

KOKKUVÕTE

Uue töötaja sisseelamisprotsessi parendamine IT-ettevõttes

Rio-Steffi Plaaser

Tavaliselt lahkub töötaja ettevõttest tõenäoliselt esimeste kuude jooksul. Ettevõtte saab omalt poolt lahkumist vältida, kui aitab uuel töötajal kohaneda tema töö ja ettevõttega. Töötaja lahkumisega organisatsioonist kaasneb alati probleem, sest see on kulu ning tehtud investeeringut pole lihtne tagasi saada. (Phillips, Gully 2015, 350)

Ajal, mil paljud inimesed vahetavad töökohti ning saavad seejuures uuteks organisatsiooni liikmeteks, on väga oluline rääkida uute töötajate sisseelamisest. (Graybill *et al.* 2013) Organisatsioon huvitub uue töötaja võimalikult efektiivselt täisväärtuslikuks organisatsiooni liikmeks kujundamisest. Soovitakse aidata kaasa uue töötaja töösse sisseelamisel ning suurendada tema produktiivsust ja kasu organisatsioonile. Lisaks ei saa märkimata jätta ka lojaalsuse aspekti. Töötaja sisseelamine organisatsioonis suurendab tema seotust sellega ning muudab ta nii organisatsioonile lojaalseks. (*Ibid*)

Iga organisatsiooni huvi on uuest töötajast kujundada lojaalne ja produktiivne meeskonnaliige. Tööturu tiheda konkurentsi tõttu peavad organisatsioonid töötajate säilitamiseks aina rohkem jõupingutusi tegema. Nendes tingimustes on efektiivne ja läbimõeldud sisseelamine iga ettevõtte toimimise ja konkurentsis püsimise oluline tegur.

AS Fujitsu Estonia lahkumisintervjuudel ilmneb sisseelamisprotsessi puudulikkus ning selle täiustamise vajadus. Uute töötajate koolituspäeva tagasiside küsitlustel on töötajad teinud ettepanekuid korraldada koolitusi tihedamalt ja põhjalikumalt. Tagasisidest nähtub, et ettevõttega liitunud töötajad ei ole rahul sisseelamise korraldusega. Ettevõtte suurte strateegiliste kasvuplaanide realiseerimiseks tuleb personalivoolavust vähendada. Gupta jt läbi viidud uuringus selgus, et IT-valdkonnas töötavate töötajate lahkumiskavatsuste osakaal on suurem kui teistes valdkondades (Gupta *et al.* 2018). Seetõttu tuleb pidada oluliseks uutele töötajatele kvaliteetse sisseelamise pakkumist, mis vähendaks lahkumiskavatsuste tekkimist.

Magistritöö eesmärk on väljaselgitada ettevõtte Fujitsu Estonia AS uue töötaja sisseelamisprotsessi kuuluvad tegevused ning teha ettepanekud protsessi parendamiseks.

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist on magistritöö keskne uurimisküsimus: kuidas muuta ettevõttes Fujitsu Estonia AS uute töötajate sisseelamisprotsess tõhusamaks nii ettevõttele kui ka uutele töötajatele. Keskset uurimisküsimust toetavad järgnevad lisaküsimused:

1. Millele ja miks on tähtis pöörata tähelepanu uute töötajate sisseelamisperioodil?
2. Kuidas parandada ja täiustada sisseelamisprotsessi ettevõttes Fujitsu Estonia?
3. Missugune on tõhus uue töötaja sisseelamisprotsess ja milliseid tegevusi see peaks sisaldama?
4. Millised praktikad on kasutusel Fujitsu korporatsiooni EMEIA regiooni nordik riigis (Soome) töötajate sisseelamise hõlbustamiseks?
5. Millised praktikad on kasutusel ettevõttes AS Fujitsu Eesti töötajate sisseelamise hõlbustamiseks?

Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimeses peatükis antakse ülevaade töötajate tähtsusest ja hoidmisest, uue töötaja sisseelamise teoreetilisest taustast, sisseelamist toetavatest tegevustest ning uue töötaja sisseelamise vajalikkusest ja kasust organisatsioonis. Teises peatükis kirjeldatakse uuringu meetodikat ja valimit. Kolmandas peatükis tuuakse välja uurimustulemused koos analüüsiga, tehakse järeldused ning esitatakse ettepanekud.

Eesmärgi saavutamiseks viidi läbi empiiriline uuring, kasutades nii kvalitatiivset kui ka kvantitatiivset meetodit. Ankeetküsitlus saadeti ajavahemikus 01.02.2018 - 01.02.2019 Fujitsu Estonia ASiga liitunud töötajatele ja selles küsiti hinnangut asutuse sisseelamisprotsessile. Samuti uuriti töötajate ettevõttesse jäämise tegureid ning seda, kui kauaks kavatseb töötaja sinna jääda. Mõistmaks ettevõttes käibel olevat sisseelamise korraldamist, tutvus töö autor erinevate sisseelamist puudutavate dokumentidega. Täiendavalt viidi läbi intervjuud ettevõtte juhtide, personalitöötajate (Eesti ja Soome Fujitsus), sisekoolitajate ja administratiivtöötajatega. Nende intervjuude eesmärk oli välja selgitada kasutusel oleva sisseelamisprotsessi tegevused ning ettepanekute kogumine selle parendamiseks.

Uurimustulemuste analüüsist selgus, et Fujitsu Estonias ei ole ühtset ja struktureeritud lähenemist sisseelamisprotsessile. Oodatakse personaliosakonna aktiivsemat osavõttu ning strateegilist protsessi planeerimist nii, et sisseelamine toimuks ettevõttes ühtlase tasemega. Magistritöö tulemusena tehti Fujitsu Eesti ASi sisseelamisprotsessile parendusettepanekud, mille koostamisel on arvesse võetud ettevõtte eripärasid ning uute töötajate, juhtide, personalitöötajate, sisekoolitajate ja administratiivtöötajate ettepanekuid.

