

Lõputöö lühikokkuvõte

Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i>	Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Kolledž <i>Tallinn University of Technology, Tallinn College</i>
Õppekava	Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus
Autor	Jekaterina Šarina
Juhendaja	Raul Vatsar
Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i>	Ettevõtte valmisolek muutusteks (AQ Lasertool OÜ näitel)
Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i>	<i>The readiness of the company for organizational change (on the Example of Company AQ Lasertool OÜ)</i>
Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i>	

Diplomitöö on koostatud vene keeles ja koosneb sissejuhatusest, kahest peatükist, lõppjäreldest, allikate loetelust ja 7 lisast. Allikate loetelu sisaldab 37 nimetust, millest 17 on raamatud vene ja inglise keeles. Töö sisaldab 19 joonist ja 2 tabelit. Diplomitöö maht on 78 lehekülge (sh lisad).

Diplomitöö eesmärk seisneb ettevõtte AQ Lasertool OÜ võimalikeks organisatsioonilisteks muutusteks valmisoleku määramises antud ettevõtte töötajate hulgas töö ja motivatsiooniteguritega rahuolu kohta läbiviidud küsitluse tulemuste põhjal.

Uuringu objektiks on Eestis metallitöötlemise valdkonnas tegutsev ettevõtte AQ Lasertool OÜ. Ettevõtte põhitegevuseks on alltoövõtu tööd metallitöötlemise alal masinaehituse, energeetika ja telekommunikatsiooni valdkonnas tegutsevatele ettevõtetele. Selline tegevus nõuab AQ Lasertool OÜ-lt innovaatilisuse kõrget taset ja vajadust regulaarselt läbi viia erinevaid organisatsiooniline muutusi.

Ettevõtte AQ Lasertool OÜ töötajate ankeetküsitlemine sai läbi viidud 15. -28. veebruarini 2014 a. Küsitluses osales 187 inimest, mis moodustas 85% ettevõtte üldpersonalist küsitluse läbiviimise hetkel. Tagastatud 187 ankeedist 164 ankeeti sisaldasid vastuseid kõikidele küsimustele (välja arvatud mõnede sotsiaal-demograafiliste omaduste puudumine) ja neid kasutati käesolevas diplomitöös analüüsimiseks.

Valmisoleku näitajana on võetud töötajate üldine lojaalsuse tase ettevõtte suhtes. Selle näitaja hindamisel lähtub autor Lewini jõuvälja kontseptsioonist (ingl. *force field analysis by Kurt*

Lewin), vastavalt millele eksisteerivad mis tahes organisatsiooniliste muutuste korral kahte tüüpi jõu grupid: muutustele kaasaaitavad jõud ja nendele vastutöötavad jõud. Muutustele kaasaaitavate jõududena käsitletakse ettevõtte suhtes lojaalseid, vastutöötavate jõududena aga ettevõtte suhtes kriitiliselt meelestatud töötajaid: mida suurem on lojaalsete osakaal ja mida väiksem kriitiliselt meelestatute osakaal, seda suurem on ettevõtte valmisolek muutuste edukaks läbiviimiseks. Töötajate lojaalsuse taseme määramiseks on töös kasutatud Fred Reichheldi meetodikat Net Promoter Score (lühend NPS). Valmisolekut määravate teguritena on võetud järgmised põhitingimused: 1) inspireeriv juhtimine; 2) õigus olla ära kuulatud; 3) hoolivus ja usaldus; 4) ühised väärtused; 5) teabe kättesaadavus; 6) õige töökorraldus.

Töötajate lojaalsuse taseme analüüsi tulemus näitas, et kõikide küsitatud töötajate seas oli ettevõtte suhtes lojaalsete (grupp „Soovitajad“) ja kriitiliselt meelestatute (grupp „Halvustajad“) osakaal praktiliselt võrdne: 36,6% on ettevõtte suhtes kriitiliselt meelestatud ja 37,2% ettevõttele lojaalsed. Küsitluse tulemuste analüüs sõltuvalt vastaja ametikohast ja töökohast näitas, et ühelt poolt on ettevõttel potentsiaali luua tugev reformaatorite meeskond: suur pühendumus ettevõttele juhtivtöötajate (64,3% on ettevõttele lojaalsed) ja halduspersonali (54,3%) hulgas. Teisalt ettevõtte suhtes kriitiliselt meelestatute kõrge tase tootmispersonali töötajate hulgas (38,5%).

Tervikuna näitasid analüüsi tulemused, et kõrge pühendumistase ettevõttele juhtivtöötajate ja halduspersonali hulgas võimaldab ettevõttel hetkel olla edukas. Seejuures ettevõtte suhtes kriitiliselt meelestatud töötajate suur osakaal tootmispersonali hulgas võib ettevõtte viia tõsisesse raskustesse tulevikus, eelkõige organisatsiooniliste muutuste rakendamisel. Selle põhjal võib öelda, et organisatsiooniliste muutuste nimel töötavad ja neile vastutöötavad jõud on võrdsel positsioonidel ja ühemõttelist vastust ettevõtte tänase valmisoleku kohta võimalikele muutustele ei ole. Seejuures, kui mitte rakendada meetmeid antud olukorra muutmiseks, võib ettevõtte juba lähiajal mitte hakkama saada organisatsiooniliste muutuste eduka läbiviimisega.

Hinnangute sellise jaotumise võimalike põhjuste väljatoomiseks oli kasutusel 6 valmisolekut määravad tegurit. Tervikuna näitasid analüüsi tulemused töötaja vähest rahulolu 6 tegurist 4 puhul: inspireeriv juhtimine, õigus olla ära kuulatud, hoolivus ja usaldus, teabe kättesaadavus. Rahulolematuse keskmine tase kõigi 6 teguri suhtes kokku oli tootmispersonali hulgas peaaegu kaks korda kõrgem halduspersonali rahulolematuse tasemest ja oli vastavalt 44,6% ja 23,6%. Seejuures, tootmispersonal hindas kõige madalamaks toetust professionaalseks arenguks, tööks vajaliku teabe olemasolu, õigust olla ära kuulatud, hoolivust ja usaldust. Nii ei tunne 60,6%

tootmispersonalist, et juhtkond neid hindaks ja 53,2% ei usalda ettevõtte juhtkonda. Seejuures on usalduse tase halduspersonali hulgas suhteliselt kõrgem: nii usaldab ettevõtte juhtkonda 40,0% halduspersonalist ja 37,1% pigem usaldab.

Põhiliselt juhtkonna ja halduspersonali ning tootmispersonali vahelise vastasseisu põhjuseks võib olla ettevõtte juhtkonna hiljutine vahetus. Teada on, et usaldusläve mõjutavad isiksustevaheliste suhete iseloom ja nende kestvus. Võttes arvesse tootmispersonali madalat usalduse taset juhtkonna suhtes, samuti madalat rahuolu kaasatuse selliste tingimustega nagu inspireeriv juhtimine, õigus olla ära kuulatud, hoolivus ja usaldus ja teabe kättesaadavus, diplomitöö autor tõi välja rida meetmeid, mis aitaksid suurendada usaldust ja rahulolu nende tingimustega. Nii üldist tööga rahulolu taset kui ka personali usalduse taset ettevõtte suhtes iseloomustavate näitajate muutuste dünaamika väljatoomiseks soovitas diplomitöö autor ettevõtte AQ Lasertool OÜ juhtkonnal aasta pärast läbi viia kordusuuringu.