

Leila Haas

TALENDIJUHTIMISE PARENDAMINE JA TALENTIDE HOIDMINE ETTEVÖTTES AS LHV GROUP NÄITEL

LÜHIKOKKUVÕTE

Talendijuhtimine aitab suurendada ettevõtte konkurentsivõimet ja jätkusuutlikkust, toetades ettevõtte kõige väärtuslikuma inimressursi hoidmist ja tagades järelkasvu olemasolu. Sellest tulenevalt on käesoleva magistritöö eesmärgiks ettepanekute väljatöötamine AS LHV Group talendijuhtimise parendamiseks ja talentide hoidmiseks ettevõttes.

Magistritöö koosneb kolmest osast, millest esimeses antakse ülevaade talendijuhtimise teoreetilistest käsitlustest, keskendutakse talendijuhtimise olemusele ja talendijuhtimise protsessi erinevatele etappidele. Lisaks kirjeldatakse organisatsioonilise pühendumuse olemust ning peatatakse töötajate ettevõttes hoidmist soodustavatel teguritel.

Töö teises osas esitletakse empiirilise uuringu tulemusi. Kolmandas osas analüüsitakse saadud tulemusi ning tehakse ettepanekud talendijuhtimise parendamiseks ja talentide hoidmiseks ettevõttes.

Magistritöö empiirilises osas uurib autor, milline on ettevõtte hetkeolukord seoses inimressursiga, milliseid talendijuhtimist toetavaid tegevusi ettevõtte juhid kasutavad, kes kuuluvad ettevõtte kõige olulisemate talentide hulka ning milline on selle sihtgrupi organisatsiooniline pühendumus ja ootused tööandjale. Andmete kogumiseks kasutab autor nii kvalitatiivset kui kvantitatiivset uurimismeetodit ehk *mixed*-meetodit.

Uuringu tulemustest selgub, et mitmed inimressursiga seotud väljakutsed on seotud talentide hoidmisega, kuna konkurendid meelitavad häid töötajad enda ettevõttesse. Ühtlasi on ettevõtte kiire kasv kaasa toonud mitmeid mõjutusi. Järelkasvu planeerimine ei ole üldjuhul sihipärane, et teatud töötajaid eesmärgipäraselt arendada, vaid enamasti jälgitakse, et olulisemad tööülesanded oleksid asendatud. Töötaja potentsiaali hinnatakse läbi töösoorituse, potentsiaali arendamiseks kasutatakse peamiselt kaasamist ja vastutuse suurendamist. Ettevõtte talentide emotsionaalne pühendumus on kõrge ning kõige olulisemaks hindavad nad tegureid nagu töötajate õiglane kohtlemine, võimalus midagi saavutada, toetav ja õiglane juht, konkurentsivõimeline töötasu ning meeskonnatöö ja head tööalased suhted.