

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Sotsiaalteaduskond

Tööstuspsühholoogia instituut

Kadri Lipp

**INFOTEHNOLOOGIA JA TELEKOMMUNIKATSIOONI ÜLIÕPILASTE
OOTUSED TÖÖLE JA TÖÖANDJATELE**

Magistritöö

Juhendaja: Velli Parts, *MSc*

Tallinn 2015

Deklareerin, et käesolev magistritöö,
mis on minu iseseisva töö tulemus,
on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli
magistrikraadi taotlemiseks ja selle alusel
ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi.

Autor Kadri Lipp

“ “ 2015

Töö vastab kehtivatele nõuetele

Juhendaja: Velli Parts, *MSc*

“ “ 2015

Kaitsmisele lubatud “ “ 2015

Personalitöö ja -arenduse magistritööde kaitsmiskomisjoni esimees professor Mare
Teichmann

LÜHIKOKKUVÕTE

IT valdkonna organisatsioonid on aastaid seisnud probleemi ees, et ei leita sobiva kvalifikatsiooniga tööjõudu, eriti probleemne on see olnud infotehnoloogia valdkonnas tegutsevatel ettevõtetel. Mõned tööturule sisenevad noored ei tea mida oodata enda tulevastelt tööandjalt. Seega on tekkinud suur lõhe tööandjate ja töötajate ootuste vahele, sest need on väga erinevad.

Antud magistritöö eesmärgiks on välja selgitada millised on infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni praeguste üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele, et tekiks selge ülevaade millised on eelistatumad tööandjad ning mida väärtustatakse töö- ja töökoha valikul.

Magistritöö koosneb teoreetilisest ülevaatest, empiirilisest uurimisest ja arutlust. Teoreetiline osa annab ülevaate hetke olukorrast tööjõuturul. Kvalifitseeritud IT tööjõu saadavus on tööjõuturul muutunud suureks probleemiks, sest inimeste väljaränne on Eestis suur. Töö autor andis ülevaate noorte IT tudengite ootustest tööle ja tööandjatele. Ootuste nimekiri on pikk, sest töötajate nõudmised on kõrged. Tööootuste täitumine on seotud töörahulolu või rahulolematusega. Tööandjad peaksid võimalikult hea ülevaate andma värbamisprotsessi käigus kõikidele kandidaatidele, et tööle värbamisel ei valmistaks pettumust uuele töötajale ja seeläbi valmistada töötajatele rahulolematust.

Meetodina kasutatakse kvantitatiivset uuringut, viies läbi ankeetküsitlus 4 ülikooli bakalaureuse- ja magistriõppe IKT tudengite hulgas. Ankeet koosneb 22 erinevast väitest, et välja selgitada tudengite ootused, lisaks esitatakse täpsustavaid küsimusi palga ja demograafiliste näitajate saamiseks.

Uurimuse analüüsist selgub, et oodatakse huvitavat tööd. Teiseks soovitakse pingevaba ja head töökeskkonda, kus saadakse vabalt oma arvamust avaldada ning töötajad tunneksid, et neid väärtustatakse. Kolmandaks saadi teada, et IT tudengitele ei ole niivõrd oluline töötasu kui töö sisu, ebapopulaarsemad valikud olid töökoha asukoht, koolitustel osalemine, erinevate rahvusvaheliste projektide osalemise võimalus ning tööandja maine.

Võtmesõnad: ootused tööle ja tööandjale, tööootuste seos töörahuloluga, IT töötajate motivaatorid, töö- ja pereelu ühildamine.

ABSTRACT

INFOTEHNOLOOGIA JA TELEKOMMUNIKATSIOONI ÜLIÕPILASTE OOTUSED TÖÖLE JA TÖÖANDJATELE

KADRI LIPP

The organizations of the information technology sector have for years faced the problem that workforce with the appropriate qualification can not be found. It has been especially problematic among companies operating in IT field. Some of the young people entering the labor market do not know what to expect from their future employers. The expectations of employers and employees are quite different and therefore there has evolved a gap between these indicators.

The purpose of this master`s thesis is to find out what are the expectations to work and employers of the current students of information and communications technology (I.C.T.). This is relevant to create a clear overview which employers are the most preferable and what indicators are valued when choosing the future jobs and workplaces.

The master`s thesis consists of a theoretical overview, empirical study and a discussion. The theoretical part of the thesis will give an overview of the current situation of the labor market. It has become increasingly difficult to find skilled IT workforce in the labor market and this is caused by the extensive emigration in Estonia. The author of this thesis has given an overview of the expectations of young information technology students to working and employers. The list of this expectance is quite long due to the high demands from the employees. The fulfillment of work expectations is related to contentment or dissatisfaction with the current work. The employers should give as accurate overview of the job as possible already during the recruitment process to all candidates. This would minimize the disappointment of new employees and therefore also reduce their dissatisfaction.

Quantitative study is used as the method of this masters`s thesis. The research was based on a questionnaire study and was conducted in 4 universities among I.C.T. bachelor and master`s study students. The form includes 22 different statements in order to ascertain the expectations of the students. In addition specific questions about salary and demographical characteristics are presented.

The analysis of the study shows that an interesting job is expected. Secondly, good and relaxed work environment is desired where employees can freely express their opinion and can feel appreciated. The third important find was that for the students of information technology is not so important the wages as is the content of the work. The less important matters and unpopular choices for the students were the location of the work place, participating in trainings, opportunities to participate in different international projects and the reputation of the employer.

Key words: expectations to work and employer, the connection between work expectations and work satisfaction, motivators of IT workers, compounding work and family life.

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	3
ABSTRACT.....	4
SISSEJUHATUS	7
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	9
1.1. IKT Tööjõuturu kirjeldus.....	9
1.2. Tööga seotud ootused	10
1.3. Ootused tööandjale	14
1.4. Tööootuste seos töörahuloluga	16
1.5. IKT valdkonna töötajate motivaatorid.....	17
1.6. Töö- ja pereelu ühildamine ning tasakaal	19
2. EMPIIRILINE UURIMUS	22
2.1. Meetod	22
2.2. Tulemused.....	24
2.2.1. Valim.....	24
2.2.3. Töökogemus	26
2.2.4. Eelistatud tööandjad	28
2.2.5. Ootused tööandjale	29
2.2.6. Töötasu.....	31
JÄRELDUSED JA ARUTELU	33
KOKKUVÕTE	35
RESUME	37
VIIDATUD KIRJANDUS.....	39
LISA 1. ANKEET.....	43
LISA 2. Eelistatud tööandjate tabel	49

SISSEJUHATUS

IT valdkonna organisatsioonid on aastaid seisnud probleemi ees, et ei leita sobiva kvalifikatsiooniga tööjõudu, eriti probleemne on see olnud infotehnoloogia valdkonnas tegutsevatel ettevõtetel, seega on organisatsioonid hakanud aina rohkem värbama tööjõudu otse ülikoolist (Adams, 2014). Mõned tööturule sisenevad noored ei tea mida oodata enda tulevastelt tööandjalt, osad organisatsioonid on ära kasutanud olukorda kus kogenematu töötaja ei tea mis on õiglane töötasu ja teatud grupp noori jälle teavad väga hästi mida nad ootavad oma tulevastelt tööandjalt. Seega on tekkinud suur lõhe tööandjate ja töötajate ootuste vahele, sest need on väga erinevad (Whitmell, 2010). On tehtud mitmeid uuringuid ja välja selgitatud, et see on globaalne probleem, tööturule sisenevate tudengite palgaootused on väga kõrged, näiteks kõige suurem palgasoov on Šveitsis elavatel noortel (Smith, 2013). Tihtipeale töötajate poolt küsitud palganumber ei ole kooskõlas tööandjate poolt pakutud palgaga (Whitmel, 2010).

2010. a. viis Emor (2010) läbi uuringu tööturule sisenevate noorte vahel, eesmärgiga välja selgitada tudengite ootused tööandjatele. Uuringus osales kokku 481 õpilast ja üliõpilast, kes olid loodusteadus või majanduse ja juhtimise erialadel lõpetavad noored. Uuringu tulemusena selgus, et tudengitele on kõige olulisemad tegurid töökoha valikul tööandja suhtumine töötajatesse, et organisatsioon väärtustaks töötajaid. Õhkkond peaks tööl olema pingevaba ja ettevõtte peaks maksma konkurentsivõimelist palka ning töö peaks olema veel huvitav ning vaheldusrikas (Karma, 2010: 3).

Tööjõuturg on läinud aina rohkem konkurentsivõimelisemaks, see tähendab seda, et töötajate pärast on hakatud võitlema. Tööandjad ostavad töötajaid üle teistest ettevõtetest, sest vabal tööjõuturul ei leita sobiva kvalifikatsiooniga inimesi, pakutakse paremaid tingimusi või suuremat palka, et meelitada töötaja enda ettevõttesse. Väga palju on hakatud abi kasutama personaliotsingufirmade kasutamise abil, kuna personaliosakond ei leia töötajat, et ametikoht ära täita. Samamoodi on hakatud kasutama alternatiivina tööjõu sisseostmist välisriikidest, väga populaarne on tuua infotehnoloogia valdkonda tööjõudu kolmandatest riikidest.

Eesti Infoühiskonna arengukava 2020.a. visandatakse järgmine visioon: IKT tööjõuturu visioon aastaks 2020.a. on saada kõrgem tootlikus ja tööhõive. Luua palju uusi töökohti nii

majandus kui ka IKT sektoris, kokku töötaks Eestis 50 000 pädevat oma ala spetsialisti. Töötajad pidevalt täiendavad enda teadmisi ja oskusi ning hoiavad ennast see läbi konkurentsivõimelisena. IKT haridus on muutunud sõbralikumaks tudengite jaoks, seeläbi vähendatakse ülikoolist väljalangemiste arvu. Teha IKT haridussektori atraktiivseks. Hetke seis näitab seda, et see ei ole väga atraktiivne ja soovitakse meelitada ligi ka naistudengeid. Töökohad on paindlikud ja võimaldavad erinevaid töövorme (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium, 2014: 15).

Antud teema on väga aktuaalne üle kogu maailma, eriti on rõhku pandud asjaolule, et tööjõupuudus suureneb ning seda oluliselt infotehnoloogia valdkonnas. Eestis on töötajate väljavool suurenenud ja kvalifitseeritud tööjõudu napib (Statistikaamet, 2014). Statistikaameti näitajate kohaselt on rahvaarv kahanenud 2012. a. märkimisväärselt, peamiselt inimeste väljarände ja suremuse tõttu. Väljaränne on aastatega suurenenud, kui võrrelda 2012 ja 2011 aasta näitajaid, siis see on suureneud pea 5000 Inimese võrra (Statistikaamet, 2013). 2014. a. vähenes rahvaarv väljarände tõttu uuesti pea 5000 inimesi võrra (Statistikaamet, 2014). Kvalifitseeritud tööjõu väljaränne on mõjutanud ka Eesti ettevõtjaid, suuresti IKT valdkonna tööandjaid, kuna töötajate leidmine on muutunud keerulisemaks. Kandidateerijaid jääb vähemaks ning osade ametipositsioonide puhul töötab eesti ainult kümnekond inimest, antud juhul valik puudub ja ametipositsiooni ei olegi võimalik täita.

Tudengite värbamine on tööandja jaoks paratamatus kuna tööjõu valik on kitsenenud tööjõuturul. Tudengitel ei ole veel töökogemus märkimisväärne, samas nende töötahe ja motivatsioon on suured. Noori värvates on tööandjatele oluline teada millised on infotehnoloogia valdkonna tudengite ootused tööandjatele ja tööle.

Antud magistr töö eesmärk on välja selgitada millised on infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni praeguste üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele, et tekiks selge ülevaade millised on eelistatumad tööandjad ning mida väärtustatakse töö- ja töökoha valikul.

Magistr töö koosneb kahest peatükist. Esimese peatüki moodustab teoreetiline ülevaade teemadest, millele empiiriline uuring tugineb. Teises peatükis tutvustatakse empiirilise uuringu tulemusi. Uuringu tulemusi kavatseb autor tutvustada Eesti tuntumatele IT ettevõtetele ja kõigile neile, kes soovisid peale ankeetküsitluse täitmist tagasisidet.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1 IKT Töøjõuturu kirjeldus

Tõøjõuturg on koht, kus leiab tõõtajaid, et täita ettevõttes tekkinud vabad ametikohad, tõøjõuturg jaguneb kaheks grupiks: sisene ja väline tõøjõuturg. Sisese tõøjõuturu puhul leitakse tõõtajaid ettevõtte siseselt, kas ettevõtte sisese konkursi kaudu või otsepakkumist tehes sama organisatsiooni sobilikule tõõtajale. Väline tõøjõuturg tähendab aga seda, et kõik tõõtajad kes paiknevad väljaspoolt organisatsiooni kuuluvad sinna gruppi (Kaurson, Nodapera, Veide, 2007: 104). Inimesed kes on huvitatud tõökoha vahetustest või huvitavatest pakkumistest võivad leida tõõpakkumise ja kandideerides ametikohale leida enda tee sinna ettevõttesse.

Tänapäeva ühiskonnas on tõøjõuturg väga muutlik ja seetõttu peavad tõõandjad planeerima oma tõøjõudu veelgi rohkem ette. Tõõtuse määr on Eestis endiselt märkimisväärne, aga see ei tähenda, et tõõandjatel oleks selle võrra rohkem valikut tõõtajate värbamisel, kvalifitseeritud tõøjõudu ei olegi enam nii lihtne leida. Prognoositav tõõealisterav väheneb jõudsalt, osa neist vananevad ja teiseks põhjuseks on inimeste väljaränne, mille tõttu jääb Eestisse üha vähem tõõtajaid (Lauri, 2012). IT tõõtajate vähesust tõøjõuturul kinnitab ka Alo Naelapea (Pinn, 2008), kellel on 10 aastat tippspetsialistide otsingukogemust. Kui vaadata tõõpakkumisteportaali siis on kõige rohkem tõõpakkumisi just infotehnoloogia valdkonnas, see viitab tõõtajate puudusele just infotehnoloogia sektoris (Pinn, 2008). IKT tõõtajaid tõõtata 2013.a. seisuga üle 17 000 tuhande inimese, mis on märkimisväärselt vähe kui seda numbrit võrrelda mida tegelikult vaja oleks. Vajadus IKT sektoris on suur ehk eesmärgiks on saavutada 34 000 tuhat IKT valdkonna tõõtajat 2020. aastaks. Olukord on niivõrd muutunud, kuna Eestis ei ole piisavalt inimesi võtta on hakatud välismaalt tõøjõudu sisse tooma. 2013. aasta seisuga 6% IKT sektoris tõõtavatest inimestest on värvatud väljaspoolt Eestit (Kallas, 2013).

Ettevõtlus on Eestis väga konkurentsitihe ja seetõttu on alati võisteldud klientide pärast, neid üleostetud ja meelitatud konkurentide juurest, see olukord on kandunud edasi tõøjõuturule. Enam ei ole tõõtajate üleküllus ja pigem seisame probleemi ees, kus on väga suur tõõtajate nappus, seetõttu on hakanud ettevõtted võistlema kvalifitseeritud tõøjõu pärast (Helermaa, 2007).

Positiivne asjaolu on see, et rohkem inimesi tuleb tööjõuturule kui lahkub. Tööandjad peavad aina rohkem vaeva nägema, et oma töötajaid väärtustada ja motiveerida. Selleks kasutatakse erinevaid nippe tööjõuturul, kuna kõikidel tööandjatel ei ole võimalik pakkuda kõrgemat palka siis asetatakse rõhk muudele motivaatoritele. Üheks töötajaid ligi meelitamise nipiks on rõhk asetada tööandja brändile, igal ettevõttel on oma maine, mida positiivsem see on seda lihtsam on tööjõudu leida. Tööandja brändingule ei ole nii palju rõhku pandud kui viimastel aastatel, kuna noorte töötajate jaoks on oluline, et ettevõtte oleks tunnustatud ja tuntud, siis on hakatud aina rohkem avalikult välja kuvama sellist imagot, mis meelitaks töötajaid ligi. Samuti motiveeritakse töötajaid erinevate lisasoodustustega (Tamkõrv, 2006).

1.2 Tööga seotud ootused

Organisatsioonidel on väga oluline, et töötajate tööootused oleksid rahuldatud, sest siis on ka töösuhe hea. Tööootuse mõiste Randlepa (2004) järgi on see kui meie ettekujutus vastab sellele milliseid tingimusi me ette kujutasime, et töökohas oleks. Tööootuste rahuldamine mõjutab terve ettevõtte edukust, see toob endaga kaasa töötajate töörahulolu, tööle pühendumuse, suurepärase töösoorituse ning kokkuvõttes on see hea kogu ettevõttele. Töötajate eesmärgid peaksid olema kooskõlas ettevõtte omadega, sellisel juhul kujuneb töösuhe toimivaks, just seetõttu on oluline enne töösuhte algust välja selgitada mõlemapoolsete ootused ja eesmärgid (Randlepp, 2004).

Tööandja poolt pakutav, mida näeme enamustes töökuulutustes on sõbralik kollektiiv, nooruslik ja toetav meeskond. Hooliv töökeskkond on miski mida töötajad ootavad oma tööandjalt seda, et organisatsioon on loonud tööl sellise õhkkonna, kus töötajad saavad üksteist usaldada ning murede korral üksteisele toetuda. Töökeskkond, kus on võimalik küsimuse korral pöörduda otsese juhi poole ilma, et saaks pahanda, oodatakse mõistmist ja arusaamist.

Noortele töötajatele on väga oluline, et töö sisu oleks huvitav ja väljakutset pakkuv. Neile on oluline, et töö ja eraelu oleksid tasakaalus, seega paindlik tööaeg on igati loomulik mida tööandja peaks pakkuma. Karjääri tegemine enda valdkonnas peaks toimuma kiirelt, kui töötaja on ettevõttes kuni kuus kuus töötanud eeldab, et teda edutatakse, kui seda ei juhtu, lahkub ta ettevõttest ja seda tehakse väga lihtsal põhjusel, sest neil ei ole aega, et oodata 2

aastat kuni nad saavad edutatud uuele positsioonile. Noored on kärsitud ja soovivad saada võimalikult vähese pingutusega võimalikult palju ja seda veel kiiresti (Ng, Swchweitzer, Lyons, 2010: 282).

Schinnenburg ja Handy (2013) viisid läbi uuringu Hiina, Saksamaa ja India tudengite seas, kus selgitasid välja noorte ootused tööle. Vastajad jagunesid kolme riigi vahel, Hiina tudengeid vastas küsitlusele 404, Indiast 588 ja Saksamaalt 257 tudengit. Kokku osales uuringus 1249 inimest. (Walk, Schinnenburg, Handy, 2013: 251). Kõikides kolmes riigis olid tudengitel kõrged ootused tööle ja tööandjatele. Uuringu tulemustest selgub, et olulisemad tegurid töökoha valikul on järgmised: suudetakse tagada hea töökeskkond, teha midagi mis läheks korda või muudaks midagi maailmas, töö suudaks taga hea elu kvaliteedi, teenida suur palka ja see ka saada korrapäraselt. Vähem tähtsamad kuid siiski olulised ootused töökohal on töökoha asukoht kodust, head töösuhted töökaaslastega ja õppida uusi teadmisi (Walk, 2013: 262).

Schinnenburg ja Handy (2013) arvamuse kohaselt on vanemate ja nooremate töötajate ootused erinevad, rääkides 1980 aasta põlvkonnast, siis need töötajad soovivad huvitavat tööd, paindlikku tööaega, kõrget palka ja head töö- pereelu tasakaalu (Walk et al, 2013: 257). Swchweitzer ja Lyons (2010) arvamuse kohaselt on samuti milleniumi generatsiooni noorte ootused tööandjatele kõrged. Soovitakse karjääriredelil kiiresti tõusta ja mitmekesisist ning väljakutset pakkuvat tööd teha (Ng, Swchweitzer, Lyons, 2010: 282). Võrreldes nõukogudeaegseid noori tänapäeva omadega, siis on väga suur muudatus toimunud, kui vanasti väärtustati pere loomist peale hariduse omandamist, siis praegusel ajahetkel on see prioriteet tahaplaanile jäänud. Eelkõige soovivad noored naised peale hariduse omandamist ka karjääri teha, et kindlustada tulevik ja veeta toredat aega noorusaastatel ning alles siis muutub oluliseks pere loomine. Kunagi ei olnud valikut, tööl pidid käima kõik. Tänapäeval on aga olukord muutunud, tehakse palju juhutöid ja projektipõhiseid tööotsi. Inimestel on suurem vabadus ja valik enda tuleviku ning töö osas (Rämmer, 2009).

Hauw ja Vos arvamusel mõjutab optimism kui emotsioon töötaja tööootusi tööandjale. Töötaja optimism annab enesekindlust ja positiivse mõttemaailma ja seeläbi on neil ka kõrgemad ootused töö suhtes. Nad väidavad, et need töötajad, kes mõtlevad kohe algul optimistlikumalt enda karjäärivõimalustele on valmis investeerima ennast rohkem, see on ka põhjus miks nende ootused on suuremad (Hauw, Vos, 2010: 295). Töötajate mõju ettevõtte tegevusele on oluline, sest nad on väärtuslik ressurss. Töötajad aitavad kaasa

firma arengule ja kasvule, seega on tähtis, et töötajad oleksid motiveeritud, see on mõlemapoolne huvi, nii tööandjale kui ka töötajale. Töötajad peaksid saama usaldada enda tööandjaid piirilt, siis nad annavad ka enda poolt täieliku pühendumise ja innustuse teha tööd nii, et annad endast kõik.

Noori tööle värvates tuleb arvestada asjaoluga, et nende suhtumine, väärtused ja ootused on täiesti erinevad võrreldes teiste generatsioonidega (Ng, Swchweitzer, Lyons, 2010: 281). Saab eristada moraalsed ja sotsiaalsed väärtused. Moraalseid väärtusi hinnates on eelkõige oluline ausus, õiglus, hoolivus, inimväärikus, lugupidamine iseenda ja teiste vastu. Sotsiaalsete väärtuste alla kuuluvad vabadus, demokraatia, õigus, solidaarsus, vastutus, rahvuslus, kultuuriline mitmekesisus, sallivus, sooline võrdõiguslikkus (Raav, Peetsmann, 2010). Tänapäeva noored hindavad rohkem moraalseid väärtusi sotsiaalsetele arvestades, et peetakse oluliseks tööandja poolset toetust ja üksteisesse suhtumist ning hoolivust (Karma, 2010: 6).

Karen ja Charlotte (2002) on esile tõstnud kolm generatsiooni: beebibuum, generatsioon x ja milleniumi põlvkonna noored. Generatsioonid jaguvad sünniaasta, asukoha ja erinevate elu mõjutavate sündmuste järgi. Beebibuumi generatsiooni inimesed sündisid 1946 kuni 1964 aastate vahemikus. Need inimesed, kes on sündinud USA-s selles ajavahemikus ootavad elult parimat, nende elu suurimad sündmused toimusid Vietnami sõja ja endise president Kennedi ajastul, mis omakorda mõjutas inimeste väärtushinnanguid. Materiaalsed motivaatorid ja tööalane edu on väga olulised just seetõttu, et Reagani ajastul tähtsustati neid faktoreid ja nad kasvasid üles selliste väärtuste keskel (Sutton, 2002, cit, 2001, O'Bannon). Generatsioon X kasvas üles keskkonnas kus väärtustati perekonda, raha ja seda kuidas majanduses hakkama saada ning ei usaldatud sotsiaalsüsteemi. Sel ajastul ei peetud oluliseks traditsiooni ja see on ka põhjus, miks nad praegusel hetkel ei väärtusta erinevaid traditsioone. Enamus peredes pidid mõlemad vanemad tööl käima, et tagada hea majanduslik olukord, need põhjustasid palju pingeid ja seeõttu enamus abielud ka lahutati, sellises keskkonnas üles kasvades on raske usalda teisi inimesi. Tehniliselt on need inimesed väga võimelised, kuna kasvasid üles arvuteid kasutades, seega on nad väga mitmekesised ja suudavad mitut ülesannet korraga täita (Smola, Sutton, 2002, cit, Kopperschmidt 2000, Karp H 1999, Jurkiewicz CE, Brown 1998, O'Bannon G 2001).

Milleniumi põlvkonna ootused on väga kõrged, noored tahavad kõike saada ja seda võimalikult koheselt. Kõige „hea“ all mõistame kõrget palka, paindliku tööaega, kaasaegset

töökeskkonda ja palju hüvesid üleüldiselt. Noorte ootused on ebarealistlikud ja kõrged tööle ning üleüldse kogu oma karjäärile. Kõike mis on seotud palga ja edutamisega, eeldavad milleniumi generatsiooni noored töötajad, et nad saavad kõige parema (Ng, Swchweitzer, Lyons, 2010: 282). Karen ja Chorlotte (2002) nõustuvad sellega, et millieniumi noored on väga nõudlikud ja kõrged eesmärgid endale seadnud, kasvasid keskkonnas, kus internet on koguaeg kättesaadav ning nad nõuvad palju enda tööandjalt. Millieniumi generatsiooni inimesed on sotsiaalsemad kui teised põlvkonnad, arvatakse, et järgmised põlvkonnad tulevad veelgi sotsiaalsemad (Smola, Sutton, 2002 cit, 2000, Ryan, Jennings).

Noorte ootusi on ka varemgi uuritud, 2006.a. viis Kadi Tamkõrv läbi uuringu majandus- ja infotehnoloogia tudengite hulgas, et välja selgitada nende hinnangul parima tööandja omadused. Tamkõrve analüüs näitas, et antud noorte hinnangul on väga oluline töö iseloom, töö sisu peaks olema huvitav ning väljakutset pakkuv. Nimetati veel konkurentsivõimeline palk ja boonused ning kollektiiv ise. Tamkõrve uuringus selgus, et infotehnoloogia noorte seas on vähem oluline palk, pigem peetakse tähtsamaks töö iseloomu, see peab töötaja jaoks olema huvitav. Väga oluline tegur on infotehnoloogia noorte jaoks paindlik tööaeg (Tamkõrv, 2006). Rohkem on hakatud soovima, et isiklikud väärtused kattuksid ettevõtte omadega, need peaksid omavahel olema kooskõlas. Väga oluline on see, kuidas töötaja käitumine paistab väljapoole organisatsiooni ja selles mängib olulist tegurit see, milline on sinu organisatsiooni kuvand ja väärtused. Väljaspool tööaega seisad sa nii enda kui ka tööandja väärtuste eest, see näitab inimese kuvandit (Lelle, 2008: 9).

Noortele inimestele on väga oluline töö tähendus, et see oleks emotsionaalselt seotud ja pakuks arenguvõimalust. Noortele on tähtis saada töökogemust, sest enamus tudengid kes õpivad ülikoolis on alles alustamas enda karjääri, nad on saanud endale esimesed töökohad ja eesmärk on teha karjääri ning leida ettevõtte, kus on võimalik areneda (Margot, 2008: 9). Teisest küljest vaadeldes tänapäeva noorte väärtusi, siis rõhku ei panda tööle vaid vabale ajale mis hakkab peale tööpäeva. Töötajad ei soovi teha tööd peale tööaega vaid veeta see aeg lähedastega. Osade noorte väärtused on sarnased, hinnatakse rohkem pehmeid väärtusi tugevatele. Pehme väärtuse alla võib liigitada kvaliteetse elu, suhe sõprade ja perekonnaga. Juurak (2007) arvamuse kohaselt on hoopis Eesti töötajate jaoks

olulisemaks muutunud materiaalsed hüved, milleks on palk ja veelgi tähtsam on staatus. Väärtushinnangud on muutumas pehmetelt kõvadele väärtustele (Juurak, 2007).

1.3 Ootused tööandjale

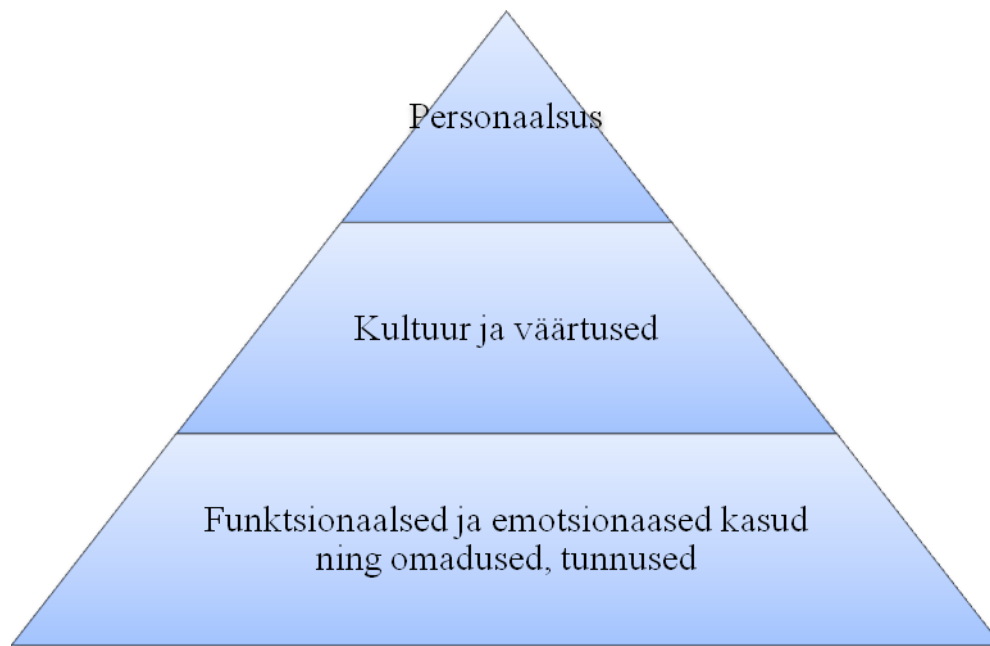
Malaisias viidi läbi uuring, et välja selgitada kas tudengite ootused vastavad sellele mida tööandjad suudavad pakkuda, vastates lähtuti enda isiklikest kogemustest. Uuringule vastas 128 tudengit. Tulemustest selgus, et tudengitele on oluline töötada ettevõttes, kus üksteisest hoolitakse. Otsene juht oleks eeskujuks oma meeskonnale ja kõik saaksid vabalt väljendada enda arvamust teistega. Töötajad oleksid sõbralikud ja oleks võimalus areneda ja omandada uusi oskusi (Jusoh, Simun, Chong, 2011: 521-522)

Tööandja arvamuse kohaselt on väga oluline, et töötajad sooviks tulla just nende organisatsiooni tööle, et firma oleks atraktiivne töötajatele. Väga oluline on luua teatud kuvand, mis meelitab ligi sobivaid kandidaate, nii on loonud Saku Õlletehas endale oma brändi ehk kuvandi firmast (Hellermaa, 2007). Teiselt poolt on tudengitele väga oluline, et tööandja neist hooliks, neid väärtustaks ja toetaks rasketel aegadel. Noored tudengid soovivad, et saaksid ettevõtte juhtkonda usaldada ja töötada maineks ettevõttes - need on peamised kriteeriumid, mis on noortele väga olulised (Karma, 2010: 6). Töötaja ja tööandjapoolsed ootused peavad olema arusaadavad ja selged mõlemale osapoolle, ainult nii sujub koostöö edukalt.

Karma (2010) autoriga nõustub ka Tamkõrv (2006), kes väidab, et töötajad ootavad tööandjalt eelkõige toetust, et neid tunnustatakse piisavalt tehtud töö ja tulemuste eest. Veel toob välja Tamkõrv (2006), et tööandja juhtimisstiil on oluline noortele tudengitel, 90% tema uuringu vastajatest nõustusid, et tööandja juhtimisstiil mängib suurt rolli töökoha valikul. Ettevõtte sees peaks olema karjääri tegemise võimalus ning töö mis pakutakse peaks olema huvitav ja loominguline. Tamkõrve arvamuse kohaselt Inglismaa ja Austraalia tudengite jaoks on oluline, et tööandja kompenseeriks hariduseõppe tööandja kuludel, see on fakt, mida vähesed Eestis õppivad tudengid uuringu käigus soovisid (Tamkõrv, 2006). Tööandja maine ja kuvand mängivad suurt rolli töötajate töökoha valikul, mida rohkem tunnustatud tööandja ollakse, seda lihtsam on ettevõttesse tööjõudu leida, sest töötajate järjekord ettevõttesse võib olla väga pikk. Tööandja saavutused ja

tunnustused ühiskonnas on samuti boonuseks ning aitab kaasa positiivse brändingu loomisele.

Ettevõtte bränd hõlmab enda all organisatsiooni kultuuri ja väärtusi, mis kanduvad edasi klientidele kui ka töötajatele. Tugeva brändi omamine annab kindla eelise konkurentsiturul. Bränd jaguneb kolmeks alagrupiks, bränd kui persoon, bränd kui organisatsioon ja bränd kui toode - need kõik kolm tegurit võivad oluliselt mõjutada tööandja atraktiivsust, kuid enam avaldab mõju töötajatele bränd kui organisatsioon (Kuusik, Virk, Aarna, Sepp, Seppo, Mehine, Printhal, 2010: 206).



Joonis 1. Brändi püramiid (Kuusik, Virk, Aarna, Sepp, Seppo, Mehine, Printhal, 2010: 206).

Personaalsus – bränd kui persoon.

Kultuur ja väärtused – bränd kui organisatsioon.

Funktsionaalsed ja emotsionaalsed kasud ning omadused, tunnused – bränd kui toode.

Tööjõuturg on muutunud konkurentsivõimelisemaks ja seetõttu on väga oluline silma paista teiste tööandjate seas. Ettevõtted peavad strateegiliselt läbi mõtlema kuidas ligi meelitada ja värvata endale tööjõudu. Seetõttu on viimasel ajal hakatud tähelepanu pöörama tööandja brändingule. Organisatsiooni bränding on üks turunduse osa.

Soovitakse välja näidata kõige positiivsemad omadused tööandja juures, kui edukalt üks organisatsioon suudab oma kuvandit välja näidata, sellest oleneb ka tööle soovijate arv (Wilden, Gudergan, Lings, 2010:57).

1.4 Tööootuste seos töörahuloluga

Töö autori arvamuse kohaselt on väga oluline, et tööandja ja valitud töö vastaks töötaja ootustele, muidu võib juhtuda, et inimene muutub rahulolematuks töö suhtes. Teatud ootuste mitte täitumine, võib tekitada pettumust ja probleeme tööl, inimene ei pruugi olla motiveeritud tegemast oma tööd ning tagajärgedeks on mitte motiveeritud töötaja või halvemal juhul töötaja lahkub töökohalt. Töötaja töörahulolu või mitterahulolu näitab seda kuidas töötaja ootused on töö suhtes täitunud, rahulolu kujuneb välja töötamise aja jooksul, kui õpitakse tundma töö iseloomu ja töökeskkonda.

Töötajatel on oma ettekujutus esimesest töökohast üldjuhul väga positiivne, palk mida pakutakse on kõrge ja kõik töötajad on väga sõbralikud ning abivalmid, töö on huvitav ning tööaeg paindlik. Tööandjal on jällegi omad ootused seosed töötajatega, ootus, et nad on positiivsed, tulevad ülikoolist suurepärase teadmiste ja tulemustega ning on suurepärased töötajad. Võib juhtuda, et töötaja peab pettuma, sest reaalsus on hoopis midagi muud, kui ta seda endale ette kujutas (Jusoh, Simun, Chong, 2011: 515-516).

Handy ja Schinnenburg autorite arvamuse kohaselt tööandjad värbavad väga palju töötajaid otse ülikoolist, kuna sealt leiavad nad tõelisi talente. Mõeldakse aina rohkem tööjõu kasvatamise peale ja prognoositakse ette vajalikku tööjõudu. Inimesed vananevad ja kvaliteetse tööjõu leidmine ei ole enam nii lihtne, seega tuleb järelkasvu kasvatada (Walk, Schinnenburg, Handy, 2013: 253). Noorte töötajate ootused tööle võivad olla ebarealistlikud või mitte kooskõlas reaalse tööeluga. Neil puudub reaalne töökogemus, seega ei ole noortel päris selget ettekujutust tööst ja organisatsioonikultuurist. Tööandja peab kohe alguses arvestama sellise asjaoluga ja tegema kõikvõimaliku, et anda põhjalik ülevaade tööst ja tööandjast, sest muidu astudes uude töökohta, võivad töötajad pettuda ja tunda madalat motiveeritust ning töörahulolematust (Walk, Schinnenburg, Handy, 2013: 253). Jusoh, Simun ja Chong (2011) nõustuvad, et konflikt tööootuste ja tegelikkuse vahel võib tekitada töötajas rahulolematust ja ta ei pruugi soovida enam panustada töösse ning sellesse ettevõttesse. (Jusoh, Simun, Chong, 2011: 516).

Toon siinkohal välja töörahulolu mõiste: töörahulolu on emotsioon, see võib olla nii negatiivne kui ka positiivne, mis tuleneb tööst või selle tegevusest (Calvo-Salguero, Martinez de Lecea, Carrasco-Gonzalez, 2011 cit, 1976, Locke).

Ülikoolidel langeb osaline vastutus rääkida tänapäeva tööturust ja valitud eriala valdkonnast lähemalt, et tudengitel ei tekiks illusioone tulevase töökoha osas. Samamoodi on väga oluline, et tööandja mõistaks oma rolli osatähtsus, eriti on see oluline personaliosakonnas, kus tegeletakse töötajate värbamisega. Värbamisprotsessi käigus tuleks kandideerijale võimalikult hästi selgeks teha kriteeriumid ja tulevase töö ning tööandja ülevaade, et tööle asudes ei oleks negatiivset üllatust (Jusoh, Simun, Chong, 2011: 516).

Töötajate ootused töökohale võivad olla erinevad sõltuvalt inimese eripärast, aga veelgi teistsugused võivad need olla erinevate rahvuste ning kultuurilise taustaga inimestel. Rahvusvahelistel ettevõtetel on väga keeruline värvata noori tudengeid töökohale, olles teadmatutes millised on nende rahvuse töökultuuri eripärad. India ja Kanada noorte töötajate tööootused on hoopis erinevad, seega ettevõtted, kes värbavad töötajaid rahvusvaheliselt peavad arvestama töötaja kultuurilise taustaga, et hiljem töötaja ei peaks pettuma ja olema rahulolematu ning seetõttu lahkuma töökohast (Walk, Schinnenburg, Handy, 2013: 253).

1.5 IKT valdkonna töötajate motivaatorid

Igal inimesel peab olema mingisugune motivaator töö tegemiseks, mõndadel inimestel on huvipakkuv töö, teistel mainekas tööandja ning kolmandatel pakutavad hüved või siis hoopiski mitmete motivaatorite kooslus.

Töötajate nõudlus on suuremaks läinud ja sellest tingitud on organisatsioonid hakanud pakkuma töötajatele erinevaid soodustusi ja hüvesid lisaks põhipalgale. Motivatsioonipaketi all mõistetakse palju erinevaid tegureid, üldiselt jaguneb see kaheks: mitterahalised ja rahalised hüved. Peamine tegur mis on töötajate jaoks tähtis on raha, põhipalk ja sellele lisanduvad boonused või preemiad. Organisatsioonid saavad pakkuda ka erinevaid ettevõttesiseseid soodustusi kas teenustele või toodetele mida nad pakuvad klientidele, samuti soodustuste alla kuuluvad pensioni ja tervisega seotud hüved.

Töökesekkonnaga seotud motivaatorid on paindlik tööaeg, kaugtöö, lastehoid ehk tööandja poolne toetus. Veelgi enam on olulised karjäärivõimalused ettevõtte siseselt, erinevad koolitused ja arenemisvõimalused, eriti soovivad seda noored tudengid, kes on valmis enda karjääriga alustama. Töötajate tunnustamine on üks mitterahalisi motivaatoreid mida tööandjad kasutavad, näiteks diplomite jagamine tubli töö eest (Maripuu, 2012: 291).

Tamkõrv on toonud enda uuringus välja tulemused, millele vastasid majandus ja infotehnoloogia tudengid. Lisasooduste all, ei olnud kirjas kindlaid kriteeriumeid, tudengid mõtlesid ise kõik soovitu välja. Kõige enam soovisid tudengit ametiautot ja –telefoni, täiendkoolitusei ja spordikompensatsiooni. Noored tudengit eeldavad konkurentsivõimelist palka ja sellele lisaks erinevaid hüvesid ning lisasoodustusi (Tamkõrv, 2006).

Tööandjad saavad motiveerida töötajaid erinevate tegurite läbi, nagu ka eelnevad autorid Tamkõrv (2006) ja Maripuu (2012) töös on maininud on peamised hüved mis motivatsioonipaketis on enamjaolt samad, töötajaid võivad motiveerida erinevad tegurid. Ühele meeldiks rohkem saada spordikompensatsiooni ja teistele jällegist autokompensatsiooni. Töö autor järeldab, et kõige mõistlikum oleks tööandjal pakkuda põhipalgale lisaks mõned motivaatorid mille vahel töötaja ise saab valida, mis temale endale kõige meeldivam on.

Ka tehnoloogia valdkonnas ei erine motivatsioonipaketid teistest ettevõtetest. IBM on välja töötanud motivatsioonipaketi mis koosneb neljast faktorist: raha- selle alla kuuub nii põhipalk kui ka kõikvõimalikud boonused ja preemiad; arenemine ja õppimine- koolitused, karjääri võimalused ja selle planeerimine ning tulemusjuhtimine; soodustused- tervisehoid, pensioni hüvitamine, võimalus aeg maha võtta. Aja maha võtmine all mõeldakse seda, et kui töötaja soovib teha pikema puhkuse karjääri tegemise vahel, siis ettevõtte võimaldab seda ja hiljem saab ta naaseda oma vanale töökohale tagasi; töökeskkond- ettevõtte õhkkond, juhtimisstiil, toetus, töö- ja eraelu tasakaal, ettevõtte maine, väljakutset pakkuv töö ja head suhted töökaaslastega (Rumpel, Medcof, 2006: 28-29).

Ettevõtted mis tegutsevad tehnoloogia valdkonnas peavad väga tõsiselt tähelepanu pöörama töötajate motivatsioonipaketile. Organisatsioonid peavad olema loovad ja ajaga kaasas käima, tegema muudatusi vastavalt ettevõtte arengule, motivatsioonipakett peaks võimaldama hoida ja ligi meelitada sobivaid töötajaid, kui ettevõttel on võimalik täita kõik

töötajate soovid, siis see kindlasti on üheks suureks eeliseks konkurentsiturul (Rumpel, Medcof, 2006: 35).

1.6 Töö-ja pereelu ühildamine ning tasakaal

Eelmises alapeatükis mainiti motivaatorite osakaalu töörahulolus, kuid see ei ole ainus tegur mis mõjutab töötajate töörahulolu. Motivaatorid töökohal on väga olulised, et töötajad oleksid rahul ja sooviksid oma tööd edukalt teha. Töörahulolu ja üldist rahulolu mõjutab ka töö- ja pereelu ühildamine ning omakorda selle tasakaal. Vahel võib olla raske hoida töö- ja pereelu eraldi, mitte võtta tööd koju kaasa ja vastupidi. Pinged kodus või tööl, tekitavad rahulolematust ja sellisel juhul ei pruugi pakutavad motivaatorid olla enam nii olulised töökoha valikul, vaid olulisemaks võib saada tööandja toetus töö- ja pereelu ühildamisel, et need oleksid omavahel taskaalus.

Enamuse oma ajast veedavad inimesed kas tööl või kodus perega, siis on arusaadav, et need kaks tegurit on kõige olulisemad ja mõjutavad suuresti inimeste elu ning töörahulolu. (Butler, Grzywacz, Bass, Linney, 2005)

Inimesed on pidevalt stressis, on vaja näidata suurepäraseid tulemusi tööandjale ja samas ootavad kodused kohustused täitmist. Töötajad kellel on lapsed on veelgi keerulisem oma aega planeerida, sest kohustuste arv muudkui kasvab. Nõudmised aina suurenevad ja tuleb muudkui rohkem endast anda, seetõttu inimesed "põlevad läbi". Väga keeruline on leida tasakaalu töö ja pereelu vahel, on tehtud uuring, et välja selgitada milline on tulemus IT sektoris töötavatel inimestel. Uuring näitas, et inimesed on viimasel ajal tundnud suuremat stressi ja nende töövõimekus ja motivatsioon on langenud, aina keerulisem on leida tasakaalu ja tuge et ühildada töö- ja pereelu, et jõuaks anda suurepärase panuse kõikjale (Brummerhuis, Van Der Lippe, 2010: 173-174). Sama teemaliste uuringute algatamise põhjuseks on asjaolu, et paljudes peredes peavad mõlemad lapsevanemad käima tööl, et pere ära elatada ja see tekitab palju stressi ja muresid, kuna aeg on väga limiteeritud, samas kohustuste arv väga suur.

Lõuna Koreas viidi läbi uuring, kus selgitati välja peamised tegurid mis mõjutavad töö- ja pereelu tasakaalu. Leiti peamised 5 tegurit milleks on tööandja ja perekonna toetus, töö mõju perekonnale ja perekonna mõju tööle ning kõige viimaseks vaimne/emotsionaalne

väsimus. Uuringu tulemustest võis järeldada, et perekonna vähene toetus tekitab töötajates emotsionaalset kurnatust ja pereelu sekkumine töösse tekitab negatiivset mõju töötajates. (Soojin, Seckyoung, Eun Kyung, Seokhwa, 2013: 620, 623, 627). Töö autor teeb uuringust järeldused, et väga oluline on perekonna ja tööandja toetus ning nagu ka Neelam arvab, peab eraldama töö- ja pereelu, et need ei satuks omavahel konflikt, tuleb prioritseerida kohustusi (Neelam, 2014: 37).

Ettepanek, mis uuringu tulemusena leiti, võib parandada töötajate motivatsiooni ja konflikti töö- ja pereelu vahel. Paindlik tööaeg, see, et töötajad saavad planeerida oma aega vastavalt vajadusele ja see võib suurendada töömotivatsiooni ning tulemusi. Lastega vanematel on väga palju erinevaid kohustusi ja kui neil on võimalus enda aega ise sättida, on nad motiveeritumad tööd tegema, selle asemel, et muretseda koduste kohustuse pärast (Brummerhuis, Van Der Lippe, 2010: 176)

Neelam autori arvamuse kohaselt on oluline, et töötaja piiritleks töö- ja eraelu ning ei ühildaks neid. Tööajal tuleks täita kohustusi, mis on tööandja poolt antud ja koduste ülesannetega tegeleda peale tööaega, siis ei pea õhtul kodus muretsema ja mõtlema töö probleemidele ning päeval ei pea tööl olles kurnama ennast pereelu muredega, kui peale tööpäeva lõppu kodus edasi tegeleda tööülesannetega, võibki kodune elu kannatada saada ja töötaja võib läbi põleda (Neelam, 2014: 37). Neelam pöörab tähelepanu kolmele tegurile, mis on olulised, et töö- ja pereelu oleksid tasakaalus ning ei tekiks konflikt. Kõigepealt tuleb aru saada ajast, valikutest mida me teeme enda elus ja eesmärgist, mille oleme endale seadnud (Neelam, 2014: 37). Kuna meil kõigil on väga erinevad prioriteedid on oluline mõtestada enda jaoks eesmärk ja aeg mis sellele kulub. Tuleb teha valikuid ja valida enda jaoks olulisem (Neelam, 2014: 37).

Töö autor väidab, et tavapärasel Eestis ettevõtetes kasutatakse mentoreid kui sisseelamisprogrammi osana uues organisatsioonis või osakonnas. Brummerhuis ja Van Der Lippe uuringus toodi välja asjaolu, et töö- ja pereelu konflikti ära hoidmisele võib suuresti kaasa aidata tööandja poolne tugi ja nimelt just emotsionaalne tugi, näiteks otsese ülemuse või mentori poolt. Töötaja saab toetuda raskel hetkel tööandjale ja kurta oma muresid ning seeläbi vabaneb stressist ja tema energia taastub (Brummerhuis, Van Der Lippe, 2010: 177).

Võttes kogu selle peatüki kokku, julgeb töö autor väita, et kõige aluseks on noorte väärtushinnangud ja nendest sõltuvalt kujunevad ka tööootused ja motivaatorid mida nad soovivad saada tehtud töö eest.

2. EMPIIRILINE UURIMUS

Antud magistr töö eesmärk on uurida millised on infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni praeguste üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele, et tekiks selge ülevaade millised on eelistatuid tööandjad ning mida väärtustatakse töökoha valikul. Uuringu käigus viiakse läbi ankeetküsitlus, mille kaudu selgitatakse välja IKT bakalaureuseõppe ja magistriõppe tudengite eelistatuid tööandjad ning olulisemad tegurid töökoha valikul.

2.1 Meetod

Tegemist oli kvantitatiivse uuringuga, mille käigus viidi läbi ankeetküsitlus internetikeskkonnas surveygizmo.com. Töö autori koostatud ankeet oli avalik läbi valitud internetikeskkonna lingi, mis edastati valimis olnud tudengitele e-maili listi. Kvantitatiivse uuringu sai valitud just seetõttu, et tulemusi on väga hea võrrelda teooria ja varem läbiviidud uuringu tulemustega ning seeläbi jõuda järeldusteni, tulemused on selged ja neid on lihtne analüüsida. Intervjuu oleks võtnud liiga palju aega, et korralik valim läbi intervjuuerida ning otsekontakt samuti, see on ka põhjus miks töö autor ei viinud küsimustikke otse loengutesse paber kandjal, sellisel juhul oleks olnud ka andmete kogumine ning analüüs aeganõudev. Uuringu meetod sobib antud magistr töös uuritava probleemiga, sest see annab laia ülevaate ning seeläbi on võimalik küsitleda väga palju tudengeid korraga. Kvantitatiivse uuringu käigus saadakse statistiliselt usaldusväärseid andmeid mida tõlgendades saab teha järeldusi.

Ankeet koosnes 22-st punktist. Enamus küsimustel olid valikvastused, kuid oli ka neid küsimusi, kus sai vastuse ise kirjutada numbriliselt. Näiteks: vanus, kokkulangevuse protsent, palk ja tööstaaž aastates. Küsimus mis koosnes 22 väitest, said vastajad valida 7 punkti skaalal kui tähtis see neile tööandja või töö puhul on, 1 tähistas, et ei ole üldse tähtis ja 7 seda, et on väga oluline.

Küsimused jagunesid järgmistesse gruppidesse:

- Esimese küsimuste bloki moodustasid 22 tööelu aspekti, mis inimestele töö puhul olulised on ja mille kaudu sooviti teada saada tudengite ootuseid tööandjale ja

töötajatele. Küsimused ise omakorda jaotusid 4 alagruppi: juhtimine, karjäär, töötasu, tööõhkkond.

- Teise grupi alla jagunesid üldised andmed vastajate kohta nagu näiteks vanus, sugu, haridustase, tööstaaž aastates ja töökogemuse valdkond.
- Kolmanda grupi moodustasid küsimused praeguse ja soovitud töötasu suuruse kohta, kokkulangevuse määra kohta praeguse ja ideaalse töö vahel ning vastajail paluti nimetada ka tööandjaid, kelle juures nad võimaluse korral sooviksid töötada.

Ankeet on esitatud Lisas 1.

Antud uuringu sihtrühmaks olid Tallinna Tehnikaülikooli, Mainori Kõrgkooli, Tartu ülikooli, IT Kolledži infotehnoloogia või telekommunikatsiooni eriala bakalaureuse- ja magistriõppe kõik tudengid (st nemad moodustavad uurimuse üldkogumi).

Vastajate värbamisel võeti ühendust õppejõududega Tallinna Tehnikaülikoolist, Tartu Ülikoolist ning IT Kolledži ülikoolist, et õppejõud pööraksid tähelepanu enda loengutes küsitlusele. Üksikud Tallinna Tehnikaülikooli IT loengut andvad õppejõud vastasid palvele ja pöörasid ka enda loengus tähelepanu küsitlusele. Samuti võttis autor ühendust Tallinna Tehnikaülikooli ja IT Kolledži sotsiaalmeedia gruppidega, kus suhtlevad tudengid omavahel ning palus neil uuringus osaleda. Veel kaasas autor küsitluse sotsiaalmeedia vahendusel tuttavad ja nende sõbrad, kes õpivad ITK eriala mõnes Eesti Ülikoolis.

Üldkogum jaguneb koolide, õppekavade ja erialde vahel järgmiselt:

Tallinna Tehnikaülikool -	Bakalaureuseõpe: Arvutisüsteemid, elektroonika ja telekommunikatsioon, informaatika, äriinfotehnoloogia. Magistriõpe: Arvutisüsteemid, informaatika, telekommunikatsioon, äriinfotehnoloogia.
IT Kolledž -	Rakenduskõrgharidus: IT süsteemide administreerimine, IT süsteemide arendus, infosüsteemide analüüs ja tehnosuhtlus.
Mainori Kõrgkool -	Rakenduskõrgharidusõpe: Veebidisain ja digitaalgraafika; infotehnoloogia.

Tartu Ülikool -

Bakalaureuseõpe: Arvutitehnika, informaatika, infotehnoloogia.

Magistriõpe: Arvutitehnika, informaatika, infotehnoloogia, küberkaitse, tarkvaratehnika.

Üldkogumi jaotumine koolide lõikes on järgmine: Mainori Kõrgkoolis õpib kokku 188 tudengit, Tallinna Tehnikaülikoolis õpib infotehnoloogiat ja telekommunikatsiooni kokku 1648 tudengit, IT Kolledž ülikoolis õpib 2014 aasta sügise seisuga 252 tudengit ning Tartu Ülikoolis 969 tudengit. Seega on üldkogumi suuruseks 3057 tudengit.

Andmete töötlemisel kasutas töö autor programmi SPSS 13.0 Word ja Microsoft Excel. Andmete analüüsimiseks kasutati kirjeldavat statistikat, grupikeskmiste võrdlusi ja korrelatsioonanalüüsi; otsused on tehtud usaldusnivool $p < 0.05$, kui ei ole märgitud teisiti.

2.2 Tulemused

2.2.1. Valim

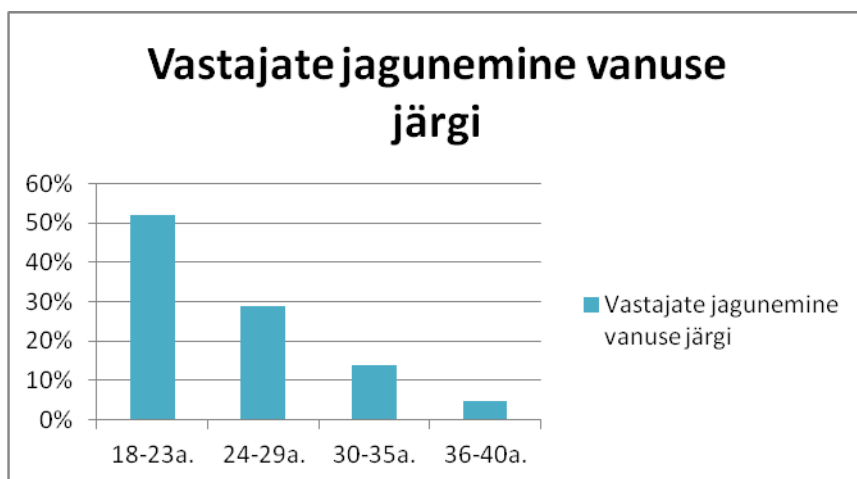
Küsitluses osales 127 IKT valdkonna üliõpilast. Valimi kirjeldus on esitatud tabelis 1. Vastanute keskmine vanus oli 26 aastat ($SD = 5.0$). Vastajate enamuse (67%) moodustasid mehed, naissoost IKT üliõpilasi oli vastanutest 33%. Keskmine tööstaaž oli 2.4 aastat, ($SD = 5.3$). Ülekaalukalt osales küsitluses bakalaureusetaseme üliõpilasi, kes moodustasid 63% kogu valimist. Rakenduskõrgharidust omandavaid tudengeid vastas 23% ning kõige vähem vastajaid oli magistriõppes olevaid tudengeid. Vastajaid kokku oli 127 inimest. Pooled vastanuist (52%) olid 18-23 aastat vanad; 24 - 29-aastaseid oli valimis 29%, 30-35-aastaseid vastajaid oli 14% ning 36-40 aastaseid vastajaid oli 5%.

Tabel 1. Valimit kirjeldavad statistikud

Valimi parameter	
Vanusevahemik	18 – 39 aastat
Keskmine vanus	26 aastat SD=5,0
Sugu	♀67% ♂33%
Keskmine tööstaaž	2,4 aastat SD=5,3
Omandatav haridus	Bakalaureusekraad: 63% Rakenduskõrgharidus: 23% Magistriõpe: 15%

Allikas: autori koostatud.

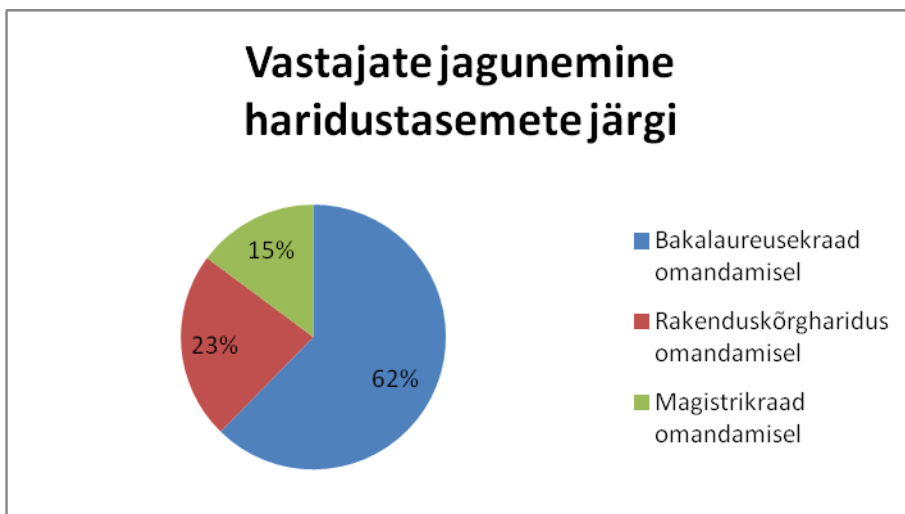
2.2.2. Üldandmed



Joonis 2. Vastajate vanus

Joonis 2. on väga selgelt näha, et suurem osa vastajaid 52% olid vanusevahemikus 18-23 aastased. Vanusevahemikus 24-29 aastased oli vastajaid 29%. Alates 30-35 aastaseid

vastajaid oli 14% ning veelgi vähem oli 36-40 vanusegrupis vastajaid, kõigest 5%. Väga selgelt on näha, et enamus vastajad olid nooremad kui 29 aastased.

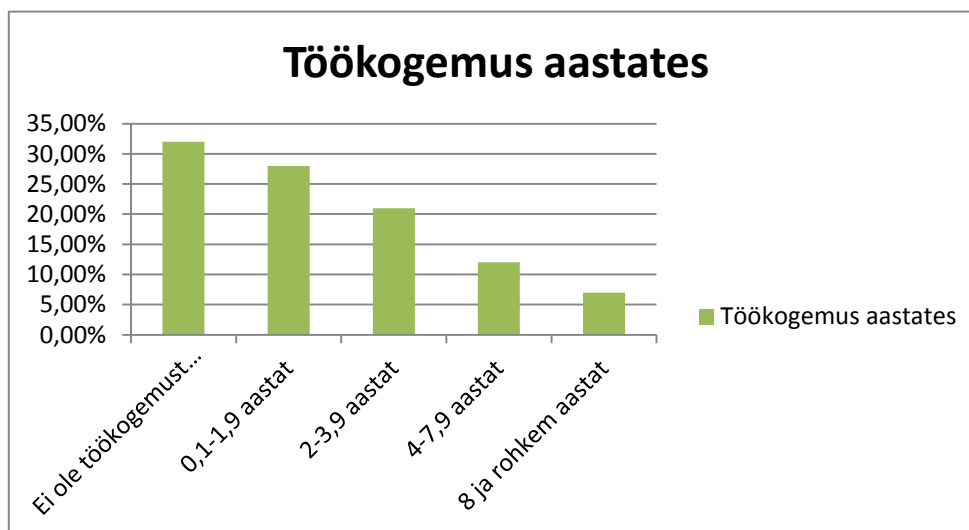


Joonis 3. Vastajate haridustase

Joonis 3. toob välja töö autor vastajate jagunemise haridustaseme järgi. Kõige rohkem vastajaid 62% koguvõimist omandavad bakalaureusekraadi, 23% vastajatest omandavad rakenduskõrgharidust. Kõige vähem vastanuid omandavad magistrikraadi, milleks on 15% vastajatest.

2.2.3. Töökogemus

Joonis 4. Küsiti tudengite käest nende töökogemust IKT valdkonnas aastates, numbriline keskmine aastates tuli 2,7 aastat. Töö autor võttis vastused kokku ja analüüsis neid läbi 5 grupi. 28% vastajatest on omandanud kuni 1,9 aastat tööstaaži. 21% vastajatest on omandanud 2-3,9 aastat tööstaaži. 12% vastajatest 4-7,9 aastat tööstaaži. 7% vastajatest on töötanud IKT valdkonnas rohkem kui 7 aastat. 32% vastajatest väitis, et neil pole töökogemust IKT valdkonnas.



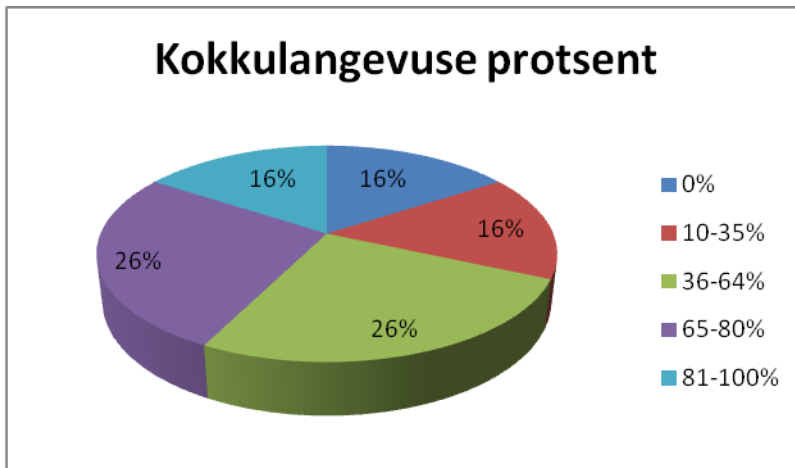
Joonis 4. Vastajate töökogemus IKT valdkonnas

Tabel 2. Praegune töö ja selle seos õpitava erialaga

	Sagedus	Protsent	Valiidne protsent	Kumulatiivne protsent
Ei tööta	28	22	22	22
Mõni teine variant	3	2	2	24
Teen erialast tööd	48	38	38	62
Töö ei ole seotud õpitava erialaga	20	16	16	78
Töö on osaliselt seotud õpitava erialaga	28	22	22	100
Total	127	100	100	

Allikas: autori koostatud.

Tabelis 2. paluti hinnata vastajatel nende töökogemuse valikud, variante oli 5. “Ei tööta” vastusevairandi valis 22% vastajatest. Kõige rohkem vastanutest teevad erialast tööd, koguni 38%. 16% töötavad, aga nende töö ei ole seotud IKT valdkonnaga. 2% valisid “Mõni teine variant”, mis võib tähendada, et nad on osalenud erialasel praktikal, või teinud mõnda projektipõhist tööd.

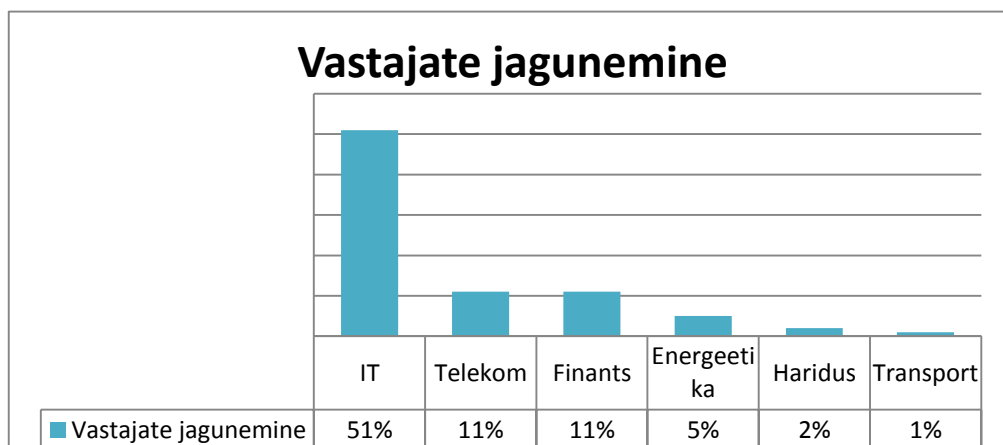


Joonis. 5. Kokkulangevus praeguse ja ideaalse töö vahel

Küstiti vastajatelt kokkulangevuse protsenti nende praeguse ja ideaalse töö vahel. Töö autor lubas kõikidel vastajatel sisestada sobiva protsendi numbrit ning hiljem analüüsi tehes, võttis vastused kokku gruppides. Kokku oli vastajaid 120 tudengit, 7 inimest jätsid sellele küsimusele vastamata. 26% vastajatest valisid, et nende praegune töö on ideaal töökohaga võrreldes 36-64% ligilähedane ja 26% arvasid et nende praegune töö langeb kokku ideaaliga 65-80% ulatuses. Ülejäänud kolm gruppi 0%, 10-35% ja 81-100% said sama palju vastajaid 16% koguarvust. Inimesed kes arvasid, et nende praegune töö ei ole üldse ideaali lähedane valisid 0%, mõnedest kommentaaridest sai välja loetud, et kuna neil tudengitel puudub üldse töökogemus, siis ei oska nad ka ette kujutada või võrrelda, milline peaks olema ideaaltöö ja sisestada sinna muud kui 0%.

2.2.4. Eelistatud tööandjad

Saamaks teada noorte eelistatumad tööandjad paluti ankeedis nimetada kolm Eestis tegutsevat ettevõtet või organisatsiooni, kuhu vastaja läheks võimaluse korral tööle. Mõned vastajad nimetasid rohkem kui kolm organisatsiooni ning mõned vähem kui kolm. Kokku nimetati 305, erinevat tööandjat 72 (36) nimetati vaid ühe korra.



Joonis 5. IKT noore tudengite eelistatuimad tööandjad

Töö autori eesmärgiks oli välja selgitada peamised tööandjad kelle juures IT valdkonna üliõpilased sooviksid töötata. Need ettevõtted keda valiti rohkem kui 3 korda, jagati omavahel gruppidesse, tulemused on ülaltoodud tabelis 7. 51% koguhäältest sai IT valdkond, 11% telekommunikatsioon ja finantsvaldkond, mille alla lähevad ka pangad. 5% energeetika, 2% haridus ja 1% transport, teised valdkonnad said vähem häält, kuid põhjalikuma ülevaate saamiseks vaata lisa 2.

2.2.5 Ootused tööandjale

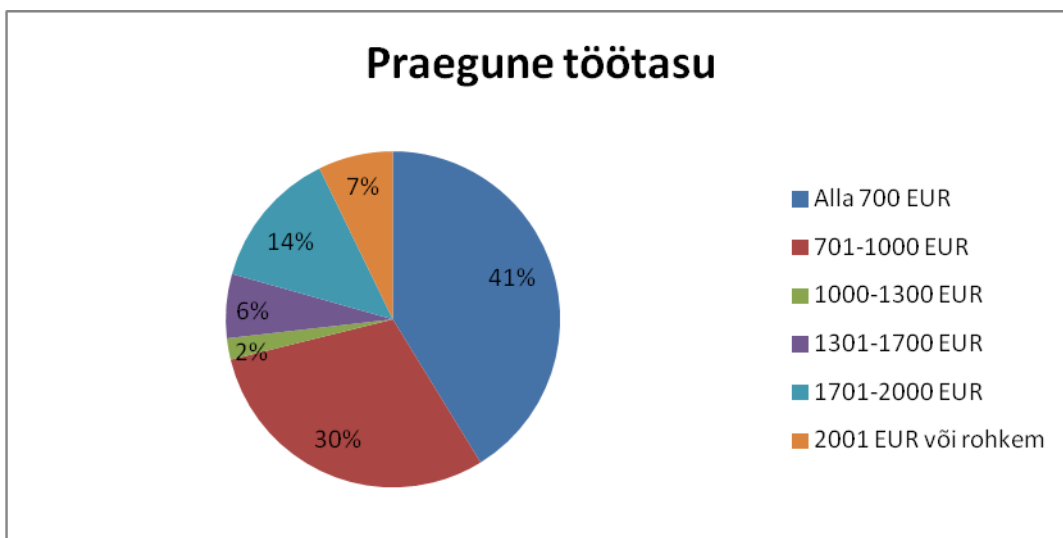
Töoga seotud ootuste pingerida on esitatud tabelis 8. Ilmnes, et kõige tähtsamaks peavad IKT üliõpilased tudengid töö iseloomu. Nende jaoks on tähtis, et töö oleks huvitav ja väljakutset pakkuv, 95% pidasid seda oluliseks. Kõige kõrgema protsendilise tulemuse 95% sai väide, et töö peab olema läbimõeldud ehk töökorraldus on hästi organiseeritud. Pingevaba ja meeldiv tööõhkkond on samuti üks väga tähtis ootus töökeskkonnas, mida rõhutasid koguni 94% vastajatest. Sarnase tulemuse sai ootus, et töötajate arvamust võetakse kuulda, tudengitel on väga oluline, et neid hinnatakse ja väärtustatakse organisatsioonis, nimelt 94% vastajatest tõstsid selle esile. Kõige vähem oluliseks peeti mugavust, et töökoht asuks kodule lähedal, ainult 58% vastajatest pidas seda tähtsaks. Ka madal tulemus oli rahvusvaheliste projektide osatähtsus, 61% pidas seda oluliseks ja koguni 18% vähem oluliseks ning 21% vastajatest valisid keskpärase tulemuse 4. Soodustused ja ettevõtte maine ei ole nii olulised, mida on varasemates uuringutes rõhutatud, töö autori imestuseks 14% vastajatest ei pidanud tööandja mainet oluliseks ja 17% vastajatest ei pea tähtsaks saada erinevaid soodustusi ja lisahüvitis.

Tabel 3. Töö ja töökoha valiku kriteeriumid

	1-3	4	5-7	Aritmeetiline keskmine	SD
1. Erialaselt huvitav ja väljakutseid pakkuv töö	1%	4%	95%	6.38	.899
18. Pingevaba ja meeldiv tööühik	0%	6%	94%	6.21	.891
7. Lähimõeldud töökorraldus (töö on hästi organiseeritud)	2%	2%	95%	6.20	.943
6. Juhid on erialaselt kompetentsed	2%	6%	92%	6.13	.995
5. Töötajaid väärtustav juhtimine (töötajate arvamus võetakse ettevõttes kuulda)	2%	5%	94%	6.10	.958
8. Ettevõtte juhtkonna pädevus organisatsiooni juhtida	0%	8%	92%	6.09	.917
20. Töö jätab piisavalt aega ja energiat isikliku elu jaoks (hobid, sõbrad, pere)	4%	6%	91%	5.99	1.192
17. Head suhted kolleegidega	4%	8%	88%	5.94	1.184
13. Mõistev ja toetav vahetu juht	3%	6%	91%	5.93	1.063
15. Paindlik töökorraldus (paindlik tööaeg, kaugtöö võimalus jmt)	5%	7%	88%	5.84	1.137
2. Võimalus kasutada kaasaegseimat tehnoloogiat/lahendusi	3%	10%	87%	5.80	1.134
10. Head karjäärivõimalused	2%	8%	90%	5.78	1.053
11. Võimalus töötada koos eriala parimate spetsialistidega	2%	16%	82%	5.70	1.143
19. Ettevõtte/organisatsiooni ja minu väärtuste sobivus (nt töökultuuri, äritegevuse põhimõtete jmt osas)	5%	15%	80%	5.47	1.174
3. Võimalus kõrgetasemeliseks koolituseks	8%	15%	77%	5.41	1.275
4. Valdonna keskmisest kõrgem palk	4%	17%	79%	5.39	1.202
9. Äriliselt edukas ettevõtte (head majandustulemused)	7%	10%	83%	5.34	1.128
22. Tööandja toetus töö- ja pereelu ühildamisel	14%	16%	70%	5.06	1.471
14. Ettevõtte /organisatsiooni maine	14%	24%	63%	4.87	1.351
16. Soodustused (lisapuhkus, telefoni- ja autokompensatsioon jmt)	17%	18%	65%	4.83	1.475
12. Võimalus kaasa lüüa rahvusvahelistes projektides	18 %	21%	61%	4.81	1.572
21. Töökoha asukoht on sobiv (asub kodu lähedal vm tingimused, mis Sulle töökoha paiknemise puhul olulised)	15%	27%	58%	4.75	1.447

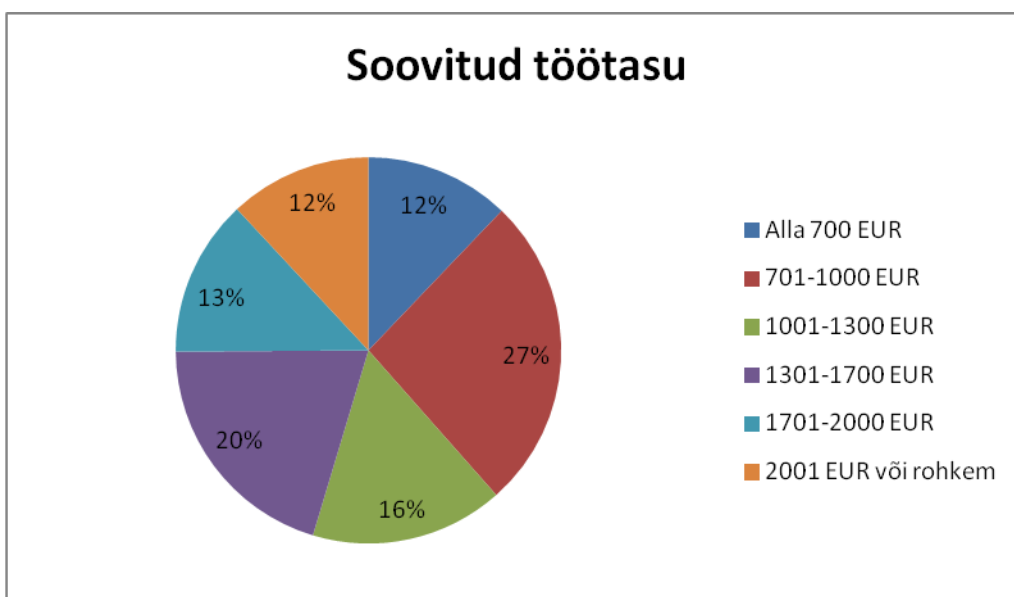
Allikas: autori koostatud.

2.2.6. Töötasu



Joonis 6. Praegune töötasu

Töö autor uuris IKT tudengite käest nende praegust töötasu vahemikuna, kõige enam vastas inimesi, et saadakse alla 700 euro palka, 41% inimesi valis selle vastusevariandi. Natukene vähem tudengeid 30%, teenivad praegusel hetkel summa, mis jääb vahemikku 701-1000 eurot netopalgana. Suuremat palka teenivad vähesed vastajatest, näiteks 7% vastajatest teenivad rohkem kui 2001 eurot. Kõige ebapopulaarsem palgavahemik mida valiti oli 1000-1300 eurot ja 1301-1700 eurot. Vt. Joonis 6.



Joonis 7. Soovitud töötasu

Palusime ära märkida vastajatel nende ideaal töötasu, mida nad sooviksid saada praegusel hetkel. Kõige enam sooviti teenida 701-1000 eurot. Võrdselt jagunesid tulemused rohkem kui 2001 eurot ja alla 700 euro teenivad vahemikud, mõlemaid oli valitud kõige vähem ehk 12%. 1001-1300 eurot palk on 16% vastajate jaoks soovitud töötasu, 20% vastajatest sooviks teenida 1301-1700 eurot. 13% vastajatest sooviks teenida 1701-2000 eurot. Vt. Joonis 7.

JÄRELDUSED JA ARUTELU

Töö autor viis läbi uuringu tudengite seas, et välja selgitada millised on infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni praeguste üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele, et tekiks selge ülevaade millised on eelistatumad tööandjad ning mida väärtustatakse töö- ja töökoha valikul. Töö tulemusi analüüses, jõuti järeldusele, et püstitatud eesmärk saavutati. Töö autor sai teada IKT valdkonna tudengite peamised ootused tööle, kõige eelistatumad tegurid töökoha valikul on läbimõeldud töö ehk töökorraldus oleks hästi organiseeritud. Pingevaba ja meeldiv tööõhkkond on samuti üks väga tähtis ootus töökeskkonnas, mida rõhutasid koguni 94% vastajatest. Oodatakse, et tööandja võtaks töötajate arvamust kuulda, et neid hinnatakse ja väärtustatakse organisatsioonis, nimelt 94% vastajatest tõstsid selle esile. Emori (Karma, 2010) uuringu analüüsist selgus, et tudengitele on samuti tähtis, et neid väärtustatakse ja soovitakse pingevaba õhkkonda.

Tulemustest võib järeldada, et tööandjad peaksid rohkem rõhku asetama töökorralduse süsteemide loomisele, et kõik oleks korrapärane ja organiseeritud, töötajatele ei meeldi kui on segadus töökohal. Töötajate omavahelised pinged ja konfliktid ei tekita meeldivat tööõhkkonda, seega tuleks just pöörata tähelepanu töötajate omavahelistele suhetele, et tööandja suudaks pakkuda pingevaba töökeskkonda. Juhte tuleks suunata, et nad oskaksid oma meeskonna töötajaid ära kuulata ja nende arvamusega arvestada, sest inimesed on vara, mis toob arengu ja edu tööandjale.

Selgus ka pingerida eelistatumate tööandjate hulgas. Töö autor analüüsis tulemusi valdkonniti, kõige populaarsemaks osutus infotehnoloogia valdkond 51%, teist kohta jagasid võrdselt telekommunikatsioon ja finantssektor 11%. Vähem populaarsemad olid energeetika, haridus ja transport. Kõige eelistatuimaks tööandjaks osutus Skype, seejärel valiti Nortel, Elion, Helves ja Playtech. Täpsema pingereaga saab tutvuda vaadates Lisa 2.

Töö autori uuringu tulemused on sarnased ka varasemalt läbi viidud uuringutega. Emori uuring (Karma, 2010), Schinnenburg ja Handy (2013) ning Tamkõrv (2006) on varem uurinud töötajate ootusi ja välja selgitanud, et oodatakse huvitavat tööd ja seatakse kõrged ootused töösisu suhtes. IKT tudengid pidasid seda samuti tähtsaks töökoha valikul 95% vastajatest tõstis esile töösisu tähtsuse.

Schinnenburg ja Handy (2013) uuringu tulemustest selgus, et vähem tähtsustati töö asukohta, suhteid töökaaslastega ning enda arengut ehk õppida uusi oskusi. Töö autor

nõustub, et töö asukoht või selle kaugus kodust, ei oma niivõrd tähtsust kui töö iseloom, kuid antud uuringu põhjal võib järeldada, et IT tudengitele on tähtis, et suhted töökaaslastega oleksid head ja töökeskkond pingevaba. Schinnenburg ja Handy (2013) on märkinud, et aina rohkem väärtustatakse kõvasid väärtusi ning oluline on palk mida saadakse tehtud töö eest. Töö autori uuringu tulemustest selgus, et vastajad soovisid saada pigem madalat töötasu kui kõrget. Kõige populaarsem palgavahemik vastajatel oli 701-1000 eurot. Millest võib järeldada, et paljud vastajatest on alles tööturule sisenenud ja ei ole veel omandanud palju töökogemust antud valdkonnas või nad hindavadki rohkem pehmeid väärtusi. Sarnase tulemuse töö autoriga sai Tamkõrv (Tamkõrv 2006), kes enda poolt läbi viidud uuringu tulemustest järeldas, et IT tudengitele on oluline pigem töö sisu kui palk.

Kokkuvõtvalt uuringu tulemustest järeldab töö autor, et tänapäeva IT tudengid ootavad oma tööandjalt huvitavat töösisu, mõistmist, toetust ning meeldivat töökeskkonda, vähem tähtsustatakse töö eest makstavat palka ja hinnatakse rohkem pehmeid väärtusi kõvadele. Tööandjapoolne toetus on oluline, et ei tekiks konflikti töö- ja pereelus ning soovitakse juhte, kes oskaksid väärtustada tööjõudu ning neid ära kuulata ja arvamusi arvesse võtta. Töö asukoht, soodustused, tööandja maine, rahvusvahelised projektid ja erinevad koolitused, ei oma suurt tähtsust vastajate jaoks, need võimalused võiksid olla olemas, kuid need ei ole esmatähtsad töökoha valikul ning nendele teguritele ei seata kõrgeid ootusi.

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös uuriti millised on infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni praeguste üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele, et tekiks selge ülevaade millised on eelistatuimad tööandjad ning mida väärtustatakse töö- ja töökoha valikul. Uuringu käigus viiakse läbi ankeetküsitlus, mille kaudu selgitatakse välja IKT bakalaauruseõppe ja magistriõppe tudengite eelistatuimad tööandjad ning olulisemad tegurid töö- ja töökoha valikul.

Teoreetilises osas anti ülevaade hetke olukorrast tööjõuturul. Tööandjad peavad kaasas käima muutustega, mis toimuvad ühiskonnas ning tööjõuturul. See suuresti mõjutab ettevõtte edukust. Kvalifitseeritud IT tööjõu saadavus on tööjõuturul muutunud suureks probleemiks, sest väljaränne on Eestis suur ning sobivate oskuste ning teadmistega töötajaid on keeruline leida. Töö autor andis ülevaate noorte IT tudengite ootustest tööle ja tööandjale. Ootuste nimekiri on pikk, sest töötajate nõudmised on kõrged. Nooremate generatsioonide tudengid soovivad saada palju ja seda võimalikult kiiresti, nii materiaalseid kui sotsiaalseid hüvesid. Kõige enam soovitakse saada konkurentsivõimelist palka ning huvitavat tööd. Viimastel aastatel on tööandjad seisnud raskuste eest, et ei leita sobiva kvalifikatsiooniga inimesi töökohtadele, seega tuleks tähelepanu pöörata tööandja brändingule, kuna see mõjutab organisatsiooni mainet. Tööandja maine on oluline, kui soovitatakse ligi meelitada palju sobivaid kandidaate. Tööootuste täitumine on seotud töörahulolu või rahulolematusega. Tööandjad peaksid võimalikult hea ülevaate andma värbamisprotsessi käigus kõikidele kandidaatidele, et tööle värbamisel ei valmistaks pettumust uuele töötajale, sest ettekujutus töö sisust ja tööandjast reaalsusega võrreldes võib osutuda erinevateks ning seeläbi valmistada töötajatele rahulolematust. Tudengitel on oluline tööandja poolne toetus, palju kohustusi ja vähene aeg nende täitmiseks võib tekitada stressi. Töö- ja pereelu võib kannatada saada ning tekkida konfliktid, seega on oluline, et tööandja toetaks töötajaid, pakkudes paindlikku tööaega.

Kasutati kvantitatiivuuringut ja viidi läbi ankeetküsitlus, mis koosnes kahekümnekahest punktist. IT tudengite ootuste välja selgitamiseks, esitati küsimus mis koosnes 22 erinevast väitest. Küsimus sisaldas juhtimise, karjääri, töökeskkonda ja motivaatorite väiteid. Lisaks esitati demograafilisi ja täpsustavaid küsimusi töötasu kohta. Koguvalem koosnes neljast ülikoolist, mille peale kokku moodustas 3057 tudengit ja nendest küsitlusele vastasid 127.

Uuringu tulemusel selgus, et IT tudengite ootused tööandjale ei ole kõrged. Oodatakse tööanda poolt huvitavat tööd, mis suudaks pakkuda väljakutset. Teiseks soovitakse pingevaba ja head töökeskkonda, kus saadakse vabalt oma arvamust avaldada ning nad tunneksid, et neid väärtustatakse. Kolmandaks saadi teada, et IT tudengitele ei ole niivõrd oluline töötasu kui selle sisu. Ebapopulaarsemad valikud olid töökoha asukoht, koolitustel osalemine, erinevate rahvusvaheliste projektide osalemise võimalus ning tööandja maine.

Uuringust saadud tulemuste analüüsi põhjal teeb autor järgnevad soovitused tööandjatele: töö autor arvab, et tööandjad peaksid keskenduma töötajate hoidmisele, neid hindama ja kuulama, sest seeläbi saavutatakse edukad majandusnäitajad ning hea maine. Seejärel on juba lihtsam ligi meelitada sobivaid kandidaate ning saavutada töötajate töörahulolu. Ei soovita erinevaid motivatsioonipakette, vaid inimlikke juhte, kes suudaksid mõista töötajaid ja pakkuda piisavalt huvitavat tööd.

RESUME

The present master`s thesis studies which are expectations to work and employers of nowadays students of information and communications technology. This is needed to create a clear overview of the most favourable employers and what aspects are appreciated when choosing work and place of work. During the survey a questionnaire study is conducted to verify the preferred employers and most important features regarding choosing jobs and places of work among I.C.T. bachelor and master`s study students.

The theoretical part of the thesis gave an overview of the current situation on the labor market. The employers have to keep up with the changes that take place in the society and inside the labor market. This will substantially affect the company`s success. Lack of qualified IT manpower on the current labor market has become a serious issue due to the fact that emigration in Estonia is quite high and employees with needed skills and know-how are difficult to find. The author of the thesis gave an overview of the expectations to work and employers of young IT students. The list of these expectations is long due to the high demands by the employees. The students of younger generations want to achieve a lot and manage that as quickly as possible. This includes both material and social benefits. Most desired are competitive salary and interesting work. The employers have in the recent years faced the difficulty in finding people with suitable qualification to the open jobs. This is why companies should also take notice of brand management as it affects the company`s reputation. The image of the employer is relevant if they want to attract a lot of suitable candidates. The fulfillment of work expectations is related to contentment or dissatisfaction with work. The employers should give as accurate overview of the job as possible already during the recruitment process to all candidates. This would avoid the disappointment of the new employee. Often the imagination of the work content and of the employer may differ from reality. This could lead to the dissatisfaction of the employee. For students the support from their employer is important. Plenty of responsibilities and too less time to complete these may cause stress. Work and family life may suffer due to this stress and conflicts can arise. Therefore it is important that employer supports employees by providing flexible working hours.

Quantitative study was used in the thesis. A questionnaire study which consisted of 22 statements was conducted. In order to find out the expectations of IT students a questionnaire which contained of 22 different points was asked. This contained arguments about

management, career, work environment and motivators. In addition demographical questions and specifying questions about wages were asked. The whole sample consisted of four universities, there were totally 3057 students and 127 of them answered the questionnaire.

The results of this research showed that the expectations of IT students to the employers are not high. An interesting job that could offer a challenge is awaited from the employer. Secondly, pressure free and good working environment is welcome. It is important to give people the opportunity to express their opinion and that they would get the feeling they are evaluated. Thirdly was found out that for the information technology students the pay for the work is not so important as the content and the nature of their job. The less important matters and unpopular choices for the students were the location of the work place, participating in trainings, opportunities to participate in different international projects and the reputation of the employer.

Based on analyzing the results of this study the author will make the following suggestions to the employers. The author of this thesis thinks that employers should concentrate on the retention of their staff. Employers should appreciate and listen to their work force. Through these activities successful economic indicators and good reputation can be achieved. After that will be easier to attract suitable candidates and achieve employees satisfaction with their work. Workers do not want different motivation packages, they need humane leaders who can understand their employees and offer them sufficiently interesting work.

VIIDATUD KIRJANDUS

Adams, S. (2014, March 16). *The College Degrees And Skills Employers Most Want*. Forbes. (kasutatud August 8).

<http://www.forbes.com/sites/susanadams/2014/04/16/the-college-degrees-and-skills-employers-most-want/>

Brummerhuis, L.L.T. Van Der Lippe, T. (2010). *Effective Work-Life Balance Support for Various Household Structures*. Human Resource Management, Vol. 49, Issue 2, 173-193.

Calvo-Salguero, A. Martinez de Lecea, J.M.S. Carrasco-Gonzalez, A.M. (2011). Work-Family and Family-Work Conflict: Does Intrinsic-Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction? *Journal of Psychology*, Vol. 145, Issue 5, 435-461.

Haridus- ja teadusministeerium. (2009). "*Eesti ühiskonna väärtusarendus 2009-2013*" kava. (kasutatud September 2).

http://www.eetika.ee/sites/default/files/www_ut/eesti_uhiskonna_vaartusarendus_2009-2013_0.pdf

Hauw, S. Vos, A. (2010). Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectation. *Journal Business and Psychology*, Vol. 25, Issue 2, 293-302.

Hellermaa, K. (2007, Veebruar). *Töötajale müüdüd bränd: Saku*. Director. (kasutatud august 19).

<http://www.director.ee/ttajale-mdud-brnd-saku/>

Juurak, R. (2007). *Eesti noorte väärtushoiakud globaalsel taustal*. Õpetajate leht. (kasutatud September 2).

<http://rajaleidja.ee/98275/>

Jusoh, M. Simun, M. Chong, C. S. (2011). Expectation gaps, job satisfaction, and organizational commitment of fresh graduates: Roles of graduates, higher learning institutions and employers. *Education + Training*, Vol. 53, Issue 6, 515-530.

Karma, K. (2010, Mai). *Tudengite ootused tööandjatele, Eesti suuremate tööandjate maine. EMOR.* (kasutatud September 22).

http://wwwold.ttkk.ee/bw_client_files/ttkk_pealeht/public/img/File/yldine/2010/tooandjate_maineuuring_2010_ylikoolidele.pdf

Kallas, R. (2013, Detsember 11). *Tiit Paananen: kõrge palk ei meelita IT - sektorisse.* Ärileht. (kasutatud august 19).

<http://arileht.delfi.ee/news/uudised/tiit-paananen-korge-palk-ei-meelita-it-sektorisse.d?id=67419532>

Kaurson, S. Nodapera, K. Veide, T. (2007). PARE Personalijuhtimise Käsiraamat. Pegasus.

Kuusik, A. Virk, K. Aarna, K. Sepp, L. Seppo, M. Mehine, T. Prinshal, I. (2010). *Teadlik turundus.* Tartu Ülikooli Kirjastus.

Lauri, M. (2012. Aprill 17). *Olukord tööturul võib tekitada uue mulli.* Äripäev. (kasutatud august 8).

<http://www.aripaev.ee/?PublicationId=5cbd07dd-ea45-4362-adb5-5e244a478430>

Lelle, M. (2008). *Infotehnoloogia ja telekommunikatsiooni üliõpilaste ootused tööle ja tööandjatele.* Magistritöö. Tallinna Ülikool.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. (2014). *Eesti Infoühiskonna arengukava 2020.* (kasutatud 10 oktoober).

https://valitsus.ee/sites/default/files/contenteditors/arengukavad/eesti_infouhiskonna_arengukava_2020_0.pdf

Maripuu, K.T. (2012). PARE Personalijuhtimise Käsiraamat. Pegasus.

Neelam, J. (2014). *Comparison of the Work Life Balance of Women Employees in Educational Field (Degree Colleges Permanent Employees) and IT industries.* SIES Journal of Management, Vol. 10, Issue 1, 36-42.

Ng, E. S. W. Swchweitzer, L. Lyons, S.T. (2010). *New Generation Expectations: A Field Study of the Millennial Generation.* Journal of Business & Psychology, Vol. 25, Issue 2, 281-292.

Pinn, M. (2008). *IT meest vähem kui vaja*. Rajaleidja. (kasutatud 19 august).
<http://rajaleidja.ee/97859/>

Raav, E. Peetsmann, M. (2010). *Noorte väärtushinnangud tänapäeva Eestis*. Lõputöö. Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool.

Randlepp, M. (2004). *Tööootused ja nende seosed DiSC käitumisprofiiliga*. Magistritöö. Tallinna Ülikool.

Rumpel, S. Medcof, W. J. (2006). Total Rewards: Good fit for tech workers. *Research Technology Management*, 5 27-35, Vol. 49, Issue 5, 27-35.

Rämmer, A. (2009). *Uued väärtused: elada vaid endale*. Eesti Päevaleht. (kasutatud September 2).

<http://epl.delfi.ee/news/arvamus/andu-rammer-ued-vaartused-elada-vaid-endale?id=51175619>

Smith, J. (2013, November 1). *The 10 Countries Where Students Have The Highest Salary Expectations*. Forbes. (kasutatud August 8).
<http://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/11/01/the-10-countries-where-students-have-the-highest-salary-expectations/>

Smola, W. K. Sutton, D. C. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, Issue 4, 363-382.

Soojin, L. Seckyoung, L. K. Eun Kyung, P. Seokhwa, Y. (2013). *Social support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea*. Psychological Reports, Vol. 113, Issue 2, 619-634.

Statistikaamet. (2014, Mai 5). *Rahvaarvu vähenemine on pidurdunud*. (kasutatud oktoober 15).

<http://www.stat.ee/72508>

Statistikaamet. (2013, Jaanuar 18). *Rahvaarv mullu vähenes*. (kasutatud Oktoober 15).
<http://www.stat.ee/65139>

Tamkõrv, K. (2006, Juuni). *Ametiauto, uus mobla, jõusaali pääse...Tööandja bränding*. Director. (kasutatud august 19).

<http://www.director.ee/ametiauto-uus-mobla-jusaali-pse-tandja-brnding/>

Walk, M. Schinnenburg, H. Handy, F. (2013). *What do talents want? Work expectations in India, China, and Germany*. Journal of Personnel Reaserch, Vol. 27, Issue 3, 251-278.

<http://www.stat.ee/72508>

Whitmell, C. (2010, October 26). *Bridging the gap between graduate expectations and employment reality*. The Guardian. (kasutatud august 6).

<http://careers.theguardian.com/careers-blog/graduate-jobs-career-advice>

Wilden, R. Gudergan, S. Lings, I. (2010). Employer branding: strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, Vol. 26, Issue 1/2, 56-73.

LISA 1. ANKEET
Küsimustiku ankeet

Hea IKT valdkonna üliõpilane!

Käesoleva uuringu eesmärgiks on saada ülevaade IT ja telekommunikatsiooni valdkonna üliõpilaste töootustest. Uuringut viib läbi TTÜ Tööstuspsühholoogia instituut ning osalema ootame kõigi Eesti kõrgkoolide IKT valdkonna bakalaureuse- ja magistriõppe üliõpilasi. Uuringus osalemiseks palun Sul täita käesolev ankeet (võtab aega 3-5 min). Küsimuste puhul kirjuta aadressil

Kadri Lipp

lippkadri@outlook.com

Järgnevalt on loetletud 22 tegurit, mis inimestele töö puhul olulised on. Palun hinda neist igaühe tähtsust enda jaoks (s.t. kui oluline antud tööelu aspekt Sinu jaoks ideaalse töö seisukohalt on). Vastamiseks kasuta järgmist skaalat, kus otspunkt 1= ei ole üldse oluline ja 7 = on väga oluline

1 2 3 4 5 6 7

	1	2	3	4	5	6	7	
Erialaselt huvitav ja väljakutseid pakkuv töö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Võimalus kasutada kaasaegseimat tehnoloogiat/lahendusi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3. Võimalus kõrgetasemeliseks koolituseks	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

4. Valdkonna keskmisest kõrgem palk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Töötajaid väärtustav juhtimine (töötajate arvamus võetakse ettevõttes kuulda)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Juhid on erialaselt kompetentsed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Läbimõeldud töökorraldus (töö on hästi organiseeritud)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ettevõtte juhtkonna pädevus organisatsiooni juhtida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Äriliselt edukas ettevõtte (head majandustulemused)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Head karjäärivõimalused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Võimalus töötada koos eriala parimate spetsialistidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Võimalus kaasa lüüa rahvusvahelistes projektides	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mõistev ja toetav vahetu juht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ettevõtte /organisatsiooni maine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Paindlik töökorraldus (paindlik tööaeg, kaugtöö võimalus jmt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Soodustused (lisapuhkus, telefoni- ja autokompensatsioon jmt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Head suhted kolleegidega	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Pingevaba ja meeldiv tööõhkkond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ettevõtte/organisatsiooni ja minu väärtuste sobivus (nt töökultuuri, äritegevuse põhimõtete jmt osas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Töö jätab piisavalt aega ja energiat isikliku elu jaoks (hobid, sõbrad, pere)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Töökoha asukoht on sobiv (asub kodu lähedal vm tingimused, mis Sulle töökoha paiknemise puhul olulised)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
22. Tööandja toetus töö- ja pereelu ühildamisel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

2. Kui loetelust oli puudu midagi, mis Sinu meelest on töö puhul väga oluline, siis kirjuta see palun siia:

1. Nüüd mõned küsimused Sinu kohta: Olen

- Mees
- Naine

2. Vanus

5. Teie haridustase

- Bakalaureusekraad omandamisel
- Rakenduskõrgharidus omandamisel
- Magistrikraad omandamisel

6. Töökogemus IKT valdkonnas (aastates)

7. Millist tööd teed praegu? (üks vastus)

- Ei tööta
- Töö ei ole seotud õpitava erialaga
- Töö on osaliselt seotud õpitava erialaga
- Teen erialast tööd
- Mõni teine variant

8. Nimeta palun kolm Eestis tegutsevat ettevõtet või organisatsiooni, kuhu lähetsid võimaluse korral tööle?

9. Kui suur on kokkulangevus Sinu praeguse töö ja Sinu jaoks ideaalse töö vahel skaalal 0-100%?

10. Kui suur on Sinu töötasu praegu (netopalk ehk kättesaadav palk)

- Alla 700 EUR
- 701-1000 EUR
- 1000-1300 EUR
- 1301-1700 EUR
- 1701-2000 EUR

2001 EUR või rohkem

11. Kui suur oleks Sinu jaoks hea netopalk praegu?

Täna vastamast!

LISA 2. Eelistatud tööandjate tabel

Jrk. n .	Eelistatuim tööandja	Hääli
1.	Skype Technologies	56
2.	Nortal	24
3.	Elion	23
4.	Helmes	20
5.	Playtech	19
6.	Tranferwise	11
7.	SwedBank	10
8-9	ABB	7
8-9	Eesti Energia	7
10-11	SEB	6
10-11	LHV	6
12-17	Microsoft	5
12-17	Tele 2	5
12-17	TTÜ	5
12-17	Ericsson	5
12-17	Codeborne	5

12-17	Pro Ekspert	5
18-21	Pipedrive	4
18-21	CGI	4
18-21	Icefire	4
18-21	Fujitsu	4
22-24	NetGroup	3
22-24	GrabCad	3
22-24	Kuehne Nagel	3
25-36	RIA	2
25-36	Affecto	2
25-36	RIK	2
25-36	Google	2
25-36	ThorGate	2
25-36	Elisa	2
25-36	Kaitsevägi	2
25-36	Nordea	2
25-36	Santa Monica	2
25-36	Tieto	2

25-36	SMN	2
25-36	Cybernetica	2
37-89	Selver	1
37-89	Amazon	1
37-89	Astro Baltics	1
37-89	Fortumo	1
37-89	Riiklik Arhiveerimiskeskus	1
37-89	Bang&Olufsen	1
37-89	Biorobotika keskus	1
37-89	DeskRock	1
37-89	E-net	1
37-89	Omniva	1
37-89	EFLEY	1
37-89	Viasat	1
37-89	Levira	1
37-89	TJA	1
37-89	Atea AS	1
37-89	Rahvusvaheline BEST	1

37-89	Uptime	1
37-89	ICD software	1
37-89	LDI innovation	1
37-89	Iglu	1
37-89	Liewenthal	1
37-89	NATO CCDCOE	1
37-89	Creative Mobile	1
37-89	UM	1
37-89	Silberauto	1
37-89	SMIT	1
37-89	Aktors	1
37-89	Trinidad Consulting	1
37-89	Microlink	1
37-89	Olybet	1
37-89	Triobet	1
37-89	Unibet	1
37-89	Liewenthal Electronics	1
37-89	Redwall	1

37-89	Cash on Go Ltd	1
37-89	RMK	1
37-89	Tradex	1
37-89	Signwise	1
37-89	Marineexplore	1
37-89	Apple	1
37-89	Estonian Air	1
37-89	BCS	1
37-89	Iteration	1
37-89	Finestmedia	1
37-89	Also	1
37-89	Columbus	1
37-89	Oracle	1
37-89	Rahandusministeerium	1
37-89	Välisministeerium	1
37-89	Webware	1
37-89	Ignite	1