

# LÜHIKOKKUVÕTE

## TÖÖJÕU STRATEEGILISE PLANEERIMISE PROTSESSI VÄLJATÖÖTAMINE HILDING ANDERS BALTICUS

**Carmen Froš**

Üha enam konkurentsitihe keskkond, muutuv tehnoloogia ning tööjõu puuduse tingimused loovad ettevõtetele järjest suuremaid väljakutseid kuidas tagada oma jätkusuutlikkus. Tänapäeva keskkonnas õnnestumiseks ja strateegiliste eesmärkide saavutamiseks peavad ettevõtted regulaarselt analüüsima oma praegust võimekust, selgitama välja oma tuleviku vajadused ning määrama ennetavad tegevuskavad nende vajaduste täitmiseks. Maailma majandusfoorumi tuleviku töökohtade teemalise aruande kohaselt mõjutavad tehnoloogilised, demograafilised ja sotsiaalmajanduslikud muutused tugevalt ettevõtete ärimudeliga seotud otsuseid, kus muutunud nõuded tööjõule ja vajatavatele oskustele, toovad kaasa tõsised väljakutsed töötajate värbamisele, koolitamisele ja talendijuhtimisele. Aruande kohaselt on ettevõtete juhid tekkivatest väljakutsetest teadlikud ja kaks kolmandikku vastanud juhtidest leiavad, et strateegiline tööjõu planeerimine on ettevõtte üks võtmetegevusi, millega tuleks tegeleda koheselt, kuna vastasel juhul võib see kaasa tuua tohutuid majanduslikke ja sotsiaalseid kulusid. (World Economic Forum 2016)

Magistritöö eesmärgiks on töötada välja Hilding Anders Baltic (edaspidi HAB) tööjõu strateegilise planeerimise protsess, mis toetaks ettevõtte strateegiliste eesmärkide saavutamist. Hetkel puudub ettevõttes protsess tööjõu strateegiliseks planeerimiseks, mis võimaldaks tööjõu planeerimisega tegeleda ennetavalt ja läbimõeldult ning suunata tööjõuga seotud ressursse strateegilistest eesmärkidest lähtudes

Magistritöö eesmärgi saavutamiseks püstitati järgnevad uurimisküsimused:

1. Millised on tööjõu strateegilise planeerimise teoreetilised alused ja protsessi etapid?
2. Milline on ettevõtte tööjõu planeerimise protsess?
3. Milline on ettevõtte tööjõu strateegilise planeerimise valmiduse tase?
4. Millistel põhimõtetel on ettevõttes määratud strateegilised ametikohad?

5. Kuidas rakendada strateegilist tööjõu planeerimist, et see toetaks ettevõtte strateegiliste eesmärkide saavutamist?

Töö teoreetiline osa on jagatud neljaks alapeatükiks ning käsitletud teoreetilised allikad on olulise väärtusega, et mõista tööjõu strateegilise planeerimise olemust, selle protsessi etappe ning tööjõu segmenteerimise ja strateegiliste ametikohtade määramise aluseid.

Empiirilises osas kirjeldatakse uuritavat ettevõtet, selle strateegilisi eesmärke, personalitöö korraldust ning tegevusvaldkonnast tulenevaid eripärasid tööjõu planeerimisel. Uurimismeetodina kasutati poolstruktureeritud intervjuusid ning dokumentide analüüsi. Intervjuud viidi läbi ettevõtte kaheksa juhiga, kes kõik omavad võtmetähtsusega rolli ettevõtte strateegiliste eesmärkide saavutamise. Dokumentide analüüsimisel kasutati ettevõtte strateegiat, eelarvet ja inimressurssi käsitlevaid dokumente. Empiirilise osa andmete analüüsi tulemused on olulised, et mõista tööjõu strateegilise planeerimise olulisust ettevõtte kontekstis ja hinnata tööjõu planeerimise seniseid tegevusi. Antud informatsiooni põhjal saab hinnata ettevõtte tänast positsioneerimist tööjõu planeerimise valmiduse mudelis, töötamaks välja tööjõu strateegilise planeerimise protsess koos ettepanekutega selle rakendamiseks. Samuti analüüsib autor intervjuude alusel, millistel alustel on määratud strateegilised ametikohad, et pakkuda välja ettevõttele sobilik mudel strateegiliste ametikohtade määramiseks.

Magistritöö viimases peatükis arutletakse läbiviidud uuringu olulisemate tulemuste üle ja kõrvutatakse uuringu tulemusi teooriaga. Samuti esitatakse HAB tööjõu strateegilise planeerimise protsess koos ettepanekutega selle rakendamiseks. Esitatud tööjõu strateegilise planeerimise protsess on väljatöötatud kui üks osa ettevõtte äristrateegilise planeerimise protsessist ning koosneb kaheksast erinevast etapist. Rakenduslikud ettepanekud jagunevad üldisteks ja protsessi etappide ettepanekuteks. Üldised ettepanekud sisaldavad protsessi ettevõttesse integreerimisega, osapoolte kaasamise ja koolitamisega seotud ettepanekuid. Protsessi rakendamise ettepanekud kirjeldavad protsessi etappe, seotud tegevusi ning vastutust.

Käesoleva magistritöö edasiarendamise võimalusteks on kogu kontserni ülene tööjõu strateegilise planeerimise protsessi väljatöötamine.