vajadustega ja võimalusel nii, et tal oleks kergem ühildada oma töö-, kooli- ja pereelu (Haaristo *et al.* 2017, 5).

Copper (2008) toob välja, et lektorid enam ei oota, et klassiruumi täidaksid just gümnaasiumist tulnud üliõpilased, kes saaksid oma aega pühendada ainult õppimisele ning ei tegele laste kasvatamise ja töötamisega ning elavad ühiselamus. Valdavalt on üliõpilasteks naisterahvad, kellel on gümnaasiumi lõpetamisest möödunud vähemalt aasta, kellel on lapsed ning kes töötavad ning elavad oma kodudes, mitte ühiselamutes.

Kui Copper (2008) toob välja uuringus, mis viidi läbi 2002 aastal, et 39% üliõpilastest on vanemad kui 25 eluaastat, siis Pelletier (2010, 1) toob välja, et Ameerika Ühendriikides on rohkem kui 47% üliõpilastest mittetraditsioonilised üliõpilased. Ross-Gordon (2011) toob välja, et 2007 aastal olid 38% 18 miljonist registreeritud üliõpilastest vanemad kui 25 eluaastat.

Eesti Üliõpilasuuringus (2010, 18) toodi välja, et traditsioonilises eas, ehk 24-aastased ja nooremad tudengid moodustasid 2010/2011. õppeaastal kõigest Eesti üliõpilastest 64%, kui 30-aastaseid ja vanemaid tudengeid oli üliõpilaskonnas ligi viiendik (19%). Kümme aastat tagasi oli 30-aastaseid ja vanemaid tudengeid ligi kaks korda vähem. Eriti märgatav on üliõpilaskonna vananemine bakalaureuseõppes.

Eesti üliõpilaste eluolus 2016 (2017, 4-6) tuleb välja, et Eesti üliõpilaste keskmine vanus on 26 eluaastat. Rohkem kui viiendiku Eesti üliõpilaskonnast (välja arvatud doktoriõpe) moodustavad õppijad vanuses 30 aastat ja üle selle. Kolmest üliõpilasest kaks (66%) töötab õpingute kõrvalt. Kuigi see näitaja on viimase aastakümne jooksul püsinud suurte muutusteta, on samal ajal

märkimisväärselt suurenenud korrapäraselt, ehk kogu semestri vältel, töötavate üliõpilaste osakaal (40%-lt 53%-le).

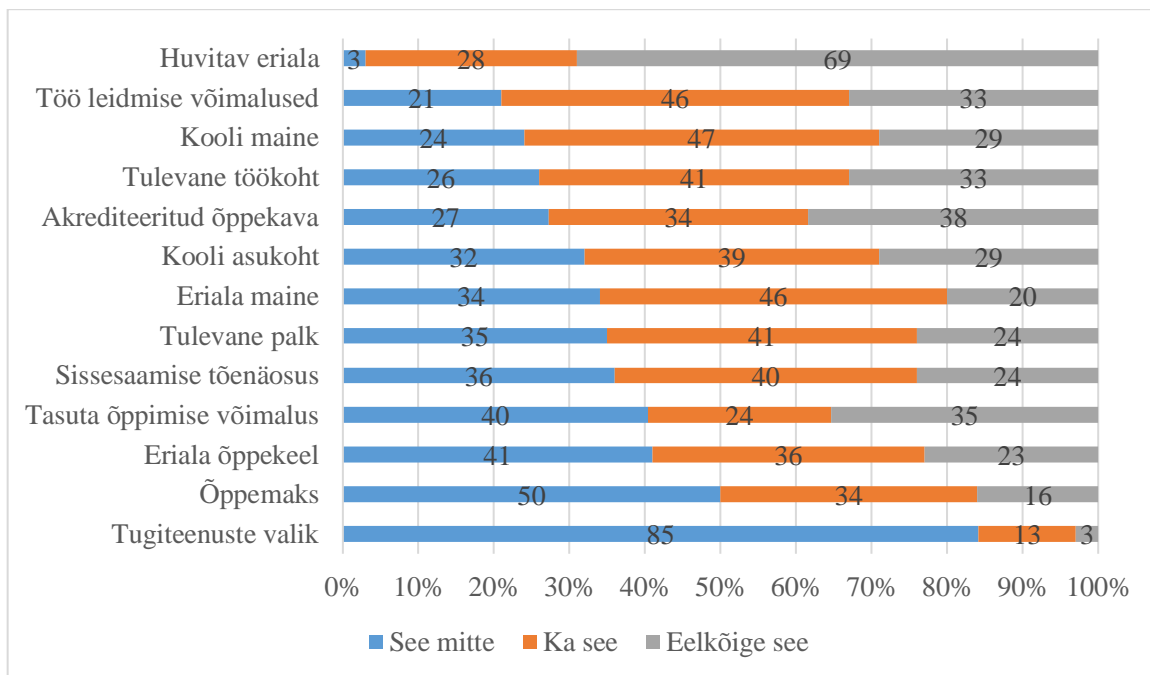
Eesti üliõpilaste eluolu 2013: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT V Eesti analüüsis on välja toodud üliõpilaste vanuseline struktuur.

Tabel 1 Üliõpilased vanusegrupiti õppeastmete lõikes

	N	osakaal	N	osakaal	N	osakaal
I aste						
sh 24-aastased ja nooremad	38 038	68%	38 567	71%	32 993	68%
25-29-aastased	7326	13%	6895	13%	7646	16%
30-aastased	10 607	19%	8773	16%	8068	17%
II ja III aste						
sh 24-aastased ja nooremad	4359	34%	4916	33%	4645	29%
25-29-aastased	4024	31%	4780	32%	5460	34%
30-aastased	4413	34%	5054	34%	5994	37%

Märkus: I aste - kutsekõrgharidusõpe, diplomiõpe, rakenduskõrgharidusõpe, bakalaureuseõpe, bakalaureuseja magistriõppe integreeritud õppekavad; II aste – magistriõpe; III aste – doktoriõpe. Allikas: EHIS.

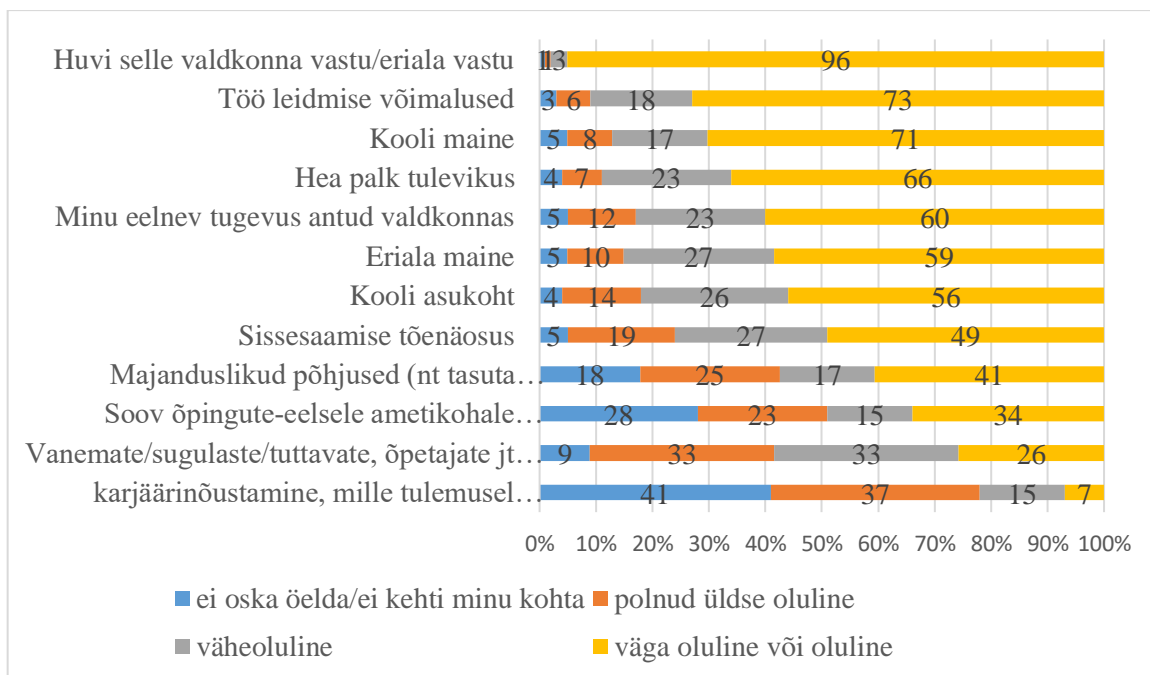
Vaadates erialavaliku põhjuseid kõrgkoolis näeme (vt joonis 1), et kõige rohkem peetakse Eesti kõrgkoolide 2010. aasta vilistlaste uuringu andmetel eriala valikul tähtsaks seda, et valdkond ja eriala huvitaks (69% pidas väga oluliseks). Teiste väga kaalukate teguritena määrasid eriala ja kõrgkooli valiku akrediteeritud õppekava olemasolu (38%) ning tasuta õppimise võimalus (35%). Oluliste teguritena tulid välja veel töö leidmise tulevane töökoht hea võimalus ja kooli maine. Kõige ebaolulisemaks osutus erialavalikul kõrgkooli tugiteenuste valik. Ebasoodsa sotsiaal-majandusliku taustaga peredest pärit tudengitele oli väga oluline tasuta õppimise võimalus (43%). Soodsa sotsiaal-majandusliku taustaga üliõpilastest tõi selle välja 30%. (Kirss *et al.* 2010, 21-22)



Joonis 1. Eriala ja õppeasutuse valikut mõjutanud tegurid

Allikas: Eesti üliõpilaste eluolu 2010, Rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT IV Eesti analüüs, 2011

Joonisel 1 ja 2 tuleb välja, et nii aastal 2010 kui ka aastal 2015 läbi viidud uuringutes oluliseimad tegurid erialavalikul on huvi valdkonnas/eriala vastu, järgneb töö leidmise võimalused ja kooli maine.



Joonis 2. Eriala ja õppeasutuse valikut mõjutanud tegurid

Allikas: Eesti kõrgkoolide 2015 vilistlaste uuring, 2017

Eelnev võib tunduda enesestmõistetavana, kuid süüvides ajalosesse näeme, et eriala ja õppeasutuse valikul on eri perioodidel olnud olulised erinevad aspektid. Näiteks Kinzie ja kolleegide arvates arvestati 1920.-1930. aastatel kooli valikul õppekava, õppeasutuse geograafilist asukohta, kooli suurust, kas tegu on kolledži või ülikooliga, kas see on riiklik või erakool, kooli religioosset õhkkonda, ülikoolilinnaku kliima, õppimisega seotud kuludega jne. 1940. aastatel oli oluline leida hea kolledž ning kooli valiti peamiselt väliste tegevuste alusel nagu hea jalgpallimeeskond, meeldiv ülikoolilinnak, kooli presidendi järgi või meeldis mõni professor. Üks suuremaid faktoreid kooli valikul oli tollal sugulaste mõju (õppinud samas koolis) ning õppekulud moodustasid selle järel tähtselt teise põhjuse. Kõrgharidus oli valdavalt eliidi jaoks; 1940. -1950. aastatel läksid kolledžisse peamiselt heal järjel olevate perekondade lapsed ja 1950. aastatel läksid vähem kui kaks keskkooli õpilast kümnest õppima kõrgkooli. Üks põhjus oli selles, et juhendmaterjalide kättesaadavus oli limiteeritud ja nende valikud olid peaaesjalikult tehtud isiklike väärtuste põhjal või kolledži mainest ja soodustustest. 1960-70ndate esimene poolel muutus kooli valimine metoodilisemaks ning põhjalikumaks. Valik tehti näitajate põhjal nagu maksumus, vahemaa ning kooli reputatsioon.

1970. aastate teisele poolele ja 1980. aastatele oli iseloomulik kahte tüüpi valikud: (1) ökonomeetriline mudel- kus märgati eeliseid, mis on ühel koolil teise kooli ees ja see peegeldab kulude rolli/mõjukust õpilase valikuprotsessis; (2) sotsioloogiline mudel- õpilased tahavad liituda kõrgkooliga, mis on mõjutatud sotsiaalökonomeetrisest mudelist, õpilase akadeemilisest võimekusest, keskkooli kontekstist, soost ja vaadetest – st eksisteerib vastastikune seos eedatavate kulude ja õppuri huvide vahel, mis puudutab kolledži valikut. (Kinzie *et al*, 26)

Kõrgkooli valiku mudelid hakkasid muutuma 1980. aastatel, kui hakkasid eristuma naiste ja meeste valikud. Naised olid rohkem mõjutatud vanematest, geograafilisest asetusest, rahalistest vahenditest ja kõrgkoolidest ning tegid oma valikud varem ära kui mehed. Paremal majanduslikul järjel olevate perede laste valik hakkab pihta varem ja nõuab rohkem aega, raha ja energiat. (*Ibid.*, lk 26)

1990. aastaid ja hilisemat aega iseloomustab laiem tõlgendamine varajaste otsuste sisenemise programmidesse, kasvav heakskiit majanduse ja sotsiaalsete eelistele kõrgkooli kraadiga, muutused finantsabi valdkonnas ja kasvava võitlus parimate kõrgkoolide kohale (*Ibid.*, lk 34).

Kui 1940. aastatel läks vähem kui 20 protsenti õpilastest edasi õppima, siis mida aeg edasi, seda suurem hulk lõpetajatest edasi õppima läheb. Kui varasemalt läksid õppima kõrgkooli jõukamatest peredest lapsed, siis praegu on võimalik õppida kõigil (*Ibid.*,34). Õpilased muutuvad järjest küpsemaks, teadlikumaks ja kooli ajal mõtlevad juba oma karjääri peale (Pascarella, Terenzini, 2005, 534). Samuti koolid on loonud olukorra, kus koolid müüvad ennast õpilastele ja nende vanematele, et nad valiks sobivaima toote oma lapse vajadustele (Crossley, 2007, 14).

Tänapäeval on võimalik asuda õppima ülikooli, kui valitud erialal kohti on. Eesti Vabariigi Ülikooliseaduses on välja toodud (§ 133), et õppekulude hüvitamist ei nõuta õpilaselt, kes õpib täiskoormusega õppekaval, mille õppekeel on eesti keel ja on algavaks semestriks täitnud eelmiste semestrite etteantud õppemahu. See säte võimaldab õppida kõigil, kes täidavad konkreetsel erialal õppimise nõuded ning oma tulemustega mahuvad ettenähtud õppekohtadele ning täidavad ära ettenähtud õppekavamahud.

George Bickerstaffe (2006, 19) on välja toonud põhjused, miks minnakse magistriõppesse õppima:

- avab uued karjäärivõimalused;
- isiklik areng;
- suurenev palk;
- arendada praegust karjääri;
- hariduslik kogemus.

Valk ja Pilli (2008, 40) tõid oma oma artiklis välja, et vanemate majanduslik olukord mõjutab õpilase kooli- ja eriala valikut. Vanemate üliõpilaste hulgas on oluliselt enam (kaks korda) kõrgharidusega inimesi kui nende eeldatavas eagrupis üldiselt. Üks asi on see, kui õpilane saab kooli sisse, siis eemalolek kodust ja ka õppemaksu tasumine nõuab kas kodust toetust või tööle minemist.

Õppimine on kasulik, sest iga järgnev haridustase suurendab sissetulekut (Jaggo *et al.* 2016, 1). Linden West (1996, 2) toob välja: kui ollakse töötud ja/või vaesed, võõrandutakse oma töös või ollakse selles pettunud, siis peamine ootus haridusele on, et haridus annab uue ja parema töö võimalikult kiiresti.

Rääkides kutsevaliku teooriatest üldisemalt ilmneb, et laias laastus jagatakse need kaheks: mittepsühholoogilisteks ja psühholoogilisteks (Jamnes, Savisaar, 1998, 8). Jamnese ja Savisaare järgi seostuvad mittepsühholoogilised teooriad kutsevaliku isikuväliste faktoritega ega võta

arvesse isiksuse omadusi, huvisid, väärtushinnanguid, võimeid jne. Olulisel kohal on keskkonna tegurid: juhus, kodu, kool, etniline grupp, religioon, perekond, üldise kultuurikeskkonna mõju; päritolu ja sotsiaalne kuuluvus. Psühholoogilised teooriad- kutsevaliku peamiseks mõjutajaks on inimese individuaalsed omadused ning et ümbritsev keskkond mõjutab seda vaid kaudselt. Need teooriad rõhutavad enamasti teatud isiklikku vabadust kutse valimisel. (Jamnes, Savisaar, 1998, 8).

Organismis domineerivad ja korraldavad käitumist ainult rahuldamata vajadused (Maslow, 2007, 80). Tuginedes Maslow põhivajaduste hierarhiale (2007, 76- 87) spekulereib autor, et vajadus õpinguid magistriõppes jätkata on seotud esiteks turvalisuse vajadusega (vajadus turvatunde, stabiilsuse, kaitstuse järele), kuna maailm ja ühiskond muutub kiiresti ning kasvavad nõudmised teadmiste ja oskuste osas, milleta töömaailmas enam hakkama ei saa ning magistriõpingud võimaldavad seega turvatunde suurenemist, sest laieneb inimeste teadmiste-oskuste pagas, mis (vähemalt osaliselt) pakub garantiid, et töösuhe ei lõpe põhjusel, et inimesed teadmised-oskused ei vasta enam nõuetele (st aitab vältida majanduslikku heitumist ja annab turvatunde, et ka muutuvates tööoludes saadakse hakkama).

Samuti võivad magistriõpingud rahuldada indiviidi kuuluvusvajadust – näiteks vajadust leida uusi sõpru-tuttavaid-mõttekaaslasi, laiendada tutvusringi, mis oleks ka tööalaselt kasulik ja rahuldustpakkuv. Näiteks kui inimene on töötanud pikalt üksi ja/või tal on vähe isiklike suhteid, võib võimalus õpinguid jätkata (erialal, mis huvi pakub) olla ka üks võimalus kuuluvusvajaduse rahuldamiseks. Õpingutes edukas olemine on kindlasti seotud enesehinnangu/-austuse vajadusega ehk soovina tunda, et ollase midagi saavutanud, ollakse meisterlik ja pädev mingis valdkonnas, osatakse midagi. Eneseaustus seostub ka teiste austuse välja teenimisega: soov teatud maine või sotsiaalse positsiooni, staatuse järele, mida mingi eriala omandamine annab (sh tunnustus ja tähelepanu teistelt inimestelt, ametikõrgenduse võimalus, tunne et ollakse kasulik ja vajalik). Õpingud võivad olla seotud ka eneseteostuse vajadusega – sooviga realiseerida oma potentsiaali, võimeid, saada järjest enam selleks, kes inimene soovib olla ja milleks ta on võimeline. Eneseteostuse vajadus saavutamise sõltub füsioloogiliste, turvalisuse, armastuse ja austuse vajaduste eelnevast rahuldamisest. Tervikuna võib väita, et motivatsioon ei ole ei üksnes individuaalne ega keskkonnast tulenev omadus, vaid pigem psühholoogiline mehhanism ja protsess, mis seob neid kahte poolt (Kanfer *et al.*, 2008, 3).

2. PERSONALITÖÖ JA ORGANISATSIOONIKÄITUMISE VALDKONNA KOOLITUSPAKKUMINE MAGISTRIÕPPES EESTIS

Eesti Vabariigi Kõrgharidusstandardi kohaselt on magistriõpe kõrghariduse teise astme õpe, mille käigus üliõpilane omandab ja süvendab erialateadmisi ja -oskusi ning omandab iseseisvaks tööks ja doktoriõppeks vajalikke teadmisi ja oskusi. Magistriõppesse sisenemisel peab olema bakalaureuse kraad, rakenduskõrghariduse õppekava alusel omandatud kõrgharidus või nendele vastav kvalifikatsioon. Magistriõppe lõpetades sooritab üliõpilane kas magistrieksami või koostab magistritöö, mille maht on vähemalt 15 ainepunkti. Magistriõppe käigus peab üliõpilane läbima praktika, mis on vajalik õpiväljundite saavutamiseks ja mille maht määratakse õppekavas (Kõrgharidusstandard, § 9).

Kõrgharidusstandardis on välja toodud, et õppe alusdokumendiks on õppekava, mis määrab kindlaks läbiviidava õppe eesmärgid, sealhulgas oodatavad õpiväljundid, õppe nominaalkestuse ja mahu, õppe alustamise tingimused, õppeainete loetelu ja mahu, lühikirjeldused ning valikuvõimalused ja -tingimused, spetsialiseerumisvõimalused ja õppe lõpetamise tingimused. Magistriõppekava, näeb ette spetsialiseerumise ühele erialale (peeriala) või mitmele erialale (pea- ja kõrvaleriala). (Kõrgharidusstandard, § 2)

Kõrgharidusstandard paragrahv 4 ütleb, et õppekava koosneb moodulitest, mille ülesehitus võimaldab kõrghariduse esimese ja teise astme õppes üliõpilasel spetsialiseeruda peerialale ja võib võimaldada valida oma õppekavasse kõrvaleriala või spetsialiseeruda õppekava eesmärgi ja õpiväljundite saavutamiseks peerialaga sarnases mahus mitmele erialale. Õppekava ülesehitus loob eeldused üliõpilaste mobiilsuse toetamiseks ning varasemate õpingute ja erialase töökogemuse arvestamiseks. Peerialale spetsialiseerudes omandab üliõpilane õppeastmele vastavad teadmised, oskused ja hoiakud, mis on eelduseks õppekavas kirjeldatud erialal või erialadel tööle asumiseks ning õpingute jätkamiseks järgmisel õppeastmel. Peeriala (sealhulgas

lõpetamise nõudeks olev eksam või töö) moodustab vähemalt 50 protsenti üliõpilasele õppekavaga määratud õppe mahust (*Ibid*).

Kõrgharidusstandardi lisas 1 on välja toodud pädevused, mis on nõutavad magistrikraadi omandamiseks:

- omama süsteemset ülevaadet ja laiapõhjalisi teadmisi õppesuuna mõistetest, teooriatest ja uurimismeetoditest;
- tundma eriala teoreetilisi arengusuundi, aktuaalseid probleeme ja rakendusvõimalusi;
- omama süvendatud teadmisi eriala mõnes kitsamas uurimisvaldkonnas;
- oskama ära tunda ja luua interdistsiplinaarseid seoseid;
- oskama erialaga seotud probleeme ja/või uurimisküsimusi iseseisvalt ja loovalt ära tunda ja sõnastada ning suutma neid etteantud ajaraamides ja piiratud informatsiooni tingimustes kohaste meetoditega lahendada, kasutades selleks vajadusel teiste valdkondade teadmisi;
- oskama eriala ülesannete lahendamisel valida ja kasutada sobivaid meetodeid ja tehnoloogiad ning modelleerida ja/või hinnata võimalikke tagajärgi;
- oskama oma tegevust eriala probleemide ja/või uurimisküsimuste lahendamisel kriitiliselt hinnata;
- olema valmis tööks erialast kvalifikatsiooni nõudval tegevusalal, näidates seejuures algatusvõimet, vastutustunnet, juhtimis- ja meeskonnatööoskusi;
- olema pädevalt võimeline edasi andma oma teadmisi õpetamise, juhendamise või muul teel;
- olema oma õppekeeles ja oma erialal olulises võõrkeeles võimeline erialaga seonduvaid probleeme, järeldusi ja nende aluseks olevaid teooriaid suuliselt ja kirjalikult esitama ja argumenteerima ning osalema nii erialaspetsialistide kui ka erialaväliste inimeste sellekohastes aruteludes;
- olema valmis aktiivselt osalema kodanikuühiskonnas ning suhtuma sallivalt hoiakute ja väärtuste mitmekesisusse;

- oskama tegutseda eetilisel keerulistes olukordades, olema teadlik oma tegevuse eetilistest aspektidest, võimalustest, piirangutest ja ühiskondlikust rollist ning oskama anda põhjendatud hinnanguid oma eriala puudutavates küsimustes;
- oskama hinnata enda ja teiste vajadust jätkuõppeks, erialaseks ja tööalaseks arenguks ning valdama iseseisvaks õppimiseks vajalikke efektiivseid meetodeid;
- olema võimeline jätkama õpinguid või osalema uurimistegevuses, tegutsema oma ala spetsialisti ja arendajana, sealhulgas rahvusvaheliselt.

Magistriõppe õppekava lõpetamisel saavutatavad õpiväljundid on kooskõlas kvalifikatsiooniraamistiku 7. tasemel kirjeldatud üldnõuetega. Kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused ²on toodud Eesti Vabariigi Kutseseaduse lisas 1 ning need määratlevad haridussüsteemi õpitulemuste ja kutsete süsteemi kutsetasemete üldnõuded.

8-tasemeline Eesti Kvalifikatsiooniraamistik (EKR) jõustus 1.septembril 2008.aastal uue kutseseadusega ja see koosneb neljast alaraamistikust: üldhariduse kvalifikatsioonid, kutsehariduse kvalifikatsioonid, kõrghariduse kvalifikatsioonid ja kutsekvalifikatsioonid ehk kutsed. Eesti formaalhariduse kvalifikatsioonid on paigutatud EKR-i tasemetele ja selle kohaselt vastab magistrikraad EKR seitsmendale tasemele. Magistrikraadi omandanult oodatakse EKR 7. taseme ³puhul järgmisi teadmisi (teoreetilised ja faktiteadmised), oskusi ning suutlikkust vastutada ja iseseisvalt tegutseda järgmises ulatuses: väga spetsialiseeritud, osaliselt tööalaste või õppesuunaalaste teadmiste esirinnas olevad teadmised, millel rajaneb originaalne mõtlemine; kriitiline teadlikkus tööalastest või õppesuunaalastest ja eri valdkondade vahelistest probleemidest; spetsialiseeritud probleemilahendamise oskused, mis on vajalikud teadus- ja/või innovatsioonitegevuses, selleks et luua uusi teadmisi ja protseduure ning siduda eri valdkondade teadmisi; suutlikkus juhtida ja muuta töö- või õppesituatsioone, mis on keerukad, ettearvamatud ja nõuavad uut strateegilist käsitlust ning vastutuse võtmist kutseteadmistesse ja -tegevusse panuse andmise eest ja/või meeskondade strateegilist tegutsemise kontrollimist.

² Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemed vastavad Euroopa kvalifikatsiooniraamistikule. Alus: Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. aprilli 2008. aasta soovitus Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku loomise kohta elukestva õppe valdkonnas (ELT C 111, 06.05.2008, lk 1–7).

³ https://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus/Tasemekirjeldused

Kutsestandardid on koostatud õppekavade aluseks. Kutsehariduses on see kohustuslik, kõrghariduses on see pigem soovituslik. Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja-arenduse õppekava koostamisel on kasutatud personalijuht, tase 6 ja personalijuht, tase 7 kutsestandardeid.

2.1 Õppekavad

2018. aasta kevadel oli Eestis võimalik magistriõppes õppida personalitöö ja organisatsioonikäitumise valdkonnaga seonduvat neljal õppekaval: Tallinna Tehnikaülikoolis „Töö- ja organisatsioonipsühholoogia“ ning „Personalitöö ja -arenduse õppekaval,“ millest esimesel toimus õppetöö inglise keeles ja teisel eesti keeles (mõlemad õppekavad kuulusid majandusteaduskonda, äri- ja halduse õppekavagruppi); Tallinna Ülikoolis „Organisatsioonikäitumise“ õppekaval ning Eesti Ettevõtluskõrgkoolis Mainor „Inimressursside juhtimise“ magistriõppekaval

2.1.1 Töö ja organisatsioonipsühholoogia

„Töö- ja organisatsioonipsühholoogia“ õppekava eesmärgiks oli anda üliõpilastele nii üldised teoreetilised teadmised kui ka spetsiifilised oskused töötamiseks töö-, organisatsiooni- ja personalipsühholoogia valdkonnas. Õppekava alus- ja põhiõppe moodulites antakse üliõpilasele teoreetiline taust ja diagnostilised oskused, mis on vajalikud inimese tööalast käitumise mõistmiseks organisatsiooni kontekstis ja võimaldavad üliõpilasel kirjeldada, hinnata, diagnoosida, seletada ja interpreteerida peamisi psühhosotsiaalseid protsesse antud valdkonnas.

2.1.2 Personalitöö ja -arendus

Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse õppekava (alates 2018 aasta sügisest on õppekava nimeks Personalijuhtimine) oli suunatud organisatsioonide tõhusama juhtimise toetamisele, konkurentsivõime tõstmisele ja jätkusuutlikkuse tagamisele nii avaliku, era- kui kolmanda sektori organisatsioonides. Õppekava eesmärgiks oli luua tingimused teaduspõhise

hariduse omandamiseks koos erialaste oskustega vastavalt Eesti kutsete süsteemis fikseeritud kutsestandarditele Personalijuht 6 ja 7 ning EAPM (*European Association of People Management*) suunistele ning selle läbi parandada personalitöö kvaliteeti Eestis. Õppekava läbimine peaks tagama tervikliku erialase kompetentsi, mis võimaldab personalijuhil ja -spetsialistil oskuslikult teostada personalitöö erinevate valdkondade ülesandeid, välja töötada organisatsioonile sobivat personalistrateegiat ning nõustada organisatsiooni juhte inimeste juhtimise ja arendamise valdkonnas ning luua võimalused pädevuse omandamiseks personalivaldkonna uuringute (sh teadusuuringute) läbiviimiseks ja seeläbi panustada tõendus põhisesse personalijuhtimisse Eestis.

Personalijuhtimise magistriõppe lõpetaja peaks omama laiapõhjalisi erialaspetsiifilisi teadmisi ja oskusi personalitöös ning oskama neid rakendada oma spetsialiseerumise valdkondades; mõistma personalijuhtimise strateegilist tähtsust organisatsiooni juhtimise laiemas kontekstis; oskama hinnata laiemate ühiskondlik-majanduslike regulatsioonimehhanismide ja protsesside mõju organisatsiooni toimimisele, töökeskkonnale ja töösuhetele; olema pädev algatama erialast kvalifikatsiooni nõudvate probleemide lahendamist ning nõustama juhte ja kaastöötajaid personalitöö ja töösuhetega seonduvates valdkondades; oskab valida asjakohaseid teooriaid ja uurimismetoodikaid personaliuringute läbiviimiseks ning analüüsida ja tõlgendada tulemusi. Samuti oodatakse personalitöö ja –arenduse õppekava läbinult võimekust tegutseda professionaalselt keerulistes olukordades, teadlikkust enda tegevuse eetilistest aspektidest ja enda rolli mõjust organisatsioonis ja ühiskonnas laiemalt; suutlikkust hinnata kriitiliselt oma teadmisi ja oskusi muutavas sotsiaal-majanduslikus keskkonnas ja iseseisvaks elukestvaks õppimiseks vajalike meetodite valdamist (sh põhjalikke metoodilisi ja teadustöö oskusi, et jätkata doktoriõppes).

2.1.3 Organisatsioonikäitumine

Tallinna Ülikooli organisatsioonikäitumise magistriõppekava kuulub sarnaselt Tallinna Tehnikaülikooli (alates 2018 TalTech) eelnimetatud õppekavadele ärimise ja halduse õppekavarühma. Õppekava eesmärgiks on välja kujundada organisatsiooni analüüsiks ja arendamiseks vajalikke teadmisi, oskusi ja käitumisnorme. Õppekava on suunitletud nii era- kui avalike organisatsioonide arenguvajadusi silmas pidades ja õppekeeleks on eesti keel. Organisatsiooni-käitumise õppekava eesmärgiks on luua eeldused:

- süsteemsete teadmiste kujunemiseks tänapäevastest organisatsioonikäitumise teooriatest, meetoditest ja rakendustest;
- laiapõhjalise kompetentsuse kujunemiseks organisatsiooni analüüsimisel ja arendamisel ning inimressursside juhtimisel;
- oskuste kujunemiseks uurimistöö läbiviimiseks ja uurimistulemuste rakendamiseks organisatsioonikäitumise valdkonnas;
- kutseoskuste kujunemine tööks organisatsiooni personali-, arendus-, koolitus- või tegevjuhina;
- erikompetentside kujunemiseks vastavalt valitud spetsialiseerumise suunale (spetsialiseerumine militaarsetele ja paramilitaarsetele organisatsioonidele, loovmeeskondadele ning tervishoiuorganisatsioonidele).

Õppekava toetub järgmistele põhimõtetele: (1) teaduspõhine teadmine ja professionaalne praktika; (2) erialaste oskuste rakendatavus; (3) eetiliste põhimõtete väärtustamine; (4) psühholoogia erialaorganisatsioonide poolt kehtestatud nõuded protsessikesksele interaktiivsele õppele; (5) üliõpilase suunamine iseseisvale infootsingule, uurimistööle ja enesetäiendamisele ja (6) õppija individuaalne professionaalne areng omandatud kogemuse kaudu. Õppekava läbinud üliõpilaselt oodatakse, et ta on omandanud teadmised organisatsioonide ülesehitusest, inimressursside juhtimise põhimõtetest, inimgruppides toimuvatest protsessidest ja nende juhtimisest, teadusliku uurimise meetodikast. Samuti peaks lõpetaja oskama kujundada organisatsiooni arendamiseks ja inimressursi juhtimiseks sobivaid motivatsioonisüsteeme, mõjutada organisatsioonis toimuvaid protsesse ja suunata organisatsiooni arengut; viia läbi organisatsioonikäitumise valdkonnas empiirilisi teadus- ning rakendusuuringuid ja teha organisatsiooni diagnostikat, algatada ja viia läbi muudatusi organisatsioonis; analüüsida ja argumenteeritult selgitada organisatsioonis ning inimgruppides toimuvate protsesside seaduspärasusi.

Õppekava raames on võimalik spetsialiseeruda militaarsetele- ja tervishoiuorganisatsioonidele ning loovmeeskondadele. Spetsialiseerumise lõpetanule eeldatakse vastavalt suutlikkust eelpool nimetatud oskusi rakendada militaarsetes ja paramilitaarsetes organisatsioonides, meditsiinasutustes ning töös loovmeeskondadega.

2.1.4 Inimressursside juhtimine

Ettevõtluskõrgkool Mainori „Inimressursside juhtimise“ magistriprogramm on mõeldud inimestele, kes soovivad kujuneda vajalike oskustega liidriks. Tunnustatud õppejõudude ja edukate praktikute juhendamisel õpitakse koos kogenud spetsialistidest ja juhtidest kaaslastega juhtima muutusi, mõtlema igal ametikohal nagu ettevõtja ja ehitama üles tervet organisatsiooni. Inimressursside juhtimise eriala annab kooli hinnangul vajaliku vundamendi, et teha karjääri spetsialistist juhiks või luua oma ettevõtte. Lisaks omandatakse arusaam tänapäevastest ärimudelitest, juhtimise infosüsteemidest, andmetötlusest ja loovuse rollist juhtimises; arendatakse nii oskusi kui laiendatakse silmaringi ning õpitakse saavutama mõõdetavaid tulemusi, tuues välja parima inimestes. Õppekeeleks on eesti keel.

3. KARJÄÄR JA ERINEVAD KARJÄÄRITEED

Karjääri olemuse kohta on olemas erinevaid käsitlusi, mis on aja jooksul märkimisväärselt muutunud. Varasemalt (veel paar-kolmkümmend aastat tagasi) otsustas töötaja karjääri üle organisatsioon, suunates teda sinna, kuhu parajasti vaja oli. Kui üleviimisega kaasnes vastutus ja töötasu suurenemine, oli tegemist karjääri edenemisega. Tänapäeval on hakatud rohkem tegelema töökoha ja inimese omavahelise kokkusobitamisega. (Alas 2005, 109)

Inimeste ootused karjääri osas on elu jooksul muutuvad: mis on väljakutsuv ja huvitav 25-aastasele, ei pruugi omada enam sama tähendust 45-aastasele. Karjääril on nii objektiivne kui subjektiivne komponent. Objektiivne karjäär on ametikohtade jada, millel inimene oma elu ajal on töötanud. Subjektiivne karjäär koosneb väärtuste, hoiakute ja motivatsiooni muutumisest inimeste elu jooksul. (*ibid.*, 109-110)

Kui varem vaadati karjääri kui sünonüümina esialgsele töövalikule siis nüüd on see aktsepteeritud kui töösuhete keskse tunnusjoonena. Karjääri mõiste ei ole teoreetilise või distiplinaarse vaate omadus. Karjääri mõiste keskne definitsioon on töö ja kogu töö võib tähendada viise, mida me näeme ja mida me kogeme teiste inimestega, organisatsioonide ja ühiskonnaga. Karjäär peegeldab suhteid inimeste ja ametliku positsiooni vahel, nimeliselt, institutaisonaalselt või organisatsioonid ja kuidas need suhted kõiguvad ajati. (Arthur *et al.*, 2004, 8)

Karjäär on eelkõige inimese tööpositsioonide vahetamine ehk ametikohtade jada. Karjääri laiem käsitlus peab selleks ka töötaja arengut ühe ametikoha raames, mis tema kohustused, õigused ja vastutus ning osalus organisatsiooni juhtimisel muutuvad olulisel määral. Karjääri tegemisel etendavad olulist rolli ka asendamised ja üleviimised, mis valmistavad töötajat ette uueks tööks kõrgemal ametikohal. (Türk 2005, 340)

Türk kirjutab, et karjääri tuleb käsitleda nii organisatsiooni kui indiviidi aspektist ning neid tuleb vaadelda koos. Karjääri iseloomustavateks tunnusteks on karjäärialane liikumiskiirus, karjääri liikumisprofiilid ning karjääri aktiivsustase. Karjäärialane liikumiskiirus sõltub ametikohal

töötamise ajast, ametikohtade vahetamise sagedusest, organisatsiooni suuruselt, ametikohtade arvust ja tegevusvaldkondadevahelisest barjääridest. Liikumisprofiilid kujunevad välja tüüpiliste ametikohtade järgnevuse tulemusena ja on suhteliselt püsivad. Aktiivsusnivoo on pingutus, mida tehakse ametikoha vahetamiseks karjääri eesmärgil (2005, 340-341).

Jamnes ja Savisaar kirjutavad, et karjäär on töökogemuste seeria, mis viib antud valdkonnas edasi ning nõuab inimestelt palju rohkem aega, pühendumist, energiat ja võimete rakendamist, pakkudes samal ajal aga suuremat rahulolu (Jamnes, Savisaar, 1998, 7).

Karjääri saab vaadelda kahel viisil: üks lähenemine on karjäär kutsena või organisatsioonis. Näiteks näeb inimene ennast õigusteaduse üliõpilasena, seejärel noorjuristina, juristina, organisatsiooni juhatuses, kohtunikuna ning seejärel läheb pensionile. Teine lähenemine on pigem individuaalne, kui kutsealane või organisatsioonis; karjäär selles tähenduses on tööga seotud kogemuste muster, mis ulatub läbi inimese elu. (Greenhaus *et al.*, 2010, 9-10)

Ühest küljest on karjäär inimese enda asi, kuid teisest küljest planeeritud ja juhitud ettevõtte poolt. Karjäär on eluline valik, mis areneb töö ümber, töö annab eesmärgi tunnetuse, väljakutsed, eneseteostuse ja ka sissetuleku. Töö on identiteedi, loovuse, elu väljakutsete allikas ning staatuse märged ning ka ligipöös sotsiaalsesse võrgustikku. Kui minevikus oli karjäär hierarhiline redel, mida mööda üles ronida, siis tulevikus on karjäär paindlik. Uued karjäärimudelid koosnevad erinevatest võimalustest, millel on erinevad arengusuunad. Ka on muutunud see, kuidas inimesed karjäärist mõtlevad ja karjääri kogevad: karjääriks peetakse ka horisontaalset liikumist, selles võivad sisalduda suuna muutused, organisatsioonide vahetamine jne. (Baruch 2004, 59)

Karjäärietappidena on toodud välja varajane-, keskmine ja hiline karjäär. Varajasele karjäärile on iseloomulik seos enesesisidumise ja ümberpöörde vahel (reaalne ja kavandatud). Keskmise karjäärietapi puhul räägitakse seosest enesesisidumise soorituse ja eemaloleku vahel. (Cohen 1991, 253)

Kui Cohen tõi välja kolm karjäärietappi, siis Greenhaus toob välja neli karjääri etappi: kutsealane ja organisatsiooniline valik, varajane karjäär, keskmine karjäär ja hiline karjäär.

- Kutsealane ja organisatsiooniline valik toimub peamiselt 18 ja 25 eluaasta vahel. Sel ajal arendatakse kutsealast eneseväljendust, vaadeldakse teisi kutsealasiid, arendatakse esialgset valikut, saadakse vastav haridus, saadakse töö soovitud ettevõttest.

- Varajaseks karjäärriks loetakse karjäärrietappi, kus õpitakse valitud tööd, ettevõtte norme ja reegleid, sobitatakse kutsealale, pannakse paika karjäärri eesmärgid ning arendatakse kompetentse. Üldiselt jääb see vanusesse 25-40.
- Keskmiseks karjäärriks loetakse karjäärrietappi, kus antakse hinnang varajasele karjäärriale, kinnitatakse või muudetakse karjäärri eesmäärke, tehakse keskeale vajalikud valikud, ollakse produktiivsed tööl. Keskmisel karjäärrietapiks on inimesed vanuses 40-55 eluaastat.
- Hilisel karjäärrietapil on inimesed vanuses 55 eluaastat kuni pensionieani. Sellele karjäärrietapile on iseloomulikud karjäärri produktiivsus, enesehinnangu säilitamine, valmistumine pensionile minekuks. (Greenhaus *et al.*, 2010, 37)

Baruch toob artiklis välja lineaarse karjäärri ja multisuunalise karjäärri. Lineaarse karjäärri puhul ronib inimene ühest mäest üles. Multisuunalise karjäärri puhul läheb arvesse terve skaala ja saab ronida ühel mäel, erinevatel mägedel, võimalusi on palju. (Baruch 2004, 61)

Karjäärri eesmärk on inimese eluliste ja professionaalsete ning organisatsiooni vajadustest tulenevate eesmärkide täitmine. Karjäär on indiviidi eneseaustuse ja -teostuse vahend ning hüvede saamise allikas. Organisatsiooni eesmärgid tulenevad vajadusest tõhustada organisatsiooni tegevust ja juhtimist ning kasutada võimalikult hästi olemasolevat personali. Inimeste karjäärrieesmärgid on erinevad: soovitakse saada vastutusrikkamat ja positsioonikamat töökoha; kindlustunnet ja rahulikumat elu; materjaalne heaolu; oma võimete ja oskuste parem rakendamine; iseseisev ja loominguline töö; kohusetunne inimeste, organisatsiooni ja ühiskonna ees. (Türk 2005, 342-343)

Karjäärri ei suhta enam kui (a) kõrgemal positsioonil olevate töötajate privileegi – st igalühel on karjäär ning (b) kui ainult ametiredelil ülespoole liikumisse, sest liikumine samal tasapinnal (horisontaalselt), aga teisele ametikohale on ka karjäär. Horisontaalne karjäär tähendabki liikumist teise valdkonda otseselt ametit vahetamata. Lisanduvad uued oskused, teadmised ja võib-olla ka ülesanded (Türk 2005, 341).

Töötamine ühes ja samas firmas ühe ja sama elukutse raamidest väljumata- levinud on niinimetatud multikarjäärri. Multikarjäärri korral võivad inimesed mitu korda ümber õppida uue karjäärri tarbeks. (McCrindle Research 2006, 7)

Karjäärri planeerimine ei ole enam ainult organisatsiooni ülesandeks- töötajad soovivad ise oma karjäärri kujundamisel aktiivselt kaasa rääkida. Juhtidele ei ole ettevõttes enam eluaegset tööhõivet

tagatud. Karjääri edukust ei mõõdeta enam ainult kõrge palga ja positsiooni staatusega- määrav on isiksuslik kasv ja karjääri edukus on seega personaalsemaks muutunud.

Türk toob välja „Inimressursi juhtimise“ raamatus, et karjäärialane liikumine võib olla vertikaalne, horisontaalne või radikaalne (Türk 2005, 341).

Karjääriteenuste veebilehel „Rajaleidja“ on välja toodud järgmised karjääriteed: 1) vertikaalne karjäär, 2) kannapööretega karjäär, 3) ametikohasisene karjäär, 4) horisontaalne karjäär, 5) kaleidoskoop karjäär.



Joonis 3. Karjääriteed

Allikas: <http://www.rajaleidja.ee/karjaariteed-2/>

Kaleidoskoop karjäär koosneb erinevatest tööalastest rollidest, rõhuasetuse muutudes muutub ka nende rollide osakaal. Selline karjääri mudel on tänapäeval väga levinud. Kokkuvõtvalt võib seda karjääri iseloomustada isiklike väärtuste järgimise, väljakutsete vajaduse ja tasakaaluga pereelu ja töö vahel. Viimaste osatähtsus muutub elu jooksul, vahel on esikohal väljakutsete otsimine, kui igapäevane töö on muutunud igavaks; vahel tingib karjäärimuutuse vajadus pereelu ja töö tasakaalustamiseks.

Kaleidoskoopkarjääri mudel kirjeldab, kuidas naised ja mehed muudavad oma karjäärimudeleid pöörates oma elu erinevaid aspekte, et korraldada oma suhteid ja rolle erineval viisil. Kui üks osa

liigub, muutub teine osa. Karjäär on loodud inimeste enda tingimustel, mis ei ole paika pandud ettevõtte poolt, aga inimese enda väärtuste ja eluvalikute põhjal. (Sullivan *et al.*, 2007, 5)

Enamasti on karjääriredelil liikumine seotud ka lisamotivatsiooniga saada peale uute kogemuste veel midagi. Näiteks võimaldab uus töökoht endisest vabamat tööaega. Samuti võib olla tähtis argument töötamine inimestega või siis suurem sõltumatus. Rohkem reisimist, sobilikum asukoht, parem meeskond, suurem sissetulek, rohkem koolitusi, töölähetused, rahvusvahelisus ja keeleoskuse praktiseerimise võimalused – need kõik on võimalikud sihid, mille poole karjääris liikuda. (Türk 2005, 341)

Vertikaalne karjääri puhul liigutakse madalamalt ametikohalt aste-astmelt tippu. Vertikaalse karjääri eelisteks on madalaimalt astmelt alustades, n-ö õpipoisi tasemelt. Tekib arusaam kogu valdkonnast tervikuna, tunned paremini ettevõtte tegutsemise loogikat; juhiks saades mõistad ka oma alluvaid ja nende probleeme paremini; võid küll olla koolitatud juhiks, kuid tegelikult juhiks saad ikkagi isiklike kogemuste kaudu. Nõrkadest kohtadeks on, et igapäev ei jätku tipus kohta: organisatsioonid on muutunud lamedaks ja juhtimistasandeid pole enam nii palju; väiksemates firmades toimitakse tihti partnerprintsipiil – kõik on võrdsed ja alluvad ühele juhile, tehes omavahel koostööd; spetsialistil, kes firma seest on juhiks ülenetatud, on raske ennast kolleegide ees kehtestada ja ülesandeid delegeerida. Vahel ei pruugi ta näha ka juhtimiseks vajalikku tervikpilti. Ilma koolituse ja toetuseta on sellisel juhul suur oht läbi põleda ning teatud aja möödumisel ei pruugi ta olla isegi enam hea spetsialist. Halvemal juhul lahkub inimene firmast, arvates, et tagasi oma vanasse ametisse minna oleks ka häbiasi; hilisemas tööelus on juhi kohalt raske tavakohale tagasi pöörduda. Juhtimine on midagi sellist, mis jääb justkui verre, ja kui enam pole võimalik seista tähtsate otsuste tegemise juures, tundub töökoht ebarahuldav. Organisatsioonis on võimalik liikuda vertikaalselt üles või alla. Alla sellisel juhul, kui töötaja tööpädevus pole piisav. (Türk 2005, 341)

Kannapöörde teeb inimene oma karjääris siis, kui mingil alal tegutsedes tunneb, et on ennast ammendanud, huvi ja tööõõm pole enam need, mis vaja. Ta õpib täiesti uue eriala, hakkab vabakutseliseks, ettevõtjaks, füüsilisest isikust ettevõtjaks vms ning täidab oma soovid. (*Ibid.*, 2005, 341)

Praeguse aja märk on üha enam ametikohasisene karjäär – otsustatakse saada oma ala suurepäraseks asjatundjaks. See tähendab pidevat juurdeõppimist, silmaringi avardamist, enda proovilepanekut. Sellise tegevuse tulemusena ametikoha piirid laienevad, lisandub uusi tööülesandeid ja tuleb üha uusi pakkumisi. Ametikohasisene karjääri puhul innustab meid üha

kasvav teadlikkus ja see, et meid tunnustatakse oma ala eksperdina. Sellise suhtumisega inimesed on pühendunud ja oma ala pioneeridena ka uuendajad, kes valdkonnas elu edasi viivad. Mõnikord tekib ka asendamatus tunne.

Kui näiteks vaadata kutsestandardeid, siis seal on paljudele erialadele loodud tasemed ja nende kirjeldused ning ametikohasisene karjäär on paljuski sarnane kvalifikatsioonitasemel kõrgemale/ülespoole liikumisele.

4. OSKA PROGRAM JA PERSONALI- JA ADMINISTRATIIVTÖÖ NING ÄRINÕUSTAMISE KUTSEALADE ÕPETAMISE UURINGU PÕHITULEMUSED

2014. aasta veebruaris kiitis Eesti vabariigi valitsus heaks tööturu vajaduste ja koolituspakkumise paremaks ühitamiseks mõeldud tööturu seire ja prognoosi ning oskuste arendamise koordinatsiooni-süsteemi (OSKA) kontseptsiooni, mille sisuks on tööturul toimuvate muutuste analüüs ning ühiskonna vajaduste jõudmine koolituspakkumistesse nii, et see rahuldaks tööjõu vajadust lähema 10 aasta vaates (Rosenblad *et al.* 2016, 7). Selle programmi raames keskendutakse küsimustele nagu (1) millised on valdkonna (tuleviku)põhikutsealad?; (2) milline on valdkonna majanduslik seisund täna ja arengud lähema 10 aasta vaates?; (3) kui palju ja milliste oskustega vajatakse põhikutsealadel tööjõu 10 aasta vaates ning milline on valdkonna tänane koolituspakkumine? ning (4) mida on tarvis muuta õppekavade arenduses (erialade struktuur ja sisu) ning koolituskohtade arvus õppetasemeti, et täita valdkonna koolitusvajadust lähema 10 aasta vaates? Igal aastal analüüsitakse OSKA programmi raames viit erinevat tegevusala ning koostatakse valdkonna tööhõive prognoos lähikümnendi perspektiivis, mille alusel sõnastatakse ettepanekud vajalike muutuste esile kutsumiseks koolitusturul (tasemeõppe ning täiend- või ümberõppe mahu, (institutsionaalse) struktuuri ja korralduse muutmiseks ja ka õppe sisu muutmiseks (vajalike oskuste arendamiseks). (*Ibid.*, 2016, 15-17)

Personali- ja administratiivtööd ning ärinõustamise valdkonda puudutava OSKA 2018. aasta rakendusuuringu põhitulemused võib lühidalt kokku võtta järgmiselt⁴:

1. Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkond hõlmab endas suurt osa majandussektori-üleseid administratiivseid kutsealasid. Seetõttu on valdkond hõivatute arvult võrdlemisi suur, üle 26 000 inimese.
2. Demograafilised ja tehnoloogilised muutused, väärtuste ja töökultuuri teisenemine, kasvav tugi- ja nõustamisteenuste sisseostmine ning äri rahvusvahelistumine mõjutavad PÄÄ kutsealade tööhõivet ning muudavad ootusi töötajate oskustele ja teadmistele. Administratiivsema loomuga töökohtade arv prognoosi kohaselt kahaneb, kuid inimeste või ettevõtete/asutuste arendamise ning nõustamisega seotud tööhõive (sh karjäärinõustamine) kasvab lähema 5-10 aasta vaates;
3. Personalitöö kutsealal prognoositakse stabiilset hõivatute arvu, kuid muutuvad sisemised proportsioonid: väheneb personali administreerimisega seonduv, kasvab strateegilise planeerimise, koolitamise ja arendamise, erinevate sihtgruppide (sh välismaalastega) ning värbamisega seonduv. Ärinõustamise alal tööhõive kasvab, kuna nii tehnoloogilised, organisatsioonilised kui ärimudeli ümberkorraldused suurendavad vajadust nõustamisteenuste järele. Koolituspakkumine ületab nõudlust personalitöö kutsealadel, tööjõunõudlus ja -pakkumine on tasakaalus ärinõustamise.
4. Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise kutsealadel edukaks toimetulekuks on vaja nii ärilist kui inim- ja kliendikeskset mõtteviisi. Üha olulisema rolli saavad personalitöös järgmised valdkonnaspetsiifilised oskused ja teadmised: oskused tegelemaks multikultuurilise töötajaskonnaga, välistööjõuga, erivajadustega ja vähenenud töövõimega inimestega ning vanemaealistega, strateegiline personalijuhtimine, ärilised ja finantsalased teadmised, ärilise mõtlemise oskus, karjääriarendamise kompetentsid. Aga ka multidistsiplinaarsus ehk teadmised erinevatest valdkondadest, teadmised õigusruumist ja seadusandlusest, andmeanalüüs, projektijuhtimine.
5. Üldoskustest ja isikuomadustest on kasvava olulisusega paindlikkus ja õpivalmidus, digipädevused, suhtlemis- ja argumenteerimisoskused, multikultuursusega seotud

⁴ <http://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/OSKA-personali-ja-administratiivt%C3%B6%C3%B6-ning-%C3%A4rin%C3%B5ustamise-uuringu-l%C3%BChiaruane-1.pdf>

kompetentsid ning suutlikkus töötada muutuvates võrgustikes. Lisaks headele erialastele baasteadmistele on vajalikud: teadmised majandusprotsessidest, ettevõtlusest ja rahandusest; analüütiline mõtteviis ning „suure pildi“ nägemise oskus, suutlikkus muutustega kohanemine ja proaktiivsus, avatud suhtumine õppimisse ja uutesse tehnoloogiatesse, valdkonnaspetsiifiliste IKT-lahenduste kasutamine ja sotsiaalmeedia haldamine, küberturvalisuse ja andmekaitse alane kompetentsus, juhtimis- ja koostööoskused, sh rahvusvahelistes ja/või virtuaalsetes meeskondades, suhtlemis-, argumenteerimis- ja esitlusoskused, võõrkeeleoskused.

6. Valdonna erialaõppes vajaksid tugevdamist nii ärimis-, IKT- ja strateegilise juhtimise oskused kui praktikakorraldus. Personalijuhtimise tasemeõppes jääb vajaka inimressursside strateegilise juhtimise oskustest ning üldistest majanduse, ärimise ja finantsalastest teadmistest, samuti ka (uenduslikest) erialastest IT-oskustest. Teisalt on strateegilise personalijuhtimise oskused üha vajalikumad ka kõigile juhtidele

5. EMPIIRILINE UURING

5.1 Eesmärk

Empiirilises uuringus otsib autor vastuseid järgmistele uurimisküsimustele:

1. Millise haridusliku taustaga inimesed asusid personalitöö valdkonda õppima?
2. Millised on õppurite karjääriteed (töötamine enne ja pärast õpinguid)?
3. Millised olid antud õppekavade tugevad ja nõrgad küljed ning kas hinnangud õppekavale ja õppetööle on seotud sellega, kas õppijal on erialane/valdkondlik töökogemus või mitte?
4. Kas pärast õpinguid asuti erialasele tööle (õppekava valdkonnas) ja kui ei asutud, siis miks?

Õppima asudes personalitöö valdkonda ei ole iga kord eesmärk lõpetajatel minna valdkonda tööle. Eesmärk on mõista, miks vilistlased ei lähe õpingute ajal või pärast õpingute lõppu personalitöö valdkonda tööle ning kas see sõltub rahulolematusest õppekavaga.

5.2. Meetod

Uuringu sihtrühma moodustasid peatükis 2.1 kirjeldatud õppekavade lõpetanud aastatel 2013-2017. Andmeid koguti veebipõhise ankeetküsimustikuga *Survey Monkey* keskkonnas. Küsimustik edastati magistriõppe lõpetanud inimestele, kasutades koolide e-posti loendeid, personaalseid e-maile ning läbi *Facebooki*.

Küsitlusankeet koosnes 19 küsimusest (Vt Lisa 1. Ankeet) ning selle koostamisel lähtuti OSKA personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse

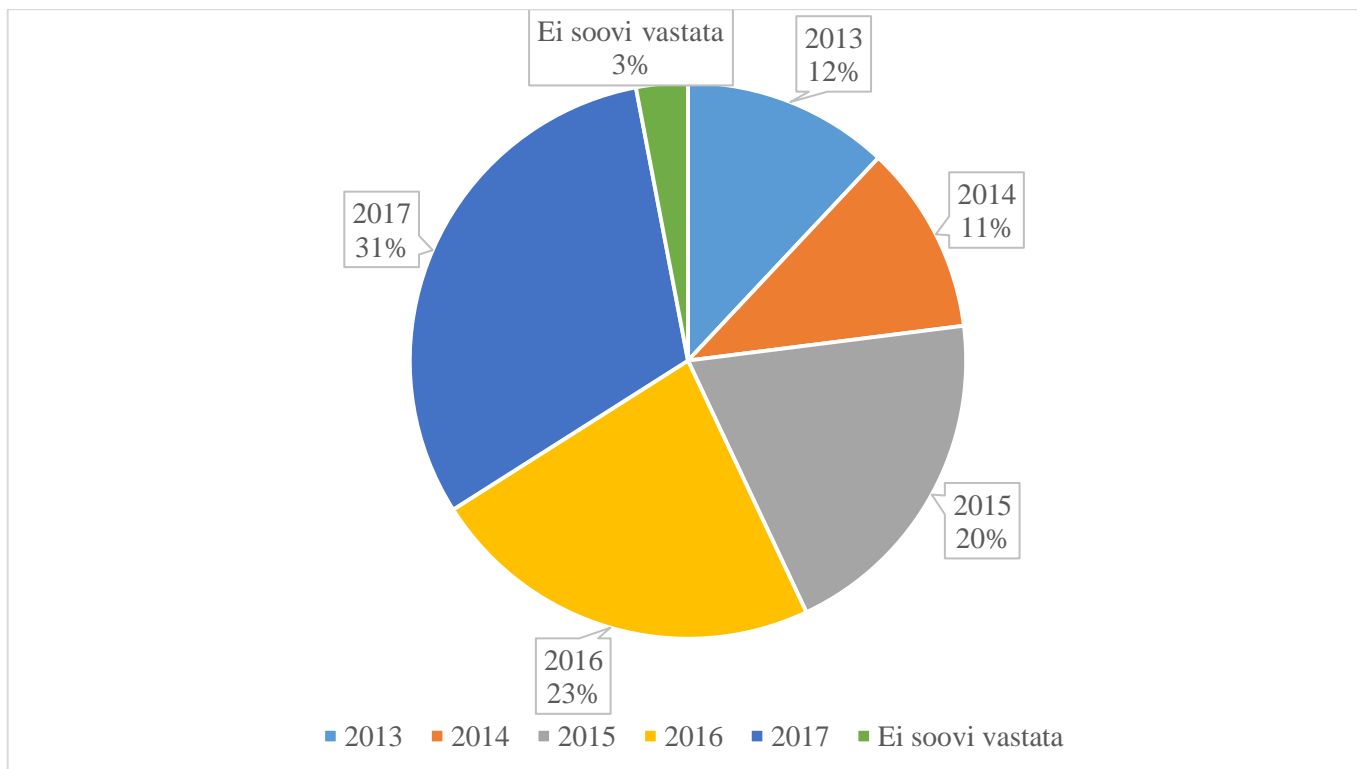
prognoosile sisendi saamise vajadusest. Küsimustik koostati koos OSKA personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamise valdkonna tööjõu- ja oskuste vajaduse prognoosi koostajate Yngve Rosenblad'i ja Riina Tilk'iga. Küsimustik sisaldab nii avatud kui suletud küsimusi (viimastele vastamiseks kasutati Likerti tüüpi vastamisskaalat). Likert-tüüpi vastamisskaalat kasutatakse küsitlustes tihti, kuna see võimaldab eristada neid, kes hindavad küsitavat nähtust/objekti kõrgemalt või madalamalt (järjestades põhimõtteliselt vastused maksimaalselt negatiivsest või halvimalt parimini) ning enamasti kasutatakse hindamisskaalat 5-pallises süsteemis või 7-pallises süsteemis (Allen, Seaman 2007, 64).

Valim Uuring saadeti 342 inimesele, kellest osales uuringus 112 naist ja 9 meest.

Kokku täitsid ankeedi 121 vastajat. Vanusegrupid olid jagatud: 20-29 a; 30-39 a; 40-49 a; 50+ ning oli ka vastuse variant „Ei soovi vastata“, mida valiti kolmel korral. 34 vastanut olid vanuses 20-29 a; 51 vastanut olid vanuses 30-39 a, 28 vastanutest olid vanuses 40-49 a ja viis vastajat olid vanemad kui 50 aastat. 116 vastanut olid märkinud oma rahvuseks eestlane ja neli märkis rahvuseks venelane, vastusevariandi „muu rahvus“ valis üks.

Vastanutest olid kolm inimest lõpenud Ettevõtluskõrgkool Mainor inimressursside juhtimise eriala, 50 inimest Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse õppekava, üks vastaja Tallinna Tehnikaülikooli töö- ja organisatsioonipsühholoogia õppekava ning 66 vastajat Tallinna Ülikooli organisatsioonijuhtimise õppekava (viimane moodustas vastanute koguarvust 54,5% ning Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse õppekava lõpetajad moodustasid kõigist vastanuist 41,3%). Järgnev analüüs keskendubki Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö ja – arenduse ning Tallinna Ülikooli organisatsioonikäitumise magistriõppe lõpetanutele, kuna kahe ülejäänud õppekava lõpetajate arv, kes ankeedi täitsid, jäi marginaalseks.

Uuring viidi läbi vilistlaste seas, kes lõpetasid personalitöö valdkonna õppekava ajavahemikul 2013-2017 ning vastanute jagunemist lõpetamise aasta lõikes illustreerib joonis 4.



Joonis 4. Valimi jaotumine lõpetamise aasta lõikes

Näeme, et enim on küsitluses osalenute hulgas anketeerimisega samal kalendriaastal õppe lõpetajaid (31%). Suuruselt järgmine rühm on aasta varem ehk 2016 aastal õpingud lõpetanud (23%), seejärel 2015. aastal lõpetanud (20%) ning 2013 ja 2014 aastal õpingud lõpetanud on oluliselt vähem.

5.3 Tulemused

5.3.1. Ülevaade vastajatest

Uuring viidi läbi vilistlaste seas, kes lõpetasid personalitöö valdkonna ja organisatsioonikäitumise õppekava ajavahemikul 2013-2017 aastal.

Täpsem ülevaade vastajatest kahe kõrgkooli lõikes on toodud tabelis 2.

Tabel 2. Vastajate taustaandmed

Tunnus	Kategooria	TLÜ		TTÜ	
		N	%	N	%

Sugu	Mees	5	7,58	3	5,88
	Naine	61	92,42	48	94,12
Vanus	20-29	13	19,70	20	39,22
	30-39	26	39,39	22	43,14
	40-49	21	31,82	7	13,73
	50-	5	7,58		
	Ei soovi vastata	1	1,52	2	3,92
Rahvus	Eestlane	61	92,42	50	98,04
	Ei soovi vastata	1	1,52		
	Muu	1	1,52		
	Venelane	3	4,55	1	1,96
Õppe lõpetamise aasta	2013	13	19,70	2	3,92
	2014	9	13,64	3	5,88
	2015	12	18,18	12	23,53
	2016	16	24,24	11	21,57
	2017	14	21,21	21	41,18
	Ei soovi vastata	2	3,03	2	3,92

Näeme, et mõlemal õppekaval domineerivad naised (92-94%) ja valdav enamus on eestlased. Vastajate vanuseline koosseis on kahe õppekava lõpetajate puhul aga veidi erinev: TTÜ-s on ca kaks korda rohkem 20-29 aastasi ja pisut rohkem 30-39 aastaseid lõpetajaid ning TLÜ organisatsioonikäitumise õppekava lõpetajatest vastanute hulgas on rohkem 40 aastaseid ja vanemaid lõpetanuid. Vaadates õpingute lõpetamise aastat näeme, et TLÜ puhul on enam-vähem võrreldavas suurusjärgus vastanuid iga aasta kohta, kuid TTÜ personaliarenduse õppekava lõpetanutest on 41% vastanuist lõpetanud kooli küsitluse toimumisega samal aastal ning teine 40% aastatel 2015-2016 ning 2013-2014 aasta lõpetajaid on oluliselt vähem. Seda tuleb silmas pidada ka õpingutega rahulolu kohta antud hinnangute tõlgendamisel.

Enne magistriõpinguid omandatud haridustase TTÜs on veidi enam eelnevalt rakenduskõrghariduse omandanuid ning TLÜs eelnevalt magistrikraadi omandanud (või sellega võrdsustatud haridustasemega) õppima tulijaid.

Tabel 3. Vastajate jaotumine õpingutele eelneva haridusetaseme alusel

Õpingute haridustase	eelne	TLÜ		TTÜ	
		N	%	N	%
Bakalaureus		30	45,5	22	43,1
Magister		8	12,1	2	3,9
Muu...		1	1,5	1	2

Rakenduskõrgharidus	27	40,9	26	51
Total	66	100	51	100

Tabel 4. Vastajate hariduslik taust enne personali valdkonna magistritaseme õpinguid

Valdkond	TLÜ		TTÜ	
	N	%	N	%
Haridusteadused	4	6,06	2	3,92
Humanitaarteadused	2	3,03	2	3,92
Inseneriteadused	2	3,03		
Loodusteadused	2	3,03	2	3,92
Majandusteadused	9	13,64	9	17,65
Muu..	21	31,82	5	9,80
Sotsiaalteadused	15	22,73	24	47,06
Õigusteadused	3	4,55	1	1,96
Vastamata	9	12,12	6	11,80
Total	66	100	51	100,0

Kõrvutades kaht õppekava selle alusel, milline on õppima tulijate haridustaust valdkonna mõttes näeme, et pea pooled TTÜsse õppima tulnutest on omandanud varasema hariduse sotsiaalteaduste valdkonnas ja veidi üle kuuendiku (17,65%) majandusteadustes (mis sisuliselt samuti ühiskonna- ehk sotsiaalteaduste hulka kuulub). Tallinna Ülikooli õppima asunutest on enim valitud vastusevarianti „muu“ (ca 32%) ja selle taga peitub arvatavalt meditsiinivaldkond ning sisejulgeolek, kuna õppekava raames on võimalik spetsialiseeruda tervishoiule ja militaar/paramilitaar-organisatsioonidele. Kokkuvõttena võib kahe kõrgkooli ja õppekava puhul eelmiste tabelite põhjal välja tuua, et TTÜ-s personalitöö erialal õpib veidi enam nooremaid (20-29 aastaseid) ning TLÜ organisatsioonikäitumise erialal veidi enam parimas tööeas ehk 40-49 aastaseid õppureid, personalitöö erialal on rohkem eelnevalt rakenduskõrghariduse omandanud ning organisatsioonikäitumise erialal õppijate hulgas varasemalt juba magistrikraadi omandanud (või sellega võrdsustatud haridustasemega) õppureid. Mõlema eriala lõpetajatest suur osa on varasema hariduse omandanud ühiskonnateadustes (sotsiaalteadused ja majandus), kuid TLÜ organisatsioonikäitumise eriala õppurite hulgas on olulisel määral ka loetelus mittetoodud valdkondade taustaga õppureid (eeldatavalt meditsiinivaldkond ja sisejulgeoleku valdkond).

5.3.3 Töötamine enne õpinguid ja õpingutejärgselt

Lõpetajate karjääriteede analüüs tugineb andmetele õpingutele eelneva ja järgneva töökoha kohta. Näeme et (vt tabel 5) veidi üle poolte TTÜs personalitöö- ja arenduse õppekaval õppinuist töötasid personalivaldkonnas juba enne õpingute alustamist ning ca 10% töötas personalitööga seotud valdkonnas või juhina. TLÜ-s organisatsioonikäitumist õppima asunutest oli personalitöö valdkonna töökogemus ca viiendikul, kuuendik (16%) asus magistriõppesse pärast eelneva õppetaseme lõpetamist ja ei töötanud ning veidi alla poolte töötas mõnes teises valdkonnas.

Tabel 5. Vastajate töötamise taust enne personalitöö valdkonna õpinguid

Töötamine enne õppima asumist	TLÜ		TTÜ	
	N	%	N	%
Töötas personalivaldkonnas	16	24,24	28	54,90
Töötas mõnes teises valdkonnas	31	46,97	10	19,61
Ei töötanud, omandas haridust	11	16,67	8	15,69
Töötas personalitööga seonduvas valdkonnas või juhina	8	12,12	5	9,80
Kokku	66	100	51	100

Vaadates, millises valdkonnas töötavad magistriõppe lõpetanud õpingutejärgselt näeme, et enamus personalitöö õppekava lõpetanutest teeb erialast tööd: 45 lõpetanut 51-st töötab kas personalivaldkonnas või seotud valdkonnas või juhina, kelle igapäevatööst osa moodustab inimeste juhtimine. Ehk siis kas õpingute ajal või pärast õpingute lõpetamist on need, kes enne õpinguid ei töötanud, leidnud endale erialase töö ning ka osa neist, kes enne õpinguid töötasid mõnes teises valdkonnas, läinud erialasele tööle. TTÜ-s personalivaldkonna lõpetajate karjääriteid illustreerib tabel 6.

Tabel 6. Vastajate töötamine pärast õpingute lõpetamist

Töötamine pärast õpingute lõpetamist	TLÜ		TTÜ	
	N	%	N	%
Töötas personalivaldkonnas	16	24,62	44	86,27
Töötas mõnes teises valdkonnas	45	69,23	6	11,76

Töötas seonduvas juhina	personalitööga valdkonnas või	4	6,15	1	1,96
Kokku		66	100	51	100

Organisatsioonikäitumise õppekava lõpetajatest töötas enne õpinguid 36% kas personalitöö valdkonnas või seotud valdkonnas või juhina ning veidi alla poolte (46%) töötasid mõnes teises valdkonnas. Sarnaselt TTÜ-le on ka organisatsioonikäitumist õppinud noored, kellel enne õppima asumist ei olnud töökogemust, leidnud endale töö - küll mõnes teises valdkonnas kui personalitöö. (Vt Lisa 2).

Tabel 7. TTÜ personalitöö valdkonna lõpetajate karjääriteed

Töötamine pärast õpinguid		Töötamine enne õpinguid				KOKKU
		Töötas personali-valdkonnas	Töötas mõnes teises valdkonnas	Ei töötanud, omandas haridust	Töötas personalitööga seonduvas valdkonnas või juhina	
töötab personali-valdkonnas	N	28,00	8,00	6,00	2,00	44,00
	% kokku	54,90	15,69	11,76	3,92	86,27
töötab muus valdkonnas	N	0,00	2,00	2,00	2,00	6,00
	% kokku	0,00	3,92	3,92	3,92	11,76
töötab personalitööga seotud valdkonnas	N				1,00	1,00
	% kokku				1,96	1,96
Kokku	N	28,00	10,00	8,00	5,00	51,00
	% kokku	54,90	19,61	15,69	9,80	100,00

Kõikidest vastustest kuuteistkümmel korral mainiti ära, et tegelikult ei soovitud konkreetselt personalitöö valdkonda õppida, vaid see toetab erinevates valdkondades töötavate inimeste tööd, kes puutuvad kokku inimestega töötamisel. Populaarsemate vastuste hulgas oli välja toodud põhjusena ka seda, et sooviti jätkata senisel ametikohal või samas valdkonnas. Samuti väideti, et ei leitud personalitööd puudutavaid ametikohti või sooviti jääda samasse ettevõttesse tööle. Ei olnud vabu töökohti personalitöö valdkonnas või personaliga tegelev konkreetne ametikoht üldse puudub. Tulemused on välja toodud tabelis 8.

Tabel 8 Põhjused, miks ei mindud personalitööle peale õpingute lõpetamist

Jätkan ettevõtte juhina	3
Õppisin, et olla oma tööd tehes parem ja saada uusi väljundeid/ õppekava toetab igasuguse valdkonna inimesi, kes peavad töötama inimestega	16
Ei leidnud sobivat personalitööga seotud ametikohta/ olemasolevas ettevõttes ei ole vaba personalitöötaja ametikohta	8
Parem pakkumine teises valdkonnas	5
Ei olnud plaanis personalitöö valdkonnas jätkata	3
Jätkasin oma senisel ametikohal	9
Lapsega kodune/ lapseootele jäämine	2

5.3.3 Rahulolu õppekava ja õppetööga

Järgmisena on esitatud ülevaade lõpetajate rahulolu kohta õppekavadega, praktikakorraldusega, õppetöö korraldusega ja õppejõududega. Vastamisel kasutati hindamist 5-palli süsteemis, kus suurem väärtus näitab suuremat rahulolu.

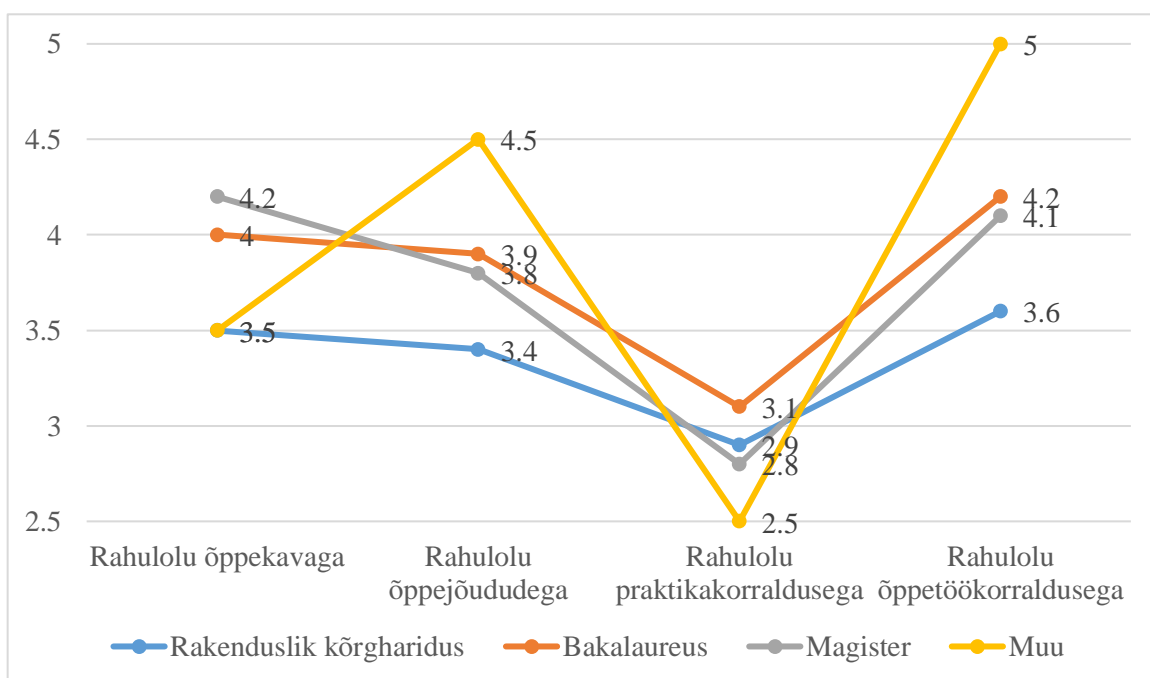
Tabel 9. Vastajate rahulolu organisatsioonikäitumise ja personalitöö ja -arenduse õppekavadega

Hindamise valdkond	N	Min	Max	M	SD
Organisatsioonikäitumine					
rahul õppekavaga	64	2	5	4,11	,715
rahul õppejõududega	63	2	5	3,95	,750
rahul praktika korraldusega	63	1	5	3,03	1,218
rahul õppetöö korraldusega	63	2	5	4,17	1,009
rahulolu koondhinne	66	0	20	14,64	4,194
Personalitöö ja -arendus					
rahul õppekavaga	51	2	5	3,84	,857
rahul õppejõududega	51	2	5	3,88	,765

rahul korraldusega	praktika	51	1	5	3,33	1,178
rahul korraldusega	õppetöö	51	2	5	4,12	,840
rahulolu koondhinne		51	7	20	15,18	2,951

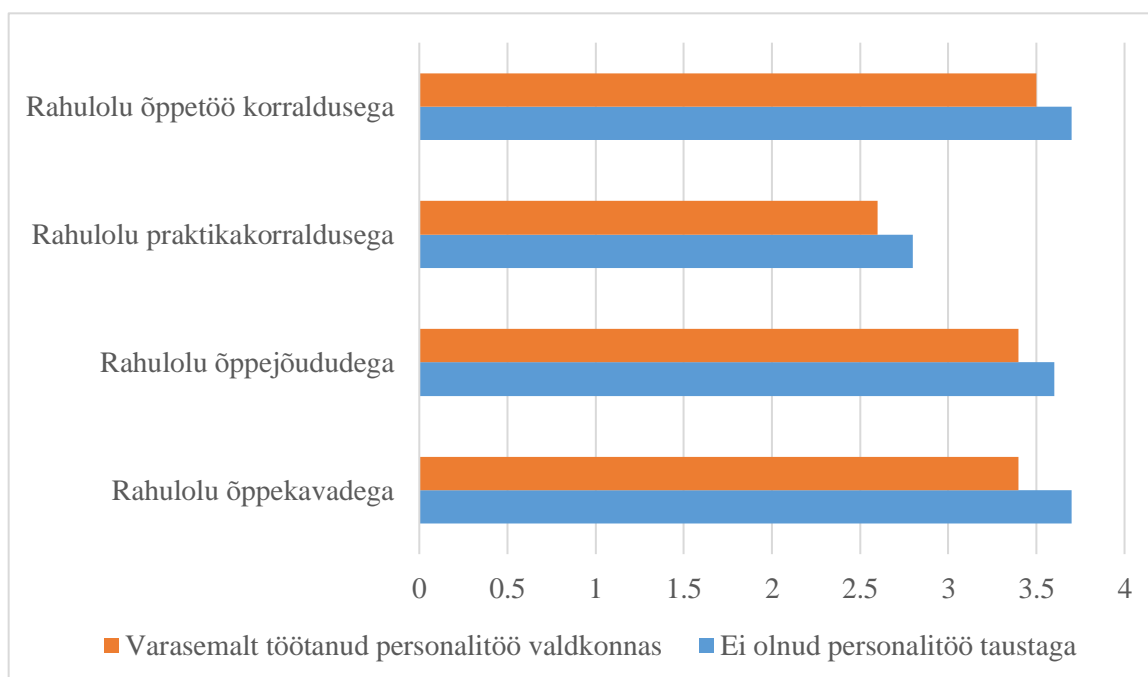
Võrreldes kahe kooli õppekava ja õppe erinevatele aspektide kohta antud hinnanguid näeme, et need on üsna sarnased: mõlema õppekava puhul oldi kõige vähem rahul praktika korraldusega ja kõige rohkem rahul õppetöö korraldusega ning nii õppejõudude kui õppekavaga rahulolu on ca neli hindepunkti viiest, mida võib pidada üsna heaks näitajaks. Ilmnes üks statistiliselt oluline erinevus kahe kooli lõpetajate hinnangutes ja see puudutas õppekavaga rahulolu, mida organisatsioonikäitumise õppekava lõpetanud hindasid pisut kõrgemalt, kui TTÜ personaliarenduse õppekava lõpetajad ($t=1,815$, $p=0.072$).

Joonisel 5 on välja toodud haridusliku tausta järgi rahulolu. Kõige vähem on rahul nii õppekavadega kui õppejõudude tasemetega rakenduskõrghariduse taustaga inimesed. Kui kahe õppekava peale on kõige madalama tulemusega rahulolu praktikakorraldusega, siis kõikide erinevate haridusliku taustaga inimeste seas toodi ka välja, et rahulolu praktikakorraldusega oli kõige madalam. Neist kõige madalamalt hindas seda grupp „Muu“, mille keskmiseks oli 2,5. Kõige paremini hindas antud punkti bakalaureuse taustaga inimesed, kuid siiski oli keskmine vaid 3.1. Kõige kõrgemalt hinnati õppetöö korraldusega rahulolu. Tulemused on toodud joonisel 3.



Joonis 5. Rahulolu haridusliku tausta järgi

Joonisel 6 on välja toodud rahulolu nende seas, kes eelnevalt olid töötanud personalitöö valdkonnas ja kes ei olnud personalitööga kokku puutunud. Nagu joonisel on näha, siis hindasid nii rahulolu õppekavadega, õppejõudude tasemega, praktikakorraldust ning õppetöö korraldust kõrgemalt vilistlased, kellel eelnevalt ei olnud personalitöö kogemust.



Joonis 6. Rahulolu varasemaga personalitöö kogemusega ja personalitöö kogemustega vilistlaste seas

Tabelis 10 on välja toodud õppe tugevused, kus paluti vastajatel välja tuua kolm õppekava tugevust. Kokku toodi välja vastustena Tallinna Ülikooli vastajad 132 tugevust, Tallinna Tehnikaülikool 75 tugevust. Küsimusele sai vastata avatud vastustega. Juuresolevast tabelist tuleb välja, et Tallinna Ülikoolis enim hinnati mitmekülgset ja huvitavat õppekava. See moodustas kõikidest vastustest 24%. Samuti toodi korduvalt välja, et õppekava laiendas silmaringi ja hakati valdkonda nägema suurema pildina (19%). Sarnaselt eelmise vastusega toodi välja ka õppejõud, kes on oma erialas tugevad (18%). Seevastu Tallinna Ülikoolis peetakse kõige tugevamaks osaks oma erialal tugevaid õppejõude (25%), millele järgneb õppekava praktilisus (12%) ja silmaringi avardamine (13%).

Tabel 10 Õppekava tugevused (kõik aastad koos)

Kategooria	TLÜ 132- vastuste arv	TLÜ vastuste %	TTÜ 75- vastuste arv	TTÜ vastuste %
Praktilisus	16	12,1	9	12
Kaugõppe võimalus/ paindlik tunniplaan	7	5,3	4	5,3
Tugisüsteem	-	-	2	2,7
Oma erialas tugevad õppejõud	25	19	19	25,3
Uued erialased tutvused	7	5,3	9	12
Silmaringi laiendamine/ suure pildi avamine	24	18,2	10	13,3
Mainekas ülikool	-	-	1	1,3
Praktika	-	-	1	1,3
Erialavälised ained/valikained	1	0,8	5	6,7
Grupitööd/iseseisev töö	7	5,3	4	5,3
Mitmekülgne ja huvitav õppekava	32	24,2	7	9,3
Organiseeritus	6	4,5	3	4
Rahvusvahelised	-	-	1	1,3
Psühholoogiaalased ained	7	5,3	-	-

Kuid siiski tuleb välja koondvastustena, et need, kes ei töötanud enne personalitöö valdkonna õpinguid antud valdkonnas ja need, kes töötasid, hindasid tugevustena enim õppejõudude professionaalsust. Ja sellest järgmiseks hinnati tugevat ja mitmekülgset õppekava. Need, kes ei olnud eelnevalt personalitööga kokku puutunud, nende jaoks oli tugevusena toodud välja ka õppekava praktilisus. Seda nii kõrgelt ei hinnanud need, kes juba antud valdkonnas töötasid.

Õppekava nõrkustena on välja toodud Tallinna Ülikooli vastajad 82 vastust ning Tallinna Tehnikaülikooli vastajad 57 vastust (tabel 11). Kui tugevuste seas oli välja toodud erialal tugevad õppejõud, siis suurimaks õppekava nõrkuseks peavad Tallinna Ülikooli vilistlased õppejõudude erinevat taset (20%), millele järgnes vähene või puuduv praktika (16%). Tallinna Tehnikaülikooli vilistlased tõid välja suurimate nõrkustena liigse teoreetilise ning samuti vähese või puuduva praktika (mõlemal juhul oli see ca 16%). Veidi rohkem tõid välja vähese praktika võimaluse need, kellel puudus erialane töökogemus.

Tabel 11 Õppekava nõrkused (kõik aastad koos)

Kategooria	TLÜ -82 vastuste arv	TLÜ vastuste %	TTÜ – 57 vastuste arv	TTÜ vastuste %
Liigne teoreetilisus	7	8,5	9	15,8
Aegunud materjalid ja igavad loengud	8	9,7	6	10,5
Õppejõudude erinev tase/nõrgad õppejõud	17	20,7	6	10,5
Intensiivsus ja liigne mahukus	4	4,9	2	3,5
Nõrk juhendamine lõputöö kirjutamisel	6	7,3	4	7
Praktika puudus/vähene praktika	13	15,9	9	15,8
Mittevajalikud ained/kõigest natuke	4	4,9	4	7
Nõrk õppetöö korraldus	4	4,9	3	5,3
Õppetasu	3	3,7	-	-
Iganenud õpetamis- ja hindamise meetodid	8	9,8	1	1,8
Ainepunktide arvestamise väga erinev tase	1	1,2	1	1,8
Parkimine/sisearvuti	2	2,4	-	-
Puudulikud õppeained	3	3,7	5	8,7

Paindlikkuse puudumine	2	2,4	1	1,8
Nõrk õppekava	-	-	4	7
Palju sama asja kordamist erinevates ainetes	-	-	2	3,5

Sarnaselt vilistlaste väljatoodud tugevustele olid ka nõrkused varasemalt enne õpinguid personalitööd teinud inimesed ja kes ei olnud enne õpinguid personalitöö valdkonnas töötanud inimeste seas sarnased. Enim toodi välja õppejõudude ebaühtlast taset. Ning samuti toodi välja vähest praktikat mõlemas grupis. Lisaks toodi välja ka osade õppejõudude iganenud materjalid ning liigse teoreeritilisuse.

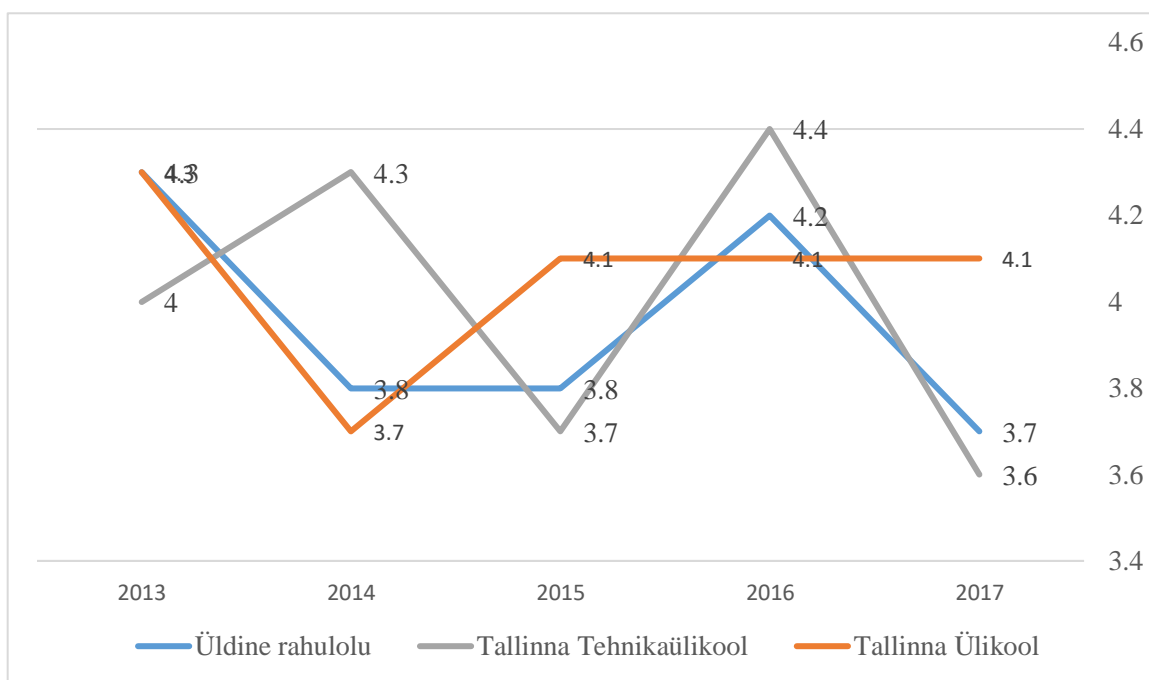
Üleüldine rahulolu õppekavadega oli 3,9. Vanusegrupis 20-29 oli keskmine hinne 3,7, 30-39 eluaastat oli keskmine hinne 3,9, 40-49 aastased vastajate keskmine hinne oli 4,2 ning 50+ eluaastat keskmine hinne rahuloluga õppekavadele oli 4,0. Kõige rahulolevamad on grupp, kes on vanuses 40-49 eluaastat (4,2). Kõige vähem on rahul õppekavaga vanuses 20-29 eluaastat (nende keskmine on 3,7).

Tulemusest võib järeldada, et kõige rohkem olid rahul 2013 aastal lõpetanud vilistlased personalitöö õppekavaga. Kõige vähem rahul olid 2017 aastal lõpetanud inimesed (vt. Tabel 12). Kõige enam olid rahul organisatsiooni käitumise õppekavaga 2013 aastal lõpetanud ja kõige vähem 2014 aastal lõpetanud. Kõige enam oldi rahul personalitöö ja –arenduse õppekavaga 2016 aasta lõpetajad ning kõige vähem on õppekavaga rahul 2017 aasta lõpetajad.

Tabel 12 Üldine rahulolu õppekavadega aastate lõikes

	Tallinna Ülikool	Tallinna Tehnikaülikool	Üldine rahulolu
2013	4,3	4,0	4,3
2014	3,7	4,3	3,8

2015	4,1	3,7	3,8
2016	4,1	4,4	4,2
2017	4,1	3,6	3,7



Joonis 7 Rahulolu õppekavadega

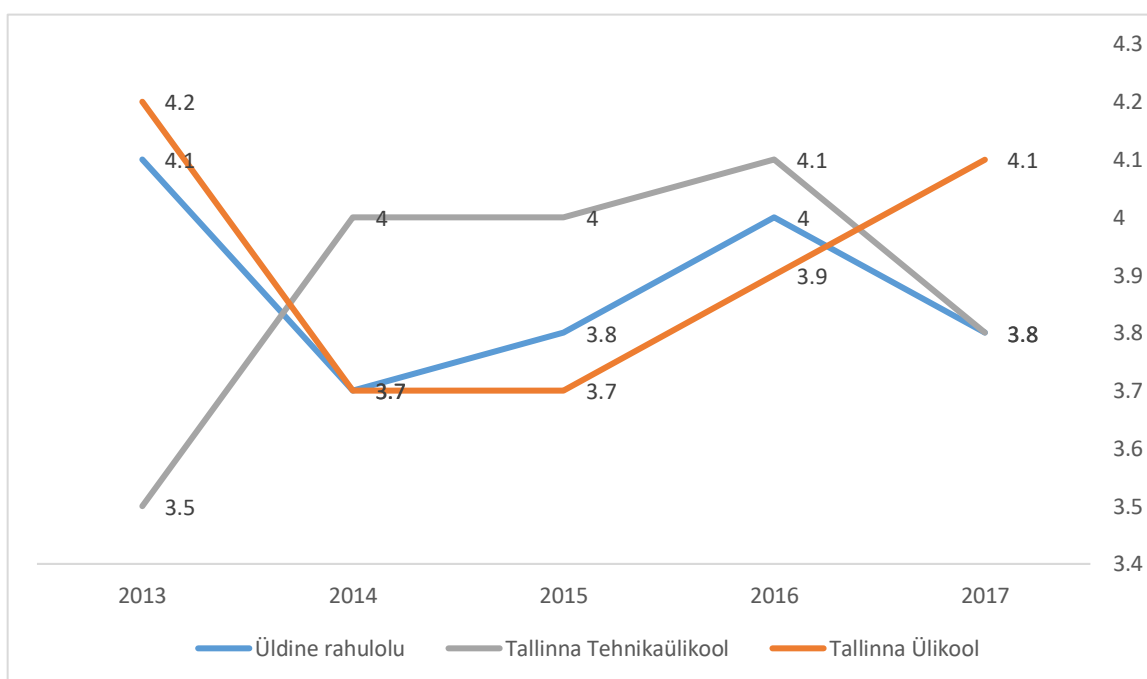
4.2.2 Rahulolu õppejõududega

Üleüldine rahulolu õppejõududega oli 3,8. Vanusegrupis 20-29 eluaastat oli keskmiseks hindeks 3,7, vanuses 30-39 oli keskmine 3,8, 40-49 vanuses oli keskmine 4,0, 50+ vanusegrupis on keskmiseks hindeks 4,3.

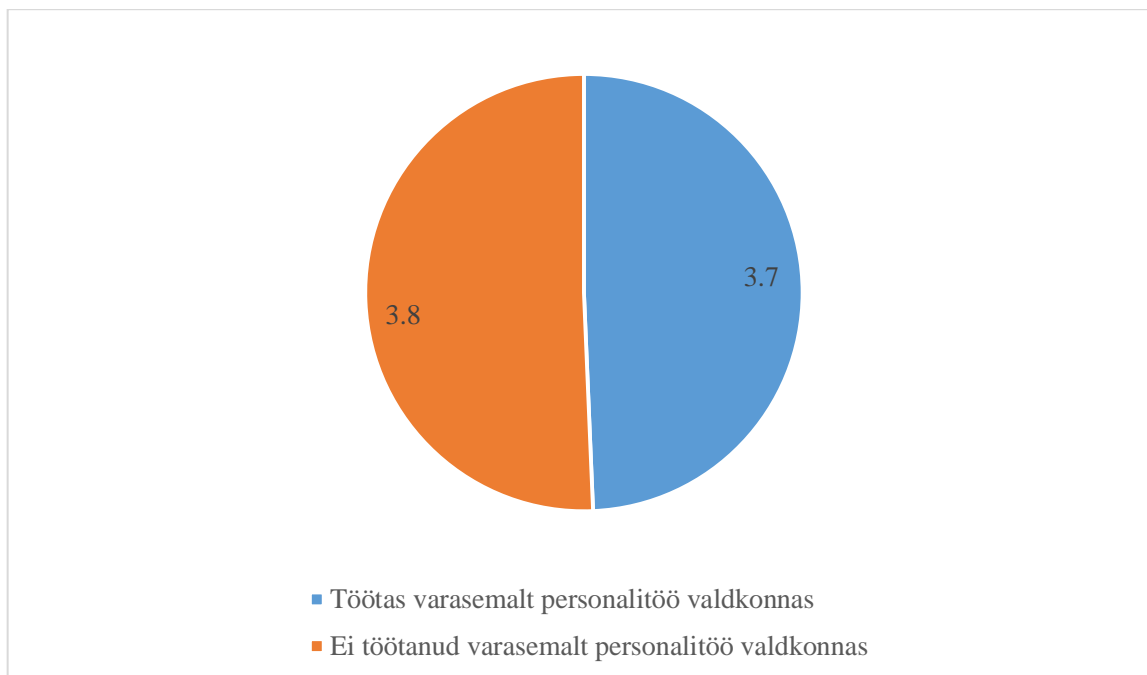
Tabelis 13 tuleb välja, et kõige rohkem oldi rahul õppejõududega 2013 aastal ning kõige vähem 2014 aastal. Kõige vähem rahul Tallinna Ülikooli õppekava lõpetajad õppejõududega olid 2014 aastal lõpetajad ning kõige rohkem rahul olid 2013 aastal lõpetajad õppejõududega. Tallinna Tehnikaülikooli lõpetajatel oli aastal 2013 oli keskmine hinne kõige madalam ning madalam ka üleüldisest keskmisest. Kõige kõrgem rahulolu õppejõududega oli 2016 lõpetajate seas.

Tabel 13 Rahulolu õppejõududega aastate lõikes

	Tallinna Ülikool	Tallinna Tehnikaülikool	Üldine rahulolu
2013	4,2	3,5	4,1
2014	3,7	4,0	3,7
2015	3,7	4,0	3,8
2016	3,9	4,1	4,0
2017	4,1	3,8	3,8



Joonis 8 Rahulolu õppejõududega



Joonis 9 Rahulolu õppejõududega varasema personalitöö kogemuse ja -kogemuseta puhul

4.2.3 Rahulolu praktikakorraldusega

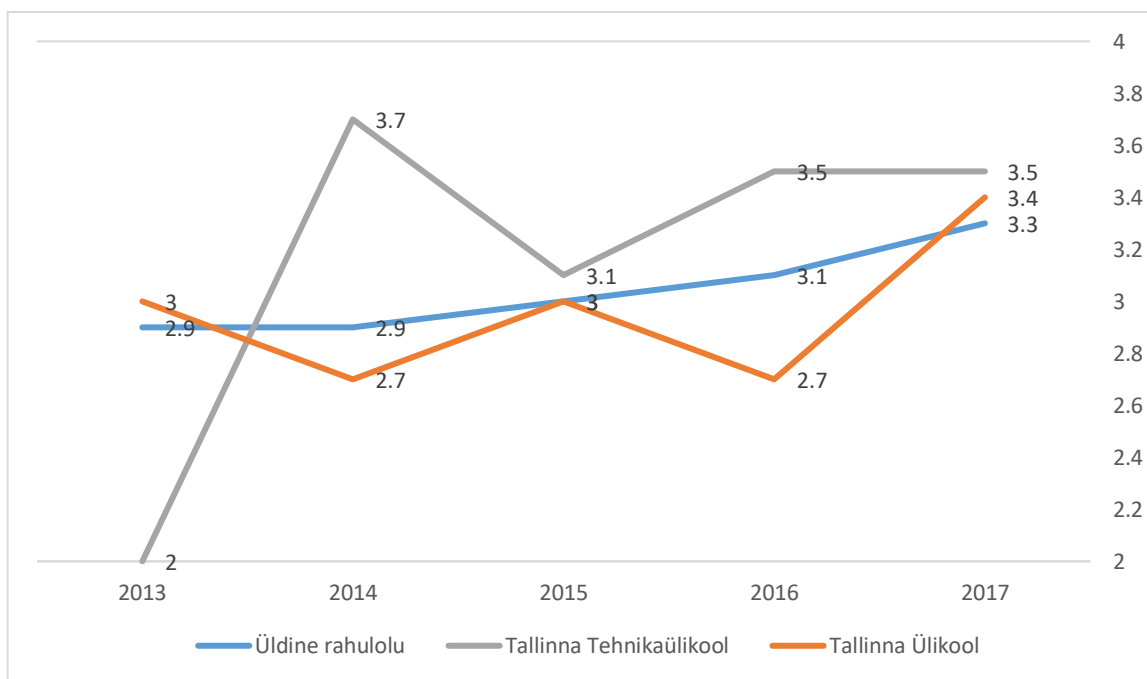
Üleüldine rahulolu praktikakorraldusega oli 3,1. Nendest vanusegrupis 20-29 oli keskmine hinne 3,1, 30-39 eluaastat oli keskmine hinne 3,2, 40-49 aastased vastajate keskmine hinne oli 2,9 ning 50+ eluaastat keskmine hinne rahuloluga õppekavadele oli 3,8. Kõige rahulolevam grupp on 30-39 eluaastas inimesed.

Kõige enam olid rahul praktikakorraldusega 2017 aasta lõpetajad ning kõige vähem 2013 ja 2014 aasta lõpetajad. Tulemustest saab järeldada, et kõige enam olid praktikakorraldusega rahul Tallinna Ülikooli õppekaval 2017 aastal lõpetanud inimesed. Kõige väiksem oli rahulolu 2014 ja 2016 aasta lõpetajate seas. Tallinna Tehnikaülikooli madalaim hinnang oli 2013 aasta praktikakorralduse kohta ning parimaks peeti praktikakorraldust 2014 aastal. (vt tabel 14)

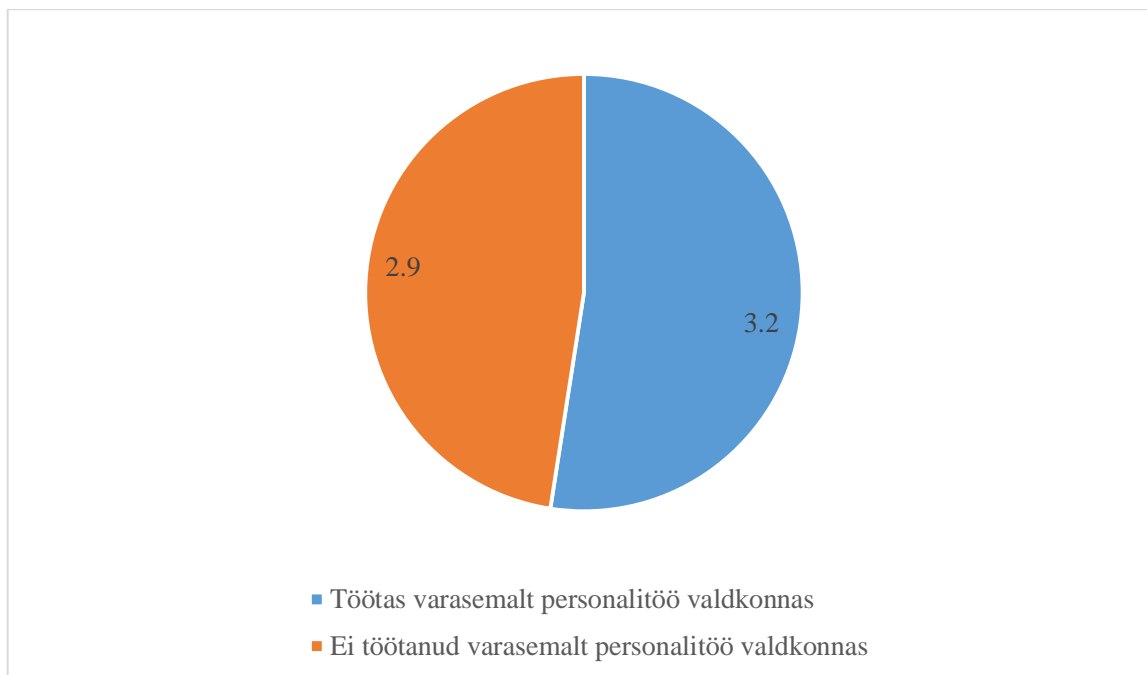
Tabel 14 Rahulolu praktikakorraldusega aastate lõikes

	Tallinna Ülikool	Tallinna Tehnikaülikool	Üldine rahulolu

2013	3,0	2	2,9
2014	2,7	3,7	2,9
2015	3,0	3,1	3,0
2016	2,7	3,5	3,1
2017	3,4	3,5	3,3



Joonis 10 Rahulolu praktikakorraldusega



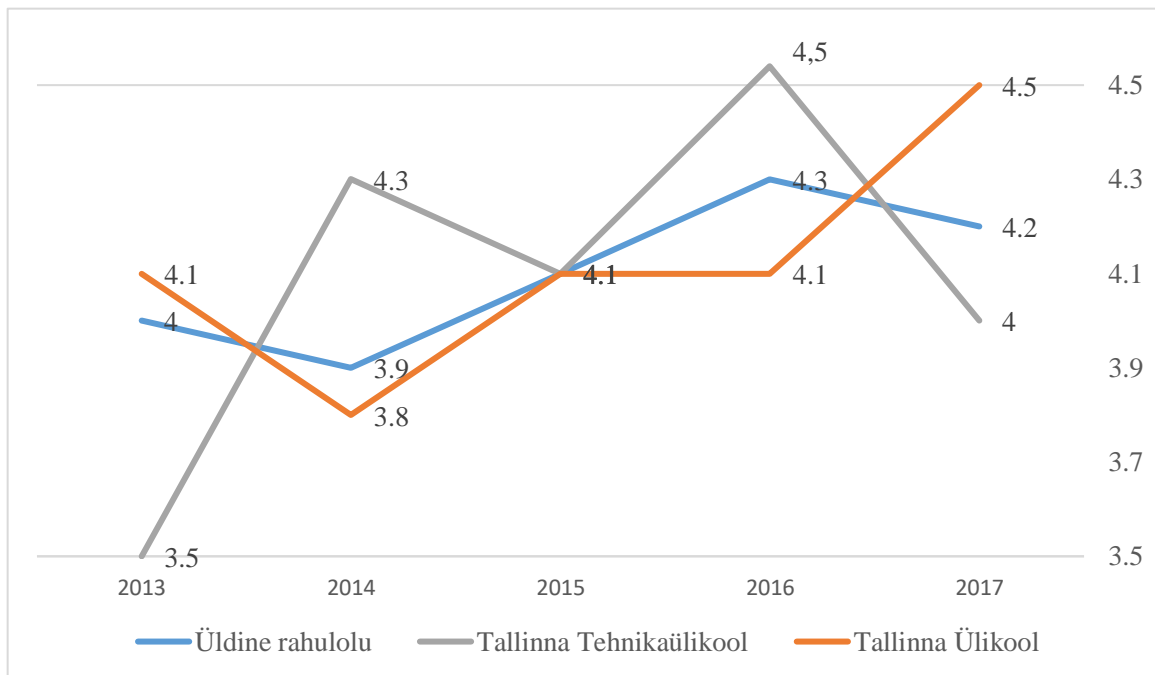
Joonis 11 Rahulolu praktikakorraldusega varasema personalitöö kogemuse ja -kogemuseta puhul

4.2.4 Rahulolu õppetöö korraldusega

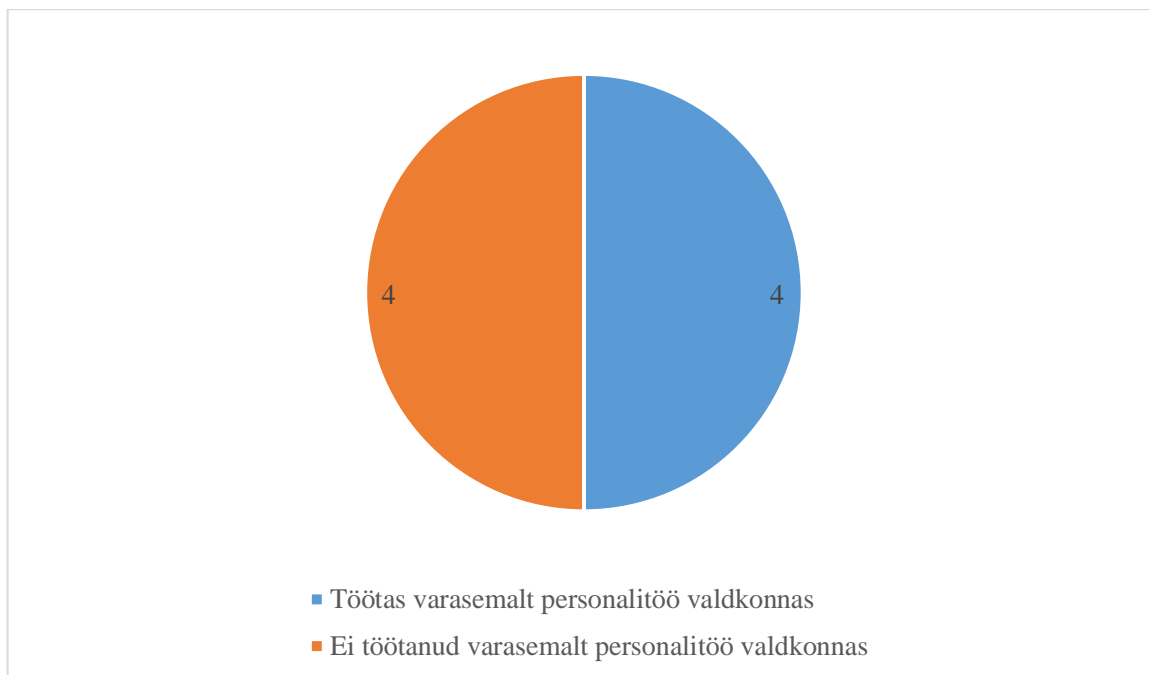
Keskmine rahulolu õppetöö korraldusega oli 4,1. 20-29 aastased lõpetajad hindasid keskmiseks 4,0, 30-39 aastased hindasid keskmiseks 4,0, 40-49 keskmine oli 4,1, 50-59 vastajate seas oli keskmine 4,8, mis oli ka kõrgeim tulemus. Kõige rohkem olid rahul õppetöö korraldusega 2016 aasta lõpetajad. Kõige vähem olid rahul 2014 aastal lõpetanud vilistlased. 2014 aastal Tallinna Ülikooli lõpetanud hindasid rahulolu õppetöö korraldusega kõige madalamaks. Kõige kõrgemalt hindasid õppekavaga rahulolu 2017 aastal lõpetanud inimesed. Kõige rohkem olid õppekorraldusega rahul 2016 aasta lõpetajad ning kõige vähem 2013 aasta lõpetajad Tallinna Tehnikaülikoolis.

Tabel 15 Rahulolu õppetöö korraldusega 2013-2017

	Tallinna Ülikool	Tallinna Tehnikaülikoo 1	Üldine rahulolu
2013	4,1	3,5	4,0
2014	3,8	4,3	3,9
2015	4,1	4,1	4,0
2016	4,1	4,5	4,3
2017	4,5	4,0	4,1



Joonis 12 Rahulolu õppetöökorraldusega



Joonis 13 Rahulolu õppetöö korraldusega varasema personalitöö kogemuse ja -kogemuseta puhul

KOKKUVÕTE

Antud uuringus tuleb välja, et enim õpivad personalitööd või organisatsiooni käitumist 30-39 aastased inimesed. Kõikidest õppijatest moodustavad naised üle 90% õppijatest. Peamiselt on eelnevaks hariduslikuks taustaks bakalaureuse kraad või rakenduskõrghariduse kraad sotsiaalteadustest. Kui enne personalitöö ja organisatsiooni käitumise õpingutega alustamist töötas personalivaldkonnas või personalitööga seonduvas valdkonnas umbes pooled, siis peale õpingute lõppu kasvas valdkonnas töötajate protsent 60-le. Peamiselt kasvas valdkonda tööle minejate arv nende seas, kes lõpetasid Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse õppekava. Valdkonda mitte tööle minemise põhjustena toodi peamiselt välja, et ei soovitudki personalitööle minna, vaid see toetab teistes valdkondades töötamist, eriti inimestega töötamist. Samuti sooviti jääda tööle samasse valdkonda, kus juba ollakse või siis samasse ettevõttesse, kuid ei ole personaliga tegelevat inimest hetkel vaja.

Rahulolu õppekavadega, õppejõududega, praktikakorralduse ja õppetöö korraldusega oli üle keskmise. Kõige vähem ollakse rahul praktikakorraldusega ja kõige rohkem õppetöö korraldusega. Need, kes ei olnud varem personali valdkonnas töötanud, hindasid rahulolu igas punktis natuke kõrgemalt kui need, kes enne õpingutega alustamist juba töötasid antud valdkonnas. Peamisteks tugevusteks toodi huvitavat ja mitmekülgset õppekava ja oma erialal tugevaid õppejõude. Suurimateks nõrkusteks peeti õppejõudude erinevat taset ja praktika puudust.

Autori hinnangul võiksid töögrupp vaadata üle senise praktikakorralduse ning leida lahenduse, kuidas saaks üliõpilased paremini praktikat sooritada. Eriti vajavad toetust need, kellel puudub senine töökogemus personali valdkonnas. Peale muudatuste sisseviimist tasuks uuesti teha rahulolu uuring ning võtta fookusesse praktikakorraldus.

SUMMARY

GRADUATES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SATISFACTION WITH CURRICULAS AND CAREER PATHS

This research was carried out in 2013- 2017. Participants were persons, who has finished Human Resources curricula in Tallinn University, Maastricht University and Tallinn University of Technology (since 2018 it is TalTech). In period 2013-2017 there was in Estonia four different curricula, which includes personnel theme: in Tallinn University it is Organizational Behavior, in Tallinn University of Technology it was Personnel and Development (since 2018 it is Human Resource Management) and Work and Organizational Psychology, In Maastricht University it is Human Resources Management. There was different researches about graduates, but there have been no recent researches about graduates, who has finished personnel field.

This research has been done, because OSKA was needed fresh data of people, who has been graduated Human Resource Management curricula, career paths and satisfaction of HR curricula. This research is input to OSKA's HR, administrative work and business consultation. OSKA analyses the needs for labour and skills necessary for Estonia's economic development over the next 10 years (oska.kutsekoda.ee). Also this research finds out, how many people went to work in HR field after graduating. And if they didn't go to work in HR field, then why they didn't do that.

In this work has been described, who is traditional student and who is nontraditional student. One parameter, which characterize nontraditional student, is that person is older than 23 years old and hi/she is working in full time. As it is in results, there is most of student older than 23 years old and also they are working. So most of graduates were nontraditional students.

We can see, that before to go study HR field, there was about half on TTÜ students, who has never worked in HR field, but after graduating, there is only 10% of graduaeters, who working in different field of HR. In Tallinn University there was quit the same result before the studies and after the studies. In Tallinn Univesity graduates brought out, that they went to learn Organizational Behavior, because they wanted to have new knowledges, which they can use them in their everyday work.

In this research where participate 121 persons. Author used data from Organizational Behavior's and Personnel and Development curriculars graduates, because these answer formed the majority from respondents. Study was done in Survey Monkey and was sent to respondents from Facebook and by e-mails.

Huge part of this research is satisfaction with HR curriculars. General satisfaction with curricular is quit good. The lowest result gets satisfaction with practical training. Author recommends to univesities to discuss this situation and try to figure out, how to make better this result.

Generally comes out, that persons, who didn't have HR work experience before the studies, were more satisfied to the HR curricular than those, who had HR work eperience before the studies.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

Adam, J., Corbett, A. (2010) Experiences of Traditional and Non-Traditional College Students, A Quantitative Study of Experiences, Motivations and Expectations Among Undergraduate Students- *Perspectives*: Vol. 2 : Iss. 1 , Article 2, 2-3

Alas, R., (2005), Personalijuhtimine, Kirjastus „Külim“

Allen, I.E., Seaman, C.A., (2007) *Likert Scales and Data Analyses*,_Vol.40, Iss.7. Quality Progress; Milwaukee, 64-65

Kättesaadav:

<https://search.proquest.com/openview/e45302291370db031f14df4a6a3077e1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=34671> (24.märts 2019)

Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S., (2004) Handbook of Career Theory, Press Syndicate of the University of Cambridge

Baruch, Y., (2004) *Transforming careers:from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives*, *Career Development International*, Vol. 9 Issue: 1, Emerald Group Publishing Limited, 58-73

Bickerstaffe, G. (2006) Which MBA? Making the right choice of executive education Making the right choice of executive education, - *Economist Intelligence Unit* 18th edition.

Choy, S. (2002). *Nontraditional Undergraduates*, Washington: National Center for Education Statistics, Kättesaadav: <https://nces.ed.gov/pubs2002/2002012.pdf>, 24.märts 2019.

Cohen, A., (1991) *Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, The British Psychological Society

- Copper, B., (2008) *Changing Demographics: Why Nontraditional Students Should Matter to Enrollment Managers and What They Can Do to Attract Them*. SEM Source.
- Espenberg, K., Beilmann, M., Sammul, M., Nahkur, O., Lees, K., Vahaste, S., Varblane, U., (2013) Eesti üliõpilaste eluolu 2013: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT V Eesti analüüs, RAKE
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. H., Godshalk, V. M., (2010) *Career Management*, Edition 4, Sage Publications, Inc, 37
- Haaristo, H-S., Kirss, L., Leppik, C., Mägi, E., Haugas, S., (2017) Eesti üliõpilaste eluolu 2016: rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT VI Eesti analüüs, , Poliitikauuringute Keskus Praxis
- Hirsjärvi. S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005) *Uuri ja kirjuta*. Tallinn Medicina
- Eesti kõrgkoolide 2015. aasta vilistlaste uuring, (2017) Haridus- ja Teadusministeerium, Ernst & Young Baltic, 2017
- Eesti Vabariigi Kõrgharidusstandard. [RT I 2008, 57, 322](#).
- Eesti Vabariigi Ülikooliseadus. [RT I 1995, 12, 119](#)
- Ettevõtluskõrgkool Mainor inimressursside juhtimine Kättesaadav: https://www.eek.ee/k%C3%B5rgharidus/eriala/inimressursside_juhtimine#ol5adf7d1aca724 (24.märts 2019)
- Jaggo, I.,Reinhold, M., Valk, A., (2016) Analüüs: kutse- ja kõrghariduse omandanute edukus tööturul, 2016, HTM analüüsi osakond
- Jannes, P., Savisaar, K. (1998) *Karjäär- redel või tee?*, Tallinn, Koolibri
- Kanfer, R., Chen, G., Pritchard, R.D., (2008) *Work motivation Past, Present, and Future*, Taylor & Francis Group
- Kirss, L., Nestor, M., Haaristo, H-S., Mägi, E., (2011) Eesti Üliõpilaste eluolu 2010 Kinzie J, Palmer M, Hayek J, Hossler D, Jacob S, Cummings, (2004) *Fifty Years of College Choice: Social, Political and Institutional Influences on the Decisionmaking Process- Lumina Foundation for Education New Agenda Series, 5(3)*
- Kutseseadus. RT I 2008, 24, 156
- Macdonald, K. (2018) A Review of the literature: the need of nontraditional students in postsecondary education, Strategic enrollment management quarterly- *Strategic Enrollment Management Quarterly*, Volume 5, Number 4

McCrindle Research, (2006) *New Generations at Work: Attracting, Recruiting, Retraining & Training Generation Y*, McCrindle Research

Maslow, A.,H. (2007) *Motivatsioon ja isiksus*, Tallinn, OÜ Mantra Kirjastus

Must O. (2006). *Üliõpilaskandidaatide valikudilemmade hierarhia ja dünaamika. Uurimuse aruanne*, Tartu Ülikool

Pascarella, E. & Terenzini (2005) *How College Affects Students. A Third Decade of Research- San Francisco: John Wiley & Sons*, 534-545

Pelletier, S.G (2010) *Success for Adult Students- Public Purpose*, Fall 2010, 3

Personalijuht, tase 6. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10541600/> (24.märts 2019)

Personalijuht, tase 7. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10541669/> (24.märts 2019)

Personalijuht, tase 8. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10541727/> (24.märts 2019)

Personalispetsialist, tase 5. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/exportPdf/10541529/> (24.märts 2019)

Rahvusvahelise üliõpilaste uuringu EUROSTUDENT IV Eesti analüüs, SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS

Rosenblad, Y., Randma, T., Leemet, A., Leoma, R., Mets, U., Sõmer, K., Kitt, E., Aarna, O., Kerem, M-K., Järve, J., Pihor K. (2016), *Tööturu koolitusvajaduse seire- ja prognoosimetoodika*, Tallinn Praxis, SA Kutsekoda

Rosenblad, Y., Tilk R., Sõmer, K., (2018) OSKA personali-, administratiivtöö ja ärinõustamise uuring Väljavõte olulisematest tulemustest, SA Kutsekoda

Ross-Gordon, J.M. (2011) *Research on Adult Learners: Supporting the Needs of a Student Population that Is No Longer Nontraditional.- Peer Review* Vol. 13, No. 1 Kättesaadav: <https://www.aacu.org/publications-research/periodicals/research-adult-learners-supporting-needs-student-population-no>, 24.märts 2019

SA Kutsekoda (2018) OSKA tööjõu- ja oskuste vajaduse valdkonna uuringute metoodika, versioon 2.1, 5, SA Kutsekoda

Sullivan, S.E., Forret, M. L., Mainiero, L.A., Siri Terjesen, S., (2007) What Motivates Entrepreneurs? An Exploratory Study of the Kaleidoscope Career Model and Entrepreneurship.. The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, vol 12, no 4

Tallinna Tehnikaülikooli töö- ja organisatsioonipsühholoogia õppekava. Kättesaadav:

https://ois.ttu.ee/portal/page?_pageid=37,674560&_dad=portal&_schema=PORTAL&_action=view&_pk_str_yksus_id=&_pk_kava_version_id=50179&_pk_net=internet&_pk_lang=ET&_pk_rezhiim=0&_pk_mode=1&_pk_from=1&_pk_back_search=%26p_pageid%3DOKM_OPPEKAVA_WEB (24.märts 2019)

Tallinna Tehnikaülikooli personalitöö- ja arenduse õppekava. Kättesaadav: <https://www.ttu.ee/teaduskond/majandusteaduskond/tudengile-22/magistriope-49/personalitoo-ja-arendus-11/oppekava-semesterite-kaupa-11/> (24.märts 2019)

Tallinna Ülikooli organisatsioonijuhtimise õppekava. Kättesaadav: <https://ois2.tlu.ee/tluois/kava/PSOKM/17.LT> (24.märts 2019).

Türk, K., Inimressursside juhtimine, 2005, Tartu Ülikooli kirjastus

Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*, , Tartu, Tartu Ülikool

Valk, A., Pilli, E., (2008) Kriitiline vaade Eesti kõrgharidusele, HARIDUS 7–8/2008, 40-43.

Warde, A., Crossley, N.(2007) *Young people and social change*, Open University Press

West, L., (1996) *Beyond Fragments Adults, Motivation and Higher Education A Biographical Analysis*, New York, Taylor&FRancis

Ülikooliseadus. RT I 1995, 12, 119

www.rajalaidja.ee

www.kutsekoda.ee

LISAD

Lisa 1

Ankeetküsitluse küsimused

Kas olete lõpetanud (kõik alljärgnevad küsimused puudutavad Teie poolt valitud õppekava)?

Kas töötasite enne magistriõpingutega alustamist personalitöö valdkonnas?

Kui Te ei töötanud enne õpingute alustamist personalitöö valdkonnas, siis millises tegevusvaldkonnas ja ametikohal Te töötasite (nt projektijuht haridusvaldkonnas, ekspert finantsvaldkonnas vms)?

Millise taseme hariduse (nt rakenduskõrgharidus, bakalaureuse kraad, magistrikraad vms) ning millises valdkonnas olite omandanud enne personalitöö- ja arenduse või organisatsioonikäitumise õppekavale õppima asumist?

Palun hinnake 5-pallisel skaalal oma üldist rahulolu personalijuhtimise valdkonna õppekavaga, õppejõududega, praktika korraldusega ja õppetöö korraldusega, mille lõpetasite: (jäänud üldse rahule 1 2 3 4 5 jäin väga rahule)

Millised olid läbitud magistriõppe tugevused? Nimetage kuni kolm.

Millised olid läbitud magistriõppe nõrgad küljed? Nimetage kuni kolm.

Kui Te enne kooli õppima asumist ei töötanud personalitöö valdkonnas, kas läksite hiljem tööle personalitöö valdkonda?

Kui Te ei töötanud või ei asunud vahetult peale magistriprogrammi lõpetamist tööle personalitöö valdkonnas, siis palun põhjendage, miks Te jätkasite väljaspool personalitöö valdkonda?

Kui suur oli organisatsioon, kus Te õpingute ajal või vahetult peale õpinguid töötasite?

Millise tegevusalaga organisatsioonis Te õpingute ajal või vahetult peale õpinguid töötasite?

Millises valdkonnas Te praegu töötate?

Milline on Teie praegune ametinimetus?

Sugu?

Mis aastal lõpetasite personalitöö- ja arenduse või organisatsioonikäitumise õppekava?

Vanus?

Rahvus?

Millises linnas/asulas Te oma põhitööd teete?

Lisa 2.

TLÜ muutused

Töötamine pärast õpinguid		Töötamine enne õpinguid				KOKKU
		Töötas personali- valdkonnas	Töötas mõnes teises valdkonnas	Ei töötanud, omandas haridust	Töötas personalitööga seonduvas valdkonnas või juhina	
töötab personali- valdkonnas	n	12	3	1	0	16
	% rida	75	18,75	6,25	0	100
	% veerg	80	9,68	9,09	0	24,62
	% kokku	18,46	4,62	1,54	0	24,62
töötab muus valdkonnas	n	3	28	10	4	45
	% rida	6,66	62,22	22,22	8,89	100
	% veerg	20	90,32	90,91	50	69,23
	% kokku	4,62	43,08	15,38	6,15	69,23
töötab personalitööga seotud valdkonnas	n	0	0	0	4	4
	% rida	0	0	0	100	100
	% veerg	0	0	0	50	6,15
	% kokku	0	0	0	6,15	6,15
Kokku	n	15	31	11	8	65
	% rida	23,08	47,69	16,92	12,31	100
	% veerg	100	100	100	100	100
	% kokku	23,08	47,69	16,92	12,31	100

