

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Tiina Tamm

ORGANISTASIOONISESED PERSONALI ARENDUSTEGEVUSED

EESTI PANGA NÄITEL

Magistritöö

Juhendaja: Merle Lõhmus, MA

Tallinn 2015

LÜHIKOKKUVÕTE

Töökohal õppimist tingib kaasajal ühiskonna kiirete muutuste ning organisatsiooni konkurentsivõime ja töötajate kompetentside tõstmise vajaduse kõrval ka asjaolu, et tihti ei leia tööandjad tööturult vajalike eriteadmistega spetsialiste. Sellest tulenevalt peavad organisatsioonid korraldama ja juhtima töötajate arendustegevusi organisatsiooni tööst tulenevatele nõudmistele ja töötajate vajadustele vastavalt ning toetama töötajaid õpitu realiseerimisel. Töötajate arengu toetamine organisatsiooni poolt väljendub eelkõige teadmiste, oskuste ja kogemuste omandamiseks võimaluste loomises. Finantsiliste ressursside kõrval on oluline õppimiseks ja kogemuste omandamiseks piisava vajaliku aja tagamine töötajatele.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada välja, kuidas ja millised arendustegevused Eesti Pangas toimuvad ning millised on arendustegevustega seotud probleemid ja tugevused.

Töö teoreetiliste aluste osas käsitletakse töötajate arendamise mõistet ja eesmäärke, töötajate koolitamisega seonduvat tööandjate kohustuste regulatsiooni Eesti õigusruumis, töökohal õppimise mõiste sisu läbi erinevate autorite seisukohtade, töökohta kui õpikeskkonda ja õppimise kliimat. Lisaks peatutakse arendustegevuste juhtimise, õppiva töötaja ja õppiva organisatsiooni kohta erialakirjanduses avaldatud seisukohtadel.

Magistritöö empiirilises osas uuritakse Eesti Panga poolt töötajatele pakutavaid arendustegevusi, selgitatakse välja, millised on organisatsioonipoolsed ressursid töötajate arendamiseks ning milline on juurdepääs arendustegevustele, uuritakse ka arendustegevuste juhtimist ning seda, kuidas toimub teadmiste jagamine ja säilitamine organisatsioonis.

Uurimistöö arutelu osas tuuakse välja olulisemad järeldused, arutletakse uurimise käigus saadud tulemuste üle ning esitatakse autori soovitusel töötajate organisatsioonisiseste arendustegevuste süsteemsemaks rakendamiseks.

Uurimustulemustest selgub, et Eesti Pangas on töötajate arendamiseks palju erinevaid võimalusi. Enim rakendust leiab töötajate koolitamine. Töötajate juurdepääs arendustegevustele on võrdne. Arendustegevusteks on piisavalt rahalisi vahendeid, kuid samas on tegureid, mis võivad mõjutada arendustegevuste tulemuslikkust ning mis seetõttu vajavad organisatsioonis edasist põhjalikumalt analüüsimist.

Võtmesõnad: töötajate arendamine, koolitus, õppiv organisatsioon, arendustegevuste juhtimine.