

# TÖÖ LÜHIKOKKUVÕTE

Töö pealkiri: Inimressursi strateegia väljatöötamine aktsiaseltsis Metroser

Töö autor: Piret Paas

Juhendaja: lektor Maris Zernand-Vilson

Inimressurss on võimas vahend ettevõtte äriliste eesmärkide saavutamiseks ja tema soorituselise mõjutamiseks. Teadmismahukates valdkondades võib inimressurssi pidada kriitilise tähtsusega teguriks ettevõtte edukuse ja jätkusuutlikkuse tagamisel. Seetõttu on väga oluline, et inimressursiga seotud tegevused oleksid läbimõeldud, ettevõttes ühtselt mõistetud ning tugineksid kindlale strateegiale. Inimressursi strateegia kirjeldab põhimõtteid, millest ettevõttes lähtutakse töötajatega seotud tegevustes. Nimetatud tegevused peavad lähtuma organisatsiooni eesmärkidest ning toetama nende saavutamist läbi organisatsiooni töötajate.

Magistritöös anti ülevaade strateegia ja inimressursi strateegia mõistetest ning inimressursi strateegia loomise põhimõtetest. Samuti kirjeldati strateegilist inimressursi juhtimist ja teadmismahuka ettevõtte olemust.

Magistritöö eesmärgiks oli välja töötada Metroserdi inimressursi strateegia, mis toetaks arengustrateegia ja eesmärkide saavutamist ning töötajate sooritust. Töö tulemusena valmis ettevõtte üldise inimressursi strateegia projekt, mida täiendatakse edasise töö käigus.

Inimressursi strateegia väljatöötamisega seoses anti töös põhjalik taust ettevõtte arengustrateegiast ja eesmärkidest, omaniku ootustest ja ettevõtte tänasest inimressursist. Ettevõtte eri taseme juhtidega viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud, et selgitada välja ettevõtte ja tema inimressursiga seotud tugevused ja nõrkused, väliskeskkonnast tulenevad ohud ja võimalused, konkurentsieelised ning inimressursiga seotud tulevikuvajadused.

Magistritöö kirjandusülevaates anti vastus uurimisküsimusele – kuidas läbi ettevõtte inimressursi toetada konkurentsitihedas ja pidevalt muutuvates keskkonnatingimustes ettevõtte eesmärkide saavutamist ja jätkusuutlikkust? Eelduseks on, et organisatsioon peab inimressurssi oma konkurentsieelise allikaks. Konkurentsieelise saavutamine ja jätkusuutlikkuse tagamine on võimalik läbi inimressursi strateegilise juhtimise. Eesmärgiks on kindlustada organisatsiooni strateegiline võimekus läbi vajalike oskuste, pühendunud ja motiveeritud töötajate tagamise, keda suunatakse läbi omavahel ja ettevõtte strateegiaga tihedalt seotud poliitikate ja praktikate ellu viima organisatsiooni eesmäärke.

Tööle olid püstitatud järgmised alaküsimused:

1. Milline on inimressursi strateegia väljatöötamise optimaalne protsess organisatsioonis? Töös koostati erinevate autorite soovitusi ja ideid arvesse võttes mudel inimressursi strateegia väljatöötamise protsessi kohta (esitatud lisa 2), millest lähtuti ka Metroserdi inimressursi strateegia väljatöötamisel. Inimressursi strateegia väljatöötamisel saab lähtuda ettevõtte strateegiast, eesmärkidest, sise- ja väliskeskonna hetkeolukorrast, tänasest inimressursist ja sellega seotud tulevikuvajadustest ning võimalustest. Strateegia loomise protsessi on kasulik kaasata inimesed, kes hakkavad seda strateegiat ellu viima. Töö tulemusena valmis ettevõtte üldine inimressursi strateegia projekt, mis annab ülevaate põhimõtetest, millest lähtutakse inimeste juhtimisel inimressursiga seotud põhilistes tegevusvaldkondades kindlustamaks ettevõtte strateegia ja eesmärkide saavutamise.

2. Milles seisneb inimressursi strateegia olulisus teadmismahuka ettevõtte jaoks?

Teadmismahuka ettevõtte jaoks on sõltuvus inimressursist kriitilise tähtsusega, kuna selliste ettevõtete tegevusedukus tugineb väga suures osas töötajate teadmiste kasutamisele, nende jagamisele ja juhtimisele organisatsioonis. Teadmiste efektiivne kasutamine ja töötajate kompetentsus võivad olla organisatsiooni konkurentsieelisteks, mis leidis kinnitust ka uuritava ettevõtte puhul. Teadmismahuka ettevõtte inimressursi strateegia eesmärgiks on väärtustada õppimis- ja arenemisvõimet ning toetada seda teiste inimressursi juhtimise valdkondade praktikatega. Oluline on saavutada töötajate tööga rahulolu, motiveeritus innovatsioonile, ideede genereerimisele, teadmiste jagamisele ning nende püsimine ettevõttes.

Magistritöö eesmärk saavutati ja uurimisküsimused said vastused. Inimressursi strateegia arendamisega seoses on töö autoril plaanis viia Metroserdi töötajate hulgas läbi tööga seotud hoiakute uuring, mille tulemustele tuginedes on võimalik strateegia projekti täiendada. Sellele järgneb strateegia läbitöötamine koostöös ettevõtte juhtidega ning asjakohaste täienduste sisseviimine. Koostöö juhtidega on inimressursi strateegia väljatöötamisel väga oluline, kuna juhid on selle strateegia elluviijad. On oluline, et nad tunnetaksid strateegiaga piisavat seotust ja mõistaksid oma töö olulisust juhina.

Inimressursi strateegia loomine, kaasajastamine ja elluviimine on pidev protsess, mis tähendab, et jätkuvalt tuleb jälgida selle täitmist, kohandada seda vastavaks muutunud sise- või väliskeskonna tingimustele ning jälgida, et inimressursi strateegia oleks jätkuvalt kooskõlas ettevõtte üldstrateegia ja eesmärkidega toetades nende saavutamist läbi organisatsiooni töötajate strateegilise juhtimise.