

Kaisa Pelt

SISEMISE JÄRELKASVU MUDELI LOOMINE EESTI ENERGIA AS ÄRI- JA INFOTEHNOLOOGIA TEENISTUSE NÄITEL

Lühikokkuvõte

Tänapäeval on tööjõuturg võrdlemisi liikuv ning inimesed on järjest enam valmis tegema järgmist karjäärisammu, kui eelmine end ammendab. Seetõttu peavad ettevõtted mõtlema, kuidas oma töötajaid hoida, neile tööalaseid väljakutseid pakkuda ja võimaldada ettevõttesiseselt areneda, kuna ettevõttest lahkuvad töötajad võtavad kaasa oma spetsiifilised teadmised, oskused ja kogemused.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on sisemise järelkasvu mudeli loomine Eesti Energia AS äri- ja infotehnoloogia teenistuse näitel. Magistritöö koosneb kolmest osast: teoreetiline taust, ülevaade Eesti Energiast, empiiriline uurimus ja järeldused ning arutelu osas sisemise järelkasvu mudel.

Töö teoreetilises osas antakse ülevaade inimressursi juhtimisest, järelkasvust organisatsioonist, järelkasvu mudelitest, karjäärimudeli koostamisest ning infotehnoloogia valdkonna töötajate iseloomustusest. Teises peatükis tutvustatakse Eesti Energia AS organisatsiooni ning äri- ja infotehnoloogia teenistust. Empiirilise uuringu osas tuuakse välja töö eesmärk ja hüpoteesid, meetod, protseduurid ja valim ning uuringu tulemused ja järeldused. Muuhulgas selgus uuringu tulemustest, et vähemalt kaks aastat ettevõttes töötanud inimesed teavad, kuhu soovivad tööalaselt edasi areneda. Samas on ka neid, kes pole kellegi järelkasvuks planeeritud kui ka neid, kes ei tea, kes on nende järelkasv, kui nad ettevõttesiseselt järgmisele positsioonile liiguvad või organisatsioonist lahkuvad. Kolmandas osas esitatakse Eesti Energia AS äri- ja infotehnoloogia teenistuse näitel loodud sisemise järelkasvu mudel. Sisemise järelkasvu mudel on kohandatav ja rakendatav nii Eesti Energias kui teistes suureettevõtetes ning loob väärtust juhtidele, personalitöötajatele kui töötajaile endile.