

Lõputöö lühikokkuvõte

Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i>	Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Kolledž <i>Tallinn University of Technology, Tallinn College</i>
Õppekava	Majandusarvestus
Autor	Riinu Toomsalu
Juhendaja	Raul Vatsar
Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i>	Tööjõu voolavus ettevõttes ja selle mõju ettevõtte finantstulemustele (Roseni Majad OÜ näitel)
Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i>	<i>Employee turnover in company and impact to company's financial results (in example of Roseni Majad OÜ)</i>
Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i>	

Hästi motiveeritud töötajad on ettevõttele väga olulised. Nad teevad tööd rõõmsama meelega ja see meeldib ka klientidele, kes ettevõtte poolt pakutavaid teenuseid tarvivad. Mida rohkem on rahulolevaid kliente, seda paremad on ettevõtte majandustulemused. Ettevõtte töötajate rahuolu mõjutab otseselt finantstulemusi.

Töö eesmärk on anda hinnang tööjõu voolavusega kaasnevatele kuludele ja leida võimalusi kulude vähendamiseks.

Eesmärgi saavutamiseks kasutab autor järgmisi meetodeid:

1. viib Roseni Majad OÜ Kuulsaali (edaspidi Kuulsaal) töötajate seas läbi rahulolu-uuringu ja analüüsib neid tulemusi, et leida põhjused, miks tööjõu voolavus ettevõttes on suur ja kuidas seda saaks vähendada.
2. leiab tööjõu voolavusega kaasnevad kulud ja mõju finantstulemustele ning neid analüüsides teeb ettepanekud töötajate motivatsioonisüsteemi muutmiseks ja tööjõu värbamise protsessi ning valiku parandamiseks.

Viimastel aastatel on tööjõu voolavus ettevõttes oluliselt tõusnud, mis avaldab mõju ettevõtte majandustulemustele ja mainele. Tööjõu otsingutele ja väljaõppele kulub rohkem vahendeid ja

ajaresurssi, kui planeeritud. Uue personali leidmine ja väljaõpe võtab aega ning teenindusettevõttes on tegu katkematu protsessiga, seega tuleb lahkunud töötaja tööülesanded jagada uue töötaja leidmiseni olemasolevate töötajate vahel. See toob kaasa osadele töötajatele ülekoormuse ja vigade arv suureneb ning teenuse kvaliteet kannatab. Töötajate pidev vahetumine toob kaasa ka motivatsioonilanguse, sest alles jäänud personal mõtleb pidevalt põhjuste üle, miks kolleegid lahkumisavaldusi esitavad ja paneb neid mõtlema, kas peaks ka ise uue ametikoha otsima. Personali pidev vahetumine ei jäta head muljet ka partneritele ja klientidele.

Personali voolavust ei ole ettevõttes varem uuritud. Hetkel ei vestelda lahkuva töötajaga lahkumise põhjustest ja ei analüüsita neid, et tulevikus sarnaseid olukordi vähendada. Kuna tööjõu voolavus aina suureneb ja tekitab pidevalt erinevaid probleeme, siis on vajalik põhjuste väljaselgitamine ja sobivate lahenduste leidmine. Seda probleemi on alati peetud teenindusettevõtte loomulikuks osaks ja eripäraks.

Käesoleva töö tulemusena tuleb ettevõttes viia läbi mitmeid muudatusi, et tööjõu voolavusega kaasnevat kulusid ja mõju finantstulemustele vähendada. Selgub, et tööjõu voolavuse määr on liiga kõrge (66,7%) ja selle vähendamiseks on vajalikud erinevad meetodid. Personaliotsingutele ja väljaõppele tehtavad kulutused on arvestatava suurusega ja selle vähendamise korral on võimalik suunata ressursse personali koolitusele ja motiveerimisele. See tagab parema töökeskkonna, paremad tulemused ja hea maine ettevõttele. Töötajate ringlusega seotud kulud ühe töötaja kohta on 1367,9 €, mis sisaldab lahkuva töötajaga seotud administratiivkulusid, töökuulutuse lisamist, CV-dega tutvumist ja valiku tegemist, töövestlustele kuluvat aega, väljaõppele kuluvat ressursi, uut töövormi. Need on põhilised kulutused, millega peab arvestama.

Rahulolu-uuringu tulemusena selgub, et suhtlus juhiga ja juhti hinnati kõige madalamalt. Otsene juht peab rohkem personaliga suhtlema, andma tagasisidet tehtud töö kohta ja tunnustama. Rahulolu-uuringu põhjal selgub, et tunnustamist hinnati töötajate poolt kõige madalamalt. Suhtlemine peab olema vabam ja personali tuleb julgustada oma arvamust avaldama ja seda ka kuulata.

Välja tuleb töötada koolitusplaan, et töötajate motivatsiooni tõsta ja neil oleks enesearengu

võimalus. Koolitada on vaja ka juhti personaliteemadel ja personalisuhtlusel. Motiveeritud personal on valmis oluliselt rohkem panustama.

Personali töötasustamise süsteem vajab muutmist ja tuleb luua võimalikult personaalne tulemustasu süsteem. Süsteemi personaalseks muutmisel saab iga töötaja ise täpselt oma tulemustasu mõjutada, vastavalt sellele, kui palju on käivet teeninud.

Kui uus töötaja on ametikohale valitud, siis väljaõppel peaks rakendama edaspidi mentorit. Praegu juhendab ühte uut töötajat mitu erinevat inimest ja nii ei ole head ülevaadet, mida on juba selgitatud ja mida mitte. Ja kui uuel inimesel on teada, et tema eest vastutab kindel inimene, siis on tal endal ka julgem abi paluda.

Kui muudatusi järjepidevalt sisse viia, siis ajapikku õnnestub kindlasti personali liikumisega seotud kulusid vähendada ja selle tulemusena ettevõtte mainet töötajate ja klientide silmis tõsta ning allesjäänud raha suunata personali koolitustele ja üks osa ettevõtte kasumiks.