

## Lõputöö lühikokkuvõte

Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i>	Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Kolledž <i>Tallinn University of Technology, Tallinn College</i>
Õppekava	BDMR
Autor	<b>Sandra Gornischeff</b>
Juhendaja	Merle Varendi
Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i>	<b>Personali volavus ettevõttes – selle põhjused ja mõju finantsseisule (Roi OÜ näitel)</b>
Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i>	<b><i>Employee turnover – causes and its impact on finances (Roi OÜ)</i></b>
Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i>	

Tänapäeva konkurentsirohkes majanduskeskkonnas on jõutud arusaamale, et inimesed on ettevõtte kalleim vara. Ettevõtte töötajad loovad klientidele ja koostööpartneritele kujundi organisatsioonist. Ning seda eelkõige ettevõttes, kus heade tulemuste saavutamine eeldab hulgaliselt edukat suhtlust ja koostööd klientidega.

Kui organisatsioonis on mingi aja jooksul töötajad väga tihedalt vahetunud, siis hakkab see lõpuks mõjutama ettevõtte sisekliimat, teisi töötajaid, kliente ning firma finantsseisu. Ettevõtte kaotab usalduse oma töötajate ning ka klientide silmis, samuti on töötajate pidev vahetumine ka märk koostööpartneritele, kes võivad arvata, et ettevõttes ei ole kõik korras.

Käesoleva lõputöö eesmärgiks on erasektoris tegutseva äriettevõtte personali volavusest tingitud rahaliste kulude hindamine. Samuti puudub juhtkonnal ülevaade, miks inimesed üldse lahkuvad ning mis on selle peamised põhjused.

Töö eesmärgi saavutamise ülesanded on järgnevad:

- 1) analüüsida personali volavuse mõju ettevõtte finantsseisule;
- 2) koostada töörahulolu-uuringu küsimustik;
- 3) analüüsida personali töörahulolu;
- 4) viia läbi intervjuud ettevõtte endiste töötajatega ning analüüsida intervjuu tulemusi;
- 5) teha järeldused ja ettepanekud ettevõtte personali volavuse vähendamiseks.

Antud lõputöö koosneb kahest peatükist. Töö esimeses osas kirjeldab autor uurimisobjekti ning personali volavuse mõju uurimisobjekti finantsseisule. Lõputöö teine osa hõlmab rahulolu-uuringu läbiviimist ning selle tulemusi, järeldusi ja ettepanekuid. Teises osas on ka ülevaade intervjuudest endiste töötajatega ning nende tulemustest.

Lõputöö esimeses peatükis on käsitletud personali voolavuse mõju finantsseisule. Võib teha järeldusi, et kõik personali voolavusega seotud toimingud tekitavad ettevõttele kulu.

Selgus, et personali voolavusega kaasnevad järgnevad kulud:

- 1) Ametikoha maksumus kuus (üks uus müügiinimene) 971.90 EUR;
- 2) Otsesed värbamiskulud keskmiselt kuus 90.76 EUR;
- 3) Kaudsed värbamiskulud (ühe värbamise kohta) 12-56 EUR;
- 4) Kasutamata võimaluse kulu;
- 5) Väärvärbamise kulu;
- 6) Värbamisviivituse kulu (käibelangus);
- 7) Ühe uue müügiinimese koolitamise ajakulu tõttu saamata jäänud müügitulu 9110 EUR;
- 8) Personali voolavuse põhjustatud kahju klientide suhtes (usalduse kaotus, tellimuste vähenemine ja kliendi lahkumine);
- 9) Müügiinimese lahkumine konkurendi juurde, saamata jäänud müügitulu aastas 30 000 – 50 000 EUR.

Autor teeb järelduse, et ettevõtte saaks olukorda parandada järgnevalt:

- 1) tõhustada värbamisprotsessi;
- 2) vähendada väärvärbamist;
- 3) vähendada värbamisviivitust;
- 4) parandada uute töötajate koolitamissüsteemi;
- 5) parandada ettevõtte mainet klientide ees, keda personali voolavus on mõjutanud.

Töö teine osa hõlmas rahulolu-uuringut, mille tulemusel leiti põhjuseid, miks inimesed ettevõttest lahkuvad. Uuringust selgus, et üldjoontes on ettevõtte töötajad oma tööga rahul, kuid siiski leidis ka erinevaid väikseid probleeme, mis töötajaid häirivad.

Osad rahulolu-uuringu käigus leitud probleemidest on ka personali voolavuse põhjused. Autor teeb järelduse, et vähendada personali voolavust ning sellega kaasnevat kulu, saaks teha järgnevat:

- 1) ettevõtte palga-ja motivatsioonipoliitika üle vaatamine ning vajadusel muutmine;
- 2) muuta ettevõttes toimuvate muudatuste ja uuenduste läbiviimist efektiivsemaks;
- 3) luua võimalus ettevõtte töötajatel käia koolitustel, et muuta töö tõhusamaks ja saada uusi teadmisi;
- 4) vajadusel teha muudatused ettevõtte struktuuris (lisada konkreetset ettevõtte juhile ning võtta tööle müügijuht);
- 5) parandada suhtlust töötajatega, suurendada töötajate kiitmist ja tunnustamist;

Kuna hea töösuhe saab alguse õigesti valitud inimestest, siis tuleks juba varakult valida õiged töötajad, kes on pühendunud ja teavad oma eesmärgi Roi OÜ-sse tööle tules. Ning kui rakendada autori poolt tehtud ettepanekuid ja vähendada ettevõtte siseseid probleeme, siis olukord paraneb. Antud muudatusi ei ole võimalik teha ühe päevaga, see on pikk ja järjepidev protsess, kuid seeläbi väheneb ettevõttes personali voolavus ning sellega kaasnevat kulu.