

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Annabel Pielberg

**TUDENGIORGANISATSIOONI JUHTIMISE SEOS
ÜLIÕPILASKOGU JUHATUSE LIIKMETE EDASISE
KARJÄÄRIGA
TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI MAJANDUSTEADUSKONNA
ÜLIÕPILASKOGU NÄITEL**

Bakalaureusetöö

Õppekava TABB02/19, peeriala ettevõtlus ja juhtimine

Juhendaja: Virve Siirde, MSc

Tallinn 2023

Deklareerin, et olen koostanud lõputöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks.

Töö pikkuseks on 7442 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Annabel Pielberg 11.05.2023

SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE.....	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	7
1.1. Karjääri olemus ja juhtimine	7
1.2. Juhtimiseks vajalikud omadused ja oskused	9
1.3. Tudengiorganisatsioonide olemus ja juhtimine	12
2. UURINGU METOODIKA.....	15
2.1. Uuritava üliõpilaskogu kirjeldus	15
2.2. Uuringu eesmärk, uurimisküsimused ning valimi kirjeldus	17
2.3. Uurimismeetodi ja uurimisprotsessi kirjeldus	18
3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD	21
3.1. Intervjueeritavate tausta tutvustus	21
3.2. Üliõpilaskogu juhtimise käigus omandatud oskused.....	22
3.3. Suurimad väljakutsed ja saavutused üliõpilaskogu juhtides.....	23
3.4. Juhtimise defineerimine ja juhtimiseks vajalikud oskused intervjueeritavate hinnangul...24	
3.5. Üliõpilaskogu juhtimise mõju edasisele karjäärile	25
3.6. Üliõpilaskogu juhtides omandatud oskuste rakendamine	27
3.7. Üliõpilaskogu juhatuste liikmete hinnang ja soovitusel	28
3.8. Järeldused ja ettepanekud	29
KOKKUVÕTE	31
SUMMARY.....	34
KASUTATUD ALLIKATE LOETELU	37
LISAD	41
Lisa 1. Intervjuu kava	41
Lisa 2. Intervjuude tulemuste <i>cross-case</i> analüüsi tabel	42
Lisa 3. Transkribeeritud intervjuud	46
Lisa 4. Lihlitsents	47

LÜHIKOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimise seos üliõpilaskogu juhatuse liikmete edasise karjääriga. Eesmärgi saavutamiseks püstitab töö autor järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid oskusi võimaldab Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimine tudengitel omandada?
2. Kuidas mõjutab Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimise kogemus üliõpilaskogu vilistlaste hinnangul töökohale pääsemist?
3. Kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus vilistlaste hinnangul nende karjääri?
4. Kuidas tulevad edaspidises töökeskkonnas kasuks Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus saadud oskused üliõpilaskogu juhatuses olnud vilistlaste hinnangul?

Autor kasutab uuringu läbiviimiseks kvalitatiivset uurimismeetodit ja viib läbi poolstruktureeritud intervjuud Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu endiste juhatuse liikmetega 2023. aasta aprillikuus.

Uuringu tulemustest selgub, et juhtides üliõpilaskogu omandasid intervjueeritavad järgmisi oskuseid: probleemi lahendamine, eesmärkide seadmine, konfliktide lahendamine, strateegiline mõtlemine ja planeerimine, teiste motiveerimine, delegeerimine, ajaplaneerimine, projektijuhtimine, esinemine, kuulamine ning tiimiliikmeks olemine. Nimetatud oskused on eduka juhtimise eeldused ning seetõttu ka väga hinnatud tööandjate seas. Samuti soodustab juhatuse liikmeks olemise mainimine tööintervjuul tööpositsioonile pääsemist ja mõjutab tööle kandideerimist positiivselt. Tööandjad suhtuvad tudengiaktivismi positiivselt ja näevad selles suurt lisaväärtust. Uuringu tulemustest lähtuvalt võimaldab üliõpilaskogu juhtimine ning tudengiorganisatsioonis aktiivne olemine tudengitele palju erinevaid tööpakkumisi ja võimalusi. Uuringu tulemustest selgub, et üliõpilaskogu juhtides omandatud oskusi kasutatakse ka edasise karjääri jooksul ning need hõlbustavad töösooritust.

Võtmesõnad: üliõpilaskogu, tudengiorganisatsioon, juhtimine, edasine karjäär

SISSEJUHATUS

Nii tööandjad kui ka aktiivselt tööd otsivad tudengid on tõdenud, et lisaks ülikoolis omandatud ainespetsiifilistele teadmistele on väga oluline väljaspool õpinguid omandatavad erinevad teadmised ja oskused. Peamiselt peavad tööandjad nende oskuste all silmas ajaplaneerimist, probleemide lahendamist ning oskust teha meeskonnatööd. (Chhinzer & Russo, 2017) Uurimisprobleemiks antud bakalaureusetöös on asjaolu, et tööle kandideerimiseks on vaja omandada eeltoodud oskusi väljaspool õpinguid, kuid üliõpilased ei tea, kuidas taolisi oskusi omandada. Uuringud näitavad, et palju taolisi teadmisi ja oskusi on võimalik omandada osaledes aktiivselt tudengiorganisatsioonides (Majeedullah *et al.*,2021). Üliõpilasorganisatsioonid mängivad suurt rolli ülikoolilinnaku elu kujundamisel ja üliõpilasjuhtide arendamisel (Rosch & Collins, 2017).

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimise seos üliõpilaskogu juhatuse liikmete edasise karjääriga. Bakalaureusetöö käigus selgitatakse välja, milliseid oskusi on võimalik antud tudengiorganisatsiooni juhtides omandada ning kuidas on üliõpilaskogu juhtimise kogemus seostatav tudengi edasise karjääriga.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid oskusi võimaldab Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimine tudengitel omandada?
2. Kuidas mõjutab Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimise kogemus üliõpilaskogu vilistlaste hinnangul töökohale pääsemist?
3. Kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus vilistlaste hinnangul nende karjääri?
4. Kuidas tulevad edaspidises töökeskkonnas kasuks Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus saadud oskused üliõpilaskogu juhatuses olnud vilistlaste hinnangul?

Teema valikul keskendub töö autor asjaolule, et varasemalt ei ole uuritud, milline on seos üliõpilaskogu juhtimisel tudengite edasise karjääriga. Uuritav üliõpilaskogu on Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu, mis loodi 2005. aastal. Antud üliõpilaskogu

eesmärk on esindada kõiki majandusteaduskonna tudengeid, seista nende huvide eest ning olla lüliliks tudengite ja teaduskonna juhtkonna vahel. (TalTech, Koostöö tudengkonnaga...,2020)

Antud bakalaureusetöös kasutab töö autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Andmete kogumiseks viib autor läbi poolstruktureeritud intervjuud Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu endiste juhatuse liikmetega. Intervjuu kava koosneb 19 küsimusest, mis aitavad välja selgitada, milline oli üliõpilaskogu juhtimise kogemus ning kuidas see mõjutab intervjuueeritavate karjäärivõimalusi.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis annab töö autor ülevaate teoreetilisest käsitlusest. Antud peatükis kajastatakse karjääri ja karjäärijuhtimise olemust. Autor selgitab ka, millised on juhtimiseks vajalikud oskused ja omadused ning toob välja erinevaid viise, kuidas defineerida inimeste juhtimist. Lisaks annab autor ülevaate tudengiorganisatsioonide olemusest ja juhtimisest ning kirjeldab täpsemalt Tallinna Tehnikaülikooli tudengiorganisatsioone. Teises peatükis kirjeldab töö autor uuringu meetodikat. Selles peatükis antakse täpne ülevaade uuritavast Majandusteaduskonna Üliõpilaskogust. Lisaks kirjeldab autor detailselt uurimisprotsessi, uurimismeetodit ja valimit. Kolmandas peatükis esitab töö autor uuringu tulemused ja analüüsib neid. Selles peatükis kajastatakse ka uuringust lähtuvalt autori poolseid järeldusi ja ettepanekuid.

Käesolev töö pakub lisandväärtust Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu liikmetele, kes saavad töö tulemusi kasutada üliõpilaskogu juhatuse liikmete motiveerimiseks ning ka juhatusse kandideerimise osaluse suurendamiseks. Lisaks annab töö tulemus ülevaate Tallinna Tehnikaülikoolile, milline mõju on tudengiaktivismil ülikooli vilistlaste edukusele edasises karjääris.

Töö autor soovib tänada nii bakalaureusetöö juhendajat Virve Siirdet kui ka intervjuudes osalenud Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu endiseid juhatuse liikmeid, kes aitasid suurel määral kaasa antud bakalaureusetöö valmimisele.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Karjääri olemus ja juhtimine

Karjäär on inimese tööalaste positsioonide vahetus ehk töökohtade jada. Karjääri all mõistetakse ka töötaja arengut ühe konkreetse ametikoha raames, mil töötaja kohustused, õigused ja vastutus organisatsioonis muutuvad olulisel määral. Seega karjäär saab olla nii organisatsioonisisene kui ka organisatsioonide vaheline ning ka mõlema omavaheline kombinatsioon. (Türk, 2005) Inimeste karjääri iseloomustab karjäärialane liikumiskiirus. Liikumiskiirus sõltub ametikohal töötamise ajast ning ametikohtade vahetamise sagedusest. Karjäärialane liikumine on kategoriseeritud kolmeks (Nicholson & West, 1988):

- 1) Vertikaalne;
- 2) Horisontaalne;
- 3) Radiaalne.

Vertikaalse liikumise all peetakse silmas üles- või allapoole liikumist. Töötaja, kes on orienteeritud kasvule ning soovib parandada oma töötulemusi, liigub üldjuhul ametiredelil ülespoole. Vastupidiselt töötaja tulemuslikkuse languse või muude tegurite halvenemisel on võimalik liikuda vertikaalselt allapoole ehk hierarhiliselt madalamale positsioonile. Vertikaalne liikumine on just sagedam suurtes organisatsioonides, mis hõlmab endas hierarhiliselt erinevaid tasemeid. (Belasheva *et al.*, 2018) Horisontaalne karjäärialane liikumine toimub ühel ja samal juhtimistasandil, kuid antud juhul saab töötaja juurde ametiülesandeid ja suurendab oma vastutust. Näitena saab tuua olukorra, kus töötaja vahetab ettevõttes osakonda. (Nicholson & West, 1988) Radiaalse liikumise all peetakse silmas töötaja suuremat kaasamist organisatsiooni juhtimisse, kuid töötaja ametinimetused ning tööülesanded jäävad samaks. (Türk, 2005)

Karjääri juhtimine on organisatsiooni ja indiviidi ettevalmistamine karjääriks ning see määratleb, kuidas on organisatsioonis korraldatud inimeste liikumine ühelt ametikohalt teisele ning kuidas inimesed organisatsioonis edenevad. (Tamkõrv, 2020) See on oluline nii individile kui ka organisatsioonile, sest tänu sellele on võimalik saavutada mõlemal osapoolel tööalaseid eesmärke. (Adekola, 2011) Karjääri juhtimiseks on oluline eelnevalt ka karjääri planeerimine ning süsteemi

loomine. Karjääri planeerimine organisatsioonisiselt tähendab töökohtade ja nende vaheliste seoste fikseerimist. Samuti on oluline määratleda potentsiaalsed peamised tööalased liikumise teed ettevõttes. Karjääri planeerimise käigus fikseeritakse kõik olemasolevad töökohad ning ka uued loodavad ametipositsioonid, mis kajastuvad karjäärisüsteemis. (Stone *et al.*, 2020) Karjääri planeerimine tagab hea ülevaate organisatsiooni personali vajadustest ning see aitab tõsta motiveeritust töötajate seas. (Adekola, 2011)

Kulno Türki (2005) sõnul käivad karjääri juhtimisega käsikäes ka plussid ja miinused. Nimelt karjääri juhtimise positiivne pool tuleneb töötajate arendamisest ning ettevõttesisese liikumise spetsiifikast. Tänu sellele saab vähendada personali kujundamise kulusid, kuna ei pea värbama uusi töötajaid. Lisaks tõhustab see organisatsiooni tööd ning tõstab töötajate lojaalsust. Negatiivse aspektina saab välja tuua olukorra, kus ettevõttes väheneb uute ja innovaatiliste ideedega inimeste palkamise hulk. Karjäärijuhtimiseks on palju erinevaid meetodeid. Enimlevinud meetodid on (Türk, 2005):

- 1) Hindamine
- 2) Mentorlus ja nõuandmine
- 3) Treenimine (*coaching*)

Need meetodid aitavad suurendada töötajate rahulolu ja lojaalsust. Lisaks väheneb tööjõu voolavus ning suureneb edutamiste hulk. (Lee & Lee, 2018) Hindamise all peetakse silmas olukorda, mil juht võtab hindaja rolli. Hindajana juht aitab ületada karjääritõkkeid ning annab hinnangu töötaja pädevusest. Lisaks peab juht aktiivselt osalema oma töötajate karjääri kujundamisel. (Swart *et al.*, 2012) Mentorlus ja nõuandmine sarnaneb nõustamisele. Tavapäraselt juhid, spetsialistid või konsultandid toetavad ja suunavad nooremata või kogenematut kolleegi. (Ragins & Kram, 2007) Lisaks on välja toodud, et mentorlus hõlmab pikaajalist suhet, mille eesmärk on saavutada üsna üldisi eesmärke, mille käigus mentor toetab oma teadmiste ja kogemuste põhjal töötajat. Treenimine ehk inglise keeles levinud sõna *coaching* on üks-ühele suhe töötaja ja juhi vahel ning selle eesmärgiks on töötulemusi parandada. (Lee & Lee, 2018) Mentorluse ja *coachingu* peamine erinevus seisnebki selles, et *coaching* on rohkem tulemustele ning konkreetsele tööülesandele orienteeritud. Mentorluse eesmärk on tagada töötaja pikem areng, keskendudes karjääriarengule terviklikumalt. (Pelan, 2012) Kõik väljatoodud meetodid on väga laialt levinud ning leiavad kasutust paljudes ettevõtetes.

1.2. Juhtimiseks vajalikud omadused ja oskused

Inimeste juhtimine on väga oluline osa meie elust, igas eluvaldkonnas. Hoolimata sellest on keeruline defineerida, mis on juhtimine. Juhtimise defineerimine sarnaneb sõnade „armastus“ ja „õnn“ defineerimise probleemiga. Nimelt antud sõnade sisu selgitamine põhineb subjektiivsel tõlgendusel. Sarnaselt sellele on kõigil inimestel oma intuiitvne arusaam, mida tähendab juhtimine ning see arvamus tuleneb ja põhineb inimeste taustast, kogemustest ja teadmistest. (Bolden, 2004)

Professor Peter G. Northouse (2021) toob välja, et osad inimesed käsitlevad juhtimist kui olukorda, kus juht on tegevuse keskpunkt ning organiseerib peamisi tegevusi ja muudatusi. Erinevatest komponentidest lähtuvalt tõlgendab ta juhtimist kui protsessi, mille käigus individid mõjutab ja suunab rühma tegevusi ühise eesmärgi saavutamiseks. (Northouse, 2021)

Eduka juhtimise põhjuseid on uuritud aastaid ning selle käigus on välja kujunenud palju erinevaid teooriaid ning printsiipe. Lisaks sellele on leitud, et juhtimisomaduste ja kriitilise mõtlemise oskuste vahel on suur seos. Flores (2012) väidab, et need juhid, kellel on võime kriitiliselt ja strateegiliselt mõelda saavad pingelistes olukordades, mis nõuavad keerukaid lahendusi, paremini hakkama. (Flores *et al.*, 2012) Michigani ülikooli professor Dave Ulrich (2009) on aastate jooksul viinud läbi sadu intervjuusid juhtidega ning tema uurimisgrupp jõudis järeldusele, et ligikaudu 60-70% juhtimisest moodustavad baaskomponententsid. Antud juhtimiskomponententsid on universaalsed ja neid on võimalik rakendada kõikjal juhtimistegevustes. Baasilised juhtimiskompetentsid on jaotatud viite erinevasse kategooriasse (Ulrich *et al.*, 2009):

- 1) Enesejuhtimine ja eneseareng
- 2) Elluviimine
- 3) Eesmärkide seadmine ja planeerimine
- 4) Talendijuhtimine
- 5) Inimeste ja meeskonna juhtimine.

Ülejäänud 30-40% juhtimisest moodustavad iseloomuomadused, mis sõltuvad suuremal määral juhtimisepõhimõtetest, ettevõtte tegevusalast ning väärtustest. (Ulrich *et al.*, 2009)

Ajaloo on esinenud erinevaid juhte, kellel on kõigil erinevad juhtimist soodustavad omadused. Raamatust „Develop your leadership skills“ tuuakse välja mõned üldisemad juhiomadused, nagu näiteks: entusiasm, ausameelsus, tugevus, õiglus, soojus, alandlikkus ning usaldus. Autori John Adairi (2007) sõnul on entusiasm ja soojus need kaks omadust, mis viivad tiimi lähemale oma

eesmärgi saavutamisele ja tugevdavad tiimitunnet. Tänu ausameelsusele, tugevusele ja õiglusele valitsevad organisatsioonis kindlad standardid ja omavaheline austus. Alandlikkuse all mõeldakse juhi võimet olla inimlik ja tuua ennast kaasliikmete tasemele. See omakorda elimineerib ka üleolevuse ja ülbuse, mis muudab juhtimist veelgi hõlpsamaks. (Adair, 2007) Juhtimiseks vajalikke oskusi on mitmeid ning need sõltuvad osaliselt tegevusvaldkonnast. Sellegi poolest on aja jooksul leitud nii mitmeidki sagedasti esinevaid juhi oskusi, mis on taganud organisatsioonide edukuse. Panteioni ülikooli poolt läbiviidud uuringu (2018) tulemuseks leiti kaheksa juhtimiseks vajalikku oskust, mis ühtivad paljude teiste uuringu tulemustega (Iordanoglou, 2018). Need oskused on:

- 1) Loov probleemi lahendamine;
- 2) Konfliktide lahendamine;
- 3) Eesmärkide seadmine;
- 4) Paindlikkus ja kohanemisvõime;
- 5) Strateegiline mõtlemine ja planeerimine;
- 6) Teiste inspireerimine;
- 7) Meeskonnatöö;
- 8) Usaldusväärse tekitamine.

Esmalt on toodud välja loov probleemi lahendamine, mis on üks sagedamini esinev omadus, mida juhtide puhul hinnatakse. Tõhusa organisatsiooniline juhtimise teooria toob samuti esile, et juhi tulemuslikkus ja edukus on määratletud sellest, kui hästi juht suudab lahendada organisatsioonilisi probleeme. (Mumford *et al.*, 2000) Probleemide lahendamine hõlmab endas probleemi defineerimist, vajaliku informatsiooni kogumist, alternatiivsete lahenduste välja pakkumist ning sobiva lahenduse rakendamist. (Visone, 2018)

Konfliktide lahendamine on väga oluline oskus, kuna konfliktid on möödapääsmatud ja neid tekib igas eluvaldkonnas. Konflikte leidub erinevaid, kuid peamiselt tekivad need siis, kui asjaosalistel on erinevad huvid. (Almeida, 2017) Olukord, kuidas juht konflikte lahendab ja ennetab mõjutab suuresti organisatsiooni tulemuslikkust. Konfliktid annavad võimaluse ja tõe organisatsioonidele viia läbi muudatusi, mis omakorda arendavad ja muudavad ettevõtet innovatsioonilisemaks. (Zhang *et al.*, 2011)

Eesmärkide seadmine on oskus, mis on vajalik nii töö- kui ka eraelus. Locke ja Latham (2015) kirjeldasid juba 2002. aastal eesmärkide seadmise ja tulemuslikkuse vahelist seost. Uuringute

tulemusel peaksid eesmärgid olema piisavalt väljakutsuvad, kuid siiski saavutatavad. Samuti peab eesmärkide seadmisel silmas pidama, et need oleksid konkreetset ja väldiksid ebamäärasust. (Bronkhorst *et al.*, 2015) Selleks kasutavad paljud juhid SMART-mudelit eesmärkide sõnastamiseks, mis on loodud George Doran, Arthur Miller ja James Cunninghami poolt. (Doran, 1981) Lisaks selgus Longeneckeri ja Mallini uuringu tulemustel, et võime luua selgeid ootusi ning seada eesmärgid, mis on piisavalt motiveerivad kui ka pingutust nõudvad, on üks olulisemaid juhi oskusi. (Longenecker & Mallin, 2019)

Paindlikkus ja kohanemisvõime on olulised just tänapäeval muutavas keskkonnas. Nagu on öelnud vanakreeka filosoof Herakleitos: „*Ainuke püsiv asi elus on pidev muutumine*“. (Arapahoe, 2020) See rakendub suuresti ka ettevõtluses ning juhtimises. Juhtide jaoks tähendab kohanemisvõime tõhusat reageerimist organisatsiooni muutvatele sündmustele. (Calarco & Gurvis, 2006) Strateegiline mõtlemine ja planeerimine keskendub tulevikule suunatud lähenemisviisidele. See hõlmab endas unikaalset mõtlemist ja ideede rakendamist. Strateegiline juhtimine suurendab ka organisatsiooni jätkusuutlikku konkurentsivõimet. (Hunitie, 2018)

Teiste inspireerimine ja motiveerimine on töö tulemuslikkuse ja inimeste juhtimise juures väga oluline tegur. Enesemääramise motivatsiooniteooria alusel jaguneb see väliseks ja sisemiseks motivatsiooniks. Välise motivatsiooni all peetakse silmas käegakatsutavat tasu nagu näiteks: palk, töökeskkond, töötingimused ja turvalisus. Sisemise motivatsiooni all mõeldakse eelkõige psühholoogiliste vajaduste rahuldamist, mis on näiteks oma võimete rakendamine ja tunnustatus. (Weber, 2003) Töötajate motiveerimise all peetakse ka silmas oskust, kuidas innustada oma töötajaid pühendumisele. Tänu motiveeritusele töökeskkonnas on lihtne ennetada ka konflikte ning tõsta töö tulemuslikkust. (*Ibid.*)

Oskus teha meeskonnatööd on kasulik nii töötajatele kui ka organisatsiooni juhtkonnale. Meeskonnatöoga käib käsikäes kaasav juhtimine, mille käigus juht kuulab ja kaasab inimesi. Lisaks on meeskonna toimimiseks tarvis luua hea õhkkond ning panna paika konkreetset väärtused. (Gallie *et al.*, 2012)

Viimaseks oskuseks, mis Panteioni ülikooli poolt läbiviidud uuringus leiti, oli oskus tekitada usaldusväarsust. Usaldusväarsus organisatsioonis aitab vähendada konflikte. Usalduse tekitamine on suures seoses meeskonnatöoga. (Gibson & Cohen, 2003)

Samuti on viidud läbi palju uuringuid, mis keskenduvad omadustele, mis aitavad kaasa kriisijuhtimisele. Kriisijuhtimine on erinevate strateegiate rakendamine, mille eesmärk on aidata organisatsioonil ootamatu ja häiriva sündmusega toime tulla (Posey, 2020). Lisaks varasemas uuringus (2014) sooviti teada saada, millised on põhilised juhioskused, mida peavad noored ärijuhid endas arendama, et kriisiga toime tulla. See uuring toetas suuresti eelnevalt saadud tulemusi ning sarnanes põhiliste juhtimisoskustega. Töö tulemuseks leiti kümme oskust, mis jagati kolme erinevasse kategooriasse: enesejuhtimisoskused, inimeste juhtimise oskused ning ärijuhtimisoskused. Enesejuhtimisoskuste all toodi välja enesekindlus, usaldusvääruse tekitamine ning optimism. (Iordanoglou *et al.*, 2014) Enesekindlus ning eneseusk on juhtimises hädavajalikud. Sellest sõltub organisatsiooni juhtimise käekäik. Nii alluvuses töötavad isikud kui ka kaaskolleegid tajuvad kiiresti, kui juhil puudub enesekindlus ning usk endasse. See tekitab omakorda skeptitsismi, motivatsiooni langust ning konflikte kogu organisatsiooni siseselt. (Adair, 2007). Ärijuhtimise kategooriasse liigitati analüütiliste otsuste tegemise oskus, strateegiline mõtlemine ja planeerimine ning loov probleemide lahendamine. Kolmandaks inimeste juhtimise oskusteks leiti: meeskonnatöö oskus, inimestevaheline suhtlus, võrgustike ja sidemete loomine ning töötajate motiveerimine.

1.3. Tudengiorganisatsioonide olemus ja juhtimine

Paljude üliõpilaste jaoks ei tähenda haridus ainuüksi ülikoolikraadi omandamist. Tudengite jaoks on oluline arendada erinevaid oskusi, mis aitavad neil tulevikus edukad olla. Mitmete tudengite sõnul on üliõpilasorganisatsioonides osalemine justkui lisa õppekava, mis hõlmab endas täiendavate tegevuste läbi oskuste omandamist. (Borges, *et al.*, 2017) Tudengiorganisatsioonid on tegutsenud peaaegu sama kaua kui õppeasutused (Rosch & Collins, 2017). Ricardo Montelogo (2002) sõnul on tudengiorganisatsiooni olemus justkui lisaharidus. Selle all mõeldakse, et õppetegevuse välises tegevuses kaasa löömine annab üliõpilastele võimaluse rakendada koolist õpitut reaalses maailmas. Lisaks on võimalik tänu sellele rakendada oskusi, mis aitavad üliõpilastel pärast kooli lõpetamist elada praktilises reaalsuses. (Montelongo, 2002) Üliõpilaskogud ja erinevad tudengiorganisatsioonid on üliõpilaste jaoks kui oluline sotsiaalne võrgustik ning on leitud, et üliõpilasorganisatsioonis kaasa löömine on soodustab tudengite õpitulemusi, noorte arengut ja üleüldist edukust. (Kuk & Banning, 2010) On leitud, et üliõpilasorganisatsioonides kaasalöömine mõjub positiivselt tudengite õppeedukusele, karjäärile, enesearengule ning suurendab nominaalajaga lõpetanud tudengite osakaalu. (Rosch & Collins, 2017) Mõned uuringud

(2002) on näidanud, et ülikoolivälised projektid ja tudengiorganisatsioonides kaasalöömine, soodustavad aktiivsust ka väljaspool tudengiorganisatsioone. Nimelt uuringu alusel suurenes osalemine tundides, raamatukogu külastamine ning huvi erinevate huviringide vastu. (Montelongo, 2002)

Tudengiorganisatsioonid on esindatud igas ülikoolis ning vastavalt ülikoolile defineeritakse organisatsioone erinevalt. Tallinna Tehnikaülikoolis loetakse üliõpilasorganisatsiooni vabatahtlikuks ühenduseks, mille eesmärk on pakkuda üliõpilastele kvaliteetset liikmekogemust, edendada üliõpilaselu ja arendada ülekantavaid oskusi. Tallinna Tehnikaülikoolis on üliõpilasorganisatsioonidel kaks taset, milledeks on noororganisatsioon ja täieõiguslik organisatsioon. (TÜE §1) Nende vahe seisneb selles, et noororganisatsiooni taseme eesmärgiks on üliõpilasorganisatsiooni elujõulisuse tagamine ning uus organisatsioon saab automaatselt noororganisatsiooni taseme üheks aastaks. (TÜE §2) Tallinna Tehnikaülikoolis tegutsevad üliõpilasorganisatsioonide põhitegevus peab olema suunatud antud ülikooli tudengkonnale ning organisatsioonid ei tohi olla poliitilised ega usulise suunitlusega. (TÜE §1) Samuti on tudengiorganisatsioonid peamiselt mittetulundusühingud, seega üliõpilasorganisatsioon saab olla vaid mittetulundusühingute seaduse järgne juriidiline isik. (*Ibid.*)

Tallinna Tehnikaülikoolis tegutseb aktiivselt mitmeid tudengiorganisatsioone ja üliõpi laskogusid. Igal teaduskonnal on üks üliõpilaskogu, seega antud ülikoolis tegutsevad majandusteaduskonna, loodusteaduskonna, inseneriteaduskonna, infotehnoloogia teaduskonna ning TalTech Eesti Mereakadeemia üliõpilaskogud. Üliõpilaskogu eesmärk on esindada antud teaduskonna tudengeid. Tudengiorganisatsioonid erinevad üliõpilaskogust selle poolest, et nende liikmed pärinevad erinevatest teaduskondadest üle ülikooli. Tallinna Tehnikaülikoolis tegutseb üle 30 tudengiorganisatsiooni. (Tudengiorganisatsioonid...2019)

Üliõpilasorganisatsioonide juhtimine on organisatsiooniti ja ülikooliti erinev. Aja jooksul arenesid tudengiorganisatsioonid väikestest rühmadest suurteks organisatsioonideks. Üliõpilasorganisatsioonide juhid valiti demokraatlikult hääletuse teel. (Rosch & Collins, 2017) Peamised tudengiorganisatsioonid Tallinna Tehnikaülikoolis toimivad sarnaselt. Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu tegevust koordineerib juhatus, kes valitakse liikmete häälte teel. Juhatusse kuuluvad viis liiget, kelleks on juhatuses esimees ning neli valdkonnajuhti. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatuse järelevalvet teostab üliõpilaskogu volikogu. Volikokku kuuluvad endised juhatuse liikmed. (ÜP §4)

Samuti on leitud, et kõige edukamad tudengiorganisatsioonid on need, kes pakuvad üliõpilastele juhtimisvõimalusi, kaasavad üliõpilasi ülikoolilinnaku ellu ning seovad oma tegevust õppekavadega. (Holzweiss *et al.*, 2007) Tudengid, kes osalevad üliõpilasorganisatsioonides, panustavad oma edasise karjääri ettevalmistamisse. Nad saavad omandada meeskonnatöö oskust ja praktilisi õppimiskogemusi. Üliõpilased peavad tudengiorganisatsioonis tegutsemise kogemust vahendiks, et tegutseda konkurentsitihedal tööturul. (Borges, *et al.*, 2017) Tänu sellele on võimalik tudengitel mõjutada oma edasist karjääri väga positiivselt.

2. UURINGU METOODIKA

2.1. Uuritava üliõpilaskogu kirjeldus

Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu (MTÜK) on Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilasorganisatsioon. Tegemist on mittetulundusühinguga, mis loodi 2005. aastal. (e-Äreregister, MTÜ TTÜ Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu...) Üliõpilaskogu eesmärk on esindada kõiki majandusteaduskonna tudengeid, seista nende huvide eest ning olla lülilikstudengite ja teaduskonna juhtkonna vahel. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu tegeleb kõikide probleemide ja ettepanekutega, mis puudutavad õpinguid ja teaduskonda. Lisaks soovib üliõpilaskogu ühendada majandusteaduskonna tudengeid, pakkudes neile võimalust läbi viia erinevaid projekte ning saada uusi teadmisi, kogemusi ning sõpru kogu eluks. (Koostöö tudengkonnaga..., 2020) Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus on ligikaudu 275 liiget. Üliõpilaskogu kodulehelt (2023) võib leida tsitaadi, mis iseloomustab organisatsiooni liikmeid: „Kõik meie liikmed on tegusad tudengid, kes tahavad maailma parandada ning on valmis võimsate kogemuste jaoks pingutama ja riskima.“ Üliõpilaskogu liikmed peavad end edumeelseteks ning toovad välja, et tegemist on kogukonnaga, kus tegutsevad ambitsioonikad noored, kes soovivad olla edukad nii majanduslikult, vaimselt kui ka muudes eluvaldkondades. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu visiooniks on kujundada aktiivsete majandustudengite võrgustik ning olla majanduslase tudengiaktivismi sümbol. (TalTech MTÜK, 2023) Üliõpilaskogu peab oma väärtusteks hoolivust, enesearengut ja aktiivsust. (ÜP §2)

Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu eristab teistest üliõpilaskogudest asjaolu, et nendega on oodatud liituma kõikide teaduskondade tudengid. Antud üliõpilaskogu tegutseb igapäevaselt Tallinna Tehnikaülikoolis aadressil Akadeemia tee 3, Tallinn. Nende kontor asetseb majandusteaduskonna maja esimesel korrusel. (TalTech MTÜK, 2023) Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu on mittetulundusühing, seega liikmeks olemise eest tasu ei maksta. Üliõpilaskogu juhatuse liikmetele on määratud semestripõhiselt rahaline stipendium, mida on võimalik juhatuse liikmel saada, piisava panuse andmisel. Nimetatud üliõpilaskogu majandab peamiselt

koostööpartnerite, sponsorite ja ülikooli rahalise abiga. Kaks suurimat koostööpartnerit on PricewaterhouseCoopers audiitorbüroo ning LHV pank. (TalTech MTÜK, 2023)

Üliõpilaskogus viiakse läbi erinevaid projekte ja üritusi, mis muudavad ülikoolielu huvitavamaks. Kõik projektid ja üritused on jaotatud erinevate tegevusvaldkondade vahele ära. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus on neli erinevat tegevusvaldkonda (Grepp, 2023):

- 1) Kultuuri- ja sotsiaalvaldkond;
- 2) Haridusvaldkond;
- 3) Turundus- ja kommunikatsioonivaldkond;
- 4) Personalivaldkond.

Kultuuri- ja sotsiaalvaldkond teeb enim koostööd teiste tudengiorganisatsioonide ja üliõpilaskogudega. Selle valdkonna üritused on üleülikoolilised ning toimuvad koostöös teiste teaduskondadega. Need üritused on: rebaste ristimine, TalTech jõulupidu, Avalöögi orienteerumine, Kevadbankett ning erinevad välisreisid. (*Ibid.*) Haridusvaldkond keskendub peamiselt hariduslikele ja silmaringi avardavatele üritustele. Sellised üritused hõlmavad endas investeerimisalaseid ning poliitilisi teemasid, lisaks erinevate ettevõtete külastusi ning töövarjutamise projekte. Enim kajastust saanud hariduslikud üritused Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus on TalTech Business Forum ning Investeerimispäevak. (TalTech Business Forum..., 2023) Turundus- ja kommunikatsioonivaldkonnas olevad üritused on seotud turundusalaste teadmiste jagamisele ning suurimateks projektideks on MTÜK Podcast ning üliõpilaskogu tutvustavad infoõhtud. Personalivaldkond hoolitseb selle eest, et üliõpilaskogu liikmetel oleks piisavalt motivatsiooni kõikide projektide elluviimiseks. Üritused personalivaldkonnas on näiteks: väljasõidud, spordivõistlused, enesearengu õhtud jne. (Grepp, 2023)

Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu liikmeks saavad astuda kõik Tehnikaülikooli üliõpilased. Uutele liikmetele korraldatakse igal sügissemestril infoõhtuid, kuhu kõik huvilised saavad tulla tutvuma, millega üliõpilaskogu tegeleb. Liikmeks astumisel tuleb ära täita vastav ankeet ning seejärel toimub uuele liikmele organisatsiooni tutvustamine. Uute liikmete jaoks on loodud üliõpilaskogus mentori süsteem, mille kohaselt iga liitunud tudeng saab endale kogunud üliõpilaskogu liikme mentoriks. Mentor tutvustab uuele liikmele kogu üliõpilaskogu toimimise süsteemi, suunab teda projektitiimi ning julgustab üritustest osa võtma. Lisaks toimuvad

erinevad motivatsiooniüritused, mis aitavad mentoril ja mentiil üksteist paremini tundma õppida ja lähedasemaks saada. (*Ibid.*)

Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus on traditsiooniline liikmete süsteem. Iga uus liitunud liige saab automaatselt tavaliiikme staatuse. Tavaliiikme õigus on osaleda koosolekutel, projektidel ja üleüldises üliõpilaskogu töös. Lisaks on tavaliiikmel hääleõigus hääletada üldkoosolekutel. Ülejäänud tudengid on täisliikmed. Täisliikmeks on võimalik saada majandustudengil, kes on aktiivselt osalenud vähemalt kolmes projektis või olnud projektijuht. Täisliikme õigusteks on: juhatuse kandideerimine, kontori ukseõiguste taotlemine, *merch'i* ehk organisatsiooni identiteediga riiete tellimise õigus ning hääleõigus juhatuse valimistel. (Grepp, 2023)

Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu tegevust juhib juhatuse, kus on vähemalt 5 liiget. Juhatuse tegevust koordineerib juhatuse esimees ning ülejäänud juhatuse liikmed on jaotatud tegevusvaldkondade järgi. (ÜP §4) Üliõpilaskogu juhatusse kuuluvad: esimees, haridusjuht, turundusjuht, personalijuht ning kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht. (TalTech MTÜK, 2023) Kõikidel juhatuse liikmetel on õigus ja kohustus esindada antud üliõpilaskogu meedias, vastuvõttudel, koosviibimistel ja muudel üritustel. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatuse mandaat kestab üks aasta. Juhatuse liikmeks on võimalik kandideerida majandusteaduskonna tudengitel, kes on omandanud täisliikme staatuse. Kandideerimine ning valimised toimuvad kevadsemestri teises pooles. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus tegutseb ka volikogu, mis on juhatuse järelevalvet teostav organ. Volikogu koosneb endistest juhatuse liikmetest ning nende liikmete mandaat kestab samuti ühe aasta. Volikogu ülesanneteks on üliõpilaskogu eelarve vastu võtmine ning kontrollimine, dokumentide ülevaatamine ning kinnitamine ja juhatusele suunatud stipendiumi määramine. Volikogus on samuti 5 liiget ning nende tööd juhatab ja koordineerib volikogu eesistuja. (ÜP §4) Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus on kindel juhtimisstruktuur ning süsteemselt ära jaotatud tegevusvaldkonnad, mis hõlbustab nende tegutsemist.

2.2. Uuringu eesmärk, uurimisküsimused ning valimi kirjeldus

Antud bakalaureusetöö eesmärgiks on välja selgitada tudengiorganisatsiooni juhtimise seos üliõpilaskogu juhatuse liikmete edasise karjääriga Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu näitel.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid oskusi võimaldab üliõpilaskogu juhtimine tudengitel omandada?
2. Kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus vilistlaste hinnangul töökohale pääsemist?
3. Kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus vilistlaste hinnangul nende karjääri?
4. Kuidas tulevad edaspidises töökeskkonnas kasuks tudengiorganisatsioonis saadud oskused üliõpilaskogu juhatuses olnud vilistlaste hinnangul?

Valimisse kuuluvad üliõpilaskogu vilistlased, kes on olnud üliõpilaskogus juhtival positsioonil. Nemad oskavad anda ülevaate, milliseid oskusi on tudengiorganisatsiooni juhtimine neile andnud ning kuidas see on mõjutanud nende edasist karjääri. Valimi suuruseks on viis intervjueeritavat. Intervjueeritavad on kõik olnud Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatuse liikmed. Antud üliõpilaskogu juhatuse liikmeteks on: esimees, personalijuht, haridusjuht, turundusjuht ning kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht. Kõik intervjueeritavad on olnud majandusteaduskonna üliõpilased. Kaks neist õppisid äriduse erialal, teised kaks õppisid rakenduslikku majandusteadust ning viies intervjueeritav õppis õppekaval avalik haldus ja riigiteadused. Neli intervjueeritavat astus ülikooli aastal 2019 ning üks neist aasta varem, 2018. aastal. Juhatuse liikmete mandaadi pikkus on üks aasta, tavapäraselt toimuvad valimised maikuus ning uus mandaat algab juunis. Antud üliõpilaskogus tehti turundusjuhi positsiooni puhul erand. Selle positsiooni mandaat valiti jaanuaris ning kestis järgmise aasta jaanuarini. Seetõttu olid neli intervjueeritavat juhatuse liikmed aastatel 2020-2021 ning turundusjuht aastatel 2019-2020.

2.3. Uurimismeetodi ja uurimisprotsessi kirjeldus

Antud bakalaureusetöös kasutas töö autor kvalitatiivset uurimismeetodit. Kvalitatiivset uurimismeetodit kasutatakse sel juhul, kui soovitakse tulemusi kirjeldada ja tõlgendada. Antud meetod on suunatud inimeste kogemuste, arusaamade ja tõlgenduste mõistmisele. (Laherand, 2012) Andmete kogumiseks viis autor läbi poolstruktureeritud intervjuud, sest tänu sellele oli võimalik saada intervjueeritavalt põhjalikud selgitused. Samuti võimaldas see inimestelt kogetud unikaalse situatsiooni kohta infot koguda, mida küsimustikud, kirjanduse analüüs või vaatlus ei võimaldaks. (Hirsjärvi *et al.*, 2005) Poolstruktureeritud intervjuud toetasid ka diskussiooni teket ning autor sai vastavalt olukorrale intervjuu küsimuste järjekorda muuta. Intervjuu plaan on välja toodud lisas 1, kuid vastavalt olukorrale ja intervjueeritava vastustele, esitas autor täiendavaid ja

täpsustavaid küsimusi. Intervjuude küsimustiku koostamise käigus lähtus autor teoreetilises osa käsitletust. Intervjuu esimeste küsimuste käigus selgitas autor välja üldise informatsiooni intervjuueeritavate kohta. Üldine informatsioon kajastas endas, millal intervjuueeritavad astusid ülikooli, millist eriala õppima. Seejärel uuriti intervjuus, mis põhjustel intervjuueeritavad astusid Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu liikmeks ning millest tulenes juhatuse kandideerimine. Intervjuu järgmises osas uuris autor täpsemalt, milliseid oskusi juhatuse liikmed üliõpilaskogus omandasid ning esitas täpsustavaid küsimusi üliõpilaskogu juhatuse kogemuste kohta. Antud küsimused lähtusid bakalaureusetöö esimesest osast, kus töö autor kirjeldas erinevaid juhtimiseks vajalikke oskuseid. Töö autor soovis küsimusi koostades teada saada, millised üliõpilaskogus omandatud juhioskused sarnanevad teoreetilises käsitluses väljatoodutega. Lisaks palus töö autor intervjuueeritavatel defineerida juhtimise mõiste ning juhtimiseks vajalikud oskused. Antud küsimused tulenesid teoreetilise osa käsitlusest, kus autor tõi erinevaid näited, kuidas on võimalik juhtimise protsessi defineerida. Seejärel soovis autor teada, kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimine antud vilistlaste edasist karjääri. Need küsimused tulenesid teooria osa esimesest poolest, kus autor kirjeldas, mis on karjäär ja erinevaid karjäärialaseid liikumisi. Intervjuu viimases osas andsid intervjuueeritavad soovitusi hetkel tegutsevale Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatusele ja liikmetele.

Valimisse kuulunud intervjuueeritavatega võttis töö autor esmalt ühendust telefoni teel ning pärast saatis meeldetuletava ja täpsustava e-kirja. Kontakti võtmise ja intervjuu aja kokkuleppimine jäi perioodi 10-16. aprill 2023. Andmed kogus autor perioodil 18.-25. aprill 2023. Kolm intervjuud toimusid Tallina Tehnikaülikoolis ning kaks neist veebi vahendusel. Juhatuse liikmete intervjuueerimine võimaldas neil rääkida oma kogemusest juhatuse mandaadi ajal ning oma nägemusest juhtimise tähtsusest. Pikim intervjuu oli 30 minutit ja 51 sekundit. Lühim intervjuu kestis 22 minutit ja 28 sekundit. Keskmine intervjuu pikkus oli 25 minutit. Intervjuud koosnesid 19 põhiküsimusest ning lisaküsimustest, mis on esitatud lisa 1. Intervjuud salvestati kasutades Voice Memos rakendust ning transkribeerimisel kasutati abistava vahendina rakendust Transskriptor. Vestlused transkribeeriti autori poolt samal või järgmisel päeval peale intervjuu aset leidmist. Salvestused ja nende transkriptsioonid on säilitatud autori isiklikus arvutis. Peale transkribeerimist lõi töö autor kodeerimissüsteemi, et tekstimaterjali paremini hallata. Peale intervjuude läbi viimist ning transkribeerimist koostas autor kodeerimissüsteemi.

Autor jagas antud süsteemi alusel intervjuu küsimused erinevateks teemaosadeks:

- 1) Üldinfo;
- 2) Põhjus, miks intervjueeritavad kandideerisid;
- 3) Oskused, mida omandati juhatuse mandaadi ajal;
- 4) Suurimad saavutused ja raskused;
- 5) Juhtimise defineerimine ja juhile vajalikud oskused;
- 6) Kuidas juhatuse mandaat mõjutas intervjueeritavate tööle pääsemist;
- 7) Kuidas juhatuse mandaat mõjutas intervjueeritavate edasist karjääri;
- 8) Kui tõenäoliselt intervjueeritavad soovivad juhatusse kandideerida;
- 9) Soovitused praegusele juhatusele ja tegutsevatele liikmetele.

Intervjuude tulemused on kantud ka *cross-case* tabelisse, mis võimaldab vastuseid kõrvutada.

Tabelid on esitatud lisa 2.

3. UURINGU TULEMUSED, JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Autor viis läbi poolstruktureeritud intervjuud Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu endiste juhatuse liikmetega. Intervjuudel osalesid üliõpilaskogu endine esimees (E), endine personalijuht (P), endine turundusjuht (T), endine kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht (K) ning endine haridusjuht (H). Isikuandmete kaitsmiseks ei ole antud bakalaureusetöös välja toodud intervjuudel osalenute nimesid.

3.1. Intervjueeritavate tausta tutvustus

Intervjuu alguses soovis autor saada ülevaadet intervjueeritavate ülikoolite kohta. Selgus, et nii endine haridusjuht, esimees, personalijuht kui ka kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht astusid ülikooli 2019. aastal. Endine turundusjuht tuli Tallinna Tehnikaülikooli 2018. aastal. Esimees kui ka personalijuht õppisid äranduse õppekaval. Haridusjuht ning kultuuri- ja sotsiaaljuht õppisid rakendusliku majanduse õppekaval ning turundusjuht avaliku halduse ja riigiteaduste õppekaval. Peale turundusjuhi astusid kõik intervjueeritavad üliõpilaskogu liikmeteks oma esimesel ülikooli aastal. Endine turundusjuht tõi välja, et soovis esimesel ülikooli aastal keskenduda rohkem õpingutele ning ei soovinud lisakohustusi võtta.

Kõik intervjueeritavad tõi välja, et peamine põhjus, miks nemad üliõpilaskoguga liitusid, oli uute tutvuste saamine. Nii esimehel kui ka turundusjuhil olid varasemad tutvused üliõpilaskogu liikmetega ning nad liitusid sõprade eeskujul. Haridusjuht tõi välja, et tema oli saanud positiivse kogemuse gümnaasiumi õpilasesindusest ning see innustas teda samuti liituma. Järgmisena uuris töö autor, mis põhjustel kandideerisid intervjueeritavad üliõpilaskogu juhatusse. Esimeest julgustati tolaeagsete juhatuse liikmete poolt kandideerima, sest temas nähti potentsiaali. Personalijuht ning turundusjuht soovisid saada juhtimiskogemust. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht tõi välja, et tema jaoks oli antud valdkonna üritused huvitavad ning soovis saada rohkem vastutust, mille käigus ennast arendada. Haridusjuhi kandideerimine erines teistest liikmetest enim, kuna eelmise haridusjuhi mandaat lõppes ootamatult ja seega vajati antud

positsioonile asendajat. Intervjueeritav oli piisavalt avatud meelega ja oli valmis antud kohale astuma.

Seejärel uuris intervjueerija, millised olid suurimad erinevused tavaliiikme ja juhatuse liikme positsioonide vahel. Kolm viiest intervjueeritavast tõid esmalt välja, et juhatuse liikme mandaadiga käib kaasas suurem kohusetunne ning vastutus organisatsiooni käekäigu eest. Turundusjuht lisas, et ta märkas koheselt, kuidas tavaliiikmetel on vähem pinget ning suurem vabadus otsustada, kui suure panuse nad organisatsiooni annavad. Personalijuhi jaoks oli olulisim erinevus väärtuse loomine. Ta täpsustas, et ka tavaliiikmena on võimalik organisatsioonis väärtust luua, kuid juhatuse liikmena on see haare üleülikooliline. Haridusjuht tõi välja, et juhatuse liikmele on määratud palju hüvesid. Samuti kaasneb sellega suurem vastutus ning omakorda eneseareng.

Antud vastused näitavad, et peamiselt liituvad üliõpilased tudengiorganisatsioonidega lootuses saada uusi tutvusi ja muuta ülikoolielu värvikamaks. Samuti mängivad suurt rolli üliõpilaskogus olevad sõbrad ja tuttavad, kes julgustavad ja kutsuvad noori liituma. Üliõpilaskogu juhatusse kandideerimisel oli kõigil vastanutel erinev teekond ning põhjus. Sellegipoolest toob autor välja, et juhatusse kandideerimisel peab üliõpilane olema ise avatud meelega ja julge. Suurimad erinevused tavaliiikmeks ja juhatuse liikmeks olemise vahel on vastutuse ja koormuse muutus.

3.2. Üliõpilaskogu juhtimise käigus omandatud oskused

Seejärel uuris töö autor, milliseid oskusi intervjueeritavad juhatuse mandaadi ajal omandasid. Panteioni ülikooli poolt läbiviidud uuringu tulemusena leiti, et peamised juhtimiseks vajalikud oskused on (Iordanoglou, 2018): loov probleemi lahendamine, konfliktide lahendamine, eesmärkide seadmine, paindlikkus ja kohanemisvõime, strateegiline mõtlemine ja planeerimine, teiste inspireerimine, meeskonnatöö ning usaldusväärse tekitamine. Intervjuude käigus selgus, et juhatuse liikmed omandasid palju sarnaseid oskusi üliõpilaskogu juhtides. Intervjuudes esines kõige sagedamini konfliktide lahendamise oskus, meeskonnatöö ning ajaplaneerimise oskus. Peamised oskused, mis haridusjuht mandaadi ajal omandas, olid: kuulamisoskus, juhendamine, inimeste tunnetamine, koosolekute läbiviimine, mentoriks olemine, tervikliku pildi nägemine ning üldine suhtlemisoskus. Ka kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht leidis, et tema õppis üliõpilaskogu juhatuse mandaadi ajal, kuidas olla parem kuulaja ning suhtleja. Lisaks tõi kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht välja, et temal arenes meeskonnatöö oskus, delegerimisoskus,

esinemisoskus ning eneseväljendusoskus. Personalijuhi sõnul olid lisaks ajaplaneerimisele ning konfliktide lahendamisele ka väga oluliseks oskusteks projektijuhtimine, finantside haldamine, missiooni ja visiooni järgimine ning üleüldine inimeste juhtimine ja suunamine. Esimees tõi lisaks eelmainitule välja, et omandas peamiselt strateegilise mõtlemise oskuse, võrgustumis oskuse ning oskuse, kuidas organisatsiooni turundada. Eelmainitu põhjal saab välja tuua, et üliõpilaskogu juhtides omandavad kõik juhatuse liikmed palju erinevaid oskusi, mis tulevad neile pikaajaliselt kasuks.

3.3. Suurimad väljakutsed ja saavutused üliõpilaskogu juhtides

Lisaks uuris töö autor, mis olid suurimad väljakutsed ning saavutused antud juhatuse liikmetel Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtides. 80% intervjuueeritavatest tõdes, et juhatuse mandaadi ajal esines juhatuse liikmetel konflikte. Esimees ning personalijuht tõid välja, et konfliktide esinemine oli suurim raskus üliõpilaskogu juhtides. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht tõdes, et suurim raskus oli pandeemia ja ootamatute haiguspuhangutega erinevaid üritusi korraldada ja samal ajal projekti liikmeid motiveerituna hoida. Haridusjuht sõnas, et tema jaoks oli keeruline mandaadiga alustada: „*Suurim raskus võib olla oli see, et võtsin selle mandaadi üle ja asjad olid lihtsalt ligadi-logadi.*“ (H) Lisaks mainis haridusjuht, et üliõpilaskogu juhatuse mandaat kestab vaid ühe aasta ning tema jaoks oli keeruline luua suuri muudatusi või uusi projekte. Turundusjuhi sõnul oli kõige suuremaks raskuseks teiste juhtimine. „*Kõige suurem raskus oligi teiste juhtimine. Kui mina juhatuses olin, oli umbes mingi 100 ringis liikmeid. Et kuidas sa suudad kõiki neid inimesi motiveerida, et nemad oleks ka turundusest motiveeritud,*“ (T) sõnas turundusjuht. Lisaks toonitas turundusjuht, et tema valdkonnas on eriti oluline loov mõtlemine: „*...kuidas leida loovaid ideid, mida veel ei ole tehtud.*“ (T)

Suurimate saavutuste all tõid haridusjuht ning kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juht välja konfliktide lahendamise ning tiimitöö arendamise. Personalijuht tõdes, et tema jaoks oli suurimaks saavutuseks liikmete rahulolu. „*Ehk siis mina olen kõige uhkem selle üle, kui ma nägin meie liikmetes sära silmis ja soovi teha. Ehk siis täpselt see energia nagu edasi viia ka järgmistele. Ehk siis mina olin väga uhke selle üle, kui paljud inimesed nagu tulid kohe otse mulle ütlema või siis ka kellelegi teisele, et nemad olidki see põhjus, miks nad üliõpilaskoguga liitusid.*“ (P) Esimehe ning turundusjuhi suurimad saavutused olid konkreetsemad ja projektipõhised. Turundusjuht sõnas: „*Suurim saavutus oli MTÜK-i pused. Tore mõelda, et keegi on nõus ja keegi tahab sinu*

kujundatud disaine kanda. “ (T) Esimees tõi välja: „*Küll aga, ma tunnen võib olla isegi suuremat uhkust sellise projekti üle nagu TalTech Business Forum. Selle TalTech Business Forum’i mõte tuli tegelikult sellest, et ma olin MTÜK-i juhatuse esimees, et võib olla... ega ma nüüd ei tea...aga võibolla, kui ma ei oleks aastal 2020 MTÜK-i juhatusse kandideerinud, ei oleks meil ka sellist asja nagu TalTech Business Forum.*“ (E)

Antud vastuste põhjal saab järeldada, et organisatsiooni juhtides võivad tekkida erinevad väljakutsed. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu endised juhatuse liikmed said raskustest hõlpsalt üle ning said rakendada konfliktide lahendamist ning strateegilist mõtlemist.

3.4. Juhtimise defineerimine ja juhtimiseks vajalikud oskused intervjueeritavate hinnangul

Antud bakalaureusetöö esimeses osas tõi autor välja erinevad viisid, kuidas on võimalik defineerida, mis on juhtimine. Peamiselt defineeriti juhtimist kui protsessi, mille käigus indiviid suunab ja mõjutab rühma tegevusi, ühise eesmärgi saavutamiseks (Northouse, 2021). Sellest tulenevalt uuris intervjueeritav juhatuse liikmetelt, mis tähendab nende jaoks juhtimine.

Esimehe ning kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juhi arusaamad sarnanesid kõige enim teoreetilises osas käsitluga. Esimees sõnas: „*Juhtimine on siis oma allolevate isikute töö koordineerimine ühise eesmärgi nimel.*“ (E) Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juhi jaoks oli juhtimise olemust keeruline defineerida, kuid peamine läbiv mõte, mis käis tema vastustest läbi oli, et juhtimine hõlmab inimeste koos töötamist ühise eesmärgi nimel. Personalijuhi arvates koosneb juhtimine inimeste ja ressursside kaasamisest, ülevaate olemasolust, otsuste tegemisest ja arvamuste avaldamisest. Haridusjuht tõi välja teistsuguse vaatepunkti: „*Ma ütleks, et see on inimestes nende parimate omaduste väljatoomine neile parimatel positsioonidel.*“ (H). Ta tõi ilmeka näite jalgpallimaastikult, kus treener peaks paigutama oma mängijad positsioonidele, kus neil on parim viis saavutada edu. Turundusjuhi arvates on juhi eesmärk vastutada organisatsiooni käekäigu eest ja kontrollida, kas ülesanded on seatud ja ellu viidud.

Intervjueri soovis teada, millised on juhatuse liikmete arvates juhile vajalikud oskused. Paljud vastanud tõi välja nii oskusi kui ka omadusi. Kõige sagedamini kõlas intervjuudel kuulamisoskus ning suhtlemisoskus. Samuti tõi endised juhatuse liikmed välja, et juht peaks oskama delegeerida

ja inimesi kaasata. Personali-, turundus-, ja kultuuri ja sotsiaalvaldkonna juhid töid välja, et juht peaks olema motiveeritud. „*Kõige toredam oleks, kui juht oleks ka motiveeritud seda tegema, mida ta teeb. Kui ta teeb seda asja südamega, siis ma arvan, et ta suudab ka teised inimesed kaasa haarata.*“ (T) Lisaks toodi intervjuudes välja, et juht võiks olla mõistev, inimlik, dünaamiline, ratsionaalne ning otsustusvõimeline.

Intervjueeritavatel oli hea arusaam, mida juhtimine endast kujutab, kuid sellegipoolest esines selle defineerimisega mõningaid raskusi. Juhtimiseks vajalike omaduste väljatoomine oli intervjueeritavate jaoks palju hõlpsam ning autor saab tuua palju seoseid teoreetilises osas käsitletuga.

3.5. Üliõpilaskogu juhtimise mõju edasisele karjäärile

Seejärel uuris autor intervjueeritavalt, kuidas nende hinnangul mõjutas üliõpilaskogu juhatuses olemine tööintervjuude kulgu. Kõik intervjueeritavad töid välja, et neil oli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatuse liikme mandaat *curriculum vitae* (CV) märgitud. Esimehe sõnul oli see väga mõjuavaldav osa CV-st. Haridusjuht tõi illustreeriva näite, tänu millele ta kinnitas, et juhatuse liikmena tegutsemine annab tööturul kindla eelise ning muudab inimese CV-d konkurentsivõime tugevamaks. „*See on juba näha, et inimesel on ambitsioon, ta tahab asju teha ja ta saab ka asjad tehtud...kuna ta sai sinna, siis järelikult tal on juba mingid omadused, miks ta juhatusse valiti,*“ kirjeldas haridusjuht. (H) Samuti lisas haridusjuht, et on igal töövestlusel maininud üliõpilaskogu juhatuse liikme kogemust ning on saanud igal korral positiivset tagasisidet. Kui endine turundusjuht kandideeris turundusspetsialisti kohale jaekaubandusettevõttes tões ta: „*...tööintervjuul ma ise ka märkasin, et kui nad nägid, et ma olin olnud TalTechi Majandusteaduskonna juhatuses, siis nad vaatasid küll, et ta peab olema usaldusväärne inimene, kui ta on sinna kunagi valitud.*“ (T) Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juhile anti samuti peale intervjuud tagasisidet, et juhatuse liikme mandaat on väga positiivne argument, mis jäi värbajatele silma. Värbajate sõnul: „*See näitab entusiasmi, teotahet, julgust. Julgust, võtta vastutust...*“ (K) Lisaks toonitas intervjueeritav, et olukorras, kus isikul puudub pikaajaline töökogemus, siis üliõpilaskogus aktiivne olemine, on väga suureks boonuseks. Personalijuhi arvates on Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimine tema tööintervjuude kulgu tohutul määral mõjutanud. „*Ehk siis ma arvan, et see oli väga suur boonuse ja ma arvan, et kui seda ei oleks, siis ma kindlasti ei oleks täna tööl sellises ettevõttes, nagu ma praegu olen.*“ (P)

Samuti soovis autor teada, kuidas on üliõpilaskogu juhtimine mõjutanud intervjueeritavate karjääri. Kolm intervjueeritavat viiest tõdes, et said tänu juhatuses olemisele endale töökoha. Endine turundusjuht tõi välja: „...*enda viimasel ülikooliaastal tänu sellele, et ma olin MTÜK-i juhatuses pakuti mulle tööd TalTechi majandusteaduskonnas.*“ (T) Intervjueeritav töötas ülikoolis majandusteaduskonna turundusassistendina. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juht sai samuti töökoha tänu üliõpilaskogu tutvustele ning töötas menukas raamatupidamisfirmas. Personalijuht tõi välja, et on saanud peaaegu kõik oma tööpakkumised tänu üliõpilaskogu tutvustele. Juhatusel liikmena suhtles ta paljude teiste tudengiorganisatsioonide liikmetega ning tänu sellele sai töökoha ülikooli nõustamiskeskuses. Uuringu toimumise hetkel töötas endine personalijuht IT-tarkvaraga tegelevas ettevõttes värbajana ning sellele positsioonile sai ta tööle tänu soovitajale, kellega ta tutvus üliõpilaskogus. Intervjueeritav tõi palju näiteid just värbaja vaatevinklist ning rõhutas, kui oluline on väljaspool õpinguid omandatud kogemused. Intervjueeritav sõnas: „...*praegu on nii konkureeriv turg, et kui sul ei ole midagi noore inimesena lisaks veel peale ülikooli tunnistuse näidata...Siis seal on lihtsalt paratamatult paremaid inimesi turul*“ . (P) Antud seisukoht sarnaneb varasemalt käsitletud teemaga, mille käigus selgus, et tööandjad ootavad tööle kandideerijalt palju rohkem kui vaid ülikoolis omandatud ainespetsiifilisi teadmisi. (Chhinzer & Russo, 2017)

Lisaks tõi personalijuht oma kogemuste põhjal välja, et tudengiorganisatsiooni juhtivatel noortel on palju suuremad ja põnevamad võimalused tööturul. Endine üliõpilaskogu esimees eeldab veel juhatuse mandaadist tulevikus kasu lõigata. Ta sõnas: „*Siin maastikul on see päris palju juurde aidanud, sest hetkel ma tunnen, et ma tegelikult tahaksin ülikoolis töötada ja tõenäoliselt ka need võimalused mulle eraldatakse tänu sellele, et ma olen nii palju juba siin selles masinas olnud...*“ (E) Hetkel töötab ta Tallinna Tehnikaülikooli üliõpilaskonna juhatuses esimehena ning tulevikus soovib jätkata oma tööd ülikoolis. Haridusjuhi edasist karjääri mõjutas üliõpilaskogu juhtimine hoopis teisiti. Tema tõi välja, et ta arenes inimesena väga palju juhatuse mandaadi ajal ning selle tulemusena mõistis, et ei soovi kunagi töötada suure organisatsiooni juhatuses. Tema selgitus antud seisukohale oli: „*See oli ka üks asi, mida ma soovisin proovida, kui MTÜK-i juhatusse läksin. Et kuidas mulle meeldiks juhtida sellist suurt organisatsiooni.*“ (H) Juhatuses mandaadi ajal ta tõdes, et tema jaoks on oluline, et organisatsiooni väärtused ühtiksid tema omadega ning sellest tulenevalt sooviks ta tulevikus tegeleda meelsamini oma ettevõttega, mitte kuuluda kellegi teise organisatsiooni juhatusse. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juht tõi lisaks välja, kuidas üliõpilaskogu muutis teda inimesena enesekindlamaks. Samuti tõdes turundusjuht, kuidas tema positsioon juhatuses muutis teda julgemaks ning tänu sellele tegeleb ta tänaseks ise oma ettevõttega.

Eelnevatest vastustest lähtuvalt saab järeldada, et üliõpilaskogu mandaadi lisamine CV-sse ning mainimine tööintervjuul on väga positiivne ja kasutoov aspekt. Kõik intervjuueeritavad tõdesid, et see edendas intervjuu kulgu. Lisaks on võimalik tänu üliõpilaskogu juhtimisele saada erinevaid tööpakkumisi ja tõsta oma eelist konkurentide seas.

3.6. Üliõpilaskogu juhtides omandatud oskuste rakendamine

Järgnevalt olid autori küsimused rohkem suunatud sellele, kuidas intervjuueeritavad on saanud tudengiorganisatsiooni juhtides omandatud oskusi rakendada praegusel ametipositsioonil. Inimeste üleüldine juhtimine, konfliktide lahendamine ja suhtlemine olid kõige sagedamini esinevad vastused. Turundusjuht toonitas: „*Kuna ma töötan enda ettevõttes, siis MTÜK-is omandatud oskustest kindlasti see teiste juhtimine, võibolla ma ei kartnud seda nii palju, kui ma oleks muidu kartnud ilma kogemusega.*“ (T) Lisaks kõlas intervjuudes, et eesmärkide seadmine, ajaplaneerimine, esinemisoskus, prioritseerimine, probleemide lahendamine ja tähtaegadest kinni pidamine on väga olulised oskused, mida endised juhatuse liikmed igapäevaselt oma tööülesandeid tehes rakendavad. Kõikide intervjuueeritavate karjääriteekond on olnud väga erinev. Uuringu toimumise ajal on intervjuueeritavate ametiteks: värbaja, ettevõtja, äri-laenu haldur, üliõpilaskonna juhatuse esimees ning kinnisvara hindaja. Intervjuueerija soovis teada, kui sarnaseks peavad vastajad oma praeguse töö iseloomu sellega, mida nad tudengiorganisatsioonis tegid. Haridusjuht, kes on nüüdseks kinnisvara hindaja, tõi välja, et kõige märgatavam sarnasus on suur vastutus, mis kaasneb mõlema töökohaga. Endine turundusjuht, kes hetkel tegeleb oma ettevõttega, ei toonud otseseid sarnasusi välja, vaid kirjeldas, kuidas tema töö iseloom erines erasektoris töötamisel avasektoriga. Esimees, kes nüüdseks on üliõpilaskonna juhatuse esimees, tõi samuti näiteid erasektorist: „*...ma olen täiesti veendunud, et kui ma oleks erasektoris, näiteks panganduses või mingis audiitorbüroos, siis neid omadusi ja oskusi ma ei suudaks üldse nii palju kasutada.*“ (E) Ta tõdes, et suurim sarnasus tema tööülesannete seas on noorte esindamine. Personalijuht, kes hetkel töötab värbajana, oskas välja tuua üksikuid sarnasusi, kuid tõdes, et kui ta oleks ettevõttes juhtival positsioonil, oleksid tööülesanded sarnasemad juhatuses tehtuga. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juht, kes tänaseks on äri-laenuhaldur, selgitas, et suurim sarnasus kahe positsiooni vahel on oma töös organisatsiooni väärtuste väljendamine. Lisaks tõi ta paralleele tudengiorganisatsioonide projektide ning laenu taotluste vahel.

Vastustest tulenevalt on kõikide juhatuse liikmete karjääriteekond olnud erinev, kuid kõik neist on saanud rakendada tudengiorganisatsiooni juhtides omandatud oskusi praegusel ametipositsioonil.

3.7. Üliõpilaskogu juhatuste liikmete hinnang ja soovitus

Intervjuu viimases osas uuris intervjuerija, kui tõenäoliselt endised juhatuse liikmed soovitsid teistel üliõpilastel juhatusse kandideerida. Kõigi intervjueritavate vastused olid kindlad ning positiivsed, kuid vastajad tõid välja teatud tingimusi. Haridusjuht toonitas, et juhatusse tasub kandideerida vaid juhul, kuid kandideeritaval on olemas suur tahe. Kuna juhatuse positsioon nõuab palju aega ja panustamist, tuleb eelnevalt kriitiliselt hinnata, kas kandideeritav on taoliseks vastutuseks valmis. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juht nõustus samuti haridusjuhi seisukohaga ning lisas: „*Ma ütleks, et ikkagi, kui vähegi entusiasmi ja pealehakkamist ja julgust end proovile panna, siis 10/10 soovitsin.*“ (K) Turundusjuht tõi välja, et on oluline ka suur huvi antud valdkonna vastu. Esimees tõi välja, et see oleneb väga indiviidist ja organisatsioonist, kuid kui üliõpilane on avatud meelega ja arengumeelne, siis see on just õige koht. Personalijuht oli veendunud, et antud kogemus on elumuutev ning lisas: „*Noh ma arvan millegipärast, et noored inimesed ei saa sellist juhtimiskogemust väga pikalt oma karjääris veel.*“ (P) Intervjueritav tõi välja, et tänu juhatusele sul on võimalik saada tutvusi, tööpakkumisi, enesearengut ja juhtimiskogemust.

Viimaseks palus töö autor intervjueritavatel anda soovitusi praegustele juhatustes ning organisatsioonis tegutsevatele liikmetele. Üldiselt tõdesid intervjueritavad, et on märgata üliõpilaskogu suurt kasvu ja arengut ning soovisid juhatuse liikmetele edu ja soovitsid samas tempos jätkata. Esimees toonitas, et iga aastaga suureneb juhatuse liikmete koormus ning soovitas praegustel liikmetel läbi mõelda juhtimise struktuur ning jagada rohkem koormust valdkondade vahel ära. Personalijuht julgustas suurelt unistama ja turundusjuht tuletas meelde, et tuleks mõelda raamidest välja. Endised juhatuse liikmed soovitsid Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu liikmetel kandideerida juhatusse ja võtta tudengielust viimast. Kultuuri- ja sotsiaalvaldkonnajuht lisas, et üliõpilaskogus tegutsemisel on väga suur mõju: „*...see lisandväärtus minu meelest on väga-väga suur. Kas siis iseendale või tulevasele tööandjale.*“ (K)

Kõik intervjueritavad on saanud üliõpilaskogu juhtides väga positiivse kogemuse ning soovivad antud positsiooni ka teistele üliõpilastele. Vastustest tuleb välja, et intervjueritavad soovivad

enne kandideerimist hinnata oma tahet ja ajaressursse ning hoiatavad lisakoormuse tekke eest. Kõik endised Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatuse liikmed tõdesid, et üliõpilaskogu on heades kätes ning liigub positiivses suunas edasi.

3.8. Järeldused ja ettepanekud

Analüüsides intervjuu tulemusi järeldab töö autor, et tudengiorganisatsioonis tegutsemine ning organisatsiooni juhtimine mõjutab liikmete edasist karjääri väga positiivselt. Kõik töös püstitatud uurimisküsimused leidsid vastused. Esimene uurimisküsimus keskendus üliõpilaskogu juhtimise käigus omandatud oskustele. Endised juhatuse liikmed omandasid suure osa teoreetilisest käsitlusest välja toodud juhtimiseks vajalikest oskustest. Teoreetilises käsitluses toodi välja, et juhtimiseks vajalikud oskused on: loov probleemi lahendamine, konfliktide lahendamine, eesmärkide seadmine, paindlikkus ja kohanemisvõime, strateegiline mõtlemine ja planeerimine, teiste inspireerimine, meeskonnatöö ning usaldusväarsuse tekitamine. (Iordanoglou, 2018) Intervjuudest lähtuvalt selgus, et antud üliõpilaskogu juhatuse liikmed omandasid probleemi lahendamise, konfliktide lahendamise, eesmärkide seadmise, strateegilise mõtlemise ja planeerimise, teiste inspireerimise ja meeskonnatöö oskused. Lisaks sellele ka palju muid oskusi, mis hõlbustavad nende igapäeva tegemisi ja tööülesandeid. Nendeks oskusteks on: ajaplaneerimine, projektijuhtimine, delegeerimine, kuulamisoskus, esinemisoskus jne.

Antud bakalaureusetöö teisele uurimisküsimusele lähtudes soovis autor välja selgitada, kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus juhatuse liikmete töökohale pääsemist. Antud uuringu analüüsist selgus, et juhatuse liikme mandaadi mainimine tööintervjuul on suur kasutegur ja on värbajate silmis imetlusväärne. Endised juhatuse liikmed tõdesid, et see edendas tööintervjuude kulgu ning soodustas tööle kandideerimise protsessi.

Seejärel soovis autor teada, kuidas üliõpilaskogu juhtimine on mõjutanud intervjuueeritavate karjääri. Antud uuringust saab järeldada, et üliõpilaskogu juhtimise kogemus mõjutab väga positiivselt juhatuse liikmete edasist karjääri. Üliõpilaskogu juhatuses olemine on võimaldanud intervjuueeritavatele palju tööpakkumisi ning suurendanud tööle pääsemise võimalust.

Neljanda uurimisküsimuse tulemusena väitsid kõik intervjuueeritavad, et tudengiorganisatsioonis saadud oskused on tulnud suureks kasuks praegustel tööpositsioonidel. Peamiselt töid

intervjueeritavad välja, et kasutavad praegusel ametipositsioonil konfliktide lahendamise oskust, inimeste juhtimise ja suhtlemise oskust. Intervjuudest kogutud andmete põhjal on üliõpilaskogu juhtimise kogemus üliõpilastele väga kasulik.

Uuringust tulenevalt esitab autor ettepanekuid, mis hõlbustaksid Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu tööd ning tooksid kasu üliõpilastele. Intervjuu käigus selgus, et üheks suurimaks raskuseks juhatuse mandaadi ajal oli konfliktide tekkimine. Konfliktid juhatuse liikmete vahel mõjutavad suuresti kogu üliõpilaskogu tegevust ning teisi liikmeid. Sellest tulenevalt teeb autor ettepaneku, et üliõpilaskogu juhatuse liikmed peaksid keskenduma konfliktide ennetamisele ning kiirele lahendusviiside leidmisele. Üheks lahenduseks on juhatuse liikmete vahel usalduse suurendamine ning konfliktide lahendamise printsiipide kokkuleppimine. Teise ettepanekuna toob töö autor välja, et antud üliõpilaskogus kui ka teistes tudengiorganisatsioonides tuleb kajastada, milline on üliõpilaskogu juhtimise kogemuse mõju ja väärtus tudengite enesearengule ning edasisele karjäärile. Sellest tulenevalt suureneb ka üliõpilaste teadlikkus, tänu millele tudengid julgevad meelsamini kandideerida juhatuse liikmeks. Endiste juhatuse liikmete soovitustest saab järeldada, et kandideerimise protsent ning aktiivsus võiks olla suurem ning antud asjaolu lahendaks selle olukorra. Viimase soovitusena pakub töö autor välja, et nii ülikooli rektoraat kui ka tudengiorganisatsioonid võiksid kajastada tudengiorganisatsioonide kasulikkust ja julgustada üliõpilasi tudengiorganisatsioonidega liituma. Vastavalt uuringu tulemustele on võimalik tudengiorganisatsioonis saada uusi tutvusi, kogemusi, tööpakkumisi ning keskenduda enesearengule.

KOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimise seos üliõpilaskogu juhatuse liikmete edasise karjääriga. Eesmärgi saavutamiseks püstitas töö autor järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid oskusi võimaldab Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimine tudengitel omandada?
2. Kuidas mõjutab Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimise kogemus üliõpilaskogu vilistlaste hinnangul töökohale pääsemist?
3. Kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus vilistlaste hinnangul nende karjääri?
4. Kuidas tulevad edaspidises töökeskkonnas kasuks Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus saadud oskused üliõpilaskogu juhatuses olnud vilistlaste hinnangul?

Autor kasutas uuringu läbiviimiseks kvalitatiivset uurimismeetodit ja viis läbi poolstruktureeritud intervjuud Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu endiste juhatuse liikmetega. Intervjuude tulemusel oli võimalik kaardistada, milliseid oskusi on võimalik üliõpilaskogu juhtides omandada ja kuidas juhtimiskogemus mõjutab juhatuse liikmete edasist karjääri. Töö autor koostas *cross-case* analüüsi tabeli, et leida intervjueeritavate vastustest sarnasusi ja erinevusi.

Uuringu tulemused vastasid uurimisküsimustele. Esimene uurimisküsimus keskendus üliõpilaskogu juhtimise käigus omandatud oskustele. Juhtides üliõpilaskogu omandasid intervjueeritavad järgmisi oskuseid: probleemi lahendamine, eesmärkide seadmine, konfliktide lahendamine, strateegiline mõtlemine ja planeerimine, teiste motiveerimine, delegeerimine, ajaplaneerimine, projektijuhtimine, esinemine, kuulamine ning tiimiliikmeks olemine. Antud oskused on eduka juhtimise eeldused ning väga hinnatud tööandjate seas.

Teisele uurimisküsimusele vastamiseks selgitas autor, kuidas mõjutab üliõpilaskogu juhtimise kogemus töökohale pääsemist. Tulemustest lähtuvalt soodustab üliõpilaskogu juhatuse kogemuse

mainimine tööintervjuul tööpositsioonile pääsemist ja tööle kandideerimist positiivselt. Samuti suhtuvad tööandjad tudengiaktivismi positiivselt ja näevad selles suurt lisaväärtust.

Kolmas uurimisküsimus keskendus sellele, kuidas üliõpilaskogu juhtimine on mõjutanud intervjueeritavate karjääri. Uuringu tulemustest lähtuvalt võimaldab üliõpilaskogu juhtimine ning tudengiorganisatsioonis aktiivne olemine tudengitele palju erinevaid tööpakkumisi ja võimalusi tööturul. Samuti andis taoline juhtimiskogemus intervjueeritavatele arusaama, millised ametipositsioonid on neile tulevikus meelepärased.

Viimane uurimisküsimus keskendus üliõpilaskogus omandatud oskuste rakendamisele edaspidises töökeskkonnas. Uuringu tulemustest selgus, et üliõpilaskogu juhtides omandatud oskusi kasutatakse ka edasise karjääri jooksul ning need hõlbustavad töösooritust. Peamiselt tulevad intervjueeritavate praegustel ametikohtadel kasuks suhtlemisoskus, inimeste juhtimise ja konfliktide lahendamise oskus.

Saadud tulemuste põhjal esitas autor ettepanekuid, mis hõlbustaksid Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu tööd ning tooksid kasu üliõpilastele:

1. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatuse liikmetel tuleb kajastada üliõpilaskogu juhtimise kogemuse mõju edasisele karjäärile tudengiorganisatsiooni siseselt. Tänu sellele suureneb ka üliõpilaskogu juhatusse kandideerimise aktiivsus.
2. Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu liikmetel tuleb kajastada üleülikooliliselt tudengiorganisatsioonide kasulikkust edasisele karjäärile ja julgustada üliõpilasi tudengiorganisatsioonidega liituma.
3. Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu tulevastel juhatuse liikmetel tuleb keskenduda konfliktide ennetamisele ning nende kiirele lahendamisele. Tänu sellele on võimalik hõlbustada tööd Majandusteaduskonna Üliõpilaskogus.

Uuringu piiranguks võib pidada väikest valimit, kuid sellele vaatamata olid uuringu tulemused usaldusväärsed. Intervjueeritavate vastused olid väga sisukad ning erinevad, tänu millele sai autor uurimisküsimustele vastused ja tuua välja järeldusi ja ettepanekuid.

Antud bakalaureusetöö eesmärk saavutati ning selgitati välja, et üliõpilaskogu juhtimine mõjutab positiivselt juhatuse liikmete edasist karjääri ja võimaldab neil õpituid oskusi edaspidi rakendada.

Töö edasiarendusena näeb autor võimalust viia läbi kvalitatiivne uuring ka teiste teaduskondade üliõpilaskogude näitel ning võrrelda vastuseid antud töös saadud tulemustega.

SUMMARY

THE RELATIONSHIP BETWEEN STUDENT ORGANIZATION MANAGEMENT AND THE CAREER OF THE BOARD MEMBERS OF THE STUDENT COUNCIL ON THE EXAMPLE OF THE STUDENT COUNCIL OF THE SCHOOL OF BUSINESS AND GOVERNANCE OF TALLINN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Annabel Pielberg

Both employers and students have realized that in addition to the academic knowledge acquired in the university, different skills and knowledge obtained outside school studies are also of key importance. The research problem of this thesis is the lack of knowledge of university students on how to gain the skillsets needed to apply for a certain job position. Studies show that participating in a student organization allows one to acquire certain additional skills.

The purpose of this bachelor thesis was to find out the relationship between student organization management and the career of the board members of the student council. The research was based on the Student Council of the School of Business and Governance of Tallinn University of Technology.

To achieve the purpose of the thesis the author has set the following research questions:

1. What kind of skills can students acquire by managing the Student Council of the School of Business and Governance?
2. How does the experience of managing the student council influence getting a job in the opinion of the alumni?
3. How does the experience of managing the student council affect their further career in the opinion of the alumni?
4. How are the skills acquired in the student council beneficial in future work environments in the opinion of the alumni?

The author used a qualitative research method to conduct the research and lead half-structured interviews with the retired board members of the Student Council of the School of Business and Governance of Tallinn University of Technology. With the results of the interviews, it was possible to map out what kind of skills can be acquired by managing the student council and how this experience of management influences the board members' further career. The author of the thesis composed a cross-case analysis table to find out the interviewees' answers' similarities and differences.

The results of the research answered the questions of the research. The first research question focused on the skills acquired by managing the student council. By managing the student council the interviewees acquired the following skills: problem-solving, goal-setting, conflict settlement, strategic thinking and planning, motivating others, delegating, time management, project management, public speaking, listening, and being a team member. The given skills are the fundamentals of successful leadership and are also highly regarded amongst employers.

With the second research question, the author wanted to find out how the experience of managing the student council affects getting a job. According to the results, the mentioning of the experience in the student council's board has a positive effect on getting a position and applying for a job. Employers have a positive attitude towards student activity and see this as a great addition.

With the third research question, the author wanted to know how the management of the student council has affected the interviewees' careers. According to the results of the research, the management of a student council and being active in a student organization enables the students a lot of different job offers and opportunities on the job market. This management experience also gave the interviewees an understanding of which job positions would be applicable more in the future.

The last research question focused on utilizing the skills acquired in the student council in the future work environment. From the results of the research it turned out that the skills acquired while managing a student council are used in the further career and they facilitate work performance. The interviewees mainly find skills like managing people, conflict settlement, and communication skills useful in their current position.

With the acquired results the author made propositions, which would facilitate the Student Council of the School of Business and Governance work and give students more benefits:

1. The members of the board of the Student Council of the School of Business and Governance must reflect on the impact of the student council management experience on their future career within the student organization. Thanks to this, the activity of applying for a spot on the board of the student council will also rise.
2. The members of the Student Council of the School of Business and Governance must reflect the benefit of student organizations around the whole school and encourage students to join student organizations
3. The future board members of the Student Council of the School of Business and Governance must focus on the prevention of conflicts and the quick ways of finding solutions. Thanks to that, the work of the Student Council of the School of Business and Governance of Tallinn University of Technology can be eased.

A small sample size can be considered a limitation of the study. Despite this, the results of the study were reliable. The answers of the interviewees were very meaningful and varied, thanks to which the author was able to answer the research questions and draw conclusions and suggestions.

KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Adair, J. E. (2007). *Develop Your Leadership Skills*. Kogan Page Publishers.
- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*.
- Almeida, J. (2017). Leadership in conflict management. The case of tourism versus territory. *Finisterra*, 52(104), 25–37. <https://doi.org/10.18055/Finis6967>
- Arapahoe, T. (2020, 9. september). “The Only Constant in Life Is Change.”- Heraclitus. Kasutatud 10.aprill 2023 <https://arapahoelibraries.org/blogs/post/the-only-constant-in-life-is-change-heraclitus>
- Belasheva, I. V., Shapovalov, V. K., Ershova, D. A., Lozhechkina, A. D., & Tereschenko, E. V. (2018). Individual Personality Traits as Predictors of Intra- organizational Vertical Career Growth of Employees. *European Research Studies Journal*, 21 (Special issue 2), 294-304
- Bolden, R. (2004). What is Leadership? *Centre for Leadership Studies, University of Exeter*
- Borges, J. C., Cezarino, L. O., Ferreira, T. C., Sala, O. T. M., Unglaub, D. L., & Caldana, A. C. F. (2017). Student organizations and Communities of Practice: Actions for the 2030 Agenda for Sustainable Development. *The International Journal of Management Education*, 15(2, Part B), 172–182. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.02.011>
- Borges, J. C., Ferreira, T. C., Borges de Oliveira, M. S., Macini, N., & Caldana, A. C. F. (2017). Hidden curriculum in student organizations: Learning, practice, socialization and responsible management in a business school. *The International Journal of Management Education*, 15(2, Part B), 153–161. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.03.003>
- Bronkhorst, B., Steijn, B., & Vermeeren, B. (2015). Transformational Leadership, Goal Setting, and Work Motivation: The Case of a Dutch Municipality. *Review of Public Personnel Administration*, 35(2), 124–145. <https://doi.org/10.1177/0734371X13515486>
- Calarco, A., & Gurvis, J. (2006). *Adaptability: Responding Effectively to Change*. Center for Creative Leadership.
- Chhinzer, N., & Russo, A. M. (2017). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education + Training*, 60(1), 104–120. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0111>
- Doran, G. T. (1981). *There's a SMART Way to Write Management's Goals and Objectives*. Management Review.

- E-Äriregister. (2023) MTÜ TTÜ Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu. Kasutatud 28. aprill 2023, <https://ariregister.rik.ee/est/company/80227798>
- Flores, K. L., Matkin, G. S., Burbach, M. E., Quinn, C. E., & Harding, H. (2012). Deficient Critical Thinking Skills among College Graduates: Implications for leadership. *Educational Philosophy and Theory*, 44(2), 212-230.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork, Skill Development and Employee Welfare. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 23–46. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00787.x>
- Gibson, C. B., & Cohen, S. G. (2003). *Virtual teams that work: Creating conditions for virtual team effectiveness* (1st ed). Jossey-Bass.
- Grepp, M. (2023, märts 30). *Arenguvestlus Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu*. [Presentatsioon] Kasutatud 20.aprill 2023
- Holzweiss, P., Rahn, R., & Wickline, J. (2007). *Are All Student Organizations Created Equal? The Differences and Implications of Student Participation in Academic versus Non-Academic Organizations*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ899416.pdf>
- Hunitie, M. (2018). Impact of Strategic Leadership on Strategic Competitive Advantage Through Strategic Thinking and Strategic Planning: A Bi-Meditational Research. *Business: Theory & Practice*, 19, 322–330. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.32>
- Intervjueeritav 1. Endine esimees. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn. 19. aprill 2023.
- Intervjueeritav 2. Endine personalijuht. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn. 19. aprill 2023
- Intervjueeritav 3. Endine kultuuri- ja sotsiaalvaldkonna juht. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn. 19. aprill 2023.
- Intervjueeritav 4. Endine turundusjuht. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn. 24. aprill 2023.
- Intervjueeritav 5. Endine haridusjuht. Autori intervjuu. Helisalvestis. Tallinn. 25. aprill 2023.
- Iordanoglou, D. (2018). Future trends in leadership development practices and the crucial leadership skills. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 15(2).
- Iordanoglou, D., Tsakarestou, B., Tsene, L., Ioannidis, K., & Leandros, N. (2014). The Development of an Innovative Leadership Training Programme for European Young Professionals in Times of Crisis1. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 156, 102–105. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.128>
- Kuk, L., & Banning, J. (2010). Student organizations and institutional diversity efforts: A typology. *College Student Journal*, 44(2), 354–362.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement.

- European Journal of Training and Development*, 42(5/6), 286–304.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>
- Longenecker, C. O., & Mallin, M. L. (2019). Key leadership skills of great sales leaders. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(3), 7–10.
<https://doi.org/10.1108/DLO-02-2019-0053>
- Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu (2023) *Meist. Kasutatud 27. aprill 2023*,
<https://www.mtuk.ee/meist>
- Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu (2023) *TalTech MTÜK- kes me oleme. Kasutatud 28. aprill 2023*,
<https://www.mtuk.ee/post/taltech-mt%C3%BCk-kes-me-oleme>
- Majandusteaduskonna üliõpilaskogu põhikiri. (ÜP) (5.oktoober 2021).
<https://haldus.taltech.ee/sites/default/files/202110/Otsus%20nr%2015%20MT%C3%9CK-i%20p%C3%B5hikirja%20kinnitamine%20%28lisatud%29.pdf>
- Montelongo, R. (2002). Student participation in college student organizations : *A review of literature. Journal of the Student Personnel Association at Indiana University*, 50-63.
- Mumford, M. D., Marks, M. A., Connelly, M. S., Zaccaro, S. J., & Reiter-Palmon, R. (2000). Development of leadership skills: Experience and timing. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 87–114. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00044-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00044-2)
- Nicholson, N., & West, M. (1988). *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*. Cambridge University Press.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications
- Pelan, V. (2012). The Difference Between Mentoring and Coaching. *Talent management magazine*, 2012, 34-37.
- Posey, B. (2020). *What is Crisis Management?* Kasutatud 20. aprill 2023
<https://www.techtarget.com/whatis/definition/crisis-management>
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice*. SAGE.
- Rosch, D. M., & Collins, J. D. (2017). The Significance of Student Organizations to Leadership Development. *New Directions for Student Leadership*, 2017(155), 9–19.
<https://doi.org/10.1002/yd.20246>
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human Resource Management, 10th Edition*. John Wiley & Sons.
- Swart, J., Mann, C., Brown, S., & Price, A. (2012). *Human Resource Development*. Routledge.
- Zhang, X., Cao, Q., & Tjosvold, D. (2011). Linking Transformational Leadership and Team Performance: A Conflict Management Approach. *Journal of Management Studies*, 48(7), 1586–1611. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00974.x>

- Tallinna Tehnikaülikool (2020) *Koostöö tudengkonnaga / TalTech*. Kasutatud 28.aprill 2023
<https://taltech.ee/majandus/koostoo-tudeng>
- Tallinna Tehnikaülikool. (2019) *Tudengiorganisatsioonid*. Kasutatud 19. aprill 2023.
<https://taltech.ee/tudengiorganisatsioonid>
- Tallinna Tehnikaülikool. *Sündmused. TalTech Business Forum 2023* Kasutatud 28. aprill 2023,
<https://taltech.ee/sundmused/taltech-business-forum-tuleb-taas-seekord-veelgi-suuremalt>
- Tallinna Tehnikaülikooli õigusaktid. TalTechi üliõpilasorganisatsioonide eeskiri. (TÜE). (30. märts 2023), <https://oigusaktid.taltech.ee/taltech-uliopilasorganisatsioonide-eeskiri/>
- Tamkõrv, K. (2020). *Personalijuhtimise käsiraamat*. MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE 2020.
- Türk, K. (2005). *Inimeressursi juhtimine*. Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Ulrich, D., Smallwood, N., & Sweetman, K. (2009). *The Leadership Code: Five Rules to Lead by*. Harvard Business Press.
- Weber, K. (2003). The relationship of interest to internal and external motivation. *Communication Research Reports*, 20(4), 376–383. <https://doi.org/10.1080/08824090309388837>
- Visone, J. D. (2018). The Development of Problem-Solving Skills for Aspiring Educational Leaders. *Journal of Leadership Education*. 17(4), 35-53.

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

1. Millal astusite ülikooli ning mis oli teie eriala? Millal lõpetasid?
2. Millal liitusite Majandusteaduskonna Üliõpilaskoguga ja kui kaua olite aktiivne antud tudengiorganisatsioonis?
3. Miks otsustasite Majandusteaduskonna Üliõpilaskoguga liituda?
4. Mis aastal ja millisele juhatuse positsioonile kandideerisite?
5. Miks kandideerisite antud tudengiorganistasiooni juhatusse?
6. Mis oli teie jaoks suurim erinevus tudengiorganistasiooni juhtimise ja tavaliikmena olemise vahel?
7. Milliseid oskusi olete tudengiorganistasiooni juhtides omandanud?
8. Mis olid suurimad raskused? Mida see õpetas?
9. Mis oli suurim saavutus juhatuse mandaadi ajal?
10. Mis on teie jaoks juhtimine? Kuidas defineeriksite?
11. Millised on põhilised oskused juhil?
12. Kas ja milliseid võimalusi avanes teil tööturul tänu tudengiorganisatsiooni juhtimisele?
13. Millega hetkel tegelete? Millised on teie igapäevased tööülesanded? Milline su karjääritee on olnud?
14. Kuidas teie hinnangul mõjutas tööintervjuudel tudengiorganistasiooni mainimine ning kas see oli teil ka CV-s märgitud?
15. Kuidas hindate, millist mõju avaldas Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhtimine teie karjäärile?
16. Kuidas olete saanud rakendada tudengiorganistasiooni juhtides omandatud oskusi praegusel ametipositsioonil?
17. Kui sarnaseks peate oma hetkelise töö iseloomu tudengiorganisatsioonis tehtud tööga?
18. Kui tõenäoliselt soovitate tudengitel tudengiorganisatsiooni juhatusse kandideerida?
19. Mida soovitaksite praegusele Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu juhatusele ning organistasioonis tegutsevatele liikmetele?
20. Kas on midagi, mida soovite lisada?

Lisa 2. Intervjuude tulemuste *cross-case* analüüsi tabel

TEEMAD	(E)	(P)	(K)	(T)	(H)
Põhjus üliõpilaskoguga liitumisel	Tuttav kutsus ja soovitas, oli avatud meelega ja uudishimulik.	Arvas, et on kohustuslik. Ägedad üritused, inimesed, tegevused.	Tudengiaktivism. Soov tudengielu muuta. Uued tutvused, kogemus, tudengielu värvikamaks muuta.	Sõprade eeskujul. Kursakaaslased kutsusid. Ülikooli elu põnevamaks muuta. Uued tutvused.	Ülikooli sotsiaalset elu nautida. Ägedad tutvused, üritused. Gümnaasiumis sai hea kogemuse
Põhjus juhatusse kandideerimisel	Endised juhatuse liikmed kutsusid ja nägid temas potentsiaali. Oli ise avatud meelega.	Juhtimise kogemus, suurem panus, saad olla mõtete andja.	Huvitavad projektid, saada rohkem vastutust, eneseareng, ürituste korraldamine viia uuele tasemele.	Võimalus saada juhikogemus. Piisavalt vaba aega. Varasem kokkupuude kujundustega.	Vajati asendajat, kuna eelmise liikme mandaat lõppes ootamatult.
Erinevused tavalikme ja juhatuse liikme vahel	Suurem vastutus, kohusetunne, lisategevused.	Saad suuremat väärtust luua.	Suur vastutus, kohusetunne, organisatsiooni juhtimine, võimalus arvamusil kuulda võtta.	Suurem kohusetunne. Tavalikmetel vähem pinget.	Hüved, suur vastutus. Eneseareng, pead tiimi juhtima.
Oskused, mis omandati juhatusmandadi ajal	Võrgustumine, organisatsiooniturnamine, koostöö, läbimõtlemine, konfliktide lahendamine.	Projektijuhtimine, inimeste juhtimine, finantside juhtimine, missiooni ja visiooni järgimine, väärtuse loomine, konfliktide lahendamine, ajaplaneerimine.	Meeskonnatöö, ajaplaneerimine, delegeerimine, kuulamine, esinemisoskus, eneseväljendus, üldine kommunikatsioon, eesmärkide seadmine,	Enesejuhtimine, projektijuhtimine, inimeste juhtimine, motiveerimine, delegeerimine.	Suhtlemine, mentorlus, juhendamine, ajaplaneerimine, koosolekute läbiviimine, tervikliku pildi nägemine, kuulamine, inimeste tunnetamine.

Lisa 2. järg

TEEMAD	(E)	(P)	(K)	(T)	(H)
Suurimad raskused	Konfliktid.	Konfliktid.	Pandeemia. Inimeste kaasamine.	Inimeste juhtimine, loovate ideede leidmine.	Mandaadi ülevõtmine. Liiga lühike aeg, et teha suuri muudatusi ning projekte.
Suurimad saavutused	Eduka ürituse läbiviimine ja uue traditsiooni algatamine.	Inimeste rahulolu, projektide õnnestumine.	Juhatuse liikmete konfliktide ja tiimitöö arendamine.	Pusad ning nende disain.	Juhatuse liikmete konfliktide lahendamine.
Juhtimise defineerimine	Allolevate isikute töö koordineerimine ühise eesmärgi nimel.	Ülevaade, otsuste tegemine, inimeste ja ressursside kaasamine, arvamuste avaldamine.	Inimeste koos töötamine ühise eesmärgi nimel. Tegevused, kohustused ära jaotatud.	Inimeste suunamine. Juht on motiveeritud isik, kes aitab teisi. Eesmärk on korraldada organisatsiooni käekäiku.	Inimestes nende parimate omaduste väljatoomine neile parimatel positsioonidel. Jalgpalli näide.
Juhile vajalikud oskused	Delegeerimine, suhtlemine, läbimõtlemine.	Kuulamine, inimeste kaasamine, inimeste juhtimine, sümpaante, mõistlik, mõtlev, motiveeritud.	Kuulamine, inimestega arvestamine, delegeerimine, oskuste hindamine, dünaamiline, motiveeritud, konkreetne, ratsionaalne, otustusvõimeline, sihikindel, usaldav, kontrolliv, julge.	Suhtlemine, kuulamine, avatud inimene, motiveeritud.	Kuulamine, märkamine, juhendamine, suhtlemine, juhtimine, mõistmine, inimlikkus, hoida alluvaid vastutavana.

Lisa 2. järg

TEEMAD	(E)	(P)	(K)	(T)	(H)
Mõju tööintervjuudele	CV. Suur kasu.	Värbaja vaatevinkel. CV.	Kandideerimisel jäi silma. Värbamisel tekkis muster. CV.	Positiivne tagasiside. Suurendas usaldust. CV.	Positiivne tagasiside. Üleüldine mõju CV-l.
Mõju karjääriteekonnale	Tulevased töövõimalused.	2 tööpakkumist. Karjääritee kujunemine	Tööpakkumine. Enesekindlus.	Tööpakkumine, edaspidine suund turundusele. Julgus tegeleda ettevõtlusega.	Antud töökohal ei olnud erilist rolli tööle pääsemisel. Eneseareng. Mõistis, mis ei ole temale.
Juhatuses omandatud oskuste rakendamine töökohal	Konfliktide lahendamine, võrgustumine, inimeste juhtimine, läbimõtlemine.	Inimeste juhtimine, probleemide lahendamine, suhtlemine, aja-planeerimine, konfliktide lahendamine.	Eesmärkide seadmine, tähtaegadest kinnipidamine, tiimitöö, prioritseerimine, planeerimisoskus, esinemisoskus, oskus öelda „ei“, julgus, entusiasmi.	Inimeste juhtimine, julgus, turunduslikud oskused.	Suhtlemine, ajaplaneerimine, juhatuses olemine arendas, mitte ei tekitanud.
Sarnasus hetkelise töö ja juhatuse mandaadi vahel	Noorte esindamine.	Üksikud sarnasused.	Väljendada oma töös organisatsiooni väärtusi. Taotlused sarnanevad projektidega.	Ei toonud sarnasusi välja.	Suur vastutus.
Amet	Üliõpilaskonna juhatuse esimees	Värbaja.	Ärialaenuhaldur.	Ettevõtja. Tegeleb edasimüügiga.	Kinnisvara hindaja.

Lisa 2. järg

TEEMAD	(E)	(P)	(K)	(T)	(H)
Juhatuse mandaadi kogemuse soovitamine	100%, kuid oleneb indiviidist.	100%, kuna tutvused, juhtimiskogemus.	Kui on entusiasmi ja julgust, siis 10/10.	Kui valdkonna vastu huvi on olemas, siis 100%.	100%, kui tahe on olemas.
Soovitused pragustele juhatuse liikmetele	Tuleks läbi mõelda juhtimise struktuur. Koormuse jagamine.	Unistada suurelt. Luua väärtust.	Jätkake samas vaimus. Tuleb organisatsiooniliselt kokku hoida.	Olla kursis valdkondade võimalustega. Mitte olla raamides kinni. Rakendada kõiki ideid.	Jätkake samas vaimus. Head tulemused.
Soovitused pragustele organisatsiooni tavalikmetele	Õppige ennast tundma. Võtke osa palju jaksate.	Olla avatud. Võtta rohkem vastutust. Mõelda uusi lahendusi välja.	Võtta tudengielust vimast. Iga projekt annab nii palju võimalusi.	Mitte olla raamides kinni. Rakendada kõiki ideid.	Proovige uusi asju. Kandideerige juhatusse.

Lisa 3. Transkribeeritud intervjuud

Ligipääs transkriptsioonidele:

https://docs.google.com/document/d/1m_RFi-

[V4WVFI8D7P7WK_SAuU4MCgm6QmKXJK4pSTb4/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/1m_RFi-V4WVFI8D7P7WK_SAuU4MCgm6QmKXJK4pSTb4/edit?usp=sharing)

Lisa 4. Lihtlitsents

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks¹

Mina, Annabel Pielberg

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tudengiorganisatsiooni juhtimise seos üliõpilaskogu juhatuse liikmete edasise karjääriga Tallinna Tehnikaülikooli Majandusteaduskonna Üliõpilaskogu näitel“,

mille juhendaja on Virve Siirde,

1.1 reprodutseerimiseks lõputöö säilitamise ja elektroonse avaldamise eesmärgil, sh Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2 üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas Tallinna Tehnikaülikooli raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. Olen teadlik, et käesoleva lihtlitsentsi punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ning muudest õigusaktidest tulenevaid õigusi.

11.05.2023

_____ (kuupäev)

¹ Lihtlitsents ei kehti juurdepääsupiirangu kehtivuse ajal vastavalt üliõpilase taotlusele lõputööle juurdepääsupiirangu kehtestamiseks, mis on allkirjastatud teaduskonna dekaani poolt, välja arvatud ülikooli õigus lõputööd reprodutseerida üksnes säilitamise eesmärgil. Kui lõputöö on loonud kaks või enam isikut oma ühise loomingulise tegevusega ning lõputöö kaas- või ühisautor(id) ei ole andnud lõputööd kaitsvale üliõpilasele kindlaksmääratud tähtajaks nõusolekut lõputöö reprodutseerimiseks ja avalikustamiseks vastavalt lihtlitsentsi punktidele 1.1. ja 1.2, siis lihtlitsents nimetatud tähtaja jooksul ei kehti.