

BAKALAUREUSETÖÖ LÜHIKOKKUVÕTE

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on tuginedes läbiviidud uuringu tulemustele anda hinnang 360° juhtide tagasiside kasutamisele Ericsson Tallinna tehase esmatasandijuhtide hulgas ja teha ettepanekuid organisatsioonipoolse toetuse suurendamiseks juhtide arendamisel.

Antud bakalaureusetöö proovis leida vastuseid kahele küsimusele. Esiteks, kuidas kasutavad esmatasandijuhid 360° juhtide tagasiside tulemusi enda arengus ning teiseks, millist toetust peaks Ericsson Tallinna tehas kui organisatsioon neile pakkuma.

Kuna saadav 360° tagasiside on konfidentsiaalne, siis on raske Ericssonil kui organisatsioonil kontrollida, kuidas esmatasandijuhid saadud tagasisidet kasutavad. Oma töös kasutavad üle poolte esmatasandijuhtide saadud tagasisidet. Ericsson ei soovi kontrollida tagasiside kasutamist, et tagada usaldus ning avatud õhkkond. Selleks, et säilitada usaldust ning juhtide enda initsiatiivikust, on siiski mitmeid võimalusi organisatsioonipoolse toetuse suurendamiseks.

Bakalaureusetöö autor teeb ettepanekud Ericsson Tallinna tehasele, kuidas juhtkond saaks 360° juhtide tagasisidet saanud juhte paremini toetada:

- 1) Kolleegide tagasiside olulisuse tugevdamiseks töötada välja kindlad kriteeriumid, mille alusel valitakse kolleegidest tagasiside andjaid
- 2) Parandada kommunikatsiooni enne 360° tagasiside küsitluse algust, kus oleks fookuses tagasiside olulisus ja eesmärgid
- 3) Korrigeerida koostööpartneritega 360° juhtide tagasiside kogumise küsimustikke, et tagada küsimuste mõistetavus ja selgus
- 4) Tagasisidevestluste käigus rõhutada enam eesmärkide seadmise vajalikkust ning tegevusplaani koostamist eesmärkide saavutamiseks
- 5) Arendada koostööd esmatasandijuhi ning tema otsese juhi vahel, soovitades tagasisidet saanud juhil rääkida oma tagasisidest otsese juhiga. Samuti selgitada otsestele juhtidele nende

toe olulisust alluvate arenemisel ning kui tagasisidet saav juht oma tagasisidest juhiga ei ole rääkinud, leida selleks võimalus, et meeldivas keskkonnas alluvaga rääkida

6) Ühendada 360° juhtide tagasiside tulemuslikkuse treenimisega ning määrata tagasisidet saanud juhile soovi korral treener

7) Luua internetipõhine programm, kuhu tagasisidet saanud juht saab sisestada oma eesmärgid ning aeg-ajalt saab meeldetuletusi eesmärkide saavutamise kohta

Seoses asjaoluga, et antud uuring annab hea ülevaate 360° juhtide tagasiside kasutamisest juhtide arengus, tuleks taolist uuringut viia läbi vähemalt kord kolme aasta jooksul, et mõista, kuidas juhid saavad tagasisidet enda arengus kasutada ning kuidas saab organisatsiooni tippjuhtkond tagasiside rakendamisel juhte toetada.