

# **MAGISTRITÖÖ „ETTEVÕTETE ÜMBERASUMINE AS-i SMARTEN LOGISTICS JA AS-i VELMARD NÄITEL“,**

**Sotsiaalteaduskond,**

**Tööstuspsühholoogia instituut**

**Magistritöö**

**2015**

**autor Kristiina Aaslaid**

**juhendaja Mikk Lõhmus**

## **LÜHIKOKKUVÕTE**

Ettevõtte ümberasumine on osa ettevõtte elutsüklist ning see võib mõjutada oluliselt kulusid, efektiivsust ja tulusid. Ümberasumise tüübid, seaduspärasused ja trendid olenevad sisemistest näitajatest nagu ettevõtte suurus/vanus, olemasolev tööjõud ja selle säilitamise soov/vajadus, ettevõtte valdkond, juhtimislikud oskused ja otsustusprotsess, samuti välistest näitajatest nagu majandussituatsioon, olemasolev/pakutav kinnisvara, sihtergiooni keskkond ja võimalused jne. Ümberasumise tõuke-, tõmbe- ja takistavad tegurid on vastavalt näiteks ruumi- ja laienemisvõimaluste puudumine, hea ligipääsetavus ja soov hoida olemasolevaid töötajaid. Personalijuhtimise seisukohast on oluline mõista töötajate soovi liikuda kaasa ettevõtte uude asukohta.

Ümberasumine on ettevõttele kulukas protsess, selle ebaõnnestumine võib osutuda veelgi kulukamaks. Kokkuvõtvalt saab öelda, et ettevõtete ümberasumist tuleb planeerida ja ettevalmistada nii ruumilisest kui ka töötajatega seonduvatest vajadustest lähtuvalt, et ümberasumine oleks läbiviidud edukalt. Ümberasumise eesmärgistamine ja selle põhjal strateegiakava koostamine aitab vältida ümberasumise ebaõnnestumist, ning võib tuua ettevõttele tulu erinevates aspektides nagu efektiivsuse tõusmine, kulude kokkuhoid, ettevõtte kasv jne. Ümberasumisprotsessi juhtimine sõltub oluliste faktorite kombinatsioonist, milleks on töö jätkumine füüsilise ja sotsiaalse murrangu perioodil, ümberasumise kui muudatuse juhtimine ning töötajate kaasamine ja kommunikatsioon, millel on oluline tähtsus ja roll ümberasumise edukusele.

Võtmesõnad: ümberasumine; neoklassikaline, käitumuslik, institutsionaalne, evolutsiooniline asukohateooria; ümberasumise tõmbe-, tõuke- ja tagasihoidvad tegurid; personalijuhtimine, töötajate kaasamine.