

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Getlin Rohtla

**LOGISTIKA ERIALA ÜLIÕPILASTE TÖÖOOTUSED JA
–VÄÄRTUSED**

Bakalaureusetöö

Õppekava EALB logistika

Juhendaja: Velli Parts, MSc

Kaasjuhendaja: Tarvo Niine, Phd

Tallinn 2018

Deklareerin, et olen koostanud töö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele töö koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 5426 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Getlin Rohtla

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 155167EALB

Üliõpilase e-posti aadress: getlin.rohtla@gmail.com

Juhendaja: Velli Parts, MSc:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaasjuhendaja Tarvo Niine, Phd:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE ÜLEVAADE	7
1.1. Noorte olukord tööjõuturul	7
1.2. Tööväärtused ja -ootused	9
2. METOODIKA	14
2.1. Sihtrühm	14
2.2. Uuringu ülesehitus, läbiviimine ja valim	14
3. EMPIIRILINE ANALÜÜS	17
3.1. Ankeetuuringu tulemused	17
3.1.1. Välimine väärtusorientatsioon	18
3.1.2. Sotsiaalne väärtusorientatsioon	19
3.1.3. Sisemine väärtusorientatsioon	20
3.1.4. Prestiiz ja võim kui väärtusorientatsioon	21
3.1.5. Atraktiivsed tööandjad	22
3.1.6. Ootused tööle	23
3.1.7. Edasised kavatsused	27
3.2. Autori soovitusel ja järeldused	29
KOKKUVÕTE	31
SUMMARY	33
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	35

LÜHIKOKKUVÕTE

Antud lõputöö eesmärk on saada ülevaade Eesti kahe kõrgkooli – Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli – logistika eriala üliõpilaste ootustest tulevase töö ja tööandja(te) suhtes ning tööga seotud väärtustest. Uuringu meetodiks valiti ankeetküsitlus põhjusel, et see võimaldab suhteliselt väikese ajakuluga koguda suure hulga töödeldavaid andmeid. Küsitlus viidi läbi nii elektrooniliselt kui ka paberil.

Autor püsis tulemuste analüüsi eel hüpoteesiks, et tudengite palgaootused on kõrgemad kui Eesti tööturu keskmine tasetas. Samuti eeldab autor, et Tallinna Tehnikaülikooli tudengite nõudmised töökohale on kõrgemad kui Tallinna Tehnikakõrgkooli noorte omad põhjusel, et tehnikaülikooli, sh selle kooli lõpetanute, prestiiži peetakse kõrgemaks. Oodata võib, et noored peavad oluliseks töö ja eraelu tasakaalu, soovides paindlikku tööaega ja -kohta.

Võtmesõnad: tööväärtus, tööootus, üliõpilane.

SISSEJUHATUS

Paljud üliõpilased käivad tööl õpingute kõrvalt ja osad neist on leidnud endale juba töö erialaga seotud ametites. Võib arvata, et pärast õpingute lõpetamist soovib enamus leida erialast tööd ning noorte ootused tööle ja tööturul saadavale positsioonile on teistsugused kui õpingute ajal, kui osa üliõpilasi töötas erialaga mitteseotud töökohal. Õppeasutustes puudub teadmine, millised on tudengite ootused nii tööturule kui ka tulevastele tööandjatele ning milliste kriteeriumite põhjal potentsiaalseid töökohti hinnatakse ja milliseid tingimusi esitatakse. Sellele teemale antud uurimistöös keskendutaksegi.

Noorte tööootuste ja –väärtuste parem mõistmine on oluline, kuna vananeva ühiskonna, viimasel paaril kümnendil toimunud suurte tehnoloogiliste muutuste (eriti infotehnoloogia ja kommunikatsiooni valdkonnas) ja maailma üha globaalsemaks muutumise tõttu on tööturule sisenemas uus põlvkond, kes on üles kasvanud oluliselt teistsugustes tingimustes kui enamus praegustest tööturul aktiivsetest inimestest vanuses 35 ja enam. Teisisõnu, kõrgkooli koolilõpetajate ja ka nende noorte, kes alles õpinguid alustamas ja tööturule lähiaastatel sisenemas, võivad arusaamad selle kohta, milline peaks nende tööelu välja nägema, olla oluliselt teistsugused. See paneb aga tööandjad mitmetes eluvaldkondades olukorda, kus koos töötavad üsna erinevate arusaamadega inimesed (kuni neli generatsiooni), kellel on pisut erinevad ettekujutused selle kohta, mida töölt ja tööelult oodata ja soovida. Ehk siis tööandjad ja tööturg seisavad silmitsi uute mõtteviiside ja lähenemistega tööle noortega, kellel on teistsugused väärtused ning hoiakud. Noorte kõrgete ootuste tõttu tulevasele tööandjale on kujunenud ütlus, mille kohaselt ei intervjuerita mitte tööle kandideerijat, vaid tema küsitleb hoopiski tööandjat. (Ng *et al.*, 2010, 281)

Ettevõtetes toimub palju ümberkorraldusi ja tehnoloogilisi uuendusi, mis on alguse saanud uuenduslikust maailmavaatest, mis on paljuski seotud sellega, et nooremate inimeste hulgas on rohkem neid, kes on paremate digipädevustega ja oskavad ning on harjunud kasutama uute tehnoloogiate võimalusi nii eraelus kui tööelus. Ng jt (2010, 281) räägivad sellest, et tänapäeva noortele on iseloomulik soovida saada kõike korraga ja seda momentaalselt ning see kehtib ka tööga seonduva kohta, nagu näiteks kiire areng, hea tasu, kohene tagasiside ja muud

soodustused. Vaatamata sellele, et palk on nende jaoks kõige motiveerivam faktor, oodatakse töökohalt palju enam tähendusrikkust ja eneseteostust ning töötamist ei võeta kui lihtsalt elatise teenimist. Ettevõtte missioon ja väärtused määravad tema atraktiivsuse – noored tahavad üha enam töötada organisatsioonides, mille väärtused nende omadega kokku sobivad. (*Ibid.*, 281)

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on kaardistada tänaste Eesti logistikaeriala üliõpilaste tööootused ja –väärtused ning leida vastused järgmistele uurimisküsimustele:

1. Mida plaanivad üliõpilased teha pärast kooli lõpetamist seoses töö ja õpingutega (sh ettevõtlusega tegelemine)?
2. Millised on kõige atraktiivsemad tööandjad logistika eriala üliõpilaste silmis?
3. Millised on kõige olulisemad, keskmiselt olulised ja vähemolulised töö ja töötamisega seotud ootused antud sihtrühmas?
4. Millised tööga seotud väärtused on noortele logistikutele kõige olulisemad ja motiveerivad sihtrühma tööelus?

Bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis annab autor ülevaate empiirilise uuringu aluseks olevatest teoreetilistest käsitlustest alustades sellest, keda käsitletakse antud töös noorena ning milline on praegusel ajal noorte olukord Eesti tööturul. Välja tuuakse ka eelnevate sarnaste uuringute tulemusi, mida on läbi viidud vastavalt kas Eestis või välismaal. Teine peatükk tutvustab empiirilise uuringu metoodikat ja kolmandas, empiirilise analüüsi peatükis antakse ülevaade küsitlusuuringu tulemustest ning olulisematest seostest, mis puudutavad tööootuste ja -väärtuste sõltuvust uuritava vanusest, soost, koolist ja edasistest kavatsustest tööturul (hakata ettevõtjaks või mitte). Töö viimases osas toob autor välja, milliseid järeldusi antud uuring võimaldab teha noorte tööootuste ja väärtuste kohta ja millele tuleks tööandjatel tähelepanu pöörata logistikavaldkonna üliõpilaste motiveerimisel töökohas (et nad sooviks endast parima anda).

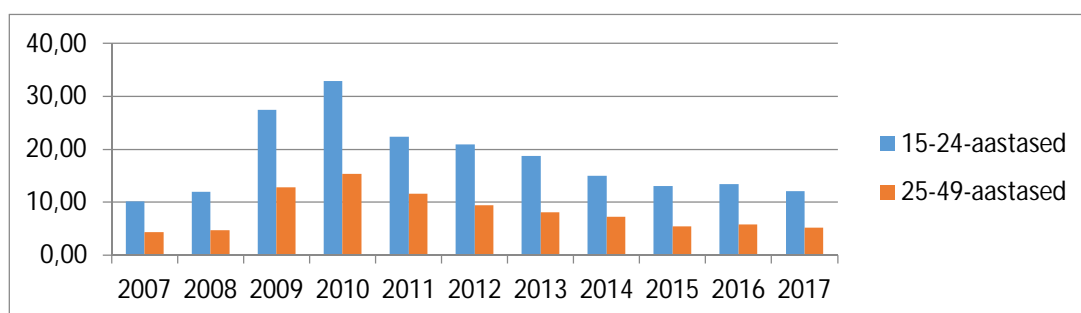
Autor tänab töö juhendamisel abiks olnud bakalaureuse lõputöö juhendajat Velli Partsi ja kaasjuhendajat Tarvo Niinet.

1. TEOREETILINE ÜLEVAADE

1.1. Noorte olukord töajõuturul

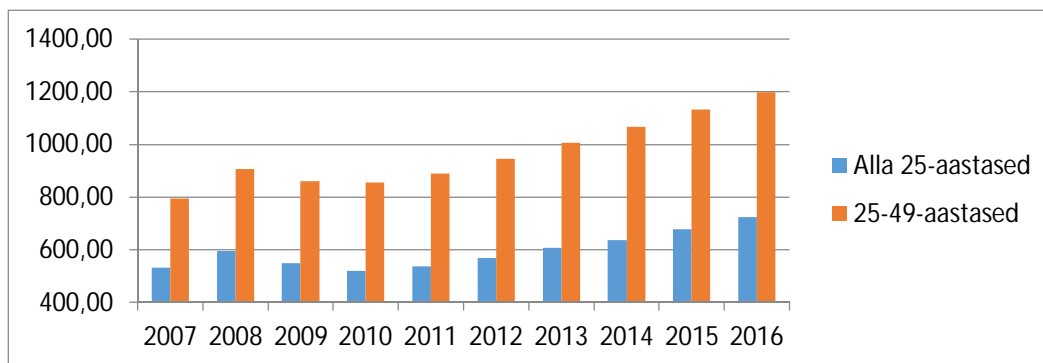
Eesti Statistikaameti kohaselt on Eestis 2017. aasta seisuga 5-29-aastaseid inimesi 369 931 (Eesti Statistikaamet, tabel RV021). Samal aastal oli Eestis kõrgharidust omandavaid isikuid 28 959 (Eesti Statistikaamet, tabel HT296). Noorsootöö seaduse alusel on määratud Eestis nooreks isik, kes jääb vanusevahemikku 7-26 aastat (NST §2). Põhjuseel, et koolis käimine venib paljudel kooli kõrvalt töötamise tõttu pikemaks, kui selleks määratud nominaalaeg ja esmasünnitajate vanus on tõusnud üle 25 aasta piiri, käsitletakse antud töös noortena kõiki ankeetküsitluse vastajaid.

Noored on töajõuturul olnud alati ebasoodsamas olukorras võrreldes teiste tööeas olevate inimestega. Joonisel 1 on näha, et töötuse määr 15-25-aastaste seas on palju suurem kui 25-49-aastaste vanuserühmas. 2008. aasta majanduskriisi tõttu langes 15-24-aastaste noorte tööhõive määr kahe aastaga 36%-lt 25%-ni ja töötuse määr tõusis 12%-lt 33%-ni. Samal ajal tõusis mitteaktiivsete noorte arv. Pärast majanduskriisi ehk alates aastast 2011 on noored töajõuturul aktiivsemalt osa võtnud, ent suur tööpuudus on siiski tõsine probleem. Vähesese või puuduliku töökogemusega isikul on keeruline leida esimest töökohta. Samuti sõltub töandja jaoks töötaja atraktiivsus tema haridusest ja oskustest, mis jällegi ei pruugi soosida tudengi töajõuturule sisenemist. (Noortegarantii, 2018)



Joonis 1. Töötuse määr vanuserühmiti Eestis
Allikas: Eesti Statistikaamet, tabel TT35

Tööandjate jaoks on noored inimesed hea võimalus võtta palgale odavam tööjõud. Eestis on alla 25-aastaste isikute keskmine brutotulu kuus 725 eurot. Jooniselt 2 on näha, et 25-49-aastaste brutotulu on võrreldes noortega 65% kõrgem ehk 1200 eurot. Selleks, et ilma heatasemeliste erialaste oskusteta noor, sh üliõpilane, tööd leiaks, tuleb tal leppida palju väiksema palgaga. Tihti peale võetakse vastu ametikoht, mis on võrreldes pikema tööstaažiga inimestega vähem operatiivsem, aga palju aeganõudvam. See tähendab, et noored on leplikumad, mis puudutab lihttöö tegemist.



Joonis 2. Palgatöötaja kuukeskmine brutotulu

Allikas: Eesti Statistikaamet, tabel ST005

Põhjuseid, miks noortel on tööd keeruline leida, on veelgi. Nendeks võib lugeda rohkete kandideerijate arvu töökohale, väikest tõenäosust püsiva töö leidmiseks ja majanduslikke tegureid, mis ei toeta noorte inimeste elluastumist. Seetõttu on noortel keeruline omandada uusi kogemusi ja laiendada oma praktilisi teadmisi, kui tööjõuturul ollakse suures plaanis ebasoosival positsioonil. (Pavlovič *et al.*, 2016, 9) Vaadates aga kaugemat perspektiivi, on kõrgharitud inimestel tööjõuturul tuleviku mõttes kindel eelis. Autori arvates lepivadki paljud üliõpilased just seetõttu sellega, et õpingute ajal tehakse mitte-erialast ja enamasti suhteliselt väiksemaid oskusi nõudvaid töid, et omandada mingigi töökogemus, mis pärast õpingute lõpetamist aitab kaasa võimalusele leida erialast tööd.

Noored töötajad seisavad silmitsi palju keerulisemate olukordadega tööjõuturul. Neil tuleb küllaltki lühikese perioodi vältel läbida mitmeid suuri muudatusi, nagu näiteks erialase isikupära leidmine (mida võib nimetada ka tööalaseks identiteediks). Tööalane konkurentsivõime ja tasakaal kodu ning töö vahel on Akkermansi ja Timsi (2006, 178) uuringu konseptsiooni üks olulisemaid osasid. Noorte töötajate edukas karjääri algus garanteerib neile suurema tõenäosusega parema tööalase läbilöögivõime ka edaspidi. Vaatamata sellele, et 93% küsitle-

tutest ei olnud lapsevanemad, on esimestel tööaastatel palju töö ja eraelu tasakaalustamisega seotud raskusi, millega varasemalt pole kokkupuudet olnud. Neist saab välja tuua töö ja puhkuse omavahelise kooskõla leidmise ning sotsialiseerumisprotsessi, kus luuakse omale töö juures eraldi identiteet.

2016. aastal püstitas Euroopa Liit eesmärgi tõsta 2020. aastaks tööhõive määr seniselt 71,1 protsendipunktilt kogu Euroopas 75%-ni. Tollal oli vastav tööhõive määr riiklikul tasemel täidetud seitsmel liikmesriigil. Nendeks riikideks olid Leedu, Saksamaa, Tšehhi, Rootsi, Iirimaa, Eesti ja Läti. Kui 2016. aastal oli töötuse määr 18,7%, olid noored vanuses 15-29 aastat antud võrdluses silmnähtavas vähemuses võrreldes üleüldise populatsiooniga. (Eurostat 2017) Üheks põhjuseks on noorte madalam iga, kuna paljud alaealised veel ei mõtle tööl käimise peale. Samuti ei pruugi antud eas töötajad olla ettevõtte jaoks atraktiivsed, pidades neid vähem oskuslikuks. Tööandja jaoks on noorele inimesele palka makstes kergem seadustest ja maksukohustustest kõrvale kalduda, kuna veel ei omata kogemusi ega olda kursis, millega tuleks tööd tehes arvestada ja millised on töötaja õigused. Sellisel juhul ei kajastu reaalne turu olukord ehk palgaandmed Eesti Statistikaameti kodulehel. Õpingute jätkudes ei soovi suur osa tudengitest kooli kõrvalt tööl käia, vaid panustavad suurema osa oma ajast ja energiast kooli peale. Paljud leiavad, et pühendunud õppimine on suur investeering tulevikku.

1.2. Tööväärtused ja -ootused

Väärtust kui mõistet on defineeritud väga mitmel erineval moel. Tuntud sotsiaalpsühholoogia professor Milton Rokeach (1973, 5) on öelnud, et väärtus on püsiv uskumus, mis annab inimese tegevustele suunitlusi. Schwartz (1992, 4) defineerib sama mõistet kui ihaldatud seisundite või käitumisviiside kogumit, mis rakenduvad kindlates situatsioonides sündmuste erisuse põhjal. Inglehart ja Baker (2000, 20) leiavad, et tänapäeva ühiskonnas hakkavad traditsioonilised väärtused asenduma modernsetega. Nende arvates on selline muutus seotud poliitiliste ja majanduslike teguritega. Ennustuste kohaselt siiski traditsioonilised väärtused ei kao kuhugi, vaid leiavad rakendust uudsematel meetoditel.

Väärtuste abil suudetakse aru saada konfliktide põhjustest, osata neid ära hoida ning leida vajalikke meetmeid nende lahendamiseks. Toimivaks meeskonnatööks, nagu näiteks üksteisest sõltuvuses olevate ülesannete lahendamine ja vastastikune abistamine töökohal, on vajalik

selleks, et aru saada teiste väärtustest. Võrreldes hoiakutega on väärtused alati positiivsed ega olda suutelised neid nii lihtsalt mõjutada. (Uus 2016, 11-12)

Saab rääkida üldistest väärtustest, mis on omased paljudele inimestele (elanikkonna gruppidele) ja individuaalsetest väärtustest. Väärtusorientatsioonide (sisult sarnaste üksikväärtuste grupp) sarnasused ja erinevused avalduvad ka gruppide tasemel. Näiteks rahvusesse, teatud vanusegruppi või ettevõttesse kuuluvad inimesed jagavad sageli sarnaseid arusaamu selle kohta, mis on oluline (elus üldisemalt ja eri eluvaldkondades) ehk siis neil on sarnased väärtused (Rämmer, 2004).

Indiviidi isiklike väärtuste all mõeldakse eelkõige seda, mida tema elus oluliseks peab. Väärtustel on erinevaid tunnuseid, mida igaüks saab omale erinevalt rakendada. Nendeks võib pidada uskumusi, standardeid või kriteeriume. Otsuste langetamisel mõeldakse tegude tagajärgedele ja teostatakse vastavalt isiku tõekspidamistele, mida on lubatud teha, millisest piirist tohib üle astuda, mis on õige, mis on vale jne. Kõike seda saab liigitada omandatud väärtuste hulka. Otsuste vastuvõtmisel võetakse aluseks nende olulisus. Tähtsamad väärtused annavad suurema osakaalu ühe või teise teo toimepanemiseks. (Uus 2016, 12-13)

Uuringutest on leidnud, et indiviid kujundab oma väärtusi, õppides neid oma vanematelt, õpetajatelt ja kaaslastelt. Küll aga võib nende suhteline tähtsus ajapikku muutuda sõltuvalt inimese vanusest ja tõekspidamistest. Näiteks ei pööra väga väikesed lapsed enda edaspidise õppe või karjääri vastu erilist tähelepanu, kuid vanemaks saades see huvi kasvab. (Sagie *et al.*, 1996, 504) Regionaalsetest erinevustest tingituna on tööväärtused tööjõuturul seetõttu erinevad.

Väärtuste uurijad on ühel meelel selles, et väärtused ei mõjuta inimeste käitumist otse, vaid läbi hoiakute ja eesmärkide. Pigem nähakse neid kui motivaatoreid erinevate tegevuste kordasaatmiseks. Tööväärtuste teema on väärtusuurijatele juba pikka aega huvi pakkunud. See valdkond puudutab igapäevaselt kõiki ühiskonnas osalejaid, kuna lisaks sissetuleku tagamisele kõnetab antud teema inimesi kui sotsiaalse staatuse, tarbimisharjumuste, tervise ja perekonnaelu kujundajana. Kuigi inimeste aktiivsus ja tegutsemine töömaastikul, nagu näiteks töö otsimine, koolitustelt osavõtmine, töö ja vaba aja omavaheline jaotamine, sõltub rohkem kujundatud tööväärtustest, tuleks tööväärtuste puhul võtta arvesse ka üldiseid väärtusi, mis suunavad laiemalt raamina tööväärtusi kui kitsamaid, ühe eluvaldkonnaga seotud väärtusi. (Roe, Ester, 1999, 5)

On oluline vahet teha igapäevastel elulistel väärtustel ja tööväärtustel. Viimasel on palju rohkem sisulist tähendust. Neid on võimalik eristada mitmel moel. Üheks selliseks viisiks on, et kõikidel väärtusel on eriline kognitiivne ülesehitus, mis moodustab struktuurse sarnasuse erinevate väärtusliikide vahel. Seetõttu võibki vahepeal olla raske neid eristada. (Roe, Ester, 1999, 5)

Tööväärtusi on uuritud kui eelistusi, mida üks indiviid töökohal enim oluliseks peab. Seda mõistet on defineeritud kui kontseptsioonide kogumit, mis vahendab inimese emotsionaalseid hoiakuid ja väliseid tegureid, pakkudes ühist rahulolu. (Dose, 1997, 221) Uuringutest on selgunud, et tööväärtuste all peavad inimesed oluliseks enesekesksust ning isiklike hüvesid, sh materiaalseid tasusid. Eestis kogutud andmete põhjal on olulisemad väärtusi kujundavad tegurid vanus, eelnev õppeedukus, vanemate haritus ning isiklike võimete ärakasutamisoskus. (Rämmer 2012, 92-93)

Tööootused on inimese eelistused või soovid selle kohta, milline üks töökeskkond ja sealsed tingimused olla võiksid. Kui need tingimused saavad täidetud, on töötaja meelestatud tööülesandeid täitma heas usus ja motiveeritud panustama ettevõtte edukusse. Selle saavutamiseks tuleks tööandjal ja töötajal omavahel nendes tingimustes üheskoos kokku leppida. Vastasel juhul võib tekkida olukord, kus töötaja tegutseb vastu organisatsiooni eesmärkidele ja missioonidele. (Randlepp 2009)

Nooremal generatsioonil on töökoha suhtes palju suuremad ootused kui reaalselt neile pakutakse. Selline tähelepanek on tehtud peamiselt just kõrgkoolis õppijate hulgas. Tänapäeval on tööandja jaoks keerulisem neid ootusi täita, kuna nõudlik töötaja soovib suuremat otsustusvõimalust, lahendada suuremaid probleeme ja olla operatiivselt toeks vigade otsimisel ja juhtimisel (Uus 2016, 19). Tudengid eeldavad ametikohal töötades suurt tuge ülemuste poolt. Selle all on peamiselt mõeldud turvalisust, head töökeskkonda, jõukohaseid ent proovile panevaid väljakutseid ja head infovahetust oma otsese juhiga. Juhendaja peab andma pidevat tagasisidet tulemuste ja muude soorituste kohta ega tohiks vältida kriitilist suhtlust. Oodatakse kiiret ametikoha kõrgendust ja pidevat tunnustamist. (Moore *et al.*, 2014, 346-347)

Varasematest tööootuste kohta läbi viidud uuringutest on selgunud, et noored, kes on sündinud pärast 1980. aastat, on hedonistlikumad ja orienteeritud rohkem individuaalsete eesmärkide saavutamisele tööl kui kollektiivsele heaolule. Samuti on neil üsna kõrged palgaootused oma esimesele ametikohale. Samal ajal ollakse huvitunud ametialaselt väga kiirest arengust,

kogemuste pagasi kasvust ja uute oskuste õppimisest. Kõikide nende kavatsuste kõrval on aga oluline nautida isiklikku elu ja osata vaba aega balansseerida oma teiste kohustustega. (Ng *et al.*, 2010, 283)

71% küsitletutest Ng ja kolleegide uuringus (2010, 284) leidsid, et karjäärile aluse panemiseks on nad nõus töötama vähem atraktiivse tööandja jaoks, kus töötingimused ei ole ideaalsed. Siinkohal võib oletada seost sellega, et noortel on raske sobivat töökohta leida ning kogemuse saamiseks ollakse vajadusel nõus ka kehvemates tingimustes teadmisi ja kogemusi omandama.

Eestis viib Instar igal aastal läbi tööandja maine uuringut, kust selguvad atraktiivseimad tööandjad, töökohta valikukriteeriumid, tudengite erinevad ootused, nagu näiteks töötasu, välismaal töötamise soov, karjääriootused jpt. Uuring viiakse läbi Eesti tudengite hulgas 20 erinevast kõrgkoolist valimi arvuga 2500 tudengit. Antud uuringust selgub, et tudengite keskmine netopalgatootus on 1473 eurot, kusjuures hetkel saadav netopalk keskmiselt 827 eurot. Oodatav palgatasu nende tudengite hulgas, kes hetkel töötavad, on veidi kõrgem ehk 1625 eurot ja mittetöötavad noored soovivad tasu saada igakuiselt summas 1353 eurot. (Instar EBC, 2017)

Instari (*Ibid.*) uuringust selgub veel, et 22% vastanutest soovib töötada erasektoris, olles ise endale tööandjaks, 53% eelistab teha palgatööd erasektoris. Neljapallisel skaalal (1 – mitte oluline... 4 – väga oluline) hinnati väärtusi noorte jaoks olulistele soodustustele, mis töökohal peaksid olema. Tähtsaimaks peeti võrdselt nii keskmisest kõrgemat palka kui ka paindlikku tööaega, kusjuures vastavalt 64% ja 62% tudengitest pidasid neid tingimusi väga oluliseks. Vähim oluliseks peetakse aktsiaoptsioone või osalust ettevõttes, ettevõtte poolseid kingitusi oma töötajatele ja tööandja toetust õppemaksu tasumisel. Viie aasta perspektiivis leiab 67% vastanutest oluliseks arenda tunnustatud spetsialistiks oma valdkonnas. Samal ajal peaaegu pooled noortest arvavad, et neil on keeruline leida oma oskustele vastavat tööd, kuid siiski lõpuks leiavad selle. Üle poolte noorte eelistavad töökeskkonnaks privaatset kabinetti.

Samas uuringus paluti vastajail hinnata ka töökohta valikukriteeriume neljapallisel skaalal, kusjuures valikuvariante oli kokku 45. Järgnevalt on välja toodud kõige tähtsamaks peetud kriteeriumid, mille keskmiseks väärtuseks on üle 3,5 ühiku (*Ibid.*):

- ettevõtte poolne võrdne ja aus kohtlemine kõikidesse töötajatesse;
- huvitav ja arendav töö;
- hea sisekliima;

- juhtide kompetentsus;
- töökaaslaste vaheline hea läbisaamine;
- head suhted ülemustega;
- kindel ja stabiilne töökoht;
- töö ja eraelu vahelise kooskõla leidmine.

2007. aasta septembris ja oktoobris küsitleti Tallinna noori 23 erinevast haridusasutusest, kelle hulgas olid põhikoolide ja gümnaasiumide viimaste klasside ning kutsekoolide kolmandate kursuste õpilased. Uuringust selgus, et noored peavad enim oluliseks tegeleda neile meele järgi oleva alaga, kus saab väärilist tasu ja panna enda võimed proovile. Nagu eelnevatest uuringutest on selgunud, märkisid ka tallinlased, et tähtis on paindlik töögraafik. Vähem oluliseks loevad antud noored ise oma töö koordineerimist, lihtsat tööd ja prestiižikat ametikohta. (Taru *et al.*, 2008, 5)

2. METOODIKA

2.1. Sihtrühm

Eesti Statistikaameti andmetel on hetkel Eestis koolitusosalal „transporditeenused“ kõrgharidust omandamas 1045 inimest, kusjuures neist 881 on rakenduskõrgharidusõppel ja 164 bakalaureuseõppel (Eesti Statistikaamet, tabel HT295). Logistika erialade riikliku õppekava kutseõppe eesmärk on õppija ettevalmistamine transpordiga seotud asutustes töötamiseks, võimaldades talle omandada selleks vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud (RTL 2009, 15, 172). Erialasid, mis on seotud transpordi valdkonnaga, saab Eestis õppida mitmetes erinevates koolides ja veidi erinevate suunitlustega. Nad erinevad üksteisest sisu, mahu, vormi ja paljude teiste näitajate poolest. Järgnevalt on välja toodud mõned ülikoolid ja erialad:

- Tallinna Tehnikakõrgkoolis õppekava transport ja logistika;
- Tallinna Tööstushariduskeskuses õppekava logistika;
- Rakvere ametikoolis õppekava logistik;
- Eesti Ettevõtluskõrgkoolis Mainor õppekava logistika;
- Tallinna Tehnikaülikoolis õppekava logistika;
- Tallinna Tehnikaülikooli Eesti Mereakadeemia õppekava mereveonduse ja sadamatöö korraldamine.

Lisaks eelpool nimetatule oli 2016. aastani avatud Tallinna Transpordikool, mis õpihimuliste nappuse tõttu oli sunnitud tegevuse lõpetama. Antud koolis oli mitmeid erinevaid transpordiga seotud õppekavasid. Nendeks olid transpordiametniku, laomajanduse, postiametniku ja raudteetehnika õppekavad (Tallinna... 2017)

2.2. Uuringu ülesehitus, läbiviimine ja valim

Uuringu küsimused on kirja pandud koostöös kursusekaaslase Ethel Soomega. Nendele vastuse saamiseks viidi läbi ankeetküsitlus, kus valimiks osutusid bakalaureuse- ja rakendus-

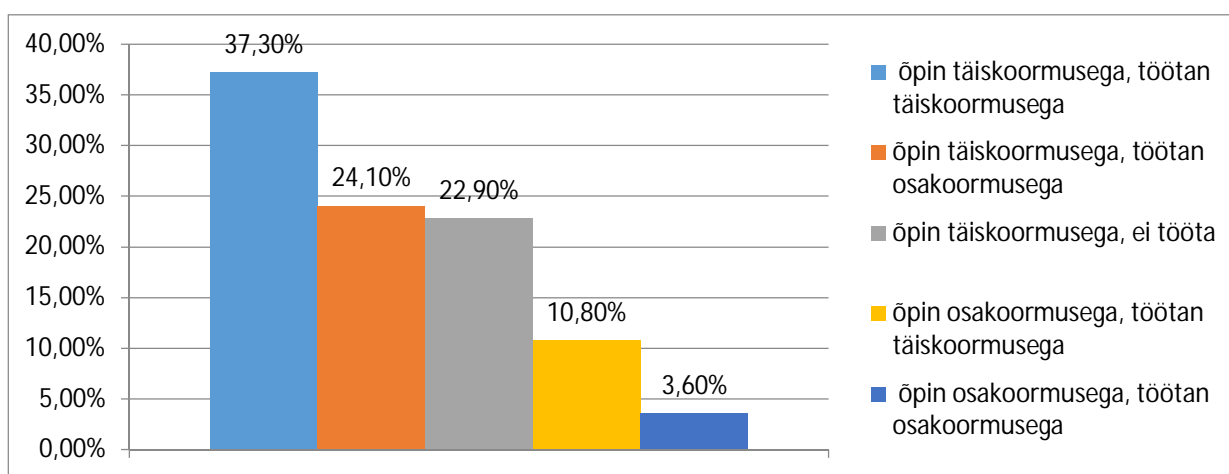
kõrgharidusõppe logistika eriala tudengid nii Tallinna Tehnikaülikoolist kui ka Tallinna Tehnikakõrgkoolist. Küsitlust viidi läbi 19.04.2018 – 27.04.2018 nii virtuaalselt kui ka loengu alguses autori poolt küsitlust jagades. Ankeedi 3. peatükk „Tööväärtused“ on täielikult ja 2. peatükk „Töö ja karjäär“ osaliselt laenatud antud töö juhendaja Velli Partsi eelnevalt juhendatud lõputööde ankeetidest.

Küsitlusuuringu kasuks otsustati põhjusel koguda suur hulk andmeid väikese ajakuluga. Intervjuu meetodi kasutamine oleks sellisel juhul iga indiviidi puhul väga palju aega võtnud. Küsitlusuuring sellisel vormil, kus väited on juba ette antud, on autori arvates parim, kuna vastamine on kõige täpsem ning analüüsi tehes on kvantitatiivse meetodi tõttu lihtne omavahelisi seoseid erinevate väidete puhul luua.

Tabel 1. Valimi iseloomustus

Valimi kogusuurus	83 tudengit
Vanus	19-49-aastased
Sooline jaotus	47% mehed 53% naised
Rahvus	95,2% eestlased 4,8% venelased
Kursus	1. kursus 16,9% 2. kursus 34,9% 3. kursus 25,3% 4. kursus 22,9%
Kool	Tallinna Tehnikaülikool, 34 tudengit Tallinna Tehnikakõrgkool, 49 tudengit

Allikas: autori koostatud



Joonis 3. Töö- ja õppekoormus tudengite seas

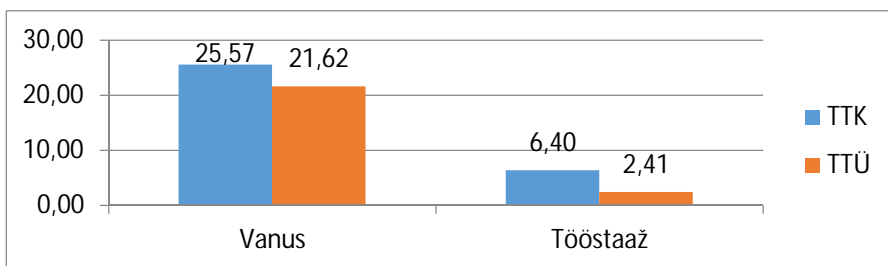
Allikas: autori koostatud

Uuring on üles ehitatud kolmele peamisele teemaplokile. Esmalt küsiti ankeedi täitjalt informatsiooni tulevaste erialaste plaanide kohta. Sellele järgnes segmenteeriv osa, kus pidi täitma vanuse, soo, õppeasutuse jms lahtrid. Teises peatükis keskenduti teemale „Töö ja karjäär“, kus toodud väidetele tuli viie palli süsteemis hinne panna. Kolmandas ehk viimases peatükis „Tööväärtused“ esitati 23 iseloomustavat mõistet, millele vastaja andis enda jaoks sobiva väärtuse skaalal -3 (ei ole üldse oluline)...+3 (on väga oluline).

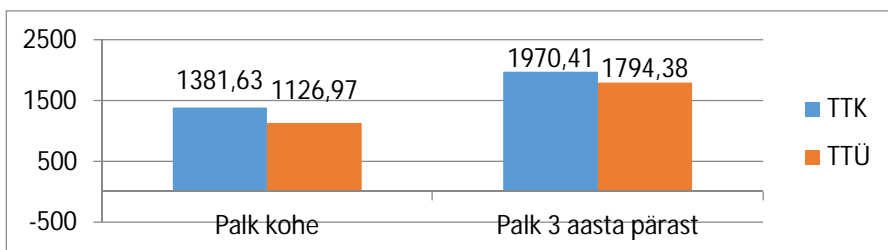
3. EMPIIRILINE ANALÜÜS

3.1. Ankeetuuringu tulemused

Jooniselt 4 selgub, et kõrvutades Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli noori on keskmine TTK tudeng vanem kui TTÜ tudeng. Samuti on vanus omavahelises seoses varasema tööstaažiga, kus TTK tudengitel on see palju suurem, vastavalt siis 6,4 ja 2,41 aastat. Keskmine oodatav brutotulu kuus kohe pärast lõpetamist on mõlema ülikooli lõikes 1280 eurot. Pikema eelneva kogemuse ja vanuse tõttu on Tallinna Tehnikakõrgkooli tudengitel suuremad soovid saada nii kohe kui ka kolme aasta pärast kõrgemat töötasu (vt joonis 5). Sellest võib järeldada, et võrreldes Tallinna Tehnikaülikoolis õppiva tudengiga on Tallinna Tehnikakõrgkoolis õppijal suurem praktiline pagas, mis võib muuta tema hoiakut tööturule sisenemisel enesekindlamaks, samal ajal teades oma väärtust tööandja silmis.

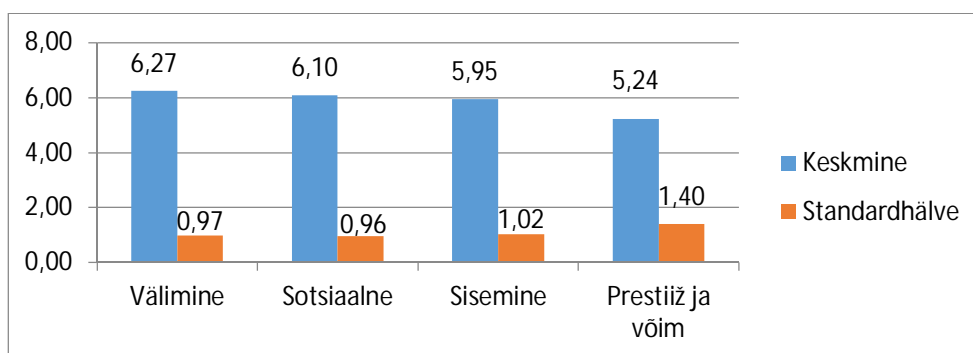


Joonis 4. Vastanute vanus ja tööstaaž
Allikas: autori koostatud



Joonis 5. Palga soov vastanute seas
Allikas: autori koostatud

Vaadates küsitlusuuringu 3. peatükis „Tööväärtused“ välja toodud punkte, selgub, et neid on võimalik liigitada nelja erinevasse väärtusorientatsiooni alagruppi, milleks on prestiiž ja võim, sisemine, sotsiaalne ja välimine. Igale peatükis kirjeldatud lausele oli võimalik anda hinnang seitsme erineva väärtuse hulgast. Tuleb välja, et vastajad peavad enim oluliseks välimisi väärtusorientatsioone (vt joonis 6), andes keskmiselt väärtuseks 6,27 punkti. Madalaimalt hinnati aga prestiiži ja võimu, mille keskmiseks punktisummaks tuli 5,24. Võrreldes Tallinna Tehnikülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli vastajaid üksikute tööväärtuste kaupa ei ole statistiliselt olulisi erinevusi üksikväärtuste vastuste sagedusjaotuses.

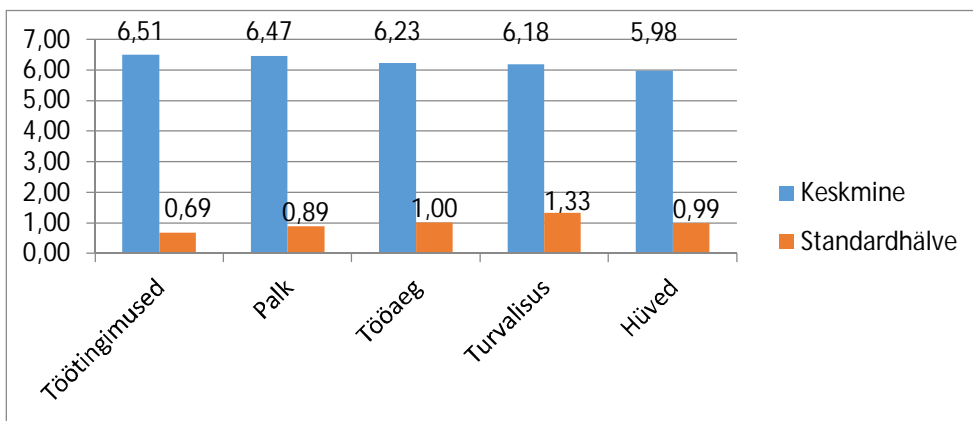


Joonis 6. Väärtusorientatsioonide keskväärtus ja standardhälve
Allikas: autori koostatud

3.1.1. Välimine väärtusorientatsioon

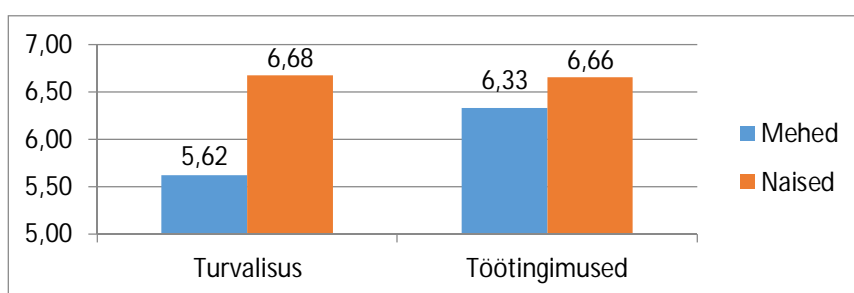
Välimiste väärtuste alla antud küsitlusuuringus kuuluvad järgmised mõisted küsitlusankeedist:

- palk – töö eest saadav tasu;
- turvalisus – kindlustunne, et ma ei kaota ootamatult oma tööd ja saan mõistlikku palka;
- töötingimused – mugav, puhas, kaasaegne töökeskkond ja –vahendid;
- hüved – hea töö eest organisatsiooni poolt pakutavad soodustused, lisatasud;
- tööaeg – sobiv ja paindlik tööaeg.



Joonis 7. Välimise väärtusorientatsiooni tulemused küsitlusest
Allikas: autori koostatud

Vaadates joonist 7 selgub, et tudengid pidasid välimiste väärtusorientatsioonide hulgas enim tähtsaks töötingimusi, andes sellele grupile keskmise väärtuse 6,51, kusjuures mitte ükski vastaja ei andnud sellele väiksemat väärtust kui 4. Palju ei eristu töötingimustest ka palga väärtus, mille tulemuseks tuli 6,47. Sugupoolte võrdluses eristus samuti töötingimuste olulisus, kus naiste jaoks on tähtsam, et töökeskkond ja –vahendid oleksid võimalikult mugavad, puhtad ja kaasaegsed (vt joonis 8). Soolisest erisusest tingituna vajavad naised rohkem turvalisemat keskkonda kui mehed. Vähim punkte jagati aga hüvedele, 5,98 keskmiselt. Kõiki välimisi väärtusorientatsioone hinnati võrreldes teiste gruppidega küllaltki kõrgelt. Tänapäevases uuenduslikus ühiskonnas peetakse ka oluliseks, et tööaeg ja –koht oleksid võimalikult paindlikud, see tähendab, et tööandja võimaldaks töötada vajadusel kas kodus või mujal töökohast eemal.



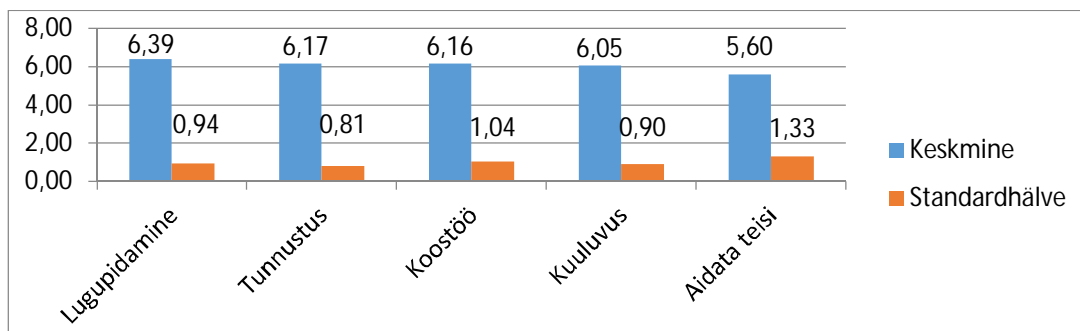
Joonis 8. Välimise väärtusorientatsiooni tulemused küsitlusest sooliselt eristades
Allikas: autori koostatud

3.1.2. Sotsiaalne väärtusorientatsioon

Sotsiaalsete väärtuste hulka töökohal on liigitatud järgnevad punktid küsitlusankeedist:

- aidata teisi – olla teistele inimestele kasulik, abistada inimesi;

- koostöö – tihedad koostöösuhted teistega, tegutsemine meeskonnaliikmena;
- kuuluvus – olla organisatsiooni liige, kelle töö või staatus on sulle oluline;
- tunnustus – saada tunnustust ja kiitust heade töötulemuste eest;
- lugupidamine – sinu kui inimese tunnustamine.



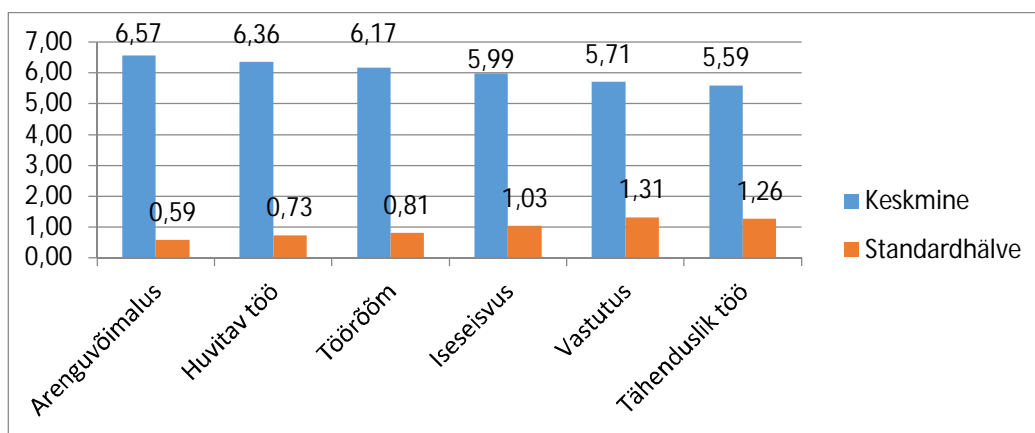
Joonis 9. Sotsiaalse väärtusorientatsiooni tulemused küsitlusest
Allikas: autori koostatud

Jooniselt 9 on näha, et vastajad pidasid sotsiaalsete väärtuste hulgast kõige olulisemaks lugupidamist, millele järgneb tunnustus. Keskmine väärtus neil on vastavalt 6,39 ja 6,17, kusjuures tunnustusele ei pandud madalamat punkti kui 4. Kõige vähem meeldib tudengitele teisi aidata. Selle keskmiseks väärtuseks pandi 5,6. Siin võib välja tuua noorte eripära üksteisega konkureerida ja pidada oluliseks iseenda eest välja astumist. Tihti peale on tudengitel õpingute ajal mõttes, et kaaskursuslased on hiljem tööturul nende konkurendid ega ole seetõttu väga motiveeritud üksteist aitama.

3.1.3. Sisemine väärtusorientatsioon

Sisemiste väärtuse juurde küsitlusannekidest kuuluvad järgnevad punktid:

- tähenduslik töö – töö, mis on oluline ja vajalik mitte ainult organisatsioonile, vaid ka ühiskonnale laiemalt;
- vastutus – valmidus võtta ülesandeid, otsustada ja otsuseid ellu viia;
- arenguvõimalus – võimalus omandada uusi teadmisi, oskusi ning seeläbi saada uusi (töö)võimalusi;
- tööõõm – teha tööd, mis väga või enamasti meeldib;
- iseseisvus – võimalus ise otsustada ja vastutada, millist tööd ma teen ja kuidas ma seda teen;
- huvitav töö – mitmekesine ja arendav ning väljakutseid esitav töö.



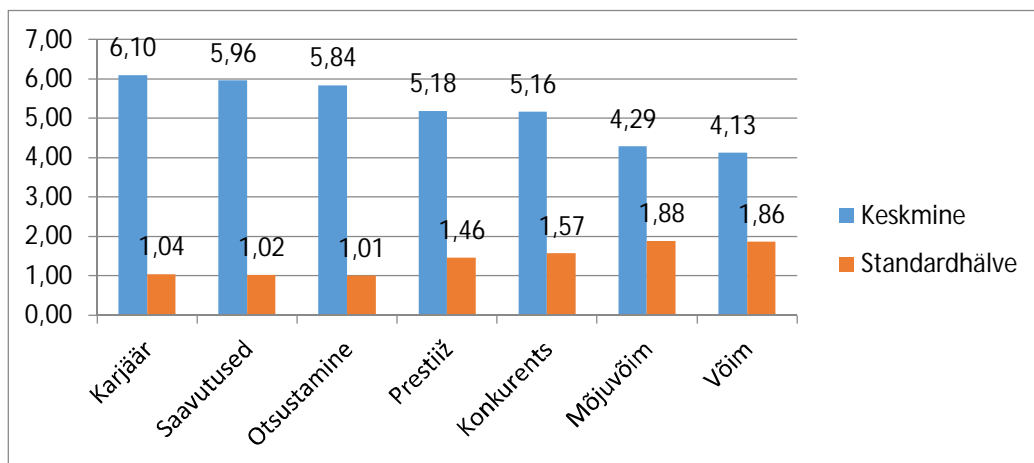
Joonis 10. Sisemise väärtusorientatsiooni tulemused küsitlusest
Allikas: autori koostatud

Arenguvõimalus on tudengite jaoks väga oluline väärtus töökohal (vt joonis 10). Peetakse oluliseks uute teadmiste ammutamist ja kogemuse pagasi laienemist. Järgmisena peetakse tähtsaks huvitavat tööd, mis ühtlasi paneb töötajat erinevatesse olukordadesse, kus tuleb silmitsi seista erinevate väljakutsetega. Keskmiselt said eelnevalt nimetatud väärtused punkte vastavalt 6,57 ja 6,36. Eriti oluliseks teiste hulgast ei pea noored tähenduslikku tööd. Ühiskonna vajadusi ei pruugi veel noored hinnata ja seetõttu pandi antud kirjele keskmiselt 5,59 punkti.

3.1.4. Prestiiz ja võim kui väärtusorientatsioon

Prestiizi ja võimu alla on määratletud järgnevad iseloomustavad mõisted:

- konkurents – võrrelda oma võimeid teiste omadega seal, kus tulemused on mõõdetavad;
- otsustamine – otsustusprotsessides osalemise kaudu võimalus mõjutada töökorraldust;
- võim – kontroll teiste inimeste tegevuse üle;
- mõjuvõim – töötada seal, kus saad mõjutada teiste hoiakuid ja arvamusi;
- prestiiz – töö- või ametikoha staatus ja mõjuvõim;
- karjäär – ametikõrgenduse võimalused, õiguste ja vastutusala suurenemine;
- saavutused – töötulemused, mis tõstavad esile teadmised, võimed ja oskused.



Joonis 11. Prestiigi ja võimu liigituse tulemused küsitlusest
Allikas: autori koostatud

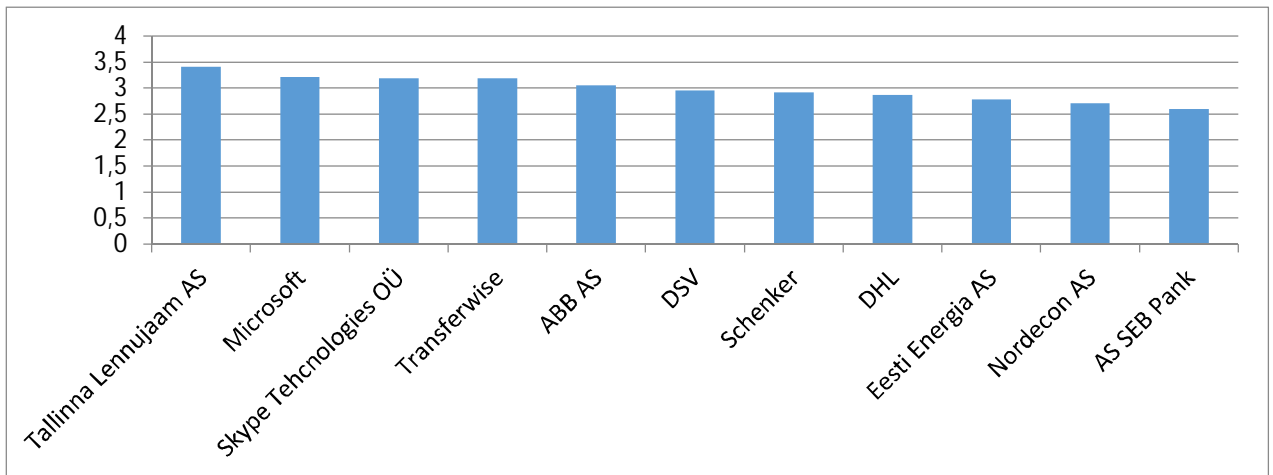
Jooniselt 11 on näha, et noored ei pea võimu ja mõjuvõimu eriti oluliseks. Kontroll teiste inimeste tegevuste üle ja nende seisukohtade mõjutamine loob tudengis võrreldes teiste aspektidega pigem negatiivse kujutluse. Võimu keskmiseks väärtuseks peeti 4,13 ja mõjuvõimu 4,29. Vaatamata mittedesoovile teiste inimeste üle kontrolli saavutamiseks peavad tudengid oluliseks ametialaselt karjäärireedelil tõusmist, sh oma vastutuse ja otsustusvõime suurenemist. Sellise võimaluse üle kindlasti spekulieritakse enne tööle kandideerimist.

3.1.5. Atraktiivsed tööandjad

Vastajate käest küsiti, kui atraktiivseks peavad nad järgnevat ettevõtjat tööandjana – Skype Technologies OÜ, DHL, Microsoft, Tallinna Lennujaam AS, Eesti Energia AS, Schenker, Nordecon AS, Transferwise, DSV, AS SEB Pank ja ABB AS. Vastajatele oli ette antud väärtused skaalal 1 – ei ole üldse atraktiivne ... 4 – on väga atraktiivne. Viienda vastusena sai tudeng märkida, et ei oska öelda. Jooniselt 12 leiab nende ettevõtete keskmised väärtused vastuste hulgast skaalal 1-4.

Enim ei osanud noored hinnata Nordecon ASi kui organisatsiooni atraktiivsust tööandjana. 22 vastajat 81st märkisid väärtuseks viis ehk ei oska öelda, mis võib tuleneda teadmatuses Nordeconi kui ettevõtte ja selle tegevusvaldkonna kohta. Mitte ükski tudeng ei leidnud, et Microsoft, DSV ja ABB AS oleksid tööandjad, kes pole nende jaoks üldse atraktiivsed. Kõige rohkem avaldab tööandjana muljet Tallinna Lennujaam AS, kogudes 37 tudengi hääle kui väga atraktiivse organisatsioonina (vt joonis 12).

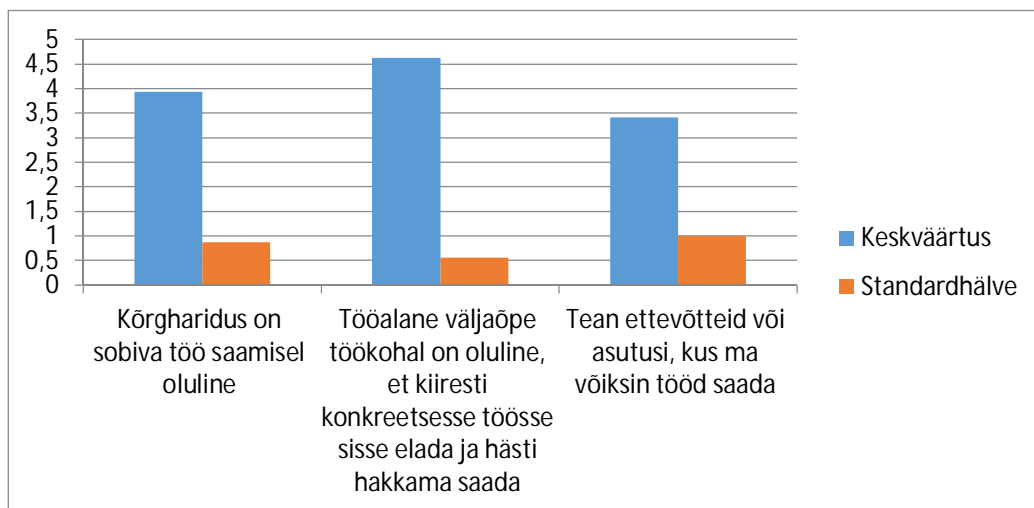
Erinevusi vanuse, soo ja kooli lõikes väga palju märgata ei ole, kuid selgub, et Skype kui tööandja on meeste jaoks atraktiivsem. Naisterahvad hindasid seda keskmiselt väärtusega 2,94 ja mehed 3,43. Vastupidiselt DSV pakub rohkem huvi naistele, kus nelja punkti skaalal on keskvärtus 3,11 ja vastassugupoolel 2,81. Tallinna Tehnikaülikooli tudengid peavad DHLi atraktiivsemaks kui Tallinna Tehnikakõrgkooli noored. Vastavalt jagunevad tulemused keskmiselt 3,10 ja 2,74 punktiks.



Joonis 12. Atraktiivsed tööandjad
Allikas: autori koostatud

3.1.6. Ootused tööle

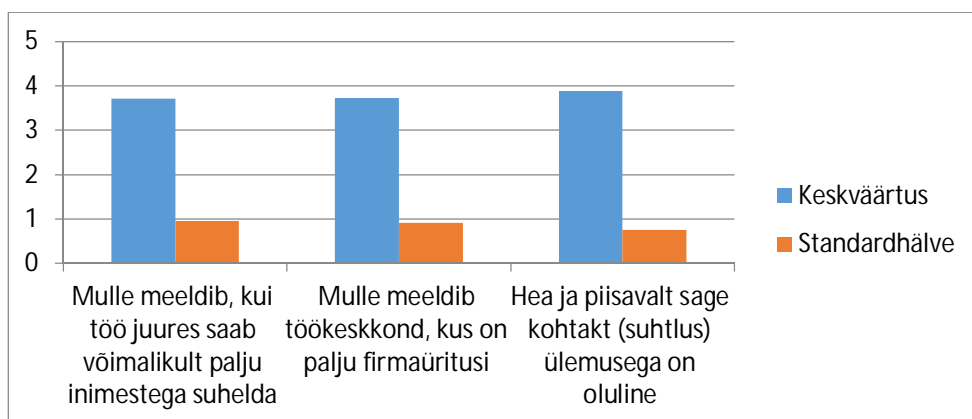
Tudengid leidsid, et kõrgharidus on sobiva töö saamisel oluline. Tõenäoliselt on see üheks oluliseks põhjuseks, miks kõrgkooli sisse astuti. Nad teavad ettevõtteid või asutusi, kus tulevikus võiksid tööd saada. Samuti peetakse väga tähtsaks, et töökohal oleks tööalane väljaõpe, mis sai viie palli süsteemis maksimumi lähedase keskmise väärtuse 4,63 (vt joonis 13). See on vajalik konkreetse töö kiiremini sisse elamiseks ja edaspidises mõttes ametil hästi hakkama saamiseks. Tööalane väljaõpe tagab väiksema arvu vigade tekkimise operatiivsetel ülesannetel.



Joonis 13. Sobiva töö leidmine

Allikas: autori koostatud

Noorte jaoks on töökohal tähtis suhetele orienteeritus. Neile meeldib, kui töö juures saab võimalikult palju inimestega suhelda. See tekitab neis hea tunne, saades olla ametikohal vabamalt ja lõdvestunumalt. Oluliseks peetakse töökeskkonda, kus korraldatakse sageli firmaüritusi. Need on kohad, kus kolleegidega sõbrunetakse, et hiljem ametialaselt koostöö paremini sujuks. Suhetest töökohal peetakse aga kõige olulisemaks head ja piisavalt sagedast kontakti oma otsese ülemusega. Antud väidet on noored hinnanud keskväärtusega 4,23 (vt joonis 14).

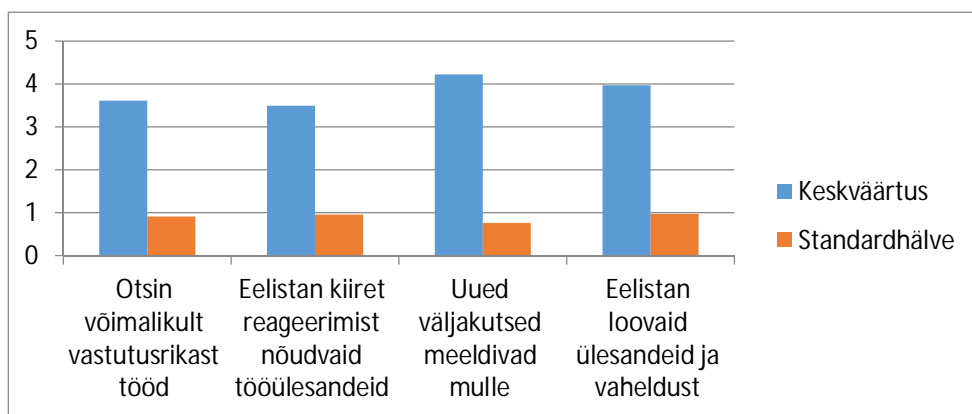


Joonis 14. Suhetele orienteeritus

Allikas: autori koostatud

See, et noortele meeldivad uued väljakutsed, on selgunud nii varasematest uuringutest ning tuli välja ka antud küsitlusest. Viie palli skaalal hinnati seda väidet keskmiselt 4,23 punktiga (vt

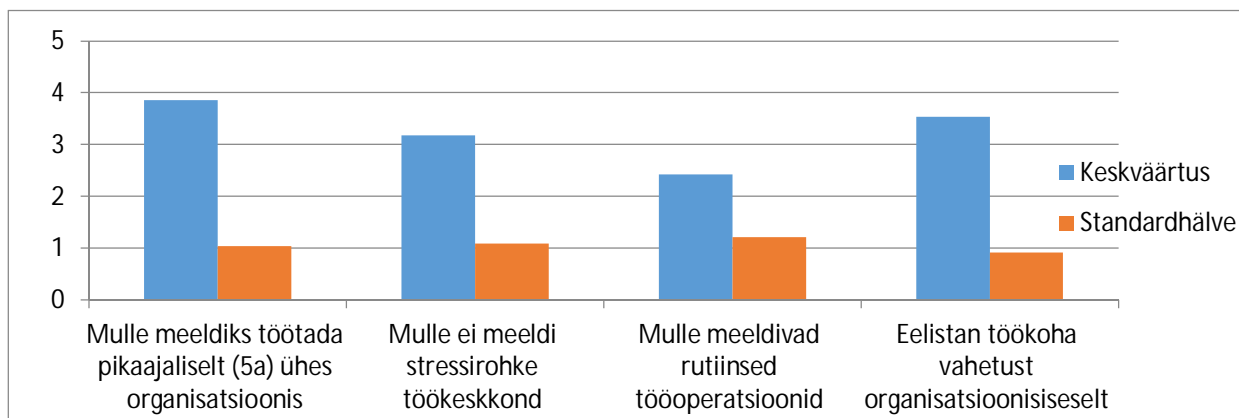
joonis 15). Vaadates standardhälbe väärtust võib järeldada, et antud väide kehtib suurema enamuse logistikatudengite kohta. Arenguorientatsioonide puhul eelistavad tudengid lisaks väljakutsetele loovaid ülesandeid ja vaheldust pakkuvaid operatiivseid tegevusi. Pigem vähem otsitakse võimalikult vastutusrikast tööd ja kiiret reageerimist nõudvaid tööülesandeid. Noortel puudub varasem pikk töökogemus ja seetõttu ei olda veel enesekindlad suurte vastutuste vastuvõtmisel. Tööülesannetesse soovitakse suhtuda tasakaalukalt ja kõiki otsuseid teha neid pikemalt analüüsisid.



Joonis 15. Arenguorientatsioon

Allikas: autori koostatud

Võrreldes eelnevate teemablokkidega peetakse stabiilsust ametialaselt vähim tähtsaks. Väga madalalt hinnatakse rutiinseid tööoperatsioone (vt joonis 16), millele esitatud vastuväited uute väljakutsete, loovate ja vaheldusrikaste ülesannete kohta selgus ka eelmiselt jooniselt. Selgus, et pigem eelistatakse stressirohket töökeskkonda kui rutiinseid tööoperatsioone, andes nendele väidetele keskmiselt väärtuseks 3,17 ja 2,42. Kui kõrvutada kahte varianti omavahel, siis selgub, et veidi enam meeldiks noorele töötada pikaajaliselt ehk viis aastat ühes organisatsioonis kui vahetada töökohta organisatsioonisiselt. Ühe järelduse sellistest tulemustest saab teha, et tudeng eelistab oma tööalaste ülesannete tegemisel stabiilsust ega soovi ametialaselt liiga tihti positsiooni muuta. Kui mõttesse tuleb idee vahetada töökohta, vaadatakse pigem teistesse ettevõtetesse või organisatsioonidesse.



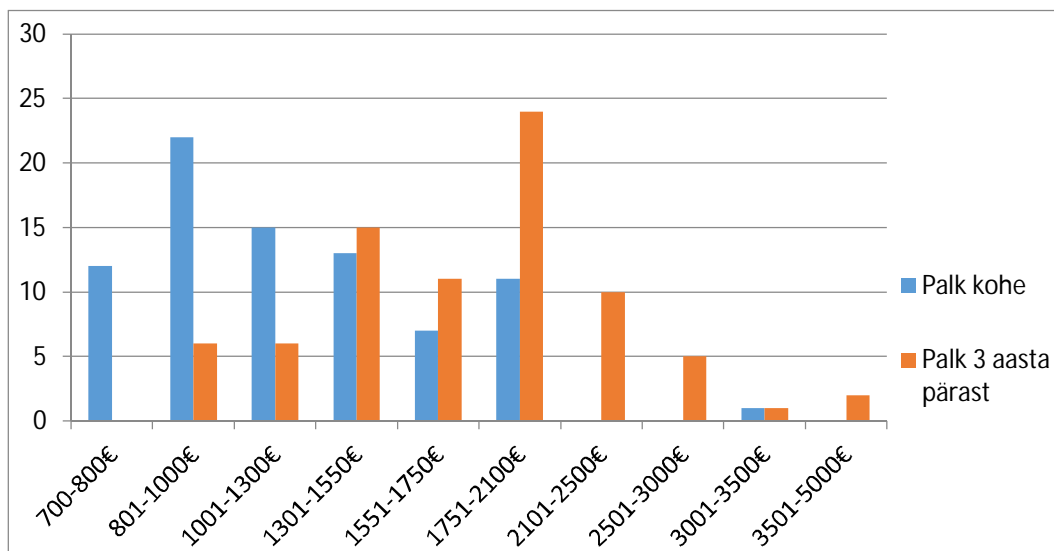
Joonis 16. Stabiilsus

Allikas: autori koostatud

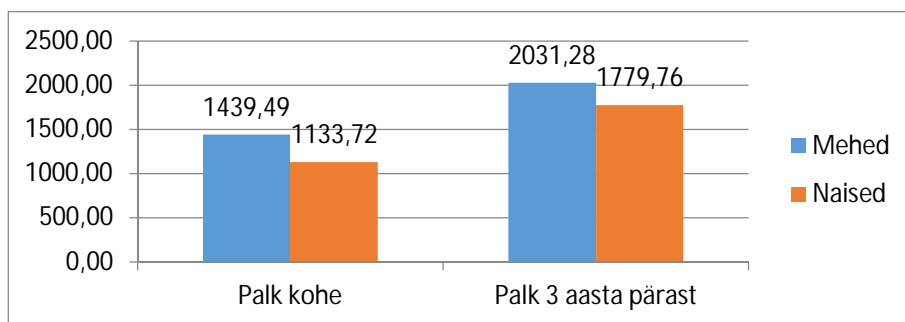
Eeltoodud nelja joonise vastuste lõikes soolisi ega koolide vahelisi erinevusi ei ole. Jaotades valim nelja gruppi ja võrreldes tööootusi ka nende lõikes, millised on töötamise ja õppimise vahelised suhted, puuduvad märgatavad erinevused. See tähendab, et ootused tööle antud valimis ei sõltu sellest, kas inimene samaaegselt õpib ja töötab või ainult õpib.

Jooniselt 17 on selgelt näha, kuidas palgaootus tudengitel erineb kohe pärast kooli lõpetamist võrreldes kolm aastat pärast lõpetamist. Kolme aasta pärast soovivad enim tudengitest ehk 24 tudengit, mis teeb 30% kogu vastanutest, saada brutopalka summas 1751-2100 eurot. Kumulatiivselt analüüsid tuleb välja, et 74,1% tudengitest ootab saada kuni 2000 eurot kolme aasta pärast. Ligikaudu sama protsent tudengeid ootab kohe pärast lõpetamist palganumbriks hoopiski 1500 eurot.

Kui eelnevalt tuli välja, et palgaootus erineb koolide lõikes, siis on seda märgata ka sooliselt (vt joonis 18). Mehed soovivad keskmiselt saada kohe pärast kooli lõpetamist ligikaudu 300 eurot rohkem brutotulu kui naised. Kolme aasta pärast see vahe on veidi väiksem ehk umbes 250 eurot. Selline vahe võib tuleneda nii tööturul toimuvast, kus meeste palgad ongi suuremad naiste omadest, või sellest, et õrnem sugupool ei julge ega oska enda teadmiste eest kõrgemat tasu oodata. Antud täpsustusi küsitluses välja ei ole selgitatud.



Joonis 17. Brutopalgala ootus
Allikas: autori koostatud

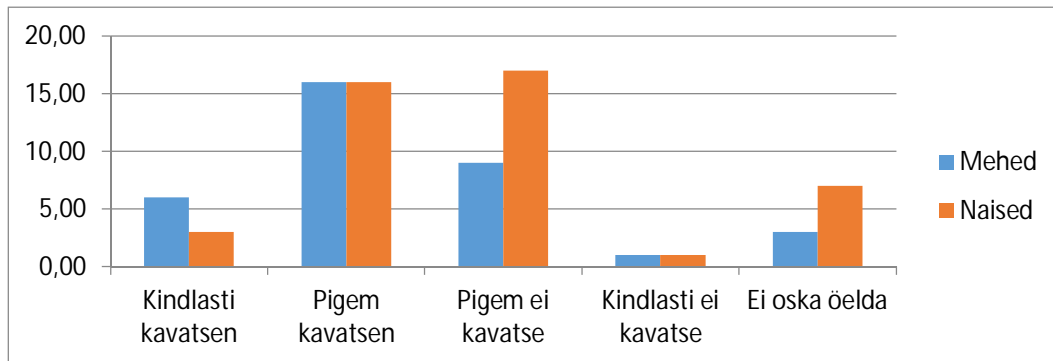


Joonis 18. Brutopalgala ootuse erinevus sooliselt
Allikas: autori koostatud

3.1.7. Edasised kavatsused

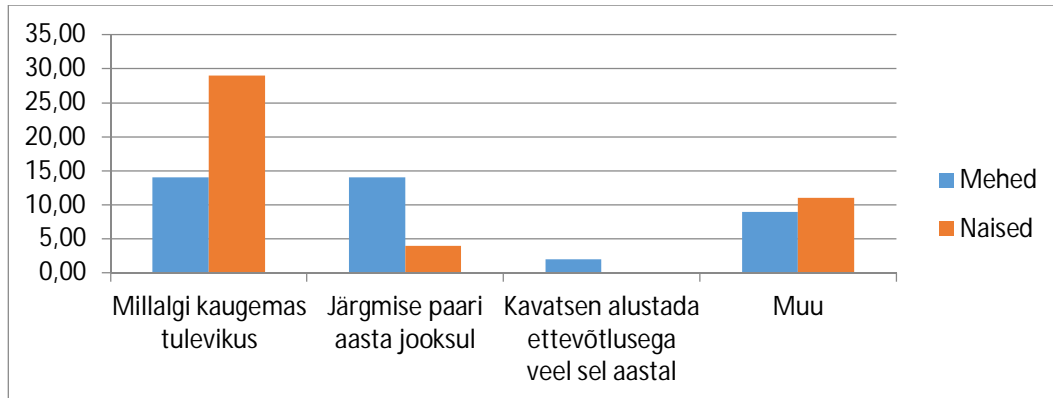
Pärast praeguse õppeastme lõpetamist on ühel kolmandikul plaanis minna tööle ja teisel samal hulgal üliõpilastest soov minna kuhugi edasi õppima, kuid samal ajal ka tööd teha. Pooled vastanutest arvavad, et nad kas kindlasti kavatsevad või pigem kavatsevad hakata ettevõtjaks, kusjuures 10,8% neist väitis, et kindlasti kavatsevad. Mõned üksikud juba ka omavad isiklikku ettevõtet. 26 tudengit leidis, et nad pigem ei kavatse ettevõtjaks hakata, kuid jätsid võimalikkusele siiski väikese ruumi. Kõikidest vastanutest veidi üle poolte leidis, et ettevõtjaks on neil kavas hakata millalgi kaugemas tulevikus ja 18 tudengit otsustavad seda teha juba paari aasta jooksul. Kahel tudengil 83 hulgast on plaan alustada ettevõtlusega veel sel aastal.

Joonistel 19 ja 20 on esitatud meeste ja naiste erinevused ettevõtjaks hakkamise kavatsustes. Naiste populaarseim vastus oli, et nad pigem ei kavatse hakata. See on peaaegu kaks korda rohkem kui arvasid sama vastassugupoole esindajad. Üleüldiselt on naised veidi rohkem kõhklevamad enda ettevõtte loomisel. Seetõttu pakuti, et plaan selle teostamiseks on millalgi kaugemas tulevikus. Mehed seevastu on samas olukorras enesekindlamad ning lausa 14 meestudengit leiab, et neil on kavas ettevõtlusega alustada järgmise paari aasta jooksul.



Joonis 19. Ettevõtjaks hakkamise kavatsus

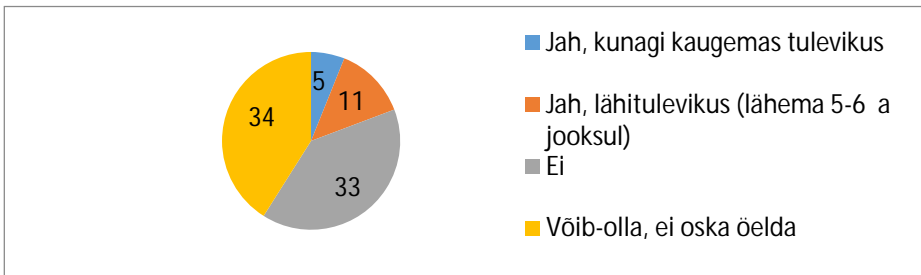
Allikas: autori koostatud



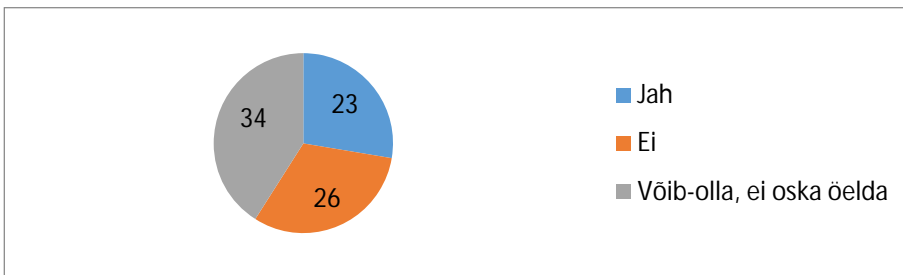
Joonis 20. Ettevõtjaks hakkamise täpsem plaan

Allikas: autori koostatud

Jooniselt 21 on välja toodud püsivalt välismaale elama minna soovivate noorte jaotus. 39,8% tudengitest leiavad, et nad ei kavatse jäädavalt välismaale elama asuda ja peaaegu sama arvu tudengeid on seisukohal, et neil pole ka lühiajaliselt plaanis Eestist lahkuda (vt joonis 22). Välismaale mineku kavatsus kooli ja sugupoole lõikes ei erine.



Joonis 21. Püsivalt välismaale elama asumine
Allikas: autori koostatud



Joonis 22. Lühiajaliselt Eestist lahkumine
Allikas: autori koostatud

3.2. Autori soovitusel ja järeldused

Üheks soovitusel üliõpilaste mõtete ja tuleviku perspektiivide paremaks ülevaateks pakub autor koostada kõigile esmakursuslastele enne õpingute algust sarnast küsitlusankeeti, mida autor läbi viis. Antud ankeeti võib kohandada vastavalt õppejõudude ühisele soovile ja tudengite erialast sõltuvalt kohandada. Sellisel juhul on võimalik igale kursusele rakendada veidi konkreetsem õppemeetod. Suudetakse keskenduda rohkem tudengite meelest olulisematele aspektidele, aga samas arendada neid külgi, millest ühel noorel tudengil puudus on. Kui on valdavalt suur soov kunagi ettevõtjaks saada, siis tuleks kindlasti sellele kõrgkoolis piisavalt palju rõhku panna.

Vaatamata autori eeldusele, et Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli tudengite ootused ja väärtused tööle on erinevad, tuli antud uurimusest välja teisiti. Selgus, et vahe on vaid segmendis, kus Tallinna Tehnikakõrgkooli tudengid on keskmiselt vanemad ja pikema tööstaažiga. See võib tuleneda mõnel määral ka asjaolust, et nimetatud koolis on kolme õppeaasta asemel õppeperioodi pikkus neli aastat. Vastuste juures, kus erinevusi välja toodud ei ole, on tulemused koolide, soo, vanuse ja teisi aspekte analüüsid tulnud samasugused. See

tähendab, et tudengite väärtused ei eristu koolide lõikes, mis on autori arvates väga hea. Küll aga selgus vastuseid analüüsides, et koolil endal on võimalus kujundada noore inimese arvamust. Atraktiivsete tööandjate lõikes selgus, et Tallinna Tehnikaülikooli noorte jaoks on DSV tööandjana palju rohkem huvipakkuv, mis tuleb asjaolust, et tehnikaülikoolil ja eelpool välja- toodud organisatsioonil on omavahel head suhted. DSV esindajad peavad tehnikaülikooli tudengitele aeg-ajalt loenguid.

Meeste ja naiste erinevused tulid empiirilistest leidudest välja oodataval tasemel. Tänapäeval on aktuaalseks teemaks sooline palgalõhe, mis sai samuti kinnitust küsitlusuuringut läbi viies. Selgub, et naiste ootused palgale on märgatavalt väiksemad kui meestel. Siinkohal võib põhjuseks olla nii tööturul levinud kord kui ka soolistest erinevustest tingituna naiste madalam ootuste tase. Võib ka järeldada, et naistel ei ole selles valdkonnas nii suurt eneseteostustahet kui vastassugupoole esindajatel, kuna ettevõtjaks hakkamise kavatsus on meestel kindlam ja konkreetsem. Kuigi mõlemad pooled kavatsevad pigem võrdselt rajada ettevõtet, siis meeste tugevam tahe on naiste omast selgelt eristatav. Viimased on kõhklevamad ja planeerivad sellist tegevust kaugemasse tulevikku.

KOKKUVÕTE

Antud töö eesmärk oli segmenteerida Tallinna Tehnikaülikooli ja Tallinna Tehnikakõrgkooli logistika tudengite tööootusi ja –väärtusi. Selline informatsioon noorte mõtete ja tulevaste soovide kohta ülikoolil puudub. Töös on analüüsitud, milliseid hoiakuid tudengid teatud olukordades omavad ning milliseid seisukohti erinevate töökeskkonda puudutavate aspektide asjus võtavad.

Kogu töös tehtud analüüs tugineb 49 Tallinna Tehnikakõrgkooli ja 34 Tallinna Tehnikaülikooli tudengi vastustel, kellest 31 hetkel õpib täiskoormusega ja töötab täiskohaga. Vastanutest olid 10% vanemad kui 30 aastat. Noored peavad kõige olulisemaks väliseid väärtusorientatsioone, kuhu alla kuulusid näiteks palk, töötingimused ja tööaeg. Vähim hinnati prestiiži ja võimu, kusjuures selle teemaploki standardväärtus oli teistega võrreldes märgatavalt kõrgem. Eelnevalt väljatoodud teemaploki väärtustati võrreldes teiste valikuvastustega väga madala kesk- väärtusega võimu ja mõjuvõimu. See tähendab, et tudengid ei pea oluliseks mõjutada teiste hoiakuid ega kontrollida nende tegevusi.

Varasematest uuringutest on selgunud, et noored on väga palju mõjutanud tänapäeval tööandja poolt loodud tingimusi. Peamiselt on nad muutnud tööandja suhtumist töö ja eralu kooskõlasse, kus viimasel ajal on üha populaarsemaks saanud paindlik töögraafik, sh kodus töötamine ja kellaaegadest mitte rangelt kinnipidamine. Selline tingimus pidas paika ka antud valimi tulemusi vaadates, kuigi tööajast veel olulisemaks peeti palka ja töötingimusi.

Eelnevalt püstitatud hüpotees, et antud valimi palgasoov on suurem kui turu keskmine brutotasu, pidas paika. Sellise soovi ja reaalsuse vahe küsitluse tulemuste raames on 80 eurot. Võrreldes Instari läbi viidud uuringuga tudengite hulgas, mille valim on 30 korda suurem, selgub, et logistika tudengite palgaootus ei ole üldse nii kõrge kui võiks arvata. See on hoopiski ligikaudu 600 eurot brutotasus väiksem kui üldine palgasoov nende noorte seas.

Autori avaldatud arvamus enne ankeetvastuste analüüsi sooritamist, et Tallinna Tehnikaülikooli tudengid peavad töötingimusi olulisemaks kui Tallinna Tehnikakõrgkooli tudengid, ei leidnud antud töös kinnitust. Erinevused, mis analüüsi sisse tulid, ei olnud kumulatiivselt nii märgatavad, et neid oleks pidanud võrdlema. Selgus isegi, et Tallinna Tehnikakõrgkooli noored esitavad kõrgemaid nõudmisi tulevasele tööandjale kui teise kooli õpilased, analüüsides palgaootusi.

Tallinna Tehnikakõrgkooli ja Tallinna Tehnikaülikooli tudengid suhtuvad tulevasesse tööandjasse üldpildis võrdselt. Küll aga selgub eelnevatest uuringutest, et logistika tudengite ootused, võrreldes teiste valdkondade õppijatega, on madalamad. Peamiselt saab siin välja tuua oodatava palga ehk tasu suuruse ja soovi olla iseendale tööandjaks. Selline arvamus võib kujuneda logistika valdkonnas just seetõttu, et turul on palju suuri vedusid korraldavaid ettevõtteid, kes on noorte jaoks palju atraktiivsemad kui väiksed eraettevõtted.

SUMMARY

WORK EXPECTATIONS AND VALUES AMONG STUDENTS OF LOGISTICS

Getlin Rohtla

The main objective of the thesis was to research work expectations and values among students of logistics of the Tallinn University of Technology and the Tallinn University of Applied Sciences. The primary goal was to investigate what does a student think is important in one's future place of work. Also to analyze if there are any differences in work expectations and values among students from different schools.

Main questions that were raised before writing the thesis were that what do students want to do after finishing school. The author in cooperation with Tallinn University of Technology wanted to find out who are the most attractive employers in the eyes of young people. Also it was needed to clear out what are the most important expectations in the future work and what do people do not expect from their employers. The author of the bachelor's thesis set an objective to find out which work values matter to the students the most.

The first part of the theoretical chapter defined the selection of who were questioned in this poll and gave an overview of the current labour market in Estonia. Especially were described how high is the average wage. In that chapter there were pointed out previous data from different surveys.

In this thesis there was used a quantitative study which was enrolled amongst 83 students. It was carried out on paper and also electronically. The study consisted of three different chapters. The first one segregated the answers based on age, school, work experience, future plans and so on. The second chapter was about work and career. The students had to choose a value from five-point scale to statements that were brought out. The third and last chapter was mainly about what this thesis is based on. The students had to give points to different work values in a scale of -3 to

+3. Some of the answers that had to be valued were interesting job, safety, good working conditions, power, salary, accomplishments and so on.

The results showed that young people would like to get a higher salary than the average wage in Estonia. The students of Tallinn University of Applied Sciences had a bit longer work experience, were in average older and expected to have a higher salary. There were no differences in the expectations of working conditions and values between students from different schools and ages. What was found is that men are more anxious for creating their own company than women. They have a clearer vision of becoming an entrepreneur.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Akkermansi, J., Tims, M. (2017) Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. – *Applied Psychology: An International Review*, Vol 66, No. 1, 168-195.
- Dose, J. J. (1997) Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. – *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No 70, 219-240.
- Eesti Statistikaamet. (2018) RV021: Rahvastik soo ja vanuserühma järgi, 1. jaanuar. – [E-andmebaas] (03. mai 2018)
- Eesti Statistikaamet. (2018) HT296: Kõrghariduse omandamine soo ja haridusastme järgi. – [E-andmebaas] (03. mai 2018)
- Eesti Statistikaamet. (2018) TT35: Töötuse määr soo ja vanuserühma järgi. – [E-andmebaas] (03. mai 2018)
- Eesti Statistikaamet. (2017) ST005: Palgatöötaja kuukeskmine brutotulu ja brutotulu saajad piirkonna/haldusüksuse, soo ja vanuserühma järgi. – [E-andmebaas] (03. mai 2018)
- Eesti Statistikaamet. (2017) HT295: Kõrghariduse omandamine haridusastme ja koolitusala järgi. – [E-andmebaas] (03. mai 2018)
- Eurostat. (2017) Europe 2020 indicators – employment. Kättesaadav: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment , 27. aprill 2018.
- Inglehart, R., Baker, W. E. (2000). Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values. – *American Sociological Review*, Vol. 65, No. 1, 19-51.
- Instar EBC. (2017) Tööandja maine uuring. Kättesaadav: <https://www.instar.ee/> , 27. aprill 2018.
- Logistika erialade riiklik õppekava. RTL 2009, 15, 172.
- Moore, S., Grunberg, L., Krause A. J. (2014) Generational Differences in Workplace Expectations: A Comparison of Production and Professional Workers. – *Current Psychology*, Vol. 34, No. 2, 346-362.
- Ng, Eddy S. W., Schweitzer, L., Lyons, S. (2010). New Generation, Great Expectations: A Field Study of the Millennial Generation. – *Journal of Business and Psychology*, No. 25, 281-292.

- Noorsootöö seadus. RT I, 01.04.1999, 392.
- Pavlovič, D., Zubovič, J., Zdravkovič, A. (2016) Youth Expectations in Job Search in Serbia. – *Industrija*, Vol. 44, No. 4, 7-18.
- Randlepp, M. (2009) Tööootused ja nende seosed DiSC käitumisprofiiliga. Kättesaadav: http://www.pare.ee/sites/default/files/import_www/m4.doc , 11. mai 2018
- Roe, R. A., Ester, P. (1999) Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. - *An International Review*, Vol 48, No. 1, 1-21.
- Rokeach, M. (1973) *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Rämmer, A. Tööväärtusi prognoosivad tegurid. Tartu Ülikool. Kättesaadav: http://oeiax4.nw.eenet.ee/vana/esso3/7/andu_rammer.htm , 11. mai 2018.
- Rämmer, A. (2012). Meeste ja naiste tööväärtused võrdlevas perspektiivis. - *Sooline ebavõrdsus tööelus: arengud Eestis ja rahvusvaheline võrdlus*. (Toim.) K., Talves. Tartu: Tartu Ülikool, 91-112.
- Sagie, A., Elizur, D., Koslowsky, M. (1996) Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects. – *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, Special Issue: Work Values Worldwide, 503-514.
- Schwartz, S. H. (1992) Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. – *Advances in experimental social psychology*, Vol. 25, 1-63.
- Sotsiaalministeerium. (2018) Tegevuskava Euroopa Liidu noortegarantii elluviimiseks. Kättesaadav: <https://www.sm.ee/et/noortegarantii> , 04. mai 2018.
- Taru, M., Rämmer, A., Roosalu, T., Reiska, E. (2008) Tallinna õppurite haridus- ja tööväärtused: Tallinna õppurite eeskujud, õpingu ja tööplaanid. Eesti Noorsoo Instituut. Kättesaadav: <https://www.tallinn.ee/g6148s39203> , 15. mai 2018.
- Uus, S. (2016). Y-generatsiooni individuaalsed väärtused, tööväärtused ja karjäärieesmärkide selgus. (Magistritöö). TTÜ Tööstuspsühholoogia instituut. Tallinn
- Vikipeedia. (2017) Tallinna Transpordikool. Kättesaadav: https://et.wikipedia.org/wiki/Tallinna_Transpordikool , 05. mai 2018.