

Laima Parik

**PERSONALIOSAKONNA TÖÖPROTSESSIDE KAARDISTAMINE LÄHTUDES  
LEAN THINKING PÕHIMÕTETEST JA JUHTIDE HINNANG  
PERSONALIOSAKONNA TÖÖLE ENSTO ENSEK AS-IS  
LÜHIKOKKUVÕTE**

Käesoleva töö pealkiri on "Personaliosakonna tööprotsesside kaardistamine lähtudes *Lean Thinking* põhimõtetest ja juhtide hinnang personaliosakonna tööle Ensto Ensek AS-is".

Magistritöö teema on aktuaalne, et lahendada ettevõtte Ensto Ensek AS-i personaliosakonna praktiline probleem, milleks on arvatav ressursinappus (tunnetatav ületunnitöö ja teadmatus, millistele tegevustele kulub töötajate aeg; kompetentsi mitte-sihipärane kasutamine, tegutsemine mitme valdkonna teemadega (tegevuste olulisus) ning vajadus saada informatsiooni juhtidelt nende ootuste ja rahulolu kohta personaliosakonnaga.

Magistritöö eesmärk on välja selgitada millised on ettevõtte personaliosakonna tööprotsessid, millele kulub personaliosakonna töötajate tööaeg ja saada tagasiside ettevõtte juhtidelt personalitöö kohta.

Uurimuses osalesid ettevõtte personaliosakonna kõik töötajad (6 inimest) ja juhtrühmade liikmed (18 inimest). Uuring viidi läbi ajavahemikul 05.09.2016 – 15.04.2017.

Uuringu meetodina kasutati dokumendi analüüsi, tööaja pildistamist, fookusgrupi töötubasid ja ankeetküsitlust.

Uurimistöö käigus selgitati välja millised on Ensto personaliosakonna tööprotsessid ja visualiseeriti need voodiagrammidena. Lisaks viidi läbi personaliosakonnas SWOT-analüüs, mis annab personaliosakonnale suunised töö tulemuslikkuse tõstmiseks.

Teise punktina kaardistati (tööaja pildistamise meetodi abil) personaliosakonna töötajate tööaeg. Selle tulemusena selgus, et personaliosakond on mõnevõrra alakoormatud, st et uuritud perioodis oli otstarbekalt kasutatud 88,6% tööajast. Selgus asjaolu, et tegeletakse erinevate valdkondadega ning ümberlülitumisi erinevatele tegevustele on päeva jooksul 10 – 100 korda, mis näitab, et süvenemine võib olla raske töö ebaühtlase jaotumise tõttu. Uuringu tulemusena selgus, et personaliosakonna töö hõlmab suurel määral kommunikatsiooniga ja tööhalduse valdkonnaga seotud tegevusi.

Kolmandaks selgitati välja ettevõtte juhtide poolt tunnetatud toetus nende tööle personaliosakonna poolt ja ootused personaliteenustele ning rahulolu personaliosakonna kompetentsidega. Tulemused näitavad, et juhtide ootused personalitööle on üldiselt kõrgemad kui olukord uurimise hetkel oli; rohkem oodatakse tegevusi värbamise, valiku ja töösuhete ning arenduse-koolituse ja töötasustamise valdkondades. Juhtide rahulolu personaliosakonna töötajate kompetentsidega hinnati kõrgeks sisekommunikatsiooni valdkonna teadmiste osas; suhtlemise ja sihikindluse võimekuse osas ning aktiivse kuulamise ja kultuuriliste jt mitmekesisuste mõistmise oskuste osas.