

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse instituut

Sirli Teder

**PERSONALITÖÖ KUTSEKVALIFIKATSIOONI OMISTAMINE  
JA PERSONALITÖÖTAJATE HINNANG KUTSETUNNISTUSE  
VÄÄRTUSELE EESTIS**

Magistritöö

Õppekava HAPM, Personalijuhtimine

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD

Tallinn 2022

Deklareerin, et olen koostanud magistritöö iseseisvalt ja olen viidanud kõikidele selle koostamisel kasutatud teiste autorite töödele, olulistele seisukohtadele ja andmetele, ning ei ole esitanud sama tööd varasemalt ainepunktide saamiseks. Töö pikkuseks on 11342 sõna sissejuhatusest kuni kokkuvõtte lõpuni.

Sirli Teder .....

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: 191870HAPM

Üliõpilase e-posti aadress: sirli.teder@gmail.com

Juhendaja: Aive Pevkur, PhD:

Töö vastab kehtivatele nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(nimi, allkiri, kuupäev)

# SISUKORD

LÜHIKOKKUVÕTE .....	4
SISSEJUHATUS .....	5
1. PERSONALITÖÖ KUTSEALA KÄSITLUSE TEOREETILISED ALUSED.....	8
1.1.  Professiooni mõiste ja selle kujunemine .....	8
1.1.1 Personalitöötaja ja professionalism .....	10
1.2.  Personalitöö kui kutseala areng .....	11
1.4.  Personalitöötaja kompetentsid .....	15
1.5.  Personalitöötaja roll organisatsioonis ja kutse väärtustamine .....	18
2. PERSONALITÖÖTAJA KUTSE EESTIS .....	20
2.1.  Personalitöö kui kutseala areng Eestis .....	20
2.2.  Personalitöötaja ettevalmistus – erialase hariduse omandamine Eestis.....	23
2.3. Personalitöötaja kompetentsid Eestis.....	30
2.4. Kutsesüsteem ja kutse kvalifikatsiooni omistamine .....	31
3. EMPIIRILINE UURING .....	34
3.1.  Uurimismetoodika .....	34
3.2.  Valim .....	36
3.3.  Andmete analüüs.....	37
3.4.  Tulemused.....	37
4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD .....	47
KOKKUVÕTE .....	53
SUMMARY .....	56
LISAD .....	63
Lisa 1. Küsitlusankeet.....	63
Lisa 2. Lihtlitsents.....	70

# LÜHIKOKKUVÕTE

Personalijuhtimine on juhtimisvaldkond, mille tähtsus on tänapäeva muutuvast maailmas olulisel määral kasvanud. Professionaalne töötaja suudab personalivaliku protsessis otsuseid teha teadlikumalt ja kiiremini, mis aitab kokku hoida nii ajalisi kui rahalisi ressursse. Värbamisprotsessis seatud kriteeriumitest ja tehtud otsustest, sõltuvad meeskonda koondatud kompetentsid, mis avaldavad mõju tööprotsesside kvaliteedile ja töö efektiivsusele organisatsioonis. Oluline on, et personalitöötajad tunnetaksid ka vajadust omandada erialane kutsekvalifikatsioon.

Tänapäeval peavad erineva organisatsioonikultuuri kogemusega personalijuhid tegema omavahel koostööd. Ühise arusaamise tekkimiseks ja kokkulepeteni jõudmiseks on vajalik ühine mõistete ja põhimõtete süsteem, mistõttu on hea toetuda kutsestandarditele ja ühistele eetikanormidele.

Magistritöö fookuses on personalitöötajate kutsekvalifikatsiooni omandamise süsteem ja selle väärtus Eesti personalitöötajate seas. Magistritöö uurib, millist ettevalmistust pakub Eesti haridussüsteem personalitöötajale ning millises kooskõlas on haridusasutustes loodud õppeprogrammid Kutsekojas kinnitatud personalitöö valdkonna kutsestandarditega. Magistritöö raames läbiviidud uuringu eesmärgiks on välja selgitada personalitöö kutsetunnistuse väärtustamine personalitöötajate seas ning kaardistada, milliseid eeliseid annab kutsetunnistuse omamine praktikas.

Uuringust selgus, et tulenevalt võetud rollist väärtustavad personalitöötajad kutsetunnistuse omamist erinevalt. Personalijuht kui töandja esindaja, väärtustab kutsetunnistuse omamist, kuid personaalsel tasandil hindavad personalitöötajad kutsetunnistusest enam erialast haridust. Personalitöötajad peavad vajalikuks oma teadmisi kaasajastada kutsesüsteemiga kooskõlas olevatel koolitustel. See viitab, et nad peavad vajalikeks kutsestandardites nõutud kompetentse ja personalivaldkonna tuumpädevusi.

Uuringust ilmnes, et kutseeksami sooritamist ette ei võeta, kuna kutsetunnistuse olemasolu töökeskkonnas ei nõuta. Nõudluse puudumine viitab asjaolule, et laiemal avalikkusel puudub teadlikkus personalitöö valdkonna kutsesüsteemist ja selle väärtusest.

Märksõnad: personalijuhtimine, profession, kompetentsid, kutsesüsteem, kutse-eetika

## SISSEJUHATUS

Personalijuhtimine on juhtimisvaldkond, mille tähtsus on tänapäeva muutuvast maailmas olulisel määral kasvanud. Inimressursid ja nende juhtimine on iga organisatsiooni igapäevatoõ osa ning personalitõõ funktsioonide täitmine paratamatu. Laiemalt võib organisatsiooni käsitleda ka keskkonna- või koostõõvormina, kus tegutsetakse ühiselt konkreetse eesmärgi nimel. Oluline on seejuures, et inimeste-vaheline koostõõ oleks kooskõlastatud ja korraldatud viisil, mis võimaldab võimalikult efektiivselt seatud eesmärgi ehk tulemust saavutada (Üksvärav, 2004).

Koostõõ korraldamiseks on vaja, et oleks kokku lepitud kindlad konkreetset reeglid, kuidas, mil viisil, ja milliste ressurssidega, teatud asju tehakse. Organisatsioonisisene tõõjaotus ja inimeste tegevuse suunamine tekitab võimu- ja alluvussuhteid ning vajaduse sõlmida üheselt mõistetavaid kokkuleppeid. Kokkulepete sõlmimisel on oluline, et kõik osapooled mõistaksid oma õigusi ja kohustusi ühtemoodi.

Selleks, et erinevatele osapooltele lahti kirjeldada ja üheselt mõistetavaks teha ametiülesannete täitmiseks vajalikud kompetentsid, on vajalik nende süstematiseerimine ja hindamine.

Hindamistulemusi ja isiku poolt omandatud kompetentse kirjeldab kõige paremini kutsestandard, mis on tõõ edukaks sooritamiseks vajalike oskuste, teadmiste ja hoiakute kogum. Kompetentsete vastavust kutsestandardis kirjeldatud nõuetele kinnitab kutsetunnistus. Kutse andja väljastab koostõõs Kutsekojaga kutseeksami sooritajatele kutsetunnistuse (SA Kutsekoda, 2021).

Eesti ühiskonnas on kutsetunnistuse olemasolu seadusega nõutav peamiselt erialadel, mille tegevus on kõrge riskiga (nt meditsiin ja ehitus). Ametikohtadel, kus seaduse poolt selged ettekirjutused puuduvad, jääb kutsetunnistuse omamine soovituslikuks ehk vabatahtlikuks.

Organisatsiooni jätkusuutlikkuse ning eesmärgide saavutamise tagavad selle pühendunud ja pädevad liikmed. Organisatsiooni konkurentsi säilitamisel ja jätkusuutlikkuse tagamisel on oluline roll kompetentsetel tõõtajatel. Järjest enam oodatakse organisatsioonides juhtide poolt tõõtajatelt suuremat paindlikkust ning ootused inimeste kompetentsete osas on üha kõrgemad.

Professionaalne tõõtaja suudab personalivaliku protsessis otsuseid teha teadlikumalt ja kiiremini, mis aitab kokku hoida nii ajalisi kui rahalisi ressurse. Värbamisprotsessis seatud kriteeriumitest ja tehtud otsustest sõltuvad meeskonda koondatud kompetentsid, mis omakorda avaldavad mõju kõikide tõõprotsesside kvaliteedile ja tõõ efektiivsusele organisatsioonis. Oluline on, et ka

personalitöötajad tunnetaksid vajadust omandada erialane kutsekvalifikatsioon, mis kinnitab nende pädevust ja annab neile enesekindlust, et neil on vajalikud teadmised ja oskused olemas. Kaasaegsete teadmiste omandamist personalitöö valdkonnas peaks toetama haridussüsteem ja õpivõimalused.

Eeltoodust tulenevalt on magistritöö uurimisprobleemiks personalitöötajate kutsekvalifikatsiooni omandamise süsteem ja selle väärtus Eesti personalitöötajate seas. Magistritöö uurib, millist ettevalmistust pakub Eesti haridussüsteem personalitöötajale ning millises kooskõlas on haridusasutustes loodud õppeprogrammid Kutsekojas kinnitatud personalitöö valdkonna kutsestandarditega.

Magistritöö uuringu eesmärgiks on välja selgitada personalitöö kutsetunnistuse väärtustamine personalitöötajate seas ning kaardistada, milliseid eeliseid annab kutsetunnistuse omamine praktikas.

Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisküsimused:

1. Milliseid kompetentse peetakse professionaalse personalitöötaja puhul vajalikeks?
2. Millised personalitöötajaid ettevalmistavate (õppe)asutuste õppekavad pakuvad vastavat ettevalmistust?
3. Millisel viisil saab personalitöötaja tõendada oma kutsesobivust, millistel tingimustel antakse personalitöötajale kutse/kvalifikatsioon?
4. Kui paljud personalitöötajad omavad kutsetunnistust?
5. Kuidas personalijuhid väärtustavad kutsesüsteemi erinevaid komponente?

Magistritöös on kasutatud kvantitatiivset andmekogumismeetodit, mille raames koostati struktureeritud küsimustik ja andmete kogumine viidi läbi Eesti organisatsioonides töötavate personalitöötajate hulgas

Töö esimeses peatükis vaadeldakse professiooni kui mõiste kujunemist ja personalitöö kui kutseala arengut. Läbi kutsestandardite sisu analüüsi selgitatakse välja, millised on personalitöö tegemiseks vajalikud teadmised, oskused ja hoiakud. Lisaks käsitletakse personalitöötaja rolli kaasaegses organisatsioonis.

Teises peatükis käsitletakse personalitöö kutseala arengut Eestis ja siin kasutatavat kutsekvalifikatsiooni omistamise süsteemi. Peatükk annab vastuse, millisel viisil saab personalitöötaja taotleda kutsetunnistust ja millistel tingimustel antakse personalitöötajale Eestis

kutsevalifikatsioon. Lisaks annab peatükk ülevaate Eestis pakutavatest ettevalmistavatest kursustest ja õppekavadest personalitööd puudutavas valdkonnas ning vaatleb, kas, ja millised seosed esinevad personalitöö valdkonna kutsealase tegevuse ja õppekavade ülesehituse vahel.

Kolmas peatükk annab ülevaate läbiviidud uuringust. Uuringu tulemuste põhjal tuuakse peatükis välja Eesti personalitöötajate karakteristikud. Ühtlasi sõnastatakse uuringu abil saadud info põhjal, milline on personalitöötajate suhtumine kutsetunnistusse.

Neljandas peatükis on välja toodud uuringu järeldused ja ettepanekud.

# 1. PERSONALITÖÖ KUTSEALA KÄSITLUSE TEOREETILISED ALUSED

## 1.1. Professiooni mõiste ja selle kujunemine

Inimeste igapäevaelu on tihedalt seotud erinevate teenuste tarbimisega. Tihti tekib vajadus pöörduda mõne kutseala spetsialisti poole, kes omaks teenuse osutamiseks vajalikke teadmisi, oskusi ja kogemusi. Samuti on organisatsiooni juhtidel vaja töötajate valikul otsustada, kuidas hinnata inimese sobivust vastavale ametikohale, saamaks kindlustunnet, et inimesel on eeldused teha oma tööd professionaalselt.

Professioonipõhiste tegevusalade käsitlusel on pikk ajalugu. Sõna etümoloogia pärineb ladinakeelsest sõnast *professio*, mis Lewis ja Short sõnaraamatu järgi tähendab avalikkusele deklareerimist (Lewis ja Short, 1879).

Esimesteks avalikult teadvustatud kutseteks peetakse kirjanduse põhjal arsti, juristi ja vaimuliku kutset. Ühe põhjusena võib siinkohal näha keskaja ülikoolides esimestena välja kujunenud kolme õppesuunda: meditsiini, õigust ja teoloogiat, mille praktiseerimist hakati nimetama professioniks (Pevkur 2016).

Samas Valdar Parve on öelnud: „Professionaalsusega seotud mõistetel ei ole eesti keeles adekvaatseid vasteid. Lääne-Euroopas on professionalismi mõistepesakond kristalliseerunud sajandeid ja saanud seelses kultuurikontekstis väga selge sisu. Neid mõisteid eesti keelde tõlkides saab aga taustaks meie kohalik, Euroopa omast erinev, kultuuri kontekst ja originaali tähendus läheb tõlkega kaduma“ (Parve 2005, 19). Seepärast kasutatakse antud töös mõisteid kutse ja profession, mida mõistetakse samatähenduslikult.

Suurem huvi professionide sõnastamise ja mõtestamise osas tekkis sotsioloogide hulgas juba 20. sajandi alguses, kuid 1970. aastatel võttis kutsealade käsitlemine tähenduslikuma pöörde. Varasematele vaadetele lisandus uudseid teooriaid, mis olid mitmekülgsed ja eriilmelised.



Tänapäeva ühiskonnas mõistetakse professiooni ehk kutse all spetsialisti poolt tehtud tööd, mis vajab teatud oskusi, teadmisi ja erialast väljaõpet valdkonnapõhise abi ja nõu osutamiseks. Läbi ühise kirjelduse mõistetakse konkreetse töö sisu, kohustusi ja nõudeid. Ühiskonnas on teatud kindlad ootused organisatsioonidele, mis on seotud kutsetegevusega. Samuti on ka konkreetsete kutsealade esindajatel kohustused ja vastutus individuaalsel ametialasel tasandil kliendisuhetes (Abbott 1983 ja Pevkur 2016).

Ühiskond mõistab valdkonnas tegutseva professionaali rolli ühiselt ja tekib ootus käitumisstandardi osas, millele kutsealal praktiseerija peab vastama.

Professionaalne tegutsemine moodustub kolmest peamisest faktorist - vajalikud erialased teadmised ja oskused, mis on omandatud täiendõppe või erialase haridusprogrammi läbimisel, eetiliste nõuete mõistmine ja nende järgi tegutsemine (Pevkur 2011).

Teenindussektori osatähtsuse kasv, hoogustunud koostöö erinevate organisatsioonide ja organisatsioonisiseste üksuste vahel ning tööde teostamine projektipõhiste ehk ajutiste meeskondadega, on tõstnud esile vajaduse määratleda erinevate inimeste kutsealast pädevust. Üha enam vajatakse nii teenuse osutaja kui ka meeskonnaliikme valikul piiratud ajaressursi juures otsuse tegemisel usaldusväärset informatsiooni, millele toetuda, et otsustada, kas inimesel on olemas vajalikud teadmised ja oskused.

Valdkondade üleste professionide ühiseks arendamiseks on loodud kutsesüsteem, mille osadeks on: kutsete kataloogimise süsteem, kutsestandardite süsteem ja kutse andmise süsteem (SA Kutsekoda, 2021).

Kutsestandardite väljatöötamine on enamasti korraldatud erialaliidu, kutseühingu või muu eriala tegevust suunava organisatsiooni kaasabil.

Samuti on olulised ühised käitumisstandardid, millele kutsealal praktiseerija peab vastama. Käitumisstandardid on kirjeldatud reeglina eetikakoodeksites (*professional ethics*) (Wiley 2000). Üldiselt mõistetakse eetikakoodeksi all kirjapandud normide ja/või väärtuste kogumit, mis toetavad valdkonnas tegutsejat moraaliprobleemide lahendamisel ja õigete käitumisviiside valikul. Eetikakoodeks kujutab endast eetikavaldkonna dokumenti. Tihti esineb arvamus, et tegemist on õigusaktiga kuna see sisaldab sõna "koodeks", kuid seda ta ei ole. (Aavik et al., 2007). Ühtlasi aitavad koodeksid toetada spetsialisti eneseregulatsiooni.

Fritzsche (1987) ja Wiley (2000) on täheldanud asjaolu, et eetilist käitumist mõjutavad lisaks isiklikele väärtushoiakutele veel ka mitmed organisatsioonist tulenevad faktorid – organisatsiooni poliitika ja -kultuur. Seetõttu saab välja tuua, et professionaalil tuleb oma töös arvestada nii erialaseid kui ka organisatsioonist tulenevaid eetika- ja käitumiskoodekseid.

Erialaliidud ja kutseühingud peavad erialast tegevust kriitiliselt analüüsima ja läbi pakutavate teenuste toetama erialaspetsialiste teenuse kvaliteedi arendamisel ja hoidmisel. Väärtuste ja hoiakute deklareerimise kaudu kujuneb välja erialane kvaliteediraamistik ja professionalismismi kirjeldus, mille järgi on võimalik tegevusi mõõta ja hinnata.

### **1.1.1. Personalitöötaja ja professionalism**

Töestusi sisulise ja professionaalse personalitöö praktika olemasolust võib leida juba 19. sajandi lõpust, kus personalitöö funktsioonid organisatsioonis, nende hulgas värbamine, koolitamine, tasusüsteemid ja muu selline, toimusid ja viidi läbi ettevõtte juhi poolt (Boxall et al., 2007).

Personalitöötaja professioon ja ameti väärtus organisatsiooni toimimise seisukohalt on viimase kolmekümne aasta jooksul saanud avalikkusele üha enam selgemaks ning kahtlused on asendunud kinnitatud andmetega. 1984. aastal toob Haigley välja, et üha enam on tööandjaid ja praktikuid, kes tunnistavad personalitööd omaette professioonina (Haigley 1984).

1987. aastast alates on läbi viidud uuringuid, mis kaardistavad ja kirjeldavad personalitöötaja kompetentse ning ameti väärtust organisatsioonis (Ulrich ja Brockbank, 2013). Ulrichi ja Brockbanki sõnul teab avalikkus, kes on personalitöötaja ja millega tema poole võib pöörduda. Seda kinnitavad ka üle maailma erinevates riikides tegutsevad personalitööalased kutseühingud, mille üheks eesmärgiks on personalitöö valdkonna populariseerimine.

Personalitöö üksus või sellega seonduv ametikoht on edukalt toimiva organisatsiooni vajalik osa, millel on strateegiline tähtsus organisatsiooni arengus. Siiski mõistetakse veel endiselt paljudel juhtudel personalitööd kui administratiivset funktsiooni, mille ülesandeks on tagada stabiilne tegevus organisatsioonis (Cohen, 2015).

Professionalismi saame vaadelda kui pidevat ja katkematut arengut, mille elemendid ajas muutuvad, võttes arvesse muutusi ühiskonnas (Hurd, 1967).

2017. aastal Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) poolt avaldatud raportis, on Baczor ja Zheltoukhova kaastöös Gorkaga välja arendanud professionalismiga kirjeldavate elementide nimekirja. Sinna kuuluvad teadmiste ja oskuste pagas (omandatud haridus ja täiendkoolitused), sotsiaalne legitiimsus (ühiskonnas tunnustatud kvalifikatsioon), eetiline vastutus, eneserefleksioon (oma tegevuse tagasisidestamine), identiteet (ühine identiteet sama eriala esindajatega), kriitiline mõtlemine, organisatsiooniteadlikkus, pidev eneseareng ja professionaalsuse eest hoolitsemine (Baczor et al., 2017). Nimekirja loomise põhjusena võib välja tuua vajaduse hinnata professiooni ja professionaalsuse taset.

Et mõista, kuidas personalitöö sisu on ajas muutunud, vaatleb antud töö järgnevalt kutseala arengut viimase rohkem kui saja aasta jooksul.

## **1.2. Personalitöö kui kutseala areng**

Industrialiseerimine tõi kaasa vajaduse tööprotsesside süstematiseerimiseks ja lõi aluse personalitöö funktsiooni kujunemiseks organisatsioonis. Tööstuse kasv ja tootmismahdade järjepidev suurenemine tekitas vajaduse tööd oskuslikult koordineerida ja pöörata varasemast suuremat rõhku töö kvaliteedile. See tähendas, et organisatsiooni toimimise seisukohalt oli vaja senisest enam töötajaid toetada, et tagada kvaliteetsem töösööritus, hoida üleval nende motivatsiooni ja hoolt kanda organisatsiooni liikmete vaimse ja füüsilise tervise eest.

19. saj lõpul tekkisid organisatsioonidesse personali heaolu eest seisvad töötajad, keda nimetati "heaolu sekretärideks" (Jamrog ja Overholt, 2004, Cohen, 2015). Põhjuseks, miks selliseid töötajaid palkama või organisatsioonisiselt määrama hakati, olid tööandjate ja töötajate vahel aset leidnud konfliktid ning vajadus vältida tööliste hulgas levima hakanud rahutusi. Heaolusekretäri tööülesanded keskendusid tööliste heaolu eest hoolitsemisele ning ei olnud otseselt seotud organisatsiooni produktiivsusega (Ogilvie ja Stork, 2002).

Ameerika Ühendriikides võis täheldada 1880. aastatel teadlikku lähenemist tööprotsesside juhtimisele, kus kasutati konkreetseid töö tegemise meetodeid, juhendeid, väljatöötatud standardeid ja järgiti organisatsioonis kehtestatud reegleid (Ogilvie ja Stork, 2002).

Personali administreerimisega seonduvad tööloigud koondusid ühise nimetuse alla ning kirjandusest võib sellest ajast alates leida viiteid personaliosakonna, inglise keeles ”*personnel*”, mõiste olemasolule.

1954. aastal võttis hinnatud juhtimisalane mõtleja Peter F. Drucker kasutusele termini inimressurss (inglise k *human resource*), mis kirjeldas personalitööd kui ühte juhtimise võtmetegurit (Drucker, 2011). Druckeri teooria kohaselt tuleb töötajaid juhtida kui ressursse, kuid inimressursside puhul tuleb arvesse võtta, et nad erinevad organisatsiooni teistest ressurssidest selle poolest, et töötajate üle ei ole võimalik saavutada täielikku kontrolli. Samuti ei ole töötajaid võimalik nende tahte vastaselt koordineerida ega täiustada. Sellest lähtuvalt tuleb inimeste juhtimiseks üles leida indiviidide motivatsiooni käivitajad ja tegeleda töötajate arendamisega (Drucker, 2011).

Eeltoodu kinnitab Druckeri poolt 1954. aastal välja öeldud väidet, et organisatsiooni oluliseks juhtimise funktsiooniks saab pidada tööjõu ja -protsesside juhtimist (Drucker, 2011).

Alates 1960. aastatest võeti kasutusele mõiste “inimkapital” Schultz (1961) ja Becker (1962) poolt. See tähendab seda, et tööjõudu hakati suhtuma kui organisatsiooni varasse (kapitali). Teooria kohaselt kasvab inimkapitali väärtus ajas (Becker 1983) ning iga erialane täiendõpe aitab tõsta töötaja kompetentsi ja väärtust organisatsioonis.

Tuginedes Gary S. Beckeri (1983) teooriale, tõstab inimkapitali investeerimine organisatsiooni tulemuslikkust, mistõttu tööandjate panus töötaja erialasesse haridusse on kasulik mõlemale osapoollele.

Schultz esitas 1960. aastal oma inimkapitali kontseptsiooni, mis hõlmas lisaks füüsilisele panusele ka inimese teadmisi, oskusi, võimekust ja kvalifikatsiooni (Zhao 2008). Levis teadmine, et investeerimine inimkapitali tõstab ka organisatsiooni tootlikkust ja edu. Inimkapitali teooria kohaselt inimese kvalifikatsioon ja väärtus ajas organisatsiooni seisukohalt tõuseb, kui investeerida tema haridusse, suurendada tema teadmisi nii tervishoiu kui enesearengu valdkonnas.

1970. aastatel hakati organisatsioonides personalijuhtimisele süsteemsemalt lähenema. Põhjused tulenesid eelkõige kolmest tegurist – konkurentsi kasvust, tööseadusandluse arengust ja sellest põhjustatud tootlikkuse langusest. See tingis olukorra, kus tekkis kriitiline vajadus hinnata organisatsiooni funktsioonide produktiivsust ja vajalikkust (Jamrog ja Overholt, 2004). Uudsed sotsiaalsed ja demograafilised trendid tõid kaasa pöörangu personalitöö funktsioonis. Varasem administratiivne dokumentide haldamine ja aruandlused asendusid töötajate tööelu kvaliteedi

parendamisse panustamisega. Personalitööd hakati nägema kui organisatsiooni funktsiooni, mis loob väärtust (Jamrog ja Overholt, 2004). 20. sajandi lõpus hakati käsitlema personali kui kriitilist ressursi, mistõttu on viimastel aastakümnetel üha enam kinnitust saanud arusaam personalitööst kui ühest kriitilise tähtsusega organisatsiooni juhtimisfunktsioonist (Cohen, 2015).

Personalitöö olulisuse mõistmine tekitas vajaduse uuel tasemel teadmiste ja oskustega personalitöötajate järele. Bowls toob omalt poolt inimkapitali teooria sõnastamisel välja eelduse, et haridus ja koolitused on olulised faktorid ka majanduse tootlikkuse suurendamisel (Kallaste, 2018 ja Kern, 2009).

Organisatsioonide poolne nõudlus kompetentsete personalitöötajate järele tekitab omakorda vajaduse vastavasisuliste õppeprogrammide järele.

### **1.3. Personalitöötaja ettevalmistus – erialase hariduse omandamine**

Personalitöötaja professioon sisaldab endas kindlaid valdkonnapõhiseid nõudeid ja kompetentse, millele töötaja peab vastama. Teadmiste ja oskuste omandamiseks on erinevaid õpivõimalusi. Kutsekvalifikatsiooni omandamine personalitöö puhul on vabatahtlik, mistõttu ei ole erialal töötamiseks kohustuslik omada personalitööalast haridust.

Adam Smith kui inimkapitali teooria esimesi viljelejaid, lõi esimesena seose töötaja oskuste ja palgataseme vahel (Becker, 1992, Kern, 2009). Selle käsitluse kohaselt tagavad kõrgemal tasemel teadmised töötajale kõrgema palga. See võib olla ka motivaatoriks kõrgemal tasemel teadmiste ja oskuste omandamiseks. Majandusteadlased Becker ja Bowles, kes samuti on olulisel määral kujundanud inimkapitali teooriat, Smithi väitega ei nõustu, kuid on ühel meelel, et haridus suurendab töötajate tootlikkust (Kern, 2009). Töötaja tootlikkuse suurenemine võib olla ka töö eest makstava tasu suurenemise põhjuseks. Mõlema käsitluse puhul joonistub selgesti välja seisukoht, et kõrgemal tasemel teadmiste omamine on positiivne ja tulemuslik.

Wiley ja teised uurijad on välja toonud, et 1990. aastatel hoogustus Ameerika Ühendriigis kutsekvalifikatsiooniks ettevalmistavate õppeprogrammide ehk sertifitseerimisprogrammide valik ning oluliseks muutus teadmine inimeste võimetest ja omandatud kompetentsidest (Wiley, 1995 ja Black ja Everard, 1992). Seda seetõttu, et organisatsioonid vajasisid töötajaid, kes suudavad professionaalsel tasandil tegeleda organisatsiooni ees seisvate väljakutsetega. Sertifikaati peetakse

tõestuseks, et töötajad on kvalifitseeritud ja nende töötulemused on nõutud tasemel (Wiley, 1995 ja Weiss & Young, 1981).

Personalitöö väärtustamine organisatsiooni kriitiliselt olulise funktsioonina on aga loonud vajaduse personalitööalaste haridusprogrammide järele ning personalitöötajad otsivad võimalusi enesetäiendamiseks. Turul pakutavate võimaluste hulgas leidub nii akadeemilisel kui kutseõppe tasandil õppekavasid ning täiendkoolituse programme, mida pakuvad nii erialaliidud kui ka teised koolitusasutused. Personalitöö valdkonna haridusprogrammide ülesehitused lähtuvad ühiskonna vajadustest. Erialaliitude üheks ülesandeks on personalivaldkonna uuringute läbiviimine, millest lähtudes täiendatakse ka pakutavaid haridusprogramme. Cohen on välja toonud, et eriala ühingute tegevuse üheks eesmärgiks on personalitööalaste haridusprogrammide edendamine. Ühingu väljundid, sealhulgas loodavad haridusprogrammid, loovad tööandjatele personalitöö perspektiivi, mille järgi seada ootusi ja nõudmisi eriala lõpetajatele (Cohen, 2015).

Suurt rolli ettevalmistava haridusprogrammi valikul mängib asjaolu, millises ühiskonna sektoris töötaja töötab. Avalikus ja erasektoris lähenetakse personalijuhtimisele mõnevõrra erinevalt. Erasektoris võib täheldada suuremat paindlikkust (Llorens ja Battaglio, 2010), mistõttu ka valikuvõimalused on avaramad.

Personalijuhtimise põhifunktsioonid kategoriseeritakse traditsiooniliselt nelja alajaotisesse – planeerimine, tööandja poolt töötaja välja valimine ehk värbamine, arendamine ja töötajate hoidmine (Klingneri ja Nalbandiani, 2003, Llorens ja Battaglio, 2010). Planeerimine sisaldab endas protsesse, mis on seotud konkreetse töökoha loomisega, nagu näiteks töö analüüs, ametijuhendi koostamine, tasusüsteemi loomine, tööjõu planeerimine jms. Värbamise funktsioon hõlmab endas nii kandidaatide valiku ja hindamise protsesse kui ka võrdsete võimaluste loomise ja diskrimineerimise elimineerimisega seonduvaid protsesse.

Töötajate arendamine on seotud vajadusega, et tööjõud oleks piisaval tasemel kvalifitseeritud. Turvalise ja motiveeriva töökeskkonna loomine soodustab efektiivset töösooritust. Töötajate hoidmine sisaldab protsesse, mis pööravad tähelepanu töötajate omavahelistele suhetele töökeskkonnas ja konfliktsete töötajatega tegelemisele. Töötajad, kelle eeldused tehtavale tööle ei ühti juhtkonna eeldustega, vajavad eraldi tähelepanu, mis tähendab, et oluline on tegeleda nii tagajärgede ennetamise kui konfliktide lahendamisega (Llorens ja Battaglio, 2010).

Tänapäeva õppeprogrammide sisus võib leida palju teemasid traditsioonilisest personalitöö põhifunktsioonide käsitusest, kuid kindlasti võib täheldada, et teemakäsitlemise sisuline pool on

palju muutunud. Värbamine ei tähenda tänapäeval enam tööandjapoolset otsust temale sobiva kandidaadi kasuks, vaid pigem organisatsiooni töökeskkonna atraktiivseks muutmist ja arenguvõimaluste avamist kandideerijale, et ta sooviks pühenduda tööle selles organisatsioonis (Tanwar ja Kumar, 2019).

Et muutustega ühiskonnaelus ja majanduskeskkonnas kooskõlas olla ja toime tulla, korraldavad rahvusvahelised personalivaldkonna organisatsioonid, nagu Society of Human Resource Management (SHRM) ja Chartered Institute of Personnel and Development, personalivaldkonna uuringuid ja tulemustest lähtuvalt muudetakse personalivaldkonna haridusprogramme.

Samuti pakuvad erialaliidud erineva sisuga koolitusprogramme, mis on üles ehitatud erinevate sihtgruppide vajadustest lähtuvalt. Pakutavate programmide hulgast võib leida nii individuaalseid kursuseid, baasprogramme kui ka organisatsiooni meeskonnale loodud eriilmelisi kavasisid.

Oskuslik juhtimine on organisatsiooni edu võti, mistõttu personalitöö tähtsust organisatsioonis on hakatud üha enam väärtustama. Kompetentne personalitöötaja oskab inimesi oskuslikult suunata tulemuslikumalt tööd tegema.

Tänapäeval seisavad organisatsioonid üha enam vajaduse ees omada erialadeülelised hindamissüsteemi, kuna töötajate liikumine organisatsioonist organisatsiooni või erialade vahetused on tavapärased ning leiavad aset sageli. Asjaolu, et personalitöö valdkonnas erialase hariduse omandamine ei ole nõutud, muudab kutsesüsteemi toimimise ja üheselt mõistetavuse rahvusvahelisel tasandil veelgi olulisemaks.

Põhjuseid ühtse hindamissüsteemi vajaduse järele on teisigi – viie generatsiooni üheaegne töötamine tööturul ning rahvusvaheline organisatsioonide vaheline koostöö loovad vajaduse eriala kompetentside ühtseks mõistmiseks.

#### **1.4. Personalitöötaja kompetentsid**

Töö tegemiseks on vajalikud teadmised, oskused, kogemused ja hoiakud, mis võimaldavad tööd edukalt sooritada. Ametikoha kirjeldused organisatsiooniti võivad erineda, kuid nõutavad kompetentsid on sarnased kogu maailmas. Kompetentsile ei ole leitud päris ühtset definitsiooni. Boyatzis, keda võib pidada üheks pikaajalisemaks kompetentsi uurijaks, on defineerinud kompetentsi kui inimese võimekust rakendada oma isikuomadusi, teadmisi, oskusi ja hoiakuid,

mille tulemuseks on efektiivne töösooritus (Jirasinghe ja Lyons, 1995). Mõisted kompetents, kompetentsus ja pädevus saavad Eesti õigekeelsussõnaraamatu (ÕS 2018) järgi vasteks asjatundlikkuse ja neid võib pidada sünonüümideks. Antud töös kasutatakse mõisteid kompetents, kompetentsus ja pädevus samatähenduslikult.

1973. aastal lõi David McClellan kirjutatud artikkel, "*Testing for competence rather than for intelligence*", kasutusele mõiste kompetentside hindamine (Mirabile, 1997). McClellan juhtis tähelepanu asjaolule, et vaimne võimekus ei ennusta veel edu tööturul. Holmes (1992) on omalt poolt defineerinud mõistet kompetentsipõhine kvalifikatsioon, mida ta mõistis kui sõnumit indiviidi võimekusest, millega ta suudab hakkama saada. Kochanski (1996) defineerib kompetentse kui edu faktorit, mis võimaldavad indiviidi käitumist hinnata, tagasisidestada ja tunnustada. Tulenevalt eeltoodust võib öelda, et kompetentsid annavad ülevaate inimese teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumist, milleks isik on võimeline. Õpitu oskuslik rakendamine tagab tööülesannete efektiivse täitmise ning kvaliteetsed töötulemused. Järjepidev enesearendamine-tõstab isiku võimekust ja kompetentsust.

Personalitöö ja personalitöötaja mõistete uurimine ja läbi selle laiemale avalikkusele valdkonna tutvustamine loovad ühiskonnas ühtse arusaama personalitöötaja ametist ja selle juurde kuuluvatest kompetentsidest.

Erialaliidud panustavad pidevalt valdkonnapõhiste kompetentsimudelite arendamisse, võttes arvesse maailmas toimuvat, kuid kohandades seda kohalikele oludele. Loodud kompetentsimudelid on organisatsioonidele tööriistaks organisatsioonisiseste personali hindamise ja arendamise mudelite loomisel.

Kompetentsimudelit, mida nimetatakse ka pädevusmudeliks, saab pidada lähtealuseks kirjeldamiseks organisatsiooni nõudeid töötajatele. Selle peamiseks ülesandeks on organisatsiooni strateegia tõlgendamine töötajate soovitud käitumiseks. Mudel kirjeldab teadmisi, oskusi ja hoiakuid, mis on antud ametikohal vajalikud ning selgitavad töötajatele töö sisu kompetentside tasandil (Mirabile, 1997). See võimaldab iga töötajal oma käitumist vastavalt kohandada ning sooritada talle seatud ülesandeid edukalt. Ühtlasi võimaldavad kompetentsimudelid hinnata iseenda tegevust ja aidata näha võimalusi karjääriredelil edasi liikumiseks.

Kompetentsimudeli funktsiooni organisatsiooni seisukohalt võib kirjeldada kui abistavat tööriista personalivaliku protsessis. Loodud töökoha kirjeldus ja ametikohal nõutavad kompetentsid aitavad leida õige inimese sobivale ametikohale. Kompetentsimudelit võib pidada raamistikuks, mis aitab



nii organisatsioonil kui indiviidil orienteeruda, millisel tasemel kompetentse töötajad omavad. See võimaldab paremini planeerida töötajate arengu- ja koolitusvajadusi, ehitada motiveerivaid tasusüsteeme ning on abiks töötajate värbamisel (Kashi ja Friedrich, 2013).

Dave Ulrich ja tema kolleegid on alates 1987. aastast uurinud, mida tähendab mõiste efektiivne personalitöötaja ning millised kompetentsid kuuluvad hinnatud personalitöötaja pädevusse (Ulrich et al., 2012). 2017. aastal toimunud viimane personalivaldkonna kompetentside longituud-uuringu jätk tõi välja üheksa peamist olulist kompetentsi. Kompetentne personalitöötaja:

- 1) omab head tunnetust organisatsiooni positsioneerimisel turul;
- 2) on organisatsiooni töös usaldusväärne ja proaktiivne kaasarääkija;
- 3) on hea empaatiavõimega (tajub organisatsiooni siseseid pingeid ja oskab neid maandada);
- 4) oskab juhtida inimesi ja muutusi;
- 5) oskab kujundada organisatsioonikultuuri ja -käitumist;
- 6) oskab hinnata ja arendada töötajaid, kaasa arvatud juhte;
- 7) oskab kujundada motiveerivat tasusüsteemi;
- 8) omab baastadmisi ja oskusi tehnoloogia valdkonnas ja oskust suhelda sotsiaalmeedia kanalites;
- 9) omab analüüsi ja otsuste vastuvõtmise ning protsesside reeglitega vastavusse viimise oskust (Ulrich et al., 2017).

Longituud-uuring annab hea ülevaate sellest, kuidas personalitöötaja kompetentsid on pidevas muutumises ning kohanduvad vastavalt ühiskonna vajadustele ja nõudmistele.

Ulrichi, Brockbanki ja Yeungi (1989) leidsid personalipädevuste uurimistöös, kus kasutati 91 organisatsiooni andmeid, et personalispetsialistid vajavad pädevusi kolmes peamises valdkonnas: inimressursid, organisatsiooni suutlikkus ja muutuste protsesside juhtimine. Personalijuhtimine nõuab teadmisi sellistes valdkondades, nagu personali komplekteerimine, hindamine ja organisatsiooniline ülesehitus. Organisatsiooni suutlikkus hõlmab strateegiliste ja tehnoloogiliste aspektide pädevusi. Muutuste protsesside juhtimine hõlmab innovatsiooni soodustamise, probleemide lahendamise ja suhete loomise oskusi (Ulrich et al., 1989).

Kirjeldatud kompetentsidega personalitöötaja sobib tänapäeva muutuva maailma organisatsiooni, kuid kindlasti ei piisa vaid kompetentsetest töötajatest. Olulist rolli mängivad organisatsiooni puhul ka juhtimisstrateegiad, nende hulgas personalistrateegia. Personaliosakonna töö efektiivsus oleneb suurel määral organisatsiooni personalistrateegia ja ettevõtte üldise strateegia kooskõlast.

Personalitööd ei saa teha vaid personalitöö pärast, vaid see peab toetama organisatsiooni üldist toimimist ja seatud eesmärkide saavutamist (Ulrich ja Grochowski, 2018).

## **1.5. Personalitöötaja roll organisatsioonis ja kutse väärtustamine**

Keskkonna kiire muutumise tõttu on muutumises ka organisatsioonid. Viimase 30 aasta jooksul läbiviidud uuringud näitavad, et personalitöötaja kompetentsid on ligi 30% – 40% ulatuses pidevas muutumises tulenevalt organisatsiooni vajaduste ümberkujunemisest (Ulrich, 2020). Personalitöötajad, kes suudavad muutustega kohaneda ja olla pidevas arengus, loovad organisatsioonis suuremat väärtust. Personaliprotsesside operaatori funktsioon on tänapäeval asendunud ootusega, kus personalitöötaja on pigem pühendunud ning organisatsiooniga seotud partner. Personalitöötaja on üha enam keskendunud lisaks oma tööülesannete täitmisele ka koostöö tegemisele erinevate juhtidega organisatsioonis. Selline koostöömudel võimaldab ühiselt arendada keskkondi, kus meeskonnad teevad koostööd. Erinevate organisatsioonikultuuri kogemusega personalijuhid peavad tegema omavahel koostööd. Ühise arusaamise tekkimiseks ja kokkulepeteni jõudmiseks on hädavajalik ühine mõistete ja põhimõtete süsteem, mistõttu on hea toetuda kutsestandarditele.

Organisatsioonide-vaheline koostöö on valdavalt projektipõhine, seega tuleb tööd teha ajutiste meeskondadega. Meeskonnad moodustatakse üksuste ja organisatsioonide üleselt, kus koos töötavad inimesed, kel puuduvad ühised koostööharjumused. Personalijuhtidelt oodatakse projektijuhtide toetamist, et viia meeskonna tegevus vastavusse ühe või mitme organisatsiooni personaliprotsesside ja -üksustega. Oodatakse, et personaliüksus pakuks projektimeeskonnale mitmekülgset tuge: meeskonnaliikmete lepingute ja ajutise töötamise vormistamine meeskonnaga liitujate ja sealt lahkujate osas, tasustamise tingimuste kokku leppimine, väljaõppe korraldamine, motivatsiooni tõhustamine, stressi maandamine, heaolu ja eetika küsimused jpm. Hästi toimiv suhe personaliprotsesside ja -üksustega võib suurendada mõju ressursside kättesaadavusele ja kvaliteedile piisavate kompetentside mõistes (IPMA, 2015).

Tulenevalt COVID-19 pandeemia puhkemise tõttu kehtestatud piirangutest, tõi 2020. aasta kaasa olukorra, kus muudatused organisatsioonis olid möödapääsmatud. Stabiilsesse keskkonda disainitud ettevõtted ja sissetöötatud tööprotsessid vajasisid kiiret ümberkorraldamist, et uutel tingimustel toimima jääda.

Organisatsiooni oskuslik ümberkujundamine loob võimaluse pöörata muutused edu saavutamise võimalusteks. Personalitöötaja roll muutuste elluviimisel ja võimaluste nähtavaks muutmisel on koos organisatsiooni juhtidega lahti mõtestada, kuidas organisatsioon loob väärtust klientidele, investoritele, väljaspool ettevõtet toimivatele kogukondadele ja töötajatele. Oluline on kommunikatsioon, et töötajad mõistaksid uusi arengusuundi ja ümberkorralduste vajalikkust. Teadmine, milline on töötaja roll organisatsioonis, loob talle arusaamise, et ta on vajalik. Personalitöötaja jaoks on oluline olla kursis organisatsiooni eesmärkide ja võimekusega, samuti tarbijate vajaduste ja turusituatsiooniga.

Tänases tihedalt konkureerivas ärimaailmas, kus talentide pärast käib tihe võitlus, tuleb personaliosakonnal arvestada, et oluline ei ole tähelepanu pöörata vaid organisatsiooni töötajatele, vaid ka väljaspool organisatsiooni tegutsevatele osapooltele, kelleks on näiteks organisatsiooni kliendid, investorid, kodanikud, kogukonnad (Ulrich, 2020) jpt.

Edukate organisatsioonide juhid mõistavad, et vajaliku taseme kutsetunnistusega personalitöötaja pakub just neile vajalikku tuge organisatsiooni töös ning hoiab kokku aega ja energiat personali valikul. Kutsetunnistust omavad personalitöötajad (-juhid) omavad adekvaatset ettekujutust, millised on tema tasemega kutseoskustele nõutavad töökohustused, eetikanormid ja tasustamisskaalad.

Antud töö raames koostatud küsimustiku abil kaardistatakse, mil määral Eesti organisatsioonide personalitöötajad saavad aru, millised kompetentsid on nende töös vajalikud, kas nad väärtustavad kutset kui kinnitust, millise kvalifikatsioonitasemega tööd nad on võimelised tegema.

## **2. PERSONALITÖÖTAJA KUTSE EESTIS**

### **2.1. Personalitöö kui kutseala areng Eestis**

Eestis nimetati enne 1992. aastat personalitöö funktsioone täitvat üksust kaadriosakonnaks, kus peamiseks tööülesanneteks olid parteiliste direktiivide täitmine ja elamis- ja puhkusevõimaluste loomine. Omaalgatus ja iseseisev mõtlemine ei olnud soositud (PARE, 2021).

Alates 30. oktoobrist 1992, mil asutati personalitöötajaid koondav liit, on ka Eestis laialdasemat kõlapinda saanud mõisted personalitöö ja personalitöötaja. Erialaliit loodi tippjuhtide eestvedamisel, et koondada personalijuhte ja teisi erialaga seotud isikuid ühisteks aruteludeks inimeste juhtimist ja sellega seonduvaid tööelu valdkondi puudutavatel teemadel. Esimene personalitöö kutsestandard Eestis töötati välja Finantsvahenduse-Äriteeninduse Kutsenõukogu poolt, ja kandis nime Personalitöö spetsialist III. Kutsenõukogu töörühm koosnes 10 liikmest, kes olid Eesti suuretevõtete personalivaldkonna esindajad.

Esimene personalitööd õpetav haridusprogramm avati Konjunktuuri ja Konsultatsiooni Rahvusvahelise Õppekeskuse "EMONO-R" poolt 1999. aastal, samal aastal, kui esitleti esimest personalitööalast kutsestandardit. Personalitöö spetsialisti kutsestandard oli esimene personalitöötaja kompetentse puudutav dokument Eestis. Dokumendi kavandi koostamisse kaasati läbi arvamusküsitluse 30-ne organisatsiooni esindajad ning arvesse võeti Suurbritannia NVQ-de (*National Vocational Qualifications* – rahvuslikud kutsekvalifikatsioonid) kutseoskuseõudeid ja Soome kutsekvalifikatsiooninõudeid (soome k *näyttötutkintojen kuvaukset*). Kutsestandardi loomise põhjuseks oli soov fikseerida nõuete kogum personalitöötaja oskustele, teadmistele ja isikuomadustele, anda alus vastava kutseala riikliku õppekava väljatöötamiseks, diferentseerida tööjõu kvalifikatsiooni tasemed ja toetada tööalase koolituse vastavusse viimist tööturu vajadustega (SA Kutsekoda, 2021).

Kutsestandard seadis eelduse personalitöötaja kutse taotlemiseks vajaliku haridustaseme ja töökogemuse osas. Personalitöötajalt eeldati kutsekõrghariduse olemasolu ja vähemalt üheaastast dokumentaalselt tõestatud erialast töökogemust (SA Kutsekoda, 2021).

Kutsenõukogu otsusel kinnitati kutsestandard kehtima järgnevaks neljaks aastaks. Aastal 2004, mil Eesti kutsekvalifikatsiooni süsteemis oli võimalik kehtestada kutsekvalifikatsiooni nõudeid viiel tasemel, loodi ka personalitöö valdkonnas viiel tasandil kutsestandardid. Esimene tase on madalaim ja viies tase kõrgeim. Kutseregistrisse lisandusid eelneva Personalitöö spetsialist III kutsestandardi asemele Personalitöötaja I, Personalispetsialist II ja Personalispetsialist III, Personalijuht IV ja Personalijuht V kutsestandardid.

Kutsestandardite loomisse kaasati sel korral lisaks suurorganisatsioonide personalivaldkonna esindajatele ka organisatsioonide tippjuhid, Eesti erinevate piirkondade avaliku- ja erasektori personalispetsialistid ja -juhid, personalitööd õpetavate koolide ja koolitus- ja värbamisfirmade esindajad. Ka aastal 2004 korraldati kutsestandardi koostamisele eelnevalt arvamusküsitlus, milles oli võimalus teha ettepanekuid ja märkusi kutsestandardi sisu osas.

Lisaks personalitöötaja kutsekvalifikatsiooni nõuetele, keskendus kutsestandard õppekavade ja koolitusprogrammide väljatöötamisele, kutsekvalifikatsiooni tõendamisele ja hindamisele ning eksaminõuete väljatöötamisele. Oluliseks uuenduseks saab pidada kutsestandardi kasutusala laienemist ning võimalust kasutada Eestis omandatud kutsetunnistust kui üht rahvusvahelist kutsekvalifikatsiooni tõendavat dokumenti (SA Kutsekoda, 2021).

Esmakordselt koostati aastal 2004 personalijuhi taseme kutsestandardid: Personalijuht IV ja Personalijuht V. Personalijuhi kompetentsuses pidi olema organisatsiooni strateegiast tulenevalt personalipoliitika väljatöötamine ja elluviimine. Madalama tasemega personalijuhi kvalifikatsioonitaseme nõuded kutse taotlemisel olid madalamad, lisandus nõue omada kõrgharidust, 3-aastast valdkondlikku töökogemust ja 1-aastast juhtimiskogemust. Kõrgema taseme personalijuhilt nõuti magistrikraadi või sellega võrdsustatud kraadi, 5-aastast töökogemust personalitöö valdkonnas ja vähemalt 3-aastase juhtimiskogemuse olemasolu.

Kahe taseme erinevus seisnes ka juhitava organisatsiooni tüübis. Kõrgema taseme juhi pädevuses pidi olema võimekus juhtida kontserni, sh rahvusvahelise või avaliku sektori organisatsiooni personalitööd (SA Kutsekoda, 2021).

Aastal 2008 sätestati Eesti Kvalifikatsiooniraamistik (EKR) kutseadusega, mis tõi kaasa kutsestandardite tasemeti liigitamise. Kutsestandardid kirjeldavad kutsekvalifikatsioonide ehk

kutsete kompetentsusnõudeid. Alates aastast 2010 paigutuvad ja on võrreldavad kõik personalitöö kvalifikatsioonid Eesti Kutsevalifikatsiooniraamistikus. Muudatusi kutsestandardites tehti nii 2012., 2014. kui ka 2019. aastal (vt tabel 1).

Tabel 1. Eesti Personalitöö kutsestandardid 1999–2021

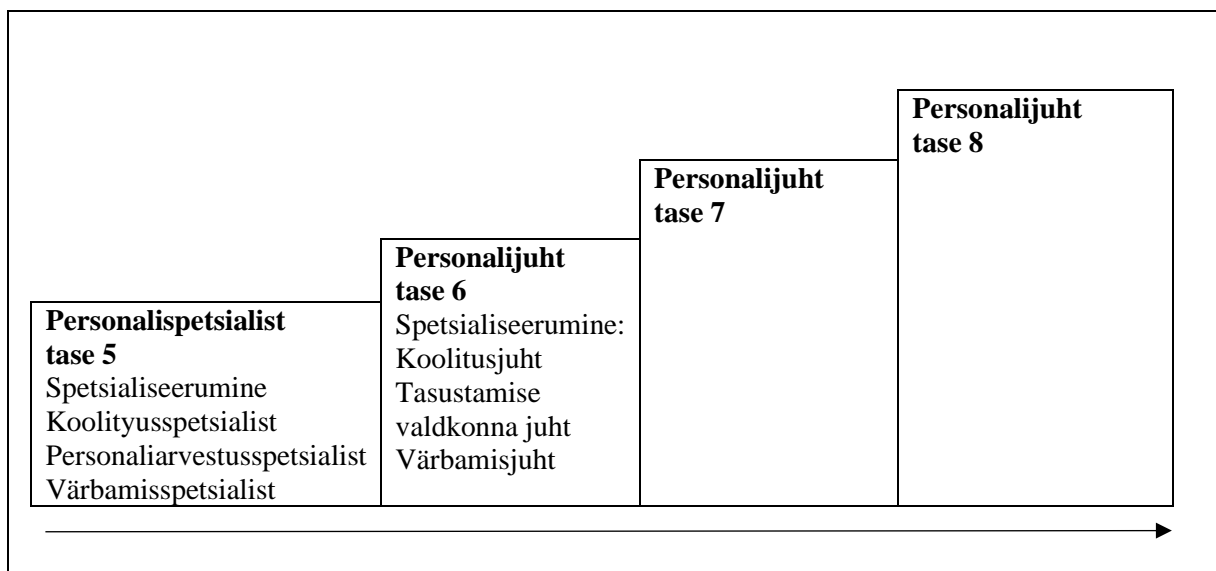
				Personalijuht, tase 8 (EKR 8)	Personalijuht, tase 8 (EKR 8)	Personalijuht, tase 8 (EKR 8)	Personalijuht, tase 8 (EKR 8)
	Personalijuht V	Personalijuht V	Personalijuht V	Personalijuht, tase 7 (EKR 7)	Personalijuht, tase 7 (EKR 7)	Personalijuht, tase 7 (EKR 7)	Personalijuht, tase 7 (EKR 7)
	Personalijuht IV	Personalijuht IV	Personalijuht IV (EKR tase 6)	Personalijuht, tase 6 (EKR 6)	Personalijuht, tase 6 (EKR 6)	Personalijuht, tase 6 (EKR 6) Koolitusjuht Tasustamise valdkonnajuht Värbamisjuht	Personalijuht, tase 6 (EKR 6) Koolitusjuht Tasustamise valdkonnajuht Värbamisjuht
	Personalispetsialist III	Personalispetsialist III	Personalispetsialist III (EKR tase 5)	Personalispetsialist III (EKR tase 5)	Personalispetsialist, tase 5 (EKR 5)	Personalispetsialist, tase 5 (EKR 5) Koolituspetsialist Personaliarvestuspetsialist Värbamispetsialist	Personalispetsialist tase 5 (EKR 5) Koolituspetsialist Personaliarvestuspetsialist Värbamispetsialist
	Personalispetsialist II	Personalispetsialist II	Personalispetsialist II				
		Personalitöötaja II	Personalitöötaja II (EKR tase 4)	Personalitöötaja II (EKR tase 4)	Personalitöötaja, tase 4 (EKR 4)		
Personalitööspetsialist III	Personalitöötaja I	Personalitöötaja I	Personalitöötaja I (EKR tase 4)	Personalitöötaja I (EKR tase 4)	Personalitöötaja, tase 3 (EKR 3)		

1999	2004	2008	2010 (lisandus EKR tase)	2012	Kuni 06.12.201 4	al 05.12.201 4	2019
------	------	------	--------------------------------	------	------------------------	----------------------	------

Allikas: autori koostatud

2021. aastal on Eestis personalitöö kutsealal neli kehtivat kutsetaset ehk neli kinnitatud kutsestandardit: personalispetsialist, tase 5 (spetsialiseerumisvõimalusega värbamisspetsialistiks, koolitusspetsialistiks või personaliarvestusspetsialistiks), personalijuht, tase 6 (spetsialiseerumisvõimalusega värbamisjuhiks, koolitusjuhiks või tasustamise valdkonna juhiks), personalijuht, tase 7 ja personalijuht, tase 8. Personalispetsialisti kvalifikatsioon (tase 5) on kõige madalam ja personalijuhi kvalifikatsiooni 8. tase kõige kõrgem (vt Joonis 1).

Joonis 1. Personalitöö valdkonna kutsekvalifikatsiooni tasemed



Allikas: autori koostatud

Kutsestandardi kasutusala on läbi aegade mõistetud eesmärki anda alus personalitöö valdkonna õppekavade koostamiseks. Samal ajal, kui loodi esimene kutsestandard, tekkis ka esimene personalitöö valdkonna teadmisi edasiandev õppekava ja võimalus hariduse omandamiseks personalitöö valdkonnas.

## 2.2. Personalitöötaja ettevalmistus – erialase hariduse omandamine Eestis

Eesti Vabariigi haridusseaduses käsitletakse haridust kui õppeprogrammidega ettenähtud teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ja käitumisnormide süsteemi, mida ühiskond tunnustab (HaS §2). Kõrgharidust, keskhariduse baasil omandatavat kõrgema astme haridust, on võimalik omandada kõrgharidustaseme õpet korraldavates õppeasutustes, ülikoolides ja rakenduskõrgkoolides (KHaS §2), kus õppekava läbijale omistatakse tõendusena õppetasemele vastav kraad (KHaS §5, §6). Kutsehariduse eesmärk on pakkuda haridust kõikidele soovijatele, olenemata nende hariduslikust taustast. Õppe käigus omandab õppija teadmised, oskused, hoiakud ja sotsiaalsed oskused tööle asumiseks (Haridus- ja Teadusministeerium 2021).

Erinevalt Eestist pakub Ameerika Personalijuhtimise Ühing (*Society of Human Resource Management*) kutsequalifikatsiooni omandamiseks ka iseõppimist, õppimist instruktori juhendamisel või koos meeskonnaga õppimise võimalust (SHRM, 2021).

Et aru saada, mis erinevus esineb omandatud hariduse taseme osas professioni kontekstis, sobib välja tuua Valdar Parve öeldu:

“Amet, kuhu saab teadusepõhise kõrgharidusega ja millel on eetikanormistik, mis selekteerib ametisse sobivad ja sobimatud, on profession ning selle ameti kandjad on professionaalid: kirikuõpetajad, armeeohvitserid, arhitektid, arstid, proviisorid, kohtunikud, advokaadid, notarid. Sellise ameti kohta sobib eesti keeles ütelda elukutse” (Parve 2004, 1).

Parve on sidunud professionaalsuse mõiste professioniga ja väidab, et professionaaliks saadakse teaduspõhise hariduse, mitte treeningu kaudu. Ta rõhutab, et oluline on, kuidas, mil viisil, ning kui süsteemselt ja teaduspõhiselt, oma tööd tehakse.

Personalitöö kutsetunnistuse omandamiseks ei eeldata personalitöölase kõrghariduse programmi läbimist, kuid vajalik on omada valdkondlikke teadmisi, oskusi ja hoiakuid. Teadmiste ja oskuste nõudeid kirjeldavad kutsestandardid, mille üheks eesmärgiks on olla õppekavade koostamisel arvesse võetavaks dokumendiks. Eesti on hakanud suhtuma kutse olemusse lääne maailmaga sarnaselt. Põhjusena saab välja tuua koostöövajaduse kasvu organisatsiooni sees ja organisatsioonist väljaspool, sh rahvusvaheliselt, millest tuleneb ka vajadus ühtse hindamissüsteemi järele.

Personalitöö puhul saab kutsetunnistust pidada ühtseks kvalifikatsiooni tunnuseks, mille alusel töötajate kompetentse hinnata. Kutsestandardist lähtuv haridusprogramm tagab töötajate professionaalsuse ja teadmiste ajakohasuse.



Nagu on nimetatud peatükis 2.1, pakkus Eesti Hariduse Infosüsteemi andmetel Eestis esimesena personalitöö alast akrediteeritud õppeprogrammi Konjunktuuri ja Konsultatsiooni Rahvusvaheline Õppekeskus "EMONO-R", kus oli alates 01.09.1999 keskhariduse baasil personalitöö valdkonna õppekava (EHIS, 2021).

Läbi aegade on personalitöö alaseid haridusprogramme pakkunud veel ka Tallinna Majanduskool, Pärnu Saksa Tehnoloogiakool, Eesti Ettevõtlus Kõrgkool Mainor, Tallinna Majanduskool ja Tallinna Tehnikaülikool.

2021. aastal on Eestis võimalik personalitööd õppida nii kutseõppeasutustes, avalik-õiguslikes- ja eraülikoolides kui ka täiskasvanute täiendkoolituste korraldajate juures. On olemas ka organisatsioone, kes pakuvad erineva mahu, sisu ja väljundiga personalitöö valdkonna koolitusi.

Alates 2015. aastast jõustunud täiskasvanute koolituse seadus ei kohusta enam paljusid koolitusteenuseid pakkuvaid organisatsioone oma tegevuseks Haridus- ja Teadusministeeriumilt koolitusluba taotlema. Muudatus annab võimaluse koolitusteenuste pakkujatel registreerida majandustegevus Eesti hariduse infosüsteemi (EHIS) kaudu, kuid ei kohusta seda tegema (TäKS § 3). Vaba majandamine täiskasvanute täiendkoolituse maastikul on Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt akrediteeritud õppekavade kõrvale toonud erinevaid koolitajaid ja koolitusteenuse pakkujaid, kelle õppekavade sisu kujundajateks on organisatsiooni kliendid. Valikuvõimalus on mitmekülgne ja erinevaid sihtgrupe kaasav, pakkudes võimalusi alates ühepäevasest kuni mitme kuu pikkuste täiendkoolitusteni.

Õppekavade/koolitusprogrammide sisu varieerub, sõltuvalt õppeasutuse või koolitaja tüübist. Õppeasutused on osaliselt oma programmi kirjeldustes välja toonud, millisele kutsestandardi tasemele õppeprogrammi sisu vastab. Tabelis nr 2 on välja toodud 2021. aastal personalitöö valdkonna teemasid käsitlevad avalikult pakutavad õppekavad ja kursused ning nende vastavus personalitöö valdkonna kutsestandardiga. Õppeprogrammi koostamisel arvesse võetud kutsestandardi tase on välja toodud vastava koolituse pakkuja õppekavade kirjeldusest.

Tabel 2. Aastal 2021 personalitöö valdkonna teemasid käsitlevad õppekavad ja kursused

Õppeasutus/ organisatsioon	Õppeasutuse/ organisatsiooni tüüp	Eriala/kursuse nimetus	Õppe- kava maht	Õppetase	Õppe- programmi koostamisel arvesse võetud kutse- standardi tase
Eesti Ettevõtlus kõrgkool Mainor	rakenduskõrgkool	Personalijuhtim ine	180 EAP	Rakendus- kõrgharidus õpe	Personalijuht, tase 6
Eesti Ettevõtlus kõrgkool Mainor	rakenduskõrgkool	Inimressursside juhtimine	120 EAP	Rakendus- kõrgharidus õpe	Personalijuht, tase 6
Tallinna Tehnikaülikool	ülikool	Personalijuhtim ine	120 EAP	magistriõpe (3+2)	Personalijuht, tase 6 või tase 7
Tallinna Majanduskool	kutseõppeasutus	Personalispetsia list	120 EKAP	viinda taseme kutseõppe esmaõpe	Personalispetsi alist tase 5
Tallinna Ülikool	ülikool	Organisatsiooni -käitumine	120 EAP	magistriõpe (3+2)	
Estonian Business School	ülikool	Personalijuhtim ise arenguprogram m	96 ak t	Tunnistus	
Pärnumaa Kutsehariduskes kus	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalijuhtim ise täiendõpe	35 ak t	Tunnistus	
PARE	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö baasoskuste arenguprogram m	86 ak t	Tunnistus	Personali- spetsialist tase 5
Koolituskeskus Reiting	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö	40 ak t	Tunnistus või tõend	
Personaliekspert Oü	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöötaja baaskoolitus	70 ak t	Tunnistus või tõend	Personali- spetsialist tase 5

Andecus koolituskeskus	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö	48 ak t	Tunnistus või tõend	
Personalijuhtimise Keskus	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöötaja pädevuskoolitus	90 ak t	Tunnistus või tõend	Personalispetsialist tase 5
Personalijuhtimise Keskus	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö põhikursus	32 ak t	Tõend	
Personalijuhtimise Keskus	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalijuhtimise ABC	33 ak t	Tõend	
Softekon Oü, ekursus.ee	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalijuhtimise e-kursus	120 ak t	Tunnistus	
Business Technologies OÜ	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö korraldamise koolitus(päevane)	44 ak t	Tunnistus	
Edilon Oü	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö	56 ak t	Tunnistus või tõend	
Educus Oü	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalitöö	57 ak t	Tunnistus või tõend	
<u>Arendus- ja karjäärikeskus A-PRIORI MTÜ</u>	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Personalispetsialist	180 ak t	Tunnistus või tõend	Personalispetsialist tase 5 ja personalijuht tase 6
Excellence Koolitus- ja Arenduskeskus Oü	Täiskasvanute täiendkoolituste korraldaja	Strateegiline Personalijuhtimine	6 ak t	Tunnistus	

Allikas: autori koostatud

01.01.2019 jõustunud kutseeaduse muudatusega on võimalus ka õppeasutustel olla kutse andjaks, seda juhul, kui õppekava vastab kutsestandardile ning on riiklikult tunnustatud (KutS §10). Paljude

kutsete puhul on koolilõpu- ja kutseksam ühildatud, kuid Eestis on personalitöö valdkonna kutse andjaks kuni aastani 2025 Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE.

Kutseõppeasutus Tallinna Majanduskool on oma õppekava vastavusse viinud personalispetsialisti 5. taseme kutsestandardiga ja õpiväljundites on välja toodud kutsestandardis esitatud kompetentsinõuded, mistõttu kõikidel eriala lõpetajatel on eeldatavalt olemas teadmised ja oskused, et kutseksam positiivselt sooritada ja kutsetunnistus omandada. Personalispetsialisti kutseõppe lõpetanutel on võimalus sooritada eksam soodushinnaga, kuid kutseksamile tuleb minna erialaliidu kaudu. Personalijuhi 6. taseme kutsestandardile vastavaid kompetentse on võimalik omandada Eesti Ettevõtluskõrgkoolis Mainor ja Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise erialadel. Tallinna Tehnikaülikooli personalijuhtimise eriala õppekava õpiväljundid on vastavuses nii 6. kui 7. taseme kutsestandardis nimetatud kompetentsidega, kuid eksami sooritamiseks on lisaks teadmistele vajalik omada ka erialast töö- ja juhtimiskogemust.

Personalitöötajat ettevalmistavate kursuste valik Eesti haridusasutustes on viimastel aastakümnetel laienenud. Õppeasutuste õppekavad on kutsestandardite nõuetega vastavusse viidud ja võimaldavad peale õpingute läbimist taotlema minna personalitöö kutsestandardile vastavaid kutsekvalifikatsiooni tasemeid 5, 6 ja 7. Kuid taset 7 või 8 taotlevatelt personalijuhtidelt eeldatakse lisaks teadmistele, oskustele veel ka rahvusvahelise organisatsiooni personalitöö juhtimiskogemust.

Viimaste kehtivate kutsestandardite kohaselt ei ole personalitöö madalama astme kutsete (tase 5 ja tase 6) taotlemise eelduseks erialase kõrghariduse olemasolu. Vajalik on erialane töökogemus ja spetsialiseerumisega seotud koolituse läbimine, mis vastaks kutsestandardites kirjeldatud kompetentside nõuetele (PARE, 2021).

Kutse omamine ja erialane haridus ei ole Eesti organisatsioonides personalitöö tegemise eeltingimuseks. Sageli asub personalitööd tegema muul ametikohal töötav töötaja organisatsiooni seest. Spetsialistid, kes peavad kohanema nii uute ametiülesannetega kui muutustega organisatsioonis ja ühiskonnas üldisemalt, vajavad personalitöö ja juhtimisalaseid teadmisi. Koolitusturul tegutsevad täiskasvanute täiendkoolituste pakkujad koostavad oma teenused ehk koolitusprogrammid vastavalt ajas muutuvale nõudlusele.

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE on välja töötanud kolmel tasemel arenguprogrammid: personalispetsialisti baasoskused, strateegiline personalijuhtimine ja tulevikuorganisatsiooni kujundaja. Personalitöö baasoskuste programm on valdkonda sisenevatele spetsialistidele

mõeldud baaskoolitus, mis annab tugeva baasi personalitöö 5. taseme kutse taotlemiseks (PARE, 2021). Erialaliit pakub madalama taseme kutse taotlemiseks piisaval tasemel teadmiste omandamise võimalusi. Teiste erialaliidu poolt pakutavate programmide juures otsest seost kutsestandardi tasemega välja ei tooda, kuid nende fookus on suunatud personalijuhtimise teemadele.

Estonian Business School pakub enesearengu võimalust nii personalijuhtidele kui ka teistele juhtivatele töötajatele läbi personalijuhtimise arenguprogrammi. Programm sisaldab suurel määral praktikute poolt edasiantavaid kogemustel põhinevaid meetodikaid aga ka vajalikke õpi-instrumente. Seost kutsestandardiga õppekava kirjeldus välja ei too.

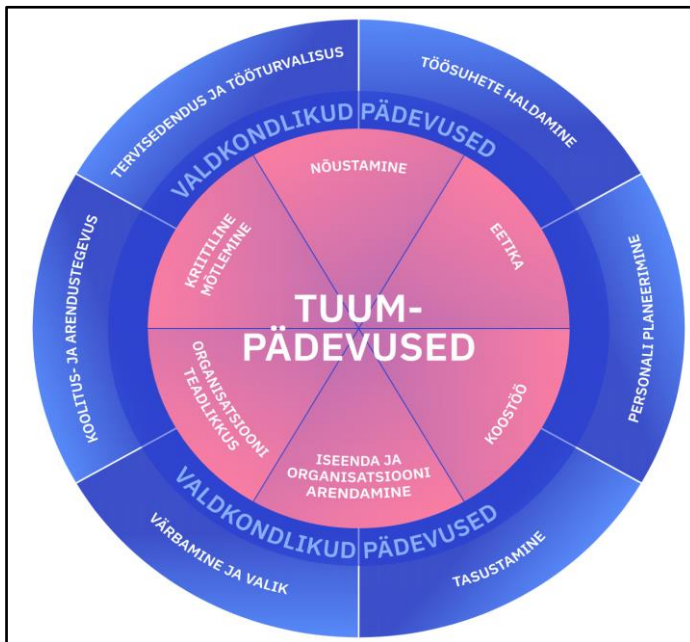
Kõrvutades arenguprogrammide kava kutsestandarditega, on leitavad õpiväljunditena omistatavate kompetentside vastavused kutsestandardite tasemetega – personalispetsialist tase 5, personalijuht tase 6 ja personalijuht tase 7. Personalitöö valdkonna kõige kõrgema taseme (personalijuht tase 8), kompetentsinõuetele vastav ettevalmistus ei tule esile ühegi koolitusteenuse pakkuja õppeprogrammi kirjeldusest. See on õppekavades täpsemalt piiritlemata, kuna eeldab pikaajalist töökogemust rahvusvahelisel tasandil. Kutseregistri andmete kohaselt on personalijuhi 8. taset tõestavaid kutsetunnistuse omajaid 10.10.2021 seisuga kokku 7. Kutsestandardi kohaselt on 8. taset omav personalijuht suure rahvusvahelise organisatsiooni personalifunktsiooni juht, kes töötab juhtidega. Töökoha kirjeldus toob välja suure praktilise kogemuste pagasi vajalikkuse ning kutsealane ettevalmistus seab nõudmise 5-aastasele juhtimis- ja töökogemusele.

Selleks, et motiveerida inimesi, toetada nende enesearengut ning suunata muutusi organisatsioonis, tuleb järjepidevalt hinnata töötajate teadmisi, oskusi ja hoiakuid. Sellest tulenevalt on oluline toetuda kutsesüsteemile, mis on loodud haridussüsteemi sidumiseks tööturuga ja võimaldab võrrelda, hinnata ja ka tunnustada vastaval tasemel töö tegemiseks vajalikke kompetentse.

## 2.3. Personalitöötaja kompetentsid Eestis

Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE esitles 2021. aasta sügisel personalitöötajate enesearengu toetamiseks loodud Eesti personalivaldkonna pädevusmodelit (vt joonis 2).

Joonis 2. Eesti personalivaldkonna pädevusring



Allikas: Metsis et al (Personalivaldkonna ... 2021)

Mudelis eristatakse kolmel erineval tasemel personalitöötajaid, mis kirjeldab erinevatel tasanditel töö tegemiseks vajalikke kompetentse (vt joonis 3).

Joonis 3. Eesti personalitöötajate kvalifikatsioonitasemed



Allikas: Metsis et al (Personalitöö ... 2021)

Mudel toob välja personalitöötaja tuumpädevused ja valdkondlikud pädevused, lähtudes eri tasandite kompetentsitasemete erinevusest. Tasandid on kujundatud tulenevalt kutsestandarditest ja jaotuvad vastavalt: esimene tase vastab kutsestandardile personalispetsialist (tase 5), teine tase vastab personalijuht tase 6 ning kolmas tase vastab personalijuht tase 7-le.

Pädevusmudelis välja toodud tuumpädevusi on kokku viis – nõustamine, eetika, koostöö, iseenda ja organisatsiooni arendamine, organisatsiooni teadlikkus ja kriitiline mõtlemine. Neid pädevusi peetakse kõige olulisemaks, olenemata valdkonnast, mis on vajalikud kõigile inimestega töötavatele juhtidele ja spetsialistidele. Oluliste pädevuste hulgas tuuakse muuhulgas välja ka eetika. Siinkohal vajab mainimist asjaolu, et 2021 aastal ei ole veel Eestis avalikult leitatavat konkreetset personalitöö valdkonna kutse-eetika dokumenti.

Mudelil välja toodud valdkondlikud pädevused kuuluvad personalitöö valdkonda ja on sellele ainuomased – töösuhete haldamine, personali planeerimine, tasustamine, värbamine ja valik, koolitus- ja arendustegevus, terviseedendus ja tööturvalisus (PARE, 2021).

## **2.4. Kutsesüsteem ja kutsekvalifikatsiooni omistamine**

Sihtasutusena tegutsev Kutsekoda, mis on erapooletu koostööplatvorm, on loodud haldama ja välja selgitama, milliseid oskusi ja ameteid on vaja täna ja tulevikus. Kutsesüsteemi eesmärk on toetada töötajate konkurentsivõimet tööturul, olla tugistruktuuriks haridussüsteemile, aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele ja muuta kutsed nii riigisiselt kui ka rahvusvahelisel tasemel võrreldavaks (SA Kutsekoda 2021).

Kutsesüsteem on Eesti kvalifikatsiooniraamistiku üks osa, mis seob haridussüsteemi tööturuga, aitab kaasa elukestvate õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele, tunnustamisele ja võrdlemisele. Kutsekoda on kaardistanud Eestis reguleeritud ja osaliselt reguleeritud kutsed ning Eesti ENIC/NARIC Keskus (Akadeemilise Tunnustamise Infokeskus) peab ülevaadet ametitest ja kutsetest, millel töötamine eeldab seadusega või seaduse alusel määratud kvalifikatsiooni omamist (SA Kutsekoda, 2021).

Eesti riiklik kvalifikatsiooniraamistik (EKR) on kooskõlla viidud Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (EQF) ning Kutsekoda koordineerimisekeskusena jälgib kvalifikatsiooniraamistike vastavust ja kvaliteeti.

Kutsesüsteemi osadeks on:

- 1) kutsete klassifitseerimise ja kataloogimise süsteem, väljundiks kutsete kataloog;
- 2) kutsestandardite süsteem, väljundiks kutsestandardid;
- 3) kutse andmise süsteem, väljundiks kutsetunnistused (SA Kutsekoda, 2021).

Kutsesüsteemi loomise ja toimimise ning haldusjärelvalve alused on sõnastatud kutseeaduses, mille eesmärk on tervikliku kutsesüsteemi loomine ning selle toimimise tagamine Eesti majanduse konkurentsivõime kasvuks, tööjõuvajaduse seireks ja prognoosiks ning inimeste kompetentsuse arendamiseks, hindamiseks, tunnustamiseks ja võrdlemiseks (KutS § 2).

Tööturul tegutsevatele töötajatele kutse andmise õiguse saamiseks tuleb kutse andjaks soovijal osaleda Kutsekoja korraldatud avalikul konkursil. Kutse andjana võib tegutseda avalikul konkursil kutsenõukogu otsusega võitjaks kuulutatud ja kutseregistris sellekohast registreeringut omav juriidiline isik (KutS § 10). Kutsenõukogu on moodustatud võrdsetel alustel samal kutsetegevusosalal tegutsevatest töötajate, tööandjate, kutse- ja erialaühenduste ning riigi esindajate esindajatest (KutS § 8).

Kutsenõukogu ülesannete hulka kuulub lisaks õiguse andmisele kutse andjale ka kutsestandardite väljatöötamine ja kinnitamine ning kõik muu kutse kehtivuse, taotlemise ja taastõendamisega seonduv. Kutse andja korraldab kutseeksameid ja annab koostöös Sihtasutusega Kutsekoda välja kutsetunnistusi. Kutsenõukogu kinnitab kutse andmise korra ja hindamisjuhendi, mis reguleerivad kutse andmise korraldust ja kutsekompetentsuse hindamisega seonduvat. Personalitöö valdkonna kutse omamine on vabatahtlik ning kutsetunnistuse taotlemine on Eestis tasuline protsess.

Personalitöö valdkonna kutsete andmise süsteem lähtub Kutseeadusest ja SA Kutsekoda poolt loodud raamidest. Aastani 2025 on personalitöö valdkonnas kutse andjaks Eesti Personalijuhtmise Ühing PARE, kes on personalitöötajaid ja -juhte koondav kogukond.

Eestis on personalitöö valdkonnas toimiv kutsesüsteem, kuid ometi on kutsetunnistuse omajaid statistikaameti andmete põhjal vaid 10%. Wiley (1995) sõnul saab individuaalsest vaatenurgast vaadelduna kutsetunnistusest saadavateks kasuteguriteks nimetada meisterlikke teadmisi personalitöö valdkonnas, ühiskonnapoolset tunnustust, paremaid karjäärivõimalusi, kõrgemat töötasu, enesekindlust ja professionaalset suhtumist erialasesse töösse. Organisatsiooni vaatenurgast võib olulisema eelisena välja tuua efektiivsuse töösooritusel. Seda põhjusel, et töötaja omab töö tegemiseks vajalikke kinnitatud teadmisi ja oskusi (Wiley, 1995; Lengnick-Hall ja Aguinis, 2012). Pikk loetelu kutsetunnistusest saadavatest eelistest viitab ratsionaalsete



põhjenduste kaudu, et kutseeksami sooritamise on loomulik jätk personalitöö valdkonna koolituse läbimisele. Personalitöö valdkonnas pakutakse piisavalt võimalusi hariduse omandamiseks.

Majandusteoreetikute hulgas aktsepteeritud normatiivse otsustusteooria kohaselt võetakse otsuseid vastu majanduslikult põhjendatud alustel (Małecka, 2020). Lähtudes antud teooriast, peaks kutsetunnistuse taotlejate hulk olema samas suurusjärgus personalitöö valdkonnas pakutavate kutsestandardiga kooskõlas olevate koolituse läbinute arvuga. Ometi on kutsetunnistuse omanike hulk väga madal. Käitumisökonoomika uurija Richard H. Thaleri sõnul, kirjeldab käitumisökonoomika (ingl k *behavioral economics*) majandusteooriaga vastuollu minevat käitumist. Ta on öelnud:

„Moodsas majandusteaduses, kus meie eelistused pannakse paika sõna otseses mõttes sellega, mida me valime, puudub tähendus vahe tegemisel, mida me tahame ja mida me valime. Väidetavalt paljastavad valikud meie eelistused” (Thaler, 2018).

Käitumisteoreetikute seisukohast lähtudes mängivad emotsioonid otsuste langetamisel suurt rolli. Pealtnäha ilmselge käitumismuster võib võtta emotsioonist tulenevalt ootamatu pöörde – koolitused küll läbitakse, kuid kutseeksami sooritamist peetakse tihti ebaoluliseks.

Käitumisökonoomika teooria aitab selgitada, miks vähesed personalitöötajad suunduvad peale täiendkoolituse läbimist või erialase hariduse omandamist sooritama kutseeksamit ja millest on tingitud kutsetunnistuse omistamise madal osakaal.

Loodud personalitöö valdkonna kutsesüsteem ja erialaliidu pingutused peaksid viima kutsevalifikatsiooni omistamiseni, kuid sageli ei toeta igapäevased argirutiinid muutuste ellu viimist ja arengut, seda nii üksikisiku kui organisatsiooni tasandil.

## 3. EMPIIRILINE UURING

### 3.1. Uurimismetoodika

Personalitöö kutsetunnistuse väärtuse väljaselgitamiseks viidi käesoleva töö raames personalitöötajate seas läbi uuring, mille eesmärk oli koguda andmeid Eesti personalitöötajate kogemuste ja hoiakute kohta personalitöötaja kutsetunnistuse taotlemisest ja selle väärtusest.

Uuringu läbiviimiseks kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit, mille võtmetunnusteks on arvandmete kogumine ja nende analüüsimine (Õunapuu, 2014). Andmete kogumine toimus struktureeritud küsimustiku kaudu veebikeskkonnas *Google Forms*. Kirjeldatud andmekogumisviis valiti põhjusel, et vastajal oleks võimalus küsimustikule mugavalt vastata, temale sobival ajal ja kohas. Koostatud küsimustikuga uuriti personalitöötajate seisukohti kutsetunnistuse omamise osas, kaardistati soovi ja vajadust teadmiste ja oskuste kaasajastamiseks ning selgitati, milliseid kutsega seotud õpivõimalusi on kasutatud.

Küsimustik koostati töö autori poolt ning edastati ülevaatamiseks, kommenteerimiseks ja ettepanekute tegemiseks Eesti Personalijuhtimise Ühing PARE kutse valdkonna koordineerijale<sup>1</sup>. Küsimustik koosnes kahest küsimuste ploki. Esimene plokk kogus infot vastaja personaalsete andmete kohta, sisaldades küsimusi töötaja vanuse, personalitööalase ettevalmistuse ja töökogemuse ning kutsetunnistuse olemasolu kohta. Uuriti, kas personalitöötajad on osalenud personalitöötaja kutsega seotud koolitustel.

Et saada taustainfot uuringus osalejate personalitöö spetsiifika kohta, küsiti täpsustavaid küsimusi ametikoha ja töökoha organisatsiooni liigi kohta.

Küsimustiku teise ploki küsimuste abil kaardistati, kuidas tähtsustavad personalitöötajad erialaliitu kuulumist ja kutsekvalifikatsiooni omandamist. Seatud küsimuste kaudu sooviti välja selgitada, millised on personalitöötajate teadmised Eesti kutsesüsteemi ülesehitusest, personalitöö kutsestandardite sisust, erialaliidu tegevusest ning kuidas personalitöötajad kutsetunnistuse

---

<sup>1</sup> elektrooniline kirj vahetus autori ja PARE kutse valdkonna koordineerija vahel 25.02.2021–08.03.2021

omamisse suhtuvad. Ühtlasi uuriti, milliseid eeliseid personalitöötajad arvavad kutsetunnistuse omamisest saavat ning millist lisandväärtust kutsekvalifikatsiooni omandanud personalitöötaja organisatsioonile annab.

Kogutud andmed võimaldasid vaadelda ja võrrelda erineva haridusliku taustaga personalitöötajate erialaste täiendkoolituste valikuid, otsida erisusi suhtumistes värbamisprotsessi kutsetunnistust omavate ja kutsetunnistusega personalitöötajate vahel.

Tabel 3 selgitab uurimisküsimuste seost teoreetiliste lähtekohtadega. Küsimustikule oli võimalus vastata 10 kalendripäeva jooksul, ajavahemikus 09.03.2021–19.03.2021 ning küsimustiku täitmiseks kuluv aeg oli kuni 15 minutit.

Tabel 3 . Uurimisküsimuste seos meetoditega

	<b>Uurimisküsimused</b>	<b>Andmete kogumine ja analüüsimine</b>
1.	Milliseid kompetentse peetakse professionaalse personalitöötaja puhul vajalikeks?	Peatükk: Personalitöö kui kutseala areng, Personalitöötaja kompetentsid Teooria baseerub kirjanduse uurimisel.
2.	Millised personalitöötajaid ettevalmistavate (õppe)asutuste õppekavad pakuvad vastavat ettevalmistust?	Peatükk: Personalitöötaja ettevalmistus – erialase hariduse omandamine Teooria baseerub kirjanduse uurimisel. Dokumendivaatlus – seadused, määrused, standardid ja juhendid, õppekavad, registrid jm. Dokumendianalüüs
3.	Millisel viisil saab personalitöötaja tõendada oma kutsesobivust, millistel tingimustel antakse personalitöötajale kutse/kvalifikatsioon?	Peatükk: Personalitöötaja kutse Eestis Teooria baseerub kirjanduse uurimisel. Dokumendivaatlus – seadused, määrused, standardid ja juhendid, õppekavad, registrid jm. Dokumendianalüüs
4.	Kui paljud personalitöötajad omavad kutsetunnistust?	Vastus uuringust, MS excel
5.	Kuidas personalijuhid väärtustavad kutsesüsteemi erinevaid komponente?	Peatükk: Personalitöötaja roll organisatsioonis Teooria baseerub kirjanduse uurimisel Vastus uuringust, MS excel

Allikas: autori koostatud

Küsimustiku koostamise osas esitati märkus viitega, et küsimustik on erasektori poole kalduv, kuna küsimustikus on kasutatud organisatsiooni tähenduses sõna “ettevõte”. Kuna küsimustiku esimeses ploki uuritakse andmeid organisatsiooni ühiskondlikku sektorisse kuulumise kohta, siis

teeb töö autor järelduse, et küsimustikust saadud andmeid on võimalik kasutada ja vastajad on mõistnud küsimustikus kasutatud sõnu “ettevõtte” ja “organisatsioon” samatähenduslikult. Tasub märkida, et 1999. aastal koostatud Personalitöö spetsialist III kutsestandardis on kasutatud organisatsiooni tähenduses sõna “ettevõtte” ning võib eeldada, et lugejad mõistsid seda laiemas tähenduses.

### **3.2. Valim**

Statistikaameti andmete kohaselt oli Eestis 2021. aasta esimeses kvartalis 2670 personalitöö valdkonna ametikohal täistööajaga töötavat isikut<sup>2</sup>. Käesolevas uuringus osales 91 personalitöötajat või personalitöövaldkonna ülesandeid täitvat töötajat, mis moodustab 3,4% kogu personalitöötajate koguarvust. Uuringu valimi moodustamisel kasutati ettekavatsetud valimi meetodit ehk koostati eesmärgist lähtuv valim. Kogu populatsioonist püüti üles leida Eestis tegutsevate organisatsioonide personalitöötajad või personalitööga seonduvaid tööülesandeid täitvad töötajad ehk ühe grupi tüüpilisemad esindajad (Õunapuu, 2014, 143) ning koguda kokku võimalikult palju vastuseid.

Sihtgrupini jõudmiseks kasutas töö autor küsimustiku levitamiseks erialaliidu ja õppeasutuste abi. Valimisse kuuluvat töötajate gruppi saab nimetada raskesti kättesaadavaks, mistõttu kasutas autor Äriregistrist kättesaadavaid andmeid ja koostas nimekirjad personalitööd tegevatest inimestest. Sihtgrupi liikmetele edastatud kirjadele paluti vastata lingina kaasas olevale küsimustikule. Lisaks jagas töö autor kutset isiklikele tuttavatele, kes töötavad personalitöö valdkonnas ning püüdis valimisse kuuluvaid osalisi üles leida jagades küsimustiku linki läbi Facebook sotsiaalmeedia kanali. Uuringus võisid osaleda kõik, kelle töö on mingil määral personalitööga seotud ning küsimustikku tutvustavas tekstis jagas töö autor oma isiklike kontaktandmeid, mille kaudu oli lisaküsimuste tekkimisel võimalus vastajatel ka otse kontakteeruda.

Uuringus osalejad pidasid vajalikuks täpsustada küsimustikule vastamise ajaperioodil oma kuulumise sobivust sihtgruppi, mis aitas uuringusse kaasata enam töötajaid, kelle tööülesannete hulka kuuluvad muuhulgas ka personalitöö valdkonna ülesanded. Osalejaid teavitati uuringule eelnevalt, et uuringus osalemine on konfidentsiaalne ja jagatud vastuseid ei avaldata üksiktulemustena. Ühtlasi teavitati, et uuringu käigus kogutud andmed kustutatakse hiljemalt 30.

---

<sup>2</sup> elektrooniline päring andmetele, kirjavahetus autori ja Statistikaameti konsultandi vahel 25.09.2021–29.09.2021

juulil 2022. Küsimustikule vastas kokku 93 vastajat, millest kahte vastusevormi ei olnud võimalik kasutada. Vastajate hulgast 96,7% olid naised ja 3,3% olid mehed.

### 3.3. Andmete analüüs

Kvantitatiivse andmete analüüsiga püütakse välja selgitada tunnuste väärtuste varieeruvuse ulatust ja seaduspärasust (Õunapuu 2014, 183). Käesolevas töös kasutatakse statistilise andmeanalüüsi meetodina seoste analüüsimist risttabelite ja seosekordaja teel. Tunnuste vaheliste seoste uurimiseks kasutati hii-ruut-statistikut, Cramer V seosekordajat. Crameri V seosetugevus varieerub vahemikus 0–1, kus üks märgib täiuslikku seost. Koefitsent 0–0,1 viitab väga nõrgale või olematule seosele, 0,1–0,3 nõrgale seosele, 0,3–0,5 mõõdukale seosele ja 0,5 ja enam, tugeva seose olemasolule (Crewson, 2014). Andmeanalüüs viidi läbi programmis MS Excel, kasutades RealStatistics, data analyse tool lisandmoodulit.

### 3.4. Tulemused

Käesoleva peatüki eesmärk on analüüsida andmete analüüsist saadud tulemusi, mille põhjal teha järeldusi ja ettepanekuid.

Uuringu tulemuste põhjal joonistub välja uuringule vastanud keskmise personalitöötaja kirjeldus. Personalitööd tegev personalitöötaja on naine, vanuses 30–40 aastat, kes omab magistrikraadi personalivaldkonnast erineval erialal ja osaleb aktiivselt erialastel täiendkoolitustel, mis on kooskõlas personalitöö valdkonna kutsestandardiga. Ta ei kuulu erialaliidu liikmete hulka ega oma personalitöö valdkonna kutsetunnistust (vt tabel 4.).

Tabel 4. Uuringus osalenud keskmise personalitöötaja kirjelduse alusandmed

Sugu	Osakaal
Mehed	3,3%
Naised	96,7%
Vanus	Osakaal
–30 a.	9,9%

30–40 a.	38,5%
41–50 a.	28,6%
51 a. või vanem	23,1%
<b>Haridustase</b>	<b>Osakaal</b>
Keskharidusega (kesk-, kutsekesk-, või keskeriharidus)	7,7%
Kutseharidusega (keskhariduse baasil)	1,1%
Kõrgharidusega (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)	37,4%
Kõrgharidusega (magistrikraad)	53,8%
<b>Täiendkoolitusel osalemine</b>	<b>Osakaal</b>
Personalitöötajad, kes on osalenud täiendkoolitusel	60,4%
Personalitöötajad, kes ei ole täiendkoolitusel osalenud	39,6%
<b>Kutsetunnistuse omanine</b>	<b>Osakaal</b>
Omavad kutsetunnistust	13,2%
Ei ole kunagi kutsetunnistust omanud	80,2%
On varasemalt omanud kutsetunnistust	6,6%
<b>Erialaliitu kuulumine</b>	<b>Osakaal</b>
Personalitöötajate arv, kes ei ole PARE liikmed	45,1%
Personalitöötajate arv, kelle ettevõtte on PARE liige	38,5%
Personalitöötajad, kes on eraisikuliselt PARE liikmed	16,5%

Allikas: Autori koostatud

Uuringus osalenud vastajatest 52,7% töötas uuringu läbiviimise ajal erasektoris, 39,6% avalikku sektorisse kuuluvates organisatsioonides ning 7,7% mittetulundusühingutes või sihtasutustes. 48,4% vastanutest töötas organisatsioonides, kus on rohkem kui 250 töötajat.

Tuvastamaks, kas esineb erinevusi nende vastajate vahel, kes omavad personalitöölalast haridust, võrreldes nendega, kes on omandanud hariduse muus valdkonnas, uuriti kahe küsimuse kaudu, milline on uuringus osalejate hariduslik taust. Vastajatel paluti märkida, milline on nende haridustase ning millises valdkonnas on nad hariduse omandanud. Vastajatele oli ette antud 8 valikuvarianti ning võimalus lisada loetellu muu versioon. 27,5% küsimustikule vastanutest on

omandanud hariduse personalitöö valdkonnas ja 72,5 % vastanutest muus valdkonnas. Autor jagas käesoleva töö raames saadud andmed kahte kategooriasse „Personalitöölase haridusega personalitöötajad” ja „Muu haridusega personalitöötajad”.

Tabel 5. Uuringus osalenud personalitöötajate hariduslik taust

Uuringus osalenud vastajate hariduslik taust	Osakaal
Personalitöölane haridus	27,50%
Muu haridus	72,50%

Allikas: autori koostatud

Personalitöötajate haridusliku tausta laiema pildi väljaselgitamiseks küsiti uuringus osalejatelt ka enesetäiendamise ja täiendkoolitustel osalemise kohta. Uuringu tulemused näitasid, et 60,4% uuringus osalenud personalitöötajatest on osalenud ja 39,6% ei ole osalenud personalitöö valdkonna täiendkoolitustel.

Tabel 6. Uuringus osalenud personalitöötajate täiendkoolitustel osalemine

Uuringus osalenud vastajate täiendkoolitustel osalemine	Osakaal
On osalenud	60,40%
Ei ole osalenud	39,60%

Allikas: autori koostatud

Uuring tõi välja, et 70,9% täiendkoolitustel osalenud personalitöötajatest on valinud kutsestandardiga vastavuses ning 29,1% kutsestandardiga mittevastavuses oleva koolituse enesetäiendamiseks.

Tabel 7. Uuringus osalenud personalitöötajate valik täiendkoolituse osas

Uuringus osalenud vastajate valik täiendkoolituse osas	Osakaal
Kutsestandardiga vastavuses olev täiendkoolitus	70,90%
Kutsestandardiga mitte vastavuses olev täiendkoolitus	29,10%

Allikas: autori koostatud

Järgnevalt otsiti vastust autori poolt püstitatud väitele, et pikemaajalise töökogemusega töötajad, otsivad teadmiste ajakohastamise eesmärgil enam enesetäiendamise võimalusi. Töökogemuse ja enesetäiendamise vahelise seose olemasolu kindlaks tegemiseks hinnati läbi risttabeli ja nende kahe tunnuse vahelise seosekordaja kaudu seose olemasolu ja selle tugevust.

Tabel 8. Uuringus osalenud vastajate töökogemuse ja täiendkoolitusel osalemise vaheline seos

	On osalenud täiendkoolitustel	Ei ole osalenud täiendkoolitustel	Kokku
Töökogemus vähem kui 5 aastat	18,2%	13,6%	31,8%
Töökogemus üle 5 aastat	38,9%	29,2%	68,1%
Kokku	57,1%	42,8%	100%

Allikas: autori koostatud

Korrelatsioonianalüüsi tulemus näitab, et ei saa väita, et need, kes on töötanud rohkem kui 5 aastat, tunnevad suuremat vajadust enesetäiendamiseks. Tulemus näitab, et seost õppimise ja pikaajalise töökogemuse vahel ei esine (Cramer V=0,02). Mõlema töökogemusega grupid peavad vajalikuks oma teadmiste ajakohastena hoidmist.



Järgnevalt uuriti uuringus osalenud vastajate kutsetunnistuse omanise osakaalu. 13,2% vastajatest omasid küsimustikule vastamise hetkel personalitöö valdkonna kutsetunnistust. 80,2% vastajatest ei ole kunagi kutsetunnistust omanud ning 6,6% vastajatest on kunagi omanud, kuid kutse vajab taastõendamist.

Tabel 9. Uuringus osalenud personalitöötajate kutsetunnistuse omanise osakaal

Uuringus osalenud vastajate kutsetunnistuse omanise osakaal	Osakaal
Omab	13,2%
Ei oma	80,2%
On varasemalt omanud	6,6%

Allikas: autori koostatud

Eraldiseisvalt vaadeldi personalitöö valdkonnas hariduse omandanud personalitöötajaid ja muus valdkonnas hariduse omandanud personalitöötajaid ja nende gruppide käitumises esinevaid seoseid kutsetunnistuse omanise osas. 13% vastanutest, kes on omandanud personalitöölase hariduse, omavad kutsetunnistust, 4,3% on varasemalt omanud ning 82,6% ei ole kunagi kutsetunnistust omanud. Muus valdkonnas hariduse omandanud uuringus osalenud personalitöötajatest 13,4% omavad, 7,5% on omanud ja 61,2% ei ole kunagi omanud personalitöö valdkonna kutsetunnistust.

Järgnevalt uuriti, kui paljud personalitöötajad oleksid valmis kutseeksami sooritama ja kutsetunnistuse omandama kui teaksid, et see annab lisaboonuseid töökohal.

Tabel 10. Uuringus osalenud personalitöötajate osakaal, kes arvavad, et omandaksid kutsetunnistuse, kui teaksid, et see annaks töökohal lisaboonuseid

Personalitöötajate arvamus kutsetunnistuse omandamise osas kui nad näeksid kutsetunnistusest saadavaid lisaboonuseid	Osakaal
Ei	16,5%

Ei oska öelda	19,8%
Jah	63,7%

Allikas: autori koostatud

Personalitöö kutsetunnistuse väärtuse väljaselgitamiseks organisatsiooni töös püstitati küsimused nii, et küsitletu pidi vastama lähtuvalt värbaja (kui organisatsiooni esindaja) rollist. Küsimuse kaudu hinnati, kas esineb erisusi tulenevalt rollist. Personaalset seisukohta kutsetunnistuse väärtustamise osas hinnati väidetega: ma tunnen / ei tunne, et kutsetunnistuse omamine annab mulle tööturul konkurentsieeliseid (paremad karjäärivõimalused, kõrgem töötasu, tunnustatud professionaalsus personalitöö valdkonnas, eelis kandideerimisel jne).

69,2% kogu vastajate hulgast nõustus väidetega, mis väljendavad, et nad ei tunneta kutsetunnistuse omamisest saadavaid eeliseid.

Värbaja seisukohta hinnati valikvastustega küsimuste kaudu, mis uurisid, millise kindlustunde annab vastajale kui värbajale kandideerija kutsetunnistuse olemasolu. 58,2% kogu vastajate hulgast kinnitasid, et kutsetunnistuse olemasolu kandideerijal, annab kindluse, et kandideerija omab tööks vajalikke teadmisi ja oskusi. 28,6% kogu vastajate hulgast arvasid, et kutsetunnistus kandideerijal annab kindluse, et ta tunneb oma tööd, kohaneb töökeskkonnas kiiremini ja teeb oma tööd efektiivsemalt.

Järgnevalt uuriti, kas on seos, et kutsetunnistust väärtustatakse enam värbaja rollis olles. Personalitöötajad vastasid küsimustele personaalsel tasandil: peab/ei pea oluliseks ise kutsetunnistust omada ja tööandja tasandil (värbamisprotsessis tööandja esindaja rollis) : kutsetunnistus annab / ei anna kindlustunnet teadmiste, oskuste osas. Seose tugevuse hindamiseks kategoriseeriti personalitöötajaid kahte rühma, personalitöötajad, kes omavad kutsetunnistust ja personalitöötajad, kes ei oma kutsetunnistust. Personaalsel tasandil kutsetunnistuse väärtust hinnati väite kaudu: ma ei tunne, et kutsetunnistuse omamine annab mulle tööturul konkurentsieeliseid (paremad karjäärivõimalused, kõrgem töötasu, tunnustatud professionaalsus personalitöö valdkonnas, eelis kandideerimisel jne). Tööandja tasandil kutsetunnistuse väärtustamist hinnata väite abil: kandideerija omab tööks vajalikke teadmisi ja oskusi, kus vastaja asetask end vastamisel värbaja rolli (vt tabel 11).

Tabel 11. Uuringus osalenud personalitöötajate suhtumine kutsetunnistuse olemasolusse erinevates rollides

	Väärtustab personaalsel tasemel	Väärtustab värbamisprotsessis	Kokku
Ei näe kutse vajadust (ei oma kutsetunnistust)	49,1%	41,4%	90,5%
Näevad kutse vajadust (omavad kutsetunnistust)	5,2%	4,3%	9,5%
Kokku	54,3%	45,7%	100%

Allikas: autori koostatud

Analüüsitulemused toovad välja, et tunnuste vahel esineb nõrk seos (Cramer  $V=0,23$ ). Uuringust selgus, et uuringus osalenud personalitöötajad vastasid erinevalt, olenevalt võetud rollist. Värbajana, kui tööandja esindajana, väärtustatakse kutsetunnistust, kuid personaalsel tasandil ei tunnetata saadavaid eeliseid kutsetunnistuse olemasolust.

Järgnevalt uuriti, kas esineb seos organisatsiooni suuruse ja kutsetunnistuse väärtustamise vahel. Väitega: kandideerija omab tööks vajalikke teadmisi ja oskusi, hinnati seose olemasolu ja tugevust. Vastused liigitati kategooriatesse “kutsetunnistus tõendab pädevust” ja “kutsetunnistus ei tõenda pädevust”.

Tabel 12. Korrelatsioonianalüüs, personalitöötajate, kui värbajate, arvamuse ja organisatsioonitüübi vahel

	Mikro-, väike-, ja keskmise suurusega organisatsioonid	Suur organisatsioonid	Kokku
Kutsetunnistus tõendab pädevust	28,1%	30,1%	58,2%

Kutsetunnistuse ei tõenda pädevust	20,2%	21,5%	41,8%
Kokku	48,4%	51,6%	100%

Allikas: autori koostatud

30,1% suurtes organisatsioonides töötavatest ja 28,1% mikro-, väike ja keskmise suurusega organisatsioonides töötavatest vastanutest peavad kutsetunnistust pädevust tõendavaks dokumendiks. Analüüsi tulemus näitab, et statistiliselt oluline seos puudub (CramerV=0,07).

Küsimusega, milline erialast kvalifikatsiooni tõendav sertifikaat, diplom või tunnistus on vastaja arvates olulisem ja annab tööandjale teavet kompetentse personalitöötaja osas, hinnati personalitöötajate suhtumist kutsetunnistuse väärtusesse. 63,7% vastanutest peavad olulisemaks erialast kvalifikatsiooni tõendavaks dokumendiks erialase hariduse diplomit.

Tabel 13. Uuringus osalenute arvamus erialast kvalifikatsiooni tõendava dokumendi olulisuse osas

Vastajate arvamus erialast haridust tõendava dokumendi olulisuse osas	Osakaal
Kutsetunnistus on olulisem	16,5%
Erialase hariduse diplom on olulisem	63,7%
Täiendkoolituse tunnistus on olulisem	5,5%

Allikas: autori koostatud

Uuringust saadud tulemused näitavad, et vaid 35,2 % vastajate koguarvust eeldavad, et kutsetunnistuse omamine annab lisaeliseid kandideerides. 33,3 % küsimustikule vastanud personalitöötajatest, kes omavad või on omanud kutsetunnistust, ei ole lisaeliseid kogenud. 19% on kogenud, et nad on olnud värbamisprotsessis tugevamad kandidaadid, kuna omasid kutsetunnistust, 9,5% on saanud kutsetunnistuse omamisest enesekindlust ning 4,8% vastanute hulgast on tunnetanud positiivset tagasisidet tööandjatelt.

Kutsetunnistuse omamisest tulenevaid paremaid karjäärivõimalusi hinnati läbi korrelatsioonanalüüsi (vt tabel 14). Hindamise aluseks võeti väited: kutsetunnistus annab

kandideerimisel lisaeelise, kutsetunnistus annab eelised rahvusvahelisel tööturul, kutsetunnistuse omamine tagab paremad karjäärivõimalused. Vastused koondati autori poolt kategooriasse „Paremad karjäärivõimalused”. Lisaks kasutati hindamisel väidet: kutsetunnistusest saadavad eelised puuduvad või on ebaselged ja moodustati kategooria „Kutsetunnistus ei anna paremaid karjäärivõimalusi”.

Tabel 14. Kutsetunnistuse omamine ja paremad karjäärivõimalused

	Paremad karjäärivõimalused	Kutsetunnistus ei anna paremaid võimalusi	Kokku
Oman kutsetunnistust	16,2%	4,9%	21,1%
Ei oma kutsetunnistust	60,5%	18,4%	78,8%
Kokku	76,7%	23,3%	100,0%

Allikas: autori koostatud

Analüüsist saadud tulemuste põhjal esineb seos (Cramer  $V=0,28$ ) kutsetunnistuse omamise ja paremate karjäärivõimaluste vahel. Seose tugevus jääb nõrgaks, kuid eksisteerib.

Selleks, et hinnata personalitöötajate organisatsioonide ülest koostöövalmidust ja vajadust erialase info kursis olla ja arengus kaasa rääkida, uuriti vastajate kuulumist erialaliitu.

Tabel 15. Uuringus osalenud personalitöötajate erialaliitu kuulumise osakaal

Erialaliitu kuulumine	Osakaal
Ei ole PARE liige	45,1%
Ettevõtte kus töötan on PARE liige	38,5%
Olen eraisikuna PARE liige	16,5%

Allikas: autori koostatud

16,5 % vastanutest kuuluvad eraisikuna Eesti Personalijuhtimise Ühingusse PARE ja 45,1% vastanutest ei ole ühingu liikmed. 38,5% kuuluvad erialaliitu läbi organisatsiooni. Eesti personalijuhtimise Ühingu PARE tegevuse põhifookuse ühtimist personalitöötajate ootustega hinnati käesolevas uuringus läbi valikvastustega küsimuse, mis võimaldas märkida mitu vastusevarianti (vt tabel 16).

Tabel 16. Uuringus osalenud personalitöötajate arvamuste osakaal erialaliidu põhifookuse osas

Eesti personalijuhtimise Ühingu PARE põhifookus	Osakaal
eriala inimeste võrgustiku loomine ja omavahelise suhtluse edendamine	86,8%
personalitöötajate arendamine ja koolitamine	73,6%
inimeste juhtimise kvaliteedi arendamine	57,1%
personalivaldkonna kutsestandardite loomine ja kutsete andmine	56,0%
personalitöötajate eetikakoodeksi loomine	28,6%
puudub nägemus PARE põhifookusest	1,1%

Allikas: autori koostatud

Analüüsitulemused näitavad, et 86,8% uuringus osalenud personalitöötajate hinnangul on erialaliidu põhifookuseks eriala inimeste võrgustiku loomine ja omavahelise suhtluse edendamine. 73,6% arvab, et PARE põhifookus on personalitöötajate arendamine ja koolitamine ning 57,1% vastajate arvamusel on selleks inimeste juhtimiskvaliteedi arendamine.

## 4. JÄRELDUSED JA ETTEPANEKUD

Käesolevas peatükis teeb töö autor analüüsitulemuste põhjal järeldusi ja ettepanekuid. Uuringu eesmärgiks oli välja selgitada personalitöö kutsetunnistuse väärtustamine personalitöötajate seas ning kaardistada, milliseid eeliseid annab kutsetunnistuse omamine praktikas.

Kogutud kirjeldavad andmed esimeses küsimuste plokis võimaldasid vaadelda ja võrrelda erineva haridusliku taustaga personalitöötajate erialaste täiendkoolituste valikuid ja enesetäiendamise sagedust. Saadud vastused kinnitavad peatükis 1.3 välja toodud teooriat, mille järgi personalitöö väärtustamine organisatsiooni kriitiliselt olulise funktsioonina on tekitanud vajaduse personalitöölaliste haridusprogrammide järele ning personalitöötajad otsivad võimalusi enesetäiendamiseks ja kompetentsuse tõstmiseks.

Uuringust selgus, et enamus küsitletud personalitöötajatest hindab teaduspõhist, akadeemilist haridust. Tulemused näitasid, et 27,5% küsimustikule vastanutest on omandanud hariduse personalitöö valdkonnas ja 72,5 % vastanutest muus valdkonnas. Valdkondade pikk loetelu annab teadmise, et personalitööd tegevate töötajate hariduslik taust on väga erinev ning mitmekülgne. Uurimus toob välja, et küsimustikule vastanud personalitöötajad on innukad omandama uusi teadmisi ja kõrgelt haritud. 91,2% küsimustikule vastanud personalitöötajatest omavad kõrgharidust, neist 53,8% omavad magistrikraadi ja 37,4% bakalaureusekraadi või rakenduslikku kõrgharidust. Siit järeldub, et enamasti alles personalitööalast karjääri alustades viiakse ennast kurssi kutsesüsteemi ja sellest tulenevate nõuetega.

Kõige enam oli vastanute hulgas personalitöötajaid vanusevahemikus 30–40 a., kelle esimese kõrghariduse omandamise periood jääb aastatesse 1999–2009. Sellel perioodil pakutavad personalitöö valdkonna õppeprogrammid (EHIS andmete kohaselt kokku 6 õppekava), olid valdavalt kas keskeri- või kutsehariduse baasil, vaid ühel neist oli võimalus omandada rakenduslik kõrgharidus. 30–40-aastaste, küsimustikule vastanud personalitöötajate hulgast 68,7% on omandanud kõrghariduse muus valdkonnas. Edasipüüdlikkust kõrgema haridustaseme poole ja akadeemilist teaduspõhist haridussüsteemi võib pidada ka üheks põhjuseks, miks täna

personalitööd tegevad töötajad omavad mitmekülgset hariduslikku tausta. Teiseks põhjuseks võib pidada teadmatust personalitöö kui eraldiseisva professioni olemasolust ja arengusuundadest.

Uuringu tulemused näitasid, et personalitöötajad, kes ei oma erialast haridust, otsivad personalitöö valdkonnas enesetäiendamise võimalusi. 62,3% personalitöötajatest, kes ei oma erialast haridust, on enesetäiendamiseks osalenud personalitöölalastel koolitustel. Nendest omakorda 62,5% on läbinud haridusprogrammi, mis on vastavuses kutsestandardi nõuetega. Eeltoodust tulenevalt saab teha järelduse, et personalitöötajad väärtustavad kutsestandardit ja on valinud enesetäiendamiseks pigem õppeprogrammid, mis vastavad kutsestandardi sisule. Vaadeldes kutse taotlejate ja personalivaldkonnas enese teadmisi täiendavate vastajate osakaalu ning valitud õppeprogramme, saab väita, et ankeedi täitnud isikud tegelevad personalijuhtimise kompetentsi tõstmisega, kuid kutse taotlemise ja kutseeksami sooritamiseni ei jõuta. Küsitletud tunnetasid vajadust omada erialaseid teadmisi ja oskusi ning pidasid oluliseks oma teadmisi õpingute kaudu sisuliselt kaasajastada. Analüüsi tulemused kinnitavad, et selleks, et oma tööd professionaalselt teha, on personalitöötajal oluline omada tööks vajalikke kompetentse, sest ainult ajaga omandatud töökogemusest (saavutatud vilumusest) ei piisa.

60,4% uuringus osalenud, nii pikaajalise kui ka lühiajalise töökogemusega, personalitöötajatest osales kutsesüsteemiga kooskõlas olevatel täiendkoolitustel, mis lubab arvata, et alles töökeskkonnas ja -situatsioonis selguvad täpsemalt töö tegemiseks vajalikud kompetentsid, millest johtuvalt inimene valib suuna ja valdkonna, milles peab vajalikuks ennast täiendada.

Selleks, et saada ülevaade, milliseid võimalusi pakub Eesti haridussüsteem neile, kes soovivad omandada teadmisi personalitöö valdkonnas, tehakse teises peatükis sissevaate Eesti kutsesüsteemiga kooskõlas olevatest enesetäiendamise võimalustest. Uuring annab ülevaate, kuidas enesetäiendamise ja hariduslikke võimalusi on küsitletute poolt kasutatud.

Enne ankeetküsitluse läbiviimist eeldas autor, et personalitöö valdkonnas haridust omandama asunud personalitöötajate huvi personalitöö kutsetunnistuse omandamise vastu on oluliselt suurem, kui seda näitasid uuringutulemused. Uuringuandmete analüüsi tulemuste põhjal ei ilmne, et eksisteeriks seos isiku haridusliku tausta ja kutsetunnistuse omamise vahel. On mitmeid kutsestandardiga vastavuses olevaid haridusprogramme, mis annavad baasteadmised erinevatel tasemetel kutseeksami sooritamiseks, kuid on ka koolitusi, mis käsitlevad personalivaldkonna teemasid pinnapealselt. Kuigi ankeedi täitnutel on olemas huvi oma erialaste teadmiste täiendamise vastu, ei peeta kutseeksami sooritamist vajalikuks. Uuringu tulemuste analüüsi käigus



ei ilmnenud seost, et erialase haridusega personalitöötajad näevad kutsetunnistuse omandamises suuremat väärtust kui muus valdkonnas hariduse omandanud töötajad.

Omandatud kutsetunnistuste arv personalivaldkonna töötajate hulgas näitab, et peale õppeprogrammi läbimist üldjuhul kutseeksami sooritamiseni ei jõuta. Uuringust selgus, et kutseeksami sooritamist ei võeta ette põhjusel, et vastajad ei näe kutsetunnistuse omandamisest saadavaid eeliseid ja paremaid karjäärivõimalusi tööturul. Märkimist väärib asjaolu, et 63,7% uuringus osalejatest võtaksid kutseeksami sooritamise ja kutsetunnistuse omandamise ette, kui organisatsioonis seda nõutaks ja/või kvalifikatsiooni omandamise eest makstaks töötajale lisatasu.

2021. aasta esimeses kvartalis oli Statistikaameti andmete kohaselt Eestis 2670 personalitöö valdkonna ametikohal täistööajaga töötavat isikut. Kehtivaid personalitöö valdkonna kutsetunnistusi aga 281, mis näitab, et vaid 10,5% personalitöötajatest omab Eesti kutsesüsteemi kutsetunnistust. Kutsekvalifikatsiooni omandamine personalitöö valdkonnas on Eestis vabatahtlik ning tööle kandideerijal ei ole kohustuslik omada tõestust personalitöö alaste kompetentside olemasolu osas. Kutseregistri statistikas kajastuva personalitöö valdkonnas omandatud kutsetunnistuste ja täistööajaga töötavate personalitöötajate koguarvu põhjal, saab samuti teha järelduse, et organisatsioonides puudub nõudlus kutsetunnistuse järele, mistõttu ei peeta oluliseks kulutada oma ajalisi ja rahalisi ressursse kutseeksami sooritamisele.

Nõudluse puudumine viitab asjaolule, et laiemal avalikkusel puudub teadlikkus personalitöö valdkonna kutsesüsteemist ja selle väärtusest. Kutsesüsteemi olulisuse ja personalitöö olemuse paremaks mõistmiseks vajaksid Eestis laialdasemat kajastamist ja tähtsustamist nii personalitöö valdkonna mõisted ja terminid kui ka kogu kutsesüsteem tervikuna.

Küsimustiku teises ploki esitatud küsimuste abil saadud tulemused võimaldasid teha järeldusi ja üldistusi personalijuhtide kui organisatsioonikultuuri kujundajate suhtumise osas kutsesüsteemi erinevatesse osadesse, sealhulgas erialaliitu kuulumise ja ühingu tegevusele seatud ootuste osas.

Magistritöö raames läbiviidud uuringu tulemused näitasid, et uuringus osalenud personalitööd tegevate töötajate kõige enam nimetatud ootuseks erialaliidule on eriala kvaliteedi hoidmine ja arendamine (86,8% vastanutest) ning personali töötajate koolitamine ja arendamine (73,6% vastanutest). Käesoleva töö peatükis 1.3 on välja toodud, et ühingu tegutsemise üheks eesmärgiks on personalitööalaste haridusprogrammide edendamine (Cohen, 2015), millest tulenevalt saab öelda, et uuringus osalenud vastajate ootused on kooskõlas eeltoodud teooriaga.

Teooria järgi on üheks kolmest professionaalsuse põhifaktorist erialaga seonduvate eetiliste nõuete mõistmine ja nende järgimine (Pevkur 2011). Erialased käitumisnormid ja väärtuste kogumid on kirja pandud eetikakoodeksitesse, mille väljatöötamine on tavapäraselt korraldatud erialaliidu poolt. Uuringu tulemused tõid välja, et uuringus osalenutest 28,6% peavad erialaliidu põhifookuseks eetikakoodeksi loomist. Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE poolt loodud avalikult esitatud dokumentide hulgas ei ole leitav personalitöö valdkonna ühtseid norme ja väärtusi kirjeldavat dokumenti. Suurem liikmete arv erialaliidus kasvatab vajadust ühiste reeglite järele. Ühised käitumisnormid annavad tuge ja suuniseid, millest on võimalik lähtuda personalitöös esilekerkivate moraaliprobleemide lahendamisel.

Uuringust selgus, et personalijuht kui tööandja esindaja tunnetab vajadust kutsetunnistuse kui kompetentsi tõendava dokumendi järele. Kutsetunnistuse olemasolu annab kindlustunde, et kandideerijal on olemas tööks vajalikud teadmised ja oskused, ta teeb tööd efektiivsemalt. Huvitava aspektina ilmnis uuringust asjaolu, et tulenevalt võetud rollist väärtustavad personalitöötajad kutsetunnistuse omamist erinevalt. Värbajana kui tööandja esindajana pigem väärtustatakse kutsetunnistust, kuid personaalsel tasandil ei tunnetata saadavaid eeliseid ja kutsetunnistuse olemasolu ei peeta oluliseks. Autor pidas selle asjaolu esinemise üheks võimalikuks põhjuseks organisatsiooni suurusest tulenevat eripära, eeldades, et suurorganisatsioonides vajatakse enam selgeid tõendeid kandideerija kohta, mille alusel teha kiireid värbamisotsuseid. Sellest tulenevalt analüüsis autor ka seda, milline seos esineb organisatsiooni tüübi (suur, keskmine ja väike organisatsioon) ja värbaja seisukoha vahel kutsetunnistuse omamise osas. Tulemusest ilmnis, et statistiliselt olulist seost kõrvutatud näitajate vahel ei eksisteeri ja ei ole põhjust arvata, et suurorganisatsioonide personalitöötajad hindavad kutsetunnistuse olemasolu kõrgemalt.

Kutsetunnistuse omamine ei anna tööturul eeliseid, kuid nõuab inimeselt tavapärase töö kõrval lisapingutusi ning muutusi. Riik, erialaliidud ja organisatsioonide esindajad, kes teevad omavahel tihedat koostööd, saavad tähtsustada ja väärtustada inimeste soovi professionaalselt areneda. Sealjuures on oluline eelpool mainitute poolt järjepidevalt personalivaldkonna töötajatele kommunikeerida, millist kasu kutsetunnistuse omandamisest ja omamisest (sh kvalifikatsiooni taastõendamisest) saadakse, millist uut väärtust selle kaudu endale erialaselt luuakse ning millisele paremale tasemele viib see organisatsioonis igapäevatöö ja koostöö laiemalt. Motiveeriv keskkond soodustab ühiskonna ja üksikisiku arengut ja tulevikku suunatud muutuste läbiviimist. Oluline on nii riigi kui tööandja roll motiveeriva töökeskkonna loojana muutuste läbiviimisel, seda nii haridussüsteemis kui riigiasutustes ja organisatsioonides.

Uuringust saadud tulemused näitavad, et erialaliitu kuuluvate ja sinna mitte kuuluvate personalitöötajate arvamus erineb. Vastanutest 16,5% kuuluvad eraisikutena Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE ja 38,5% on erialaliidu liikmed oma organisatsioonide kaudu, kus nad ametlikult töötavad. Märkimisväärselt suur osa (45,1%) vastanutest ei ole ühingu PARE liikmed. Nagu sai kirjeldatud peatükis 2.4, siis erialaliitu koonduvad samas valdkonnas tegutsevad spetsialistid ja organisatsioonid. Samas valdkonnas tegutsevate spetsialistide ja organisatsioonide koostöö ja tegutsemine ühiste eesmärkide nimel, tagab kutseala professionaalse arengu. Lisaks personalitöö valdkonna haridusprogrammide väljatöötamisele, kompetentsimudelite loomisele ja muule, on erialaliit koht, kus toimuvad ühised erialased arutelud ja info vahetamine. Liitu kuulumine võimaldab tagada ajakohase info eriala puudutavate oluliste teemade kohta. Uuringust selgub, et peaaegu pooled uuringus osalenud personalitöötajatest ei osale aktiivselt erialaliidu tegevuses ega räägi kaasa eriala arendamise teemadel.

Tuginedes järeldustele, toob magistritöö autor välja olulisemad ettepanekud, millele tähelepanu pöörates saab aidata kaasa kutsetunnistuse omandamise osakaalu ja väärtuse tõstmisele:

1. Luua personalitöötajatele ühised käitumisreeglid, kutse-eeskirjad, millele toetuda töökeskkonnas tekkivate moraali ja eetikaprobleemide lahendamisel
2. Tõsta teadlikkust personalitöö valdkonna kutsesüsteemi olulisusest.
3. Luua motiveeriv personalitööd toetav keskkond mis soodustab ühiskonna ja üksikisiku arengut ja tulevikku suunatud muutuste läbiviimist. Autor teeb ettepaneku, läbi erialaliitude, milles osaleja võib olla töökeskkonnas organisatsiooni esindaja rollis, teha teavitustööd motiveeriva arengukeskkonna loomiseks ja tõendatud kutsekvalifikatsiooni omandamiseks. Boonussüsteemide loomise läbi saab personalitöötajate hulgas teha teavitustööd nende jõupingutusi väärtustatakse, mis soodustab nõudluse tekitamist kutsetunnistuse omandamise järele.
4. Luua kompetentside kinnitamise süsteem nõudluse tekitamiseks avalikus sektoris, sh palgasüsteem, mis toetuks kompetentside tasemetele ja sellest sõltuvale tasusüsteemile.
5. Käivitada koostöö erialaliidu ja personalivaldkonnas haridusprogramme pakkuvate organisatsioonide vahel, eesmärgiga tõsta teadlikkust kutsesüsteemi väärtusest ja kutsetunnistusest saadavatest kasuteguritest. Kutsesüsteemi koolituste läbimine peaks olema seotud eksami sooritamisega (teadmiste kontrolliga) koolituse lõpus. Muuta kutsetunnistuse omandamine personalivaldkonna eriala koolituse loomulikuks osaks.

6. Leida võimalusi, kuidas suurendada erialaliiduga (PARE) liitujate arvu. Vajalik oleks pidev sihtgrupile suunatud selgitustöö erialaliidu eesmärkidest ja liitu kuulumisest saadavatest kasuteguritest. Esmalt vajavad selgitustööd erialaseid õppeprogramme pakuvad õppe- ja täiendkoolitusasutused, kes seejärel saavad asuda omapoolset teavitustööd tegema. Käitumisökonomikale tuginedes, toimivad liikmete arvu suurendamise eesmärgi saavutamiseks ka läbimõeldud liitumiskampaaniad.

## KOKKUVÕTE

Käesoleva lõputöö eesmärgiks oli välja selgitada kutsetunnistuse väärtustamine personalitöötajate hulgas ning kutsetunnistusest saadavate eeliste kaardistamine. Personalitöö valdkonnas on kutsetunnistust omavate töötajate osakaal madal, mistõttu pidas töö autor vajalikuks uurida, kuidas on kutsesüsteem üles ehitatud, mil viil see toimib, ja mis põhjusel ei võeta ette kutseeksami sooritamist. Huvi personalitöötajate hoiakute kujunemise vastu, ja asjaolu, et seda aspekti pole vastava valdkonna kutsesüsteemi puhul seniselt Eestis varem uuritud, ajendas käesoleva töö autorit läbi viima küsitlust kvantitatiivsete andmete kogumiseks, mis võimaldaksid läbi viia põhjalikumat andmeanalüüsi.

Eesmärgi täitmiseks avas autor teoreetilises osas personalitöötaja professiooni mõiste, et selgitada personalitöö kujunemist ja muutumist viimase rohkem kui saja aasta jooksul. Suur osatähtsus personalitöö eraldiseisvaks professioniks kujunemisel oli industrialiseerimise ajajärgul, kus tööstus kasvas ning tekkis hulgaliselt uusi töökohti. Sellega kaasnes vajadus üha enam tegeleda personali motiveerimise ja heaolu teemadega. Personalitöötajad ja juhid vajasisid teadmisi ja oskusi töötajate oskuslikuks juhtimiseks, mis omakorda tekitas nõudluse valdkonnapõhiste haridusprogrammide järele. Muutused valdkonnapõhiste haridusprogrammide ülesehituses kajastavad ilmekalt eriala arengut, sest erialased teadmised ja õpivõimalused peavad igal ajalooetapil vastama kaasaja nõuetele ja olema ühiskonna arengut toetavad. Seetõttu uuris autor, mil viisil on toimunud personalitöötajate erialane ettevalmistus läbi ajaloo.

Kuna personalitöö kui profession kujunes välja väljaspool Eestit, käsitleti töö esimeses osas kutseala arengut ja selle teoreetilisi aluseid rahvusvahelisel tasandil. Teises peatükis käsitletakse personalitöötaja rolli muutust ning võimalusi enesetäienduseks Eestis, hindamaks kutseala arengut ja väärtuse muutust.

Selgitamaks, kuidas personalitöötajad ise hindavad ja väärtustavad enesetäiendamise võimalusi kutsesüsteemis, viidi personalitöötajate seas läbi uuring.

Tuginedes teooriale ja erialaliidult saadud tagasisidele koostas autor küsimustiku, mille abil otsis vastust küsimusele, kas, ja mil viisil personalitöötajad väärtustavad kutsekvalifikatsiooni. Eesmärgi täitmiseks püstitas magistr töö autor uurimisküsimused, millest lähtudes formuleerus digitaalne ankeetküsimustik *Google forms* keskkonnas. Töös kasutati ettekavatsetud valimit, mille moodustasid Eestis tegutsevate organisatsioonide personalitöötajad ja/või personalitööga

seonduvaid tööülesandeid täitvad töötajad. Võimalikult suure hulga vastajateni jõudmiseks kasutas töö autor küsimustiku levitamisel nii valdkondlikke teadmisi andvate õppeasutuste kui erialaliidu PARE abi.

Uuringu tulemustest selgus, et personalitöötajad hindavad teaduspõhist akadeemilist haridust ning peavad erialase hariduse diplomit olulisemaks kompetentsuse näitajaks kui kutsetunnistust. Analüüsi käigus ilmnis, et vastajad peavad oluliseks, et erialase töö tegemiseks on vajalik omada erialaseid teadmisi ja oskusi.

Suur osa (62,5%) vastajate poolt enesetäienduseks valitud õppeprogrammidest, on kutsestandarditele vastava õppekavaga, mistõttu saadud tulemuste põhjal võib järeldada, et uuringus osalenud personalitöötajad hindavad kutsesüsteemi. Küll aga toob uuring välja asjaolu, et kutseeksami sooritamist õpingutele ei järgne (80,2%), mistõttu saab teha järelduse, et kutsetunnistuse järele puudub nõudlus. Nõudluse puudumist kinnitas ka enam kui poolte (63,7% ) vastajate valik, et nad võtaksid kutseeksami sooritamise ja kutsetunnistuse omandamise ette, kui organisatsioonis tunnustatakse seda lisaboonusena.

Analüüsi käigus selgus, et peaaegu pooled uuringus osalenud personalitöötajatest (45,1%) ei kuulu erialaliidu koosseisu, kuid näevad erialaliidu põhifookusena erialal töötajate arendamist (73,6% vastanutest arvavad nii) ja inimeste juhtimise kvaliteedi arendamist (57,1%). Käesoleva töö raames ei uuritud põhjust, miks personalitöötajad ja/või -juhid ei ole pidanud vajalikuks erialainimesi koondava liiduga liitumist, kuid ootus erialaliidu põhifookusele annab teavet, et nad peavad erialaliidu ülesandeks eriala (sh erialainimeste) arendamist. Autor näeb siinkohal ainest edaspidisteks uuringuteks.

Uuringust selgus, et uuringus osalenud personalitöötajad vastasid tulenevalt võetud rollist kutsetunnistuse omamise erinevalt. Värbajana väärtustatakse kutsetunnistuse omamist enam kui kandideerijana. Personaalsel tasandil väärtustatakse teadmiste kaasajastamist läbi õpingute kutsesüsteemiga kooskõlas olevatel koolitustel osalemise näol, kuid kutseeksami sooritamist ei peeta sealjuures vajalikuks. Sõltuvalt olukorrast reageeritakse ühele ja samale nähtusele erinevalt (Thaler, 2018). Kui ei tunnetata saadavat kasu, ei peeta ka vajalikuks pingutada.

Tuginedes andmeanalüüsist tulenevatele järeldustele on magistritöö olulisemateks ettepanekuteks ühiste käitumisreeglite loomine personalitöötajatele, teadlikkuse tõstmine kutsesüsteemist ja motiveeriva, personalitööd toetava keskkonna loomine, mis soodustaks ühiskonna ja üksikisiku arengut tulevikku suunatud muutuste läbiviimisel. Läbi teavitustöö ja ühiskonnas motiveeriva

töökeskonna loomise on võimalus panustada kutsekvalifikatsiooni omandamisse ja kutsetunnistuse väärtustamisse.

Uuringu tulemustest selgus, mil määral Eestis töötavad personalitöötajad väärtustavad kutsetunnistust ja millised on valdkondlikust kutsetunnistusest saadavad eelised, millest tulenevalt saab öelda, et antud lõputöö eesmärk saavutati ning eesmärgi täitmiseks seatud uurimisküsimused leidsid vastused.

Magistritöös sisalduvat infot saab kasutada kutsesüsteemi arendamise, populariseerimise ja planeerimise alusdokumendina. Töö edasiarendusena näeb autor erialaliidu poolset sihtgrupile suunatud selgitustööd ja liitumiskampaaniate käivitamist. Ühtlasi näeb töö autor vajadust tõhustada koostööd erialaliidu ja personalitöö valdkonnas enesetäiendusvõimalusi pakkuvate organisatsioonide ja õppeasutuste vahel kutsesüsteemi populariseerimiseks.

Käesolevast tööst selgus asjaolu, et peaaegu pooled uuringus osalenud personalitöötajatest ei kuulu erialaliitu ning hetkel on selgusetud selle tegelikud põhjused, mistõttu vajaks see kindlasti edasist uurimist. Selleks, et teada saada, mis on need põhjused, miks Eestis tegutsevad personalitöötajad ei ole pidanud vajalikuks erialaliidu liikmeks astuda ning mis ajendaks neid seda tegema, võiks tulevikus korraldada jätku-uuringu.

## **SUMMARY**

### **AWARDING OF PROFESSIONAL QUALIFICATIONS IN HUMAN RESOURCES AND HOW THE PROFESSIONAL CERTIFICATE IS VALUED BY HUMAN RESOURCES EMPLOYEES IN ESTONIA**

Sirli Teder

An organisation cannot function without people. Human resources and their skilled management are prerequisites for the successful operation of an organisation. Human resources management is an area of management that is becoming increasingly important in today's changing world. Therefore, it is essential to skillfully select the people who will perform the tasks in the field of human resources work in the organisation.

Every job requires knowledge, skills, experience and attitudes – or competencies that will enable to do the job successfully. The job descriptions of the human resources employee may differ from organisation to organisation but the required competencies described in the professional standards in Estonia are similar all over the world. The existence of a level of competence is proved with a professional certificate. Professional associations are constantly contributing to the development of sectoral competence models, taking into account global development but adapting them to local circumstances.

Due to rapid change in the environment, organisations are also changing. Human resources employees, who are able to adapt the change and constantly develop their skills, create greater value in the organisation. It is important for a human resources employee to be aware of the organisation's capabilities, as well as the needs of consumers and the market situation.

The leaders of successful organisations understand that a human resources employee with the required level of professional qualification is ready to provide them with the necessary support in the work of the organisation, saves time and energy in personnel selection, and contributes to the sustainable development of the organisation.

The aim of the master's thesis was to find out the value of a professional certificate of human resources work among human resources employees and to map out the advantages of having a professional certificate in practice. The work also examined the preparation offered by the Estonian education system to human resources employees and the consistency of the study programs created in educational institutions with the vocational system.



In the theoretical part of the work, the author introduced the concept of the profession of human resources employee in order to explain the formation and change of human resource work through history to the present day.

Human resources work as a profession first developed outside Estonia, so the first part of the work dealt with the development of the profession and its theoretical foundations at the international level. In order to understand and evaluate the development of the profession and the change in value, as well as the change in the role of the human resources employee and the opportunities for professional self-improvement in Estonia, the second part of the work has been written.

An empirical survey was conducted among human resources employees to find out how staff self-assess and value their professional qualifications and opportunities for self-improvement.

The data were collected through a structured questionnaire on *Google Forms*. The intended sample was used in the study, which consisted of human resources employees working in Estonian organisations or employees performing work-related tasks. There were a total of 93 respondents and 91 responses were used in the analysis.

Based on the information obtained from the results of the analysis, the profile of the average human resources employee who responded to the survey was drawn. It was also found that participants in the study consider the need for competencies and the updating of knowledge in accordance with the professional standard to be important in their daily work. Both those respondents who had a background in previous professional education and those with a background in other education used the learning opportunities in accordance with the professional system of human resources work. However, after completing your studies, a professional exam will not be taken because the acquisition of a professional certificate is not considered important.

The data analysis did not find a connection that employees with an educational background in the field of human resources take more professional examinations and obtain a professional certificate at the end of their studies than those who had previously acquired education in another field. However, more than half of the respondents would apply for a professional certificate if it would give them an advantage when applying or additional bonuses when working in the workplace.

The results of the analysis showed that the possession of a professional certificate is valued differently due to the role played. There is a link that the human resources employees involved in

the survey value having a professional certificate as a recruiter, but the benefits are not felt at the personal level and the existence of a professional certificate is not considered important.

In terms of theory, it is open how in today's world both the forms of cooperation and the environment in which work is done have changed. Cooperation between organisations has intensified, the role of professional associations has grown, and work has become more international.

Consequently, the current study examined how many human resources employees belong to a professional association in order to keep up to date and contribute to inter-organisational cooperation through active membership. The analysis revealed that almost half of the respondents did not belong to a professional association. Most of the participants in the study see the maintenance and development of the quality of the profession as the main focus of the professional association. This work did not examine why they did not consider it necessary to join a professional association, but the expectation of the association's main focus suggests that they consider the association's task to be to develop the profession(s) rather than to promote co-operation between organisations. The author sees the material for further research here.

Based on the conclusions of the data analysis, the author of the master's thesis presents the most important proposals:

1. To create common rules of conduct for HR norms of professional ethics, on which to base the solutions of emerging moral problems.
2. Raise awareness of the importance of the professional system in the field of human resources.
3. To create a motivating environment that promotes the development of society and the individual, and the implementation of future-oriented changes.

The information revealed from the master's thesis can be used as a basic document for the development, popularisation and planning of the vocational system. Contributing to the work of professional associations, harmonising professional concepts and terms will facilitate and intensify cooperation at the international level.

Keywords: human resource management, profession, competences, qualification, occupational qualification system, professional ethics

## KASUTATUD ALLIKATE LOETELU

- Aavik, T, Keerus, K, Lõuk, K., Nõmper, A, Pevkur, A., Saarniit, L., Simm, K., Sutrop, M., Tõnissaar, M., Vahr, A., Volt, I. (2007). Eetikakoodeksite käsiraamat. Tartu: TÜ Eetikakeskus, 21–26.
- Abbott, Andrew (1983). Professional Ethics. *The American Journal of Sociology*, 88(5), 855–885.
- Baczor, L., Zheltoukhova, K., Gorka, F. (2017). HR Professionalism: what do we stand for? Research report. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Becker, G.S. (1983). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special references to education* (2th ed.), Chicago, University of Chicago Press.
- Boxall, P., Purcell, J. Wright, B. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management* (1th ed.), New York, USA, Oxford University Press Inc., 20–43.
- Cohen, D. J. (2015). HR past, present and future: A call for consistent practices and a focus on competencies. *Human Resource Management*, 25, 205–215.
- Crewson, P.E. (2014). *Applied Statistics. First Edition*, 76–77.
- Drucker, P. F. (2011). *The practice of management*. Routledge. New York, 221–285.
- Eesti Hariduse Infosüsteem (EHIS). Õppekavad. Kättesaadav: <https://enda.ehis.ee/avalik/avalik/oppekava/OppekavaOtsi.faces>. 01.11.2021.
- Eesti Vabariigi haridusseadus. RT I 1992, 12, 192.
- Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn. Theory, Prophecy and Policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Finantsvahenduse-Äriteeninduse Kutsenõukogu (1999). *Personalitöö spetsialist III kutsestandard*. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10423336> 11.02.2021
- Fritzsche, D. J. (1987). *Marketing/Business Ethics: A Review of Empirical Research*. *Business and Professional Ethics journal* 6, 65–79.

- Haridus- ja Teadusministeerium. Kutseharidus. Kättesaadav:  
<https://www.hm.ee/et/eesmargid-tegevused/kutseharidus>, 10.11.2021.
- Haigley, C. (1984). Professional education for careers in human resource administration. *Personnel Administrator*, 29(6), 103–104.
- Holmes, L. (1992). Taking the lead on professional standards. *Personnel Management* 24. 36(4)
- Hurd, H.G. (1967). Who is a professional? *Journal of Cooperative Extension*, 77–84.
- International Project Management Association IPMA (2015). Individual Competence Baseline for Project Management, 55.
- Jamrog, J.J., Overholt M.H. (2004). Building a Strategic HR Function: Continuing the Evolution. *Human Resource Planning*, 27(1), 51–62.
- Jirasinghe, D., Lyons, G. (1995). Management Competencies in Action: a practical framework. *School Organisation*, 15(3), 267–280.
- Kallaste, K. (2018). Kutse kvalifikatsiooni omistamise praktika ja raamatupidamise kui kutseala areng Eestis. Tallinna Tehnikaülikooli kirjastus, 20.
- Kashi, K., Friedrich, V. (2013). Manager's Core Competencies: Applying the Analytic Hierarchy Process Method in Human Resources. VSB - Technical University, department of Economics and Management, Ostrava, Czech Republic.
- Kern, A. F. (2009). Human Capital Development Theory: Implications for Education - Comparison of Influential Twenty-First Century Economists Samuel Bowles and Gary S. Becker. Kättesaadav:  
[http://www.personal.psu.edu/afk119/blogs/career\\_tech\\_ed/2009/12/human-capital-development-theory.html](http://www.personal.psu.edu/afk119/blogs/career_tech_ed/2009/12/human-capital-development-theory.html), 11.11.2021.
- Kochanski, J T. (1996). Introduction to special issue on human resource competencies. *Human Resource Management*, 35(1), 3–6.
- Kutse seadus. RT I, 23.03.2015, 261.
- Kõrgharidusseadus. RT I, 19.03.2019, 12.
- Lengnick-Hall, M.L., Aguinis, H. (2012). What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research. *Human Resource Management Review*, 22, 246–247.
- Lewis, C.T., Short, C. *A Latin Dictionary*. Kättesaadav:  
<http://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus:text:1999.04.0059:entry=professio>. 13.03.2021.
- Llorens, J. J., Battaglio Jr. R.P. (2010). Human Resources Management in a Changing World:

- Reassessing Public Human Resources Management Education. Review of Public Personnel Administration, 30(1),112–132.
- Małecka, M. (2020). The normative decision theory in economics: a philosophy of science perspective. The case of the expected utility theory. The journal of economic methodology, 27(1), 36–50
- Mirabile, R.J., (1997). Everything You Wanted To Know About Competency Modeling. Training & Development, 51(8), 73–77.
- MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing. Pare lugu. Kättesaadav: <https://pare.ee/meist/pare-lugu/>, 07.09.2021.
- MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing. Kutse taotlemine. Kättesaadav: <https://pare.ee/taotle-kutset/taotle-kutset2/> 13.11.2021.
- MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing. Personalijuhtimise Ühing PARE kutse andmise kord personalitöö kutseala kutsetele. Kättesaadav: [https://pare.ee/wp-content/uploads/2021/01/KA-kord\\_PARE\\_2020\\_final.pdf](https://pare.ee/wp-content/uploads/2021/01/KA-kord_PARE_2020_final.pdf) 13.11.2021.
- MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing. Arenguprogrammide tutvustus. Kättesaadav: <https://pare.ee/arenguprogrammid/> 13.11.2021.
- MTÜ Eesti Personalijuhtimise Ühing. Personalivaldkonna pädevusring. Kättesaadav: <https://pare.ee/padevusring/> 27.11.2021.
- Ogilvie, J. R. , Stork, D.(2002).Starting the HR and change conversation with history. Journal of Organizational Change Management, 16(3), 254–271.
- Parve, V. (2005). Õpetaja kohus. Haridus, 1,19–22.
- Parve, V. (2004). Kutse omistamisest Eestis ja Läänes. Õpetajate leht, 1–3.
- Pevkur, A. (2011). Professional ethics:philosophy and practice. Tartu Ülikooli Kirjastus, 2.
- Pevkur, A. (2016). Kellele luuakse koodekseid:kutse,organisatsioon ja roll. Eetikakoodeksid. Väärtused, normid ja eetilised dilemmad. Tartu Ülikooli eetikakeskus, Eesti Keele Sihtasutus, 53–67.
- Sihtasutus Kutsekoda. Kutsesüsteemi tutvustus. Kättesaadav: <https://www.kutsekoda.ee/tutvustus-alam/>, 10.11.2021.
- Sihtasutus Kutsekoda. Personalitöö spetsialist III kutsestandard. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10423336>, 11.11.2021.
- Sihtasutus Kutsekoda. Personalitöötaja I,II ja III kutsestandard. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10423340>, 11.11.2021.
- Sihtasutus Kutsekoda. Personalijuht IV ja V kutsestandard. Kättesaadav: <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10423408>, 11.11.2021.

- Society of Human Resource Management. Body of Competency and Knowledge. Kättesaadav: <https://www.shrm.org/certification/about/body-of-competency-and-knowledge/Pages/default.aspx>, 11.11.2021.
- Tanwar, K., Kumar, A. (2019). Employer brand, person-organisation fit and employer of choice. *Personnel Review*, 48(3), 799-823.
- Thaler, R. (2018). Väärkäitumine. Käitumisökonomika tagamaad. As Äripäev
- Täiskasvanute koolituse seadus. RT I, 19.03.2019, 93.
- Ulrich, D., Kryscynski, D., Brockbank, W. and Ulrich, M. (2017). Victory through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do about It, McGraw Hill Publishing Company, Chapter 10.
- Ulrich, D. (2020). HR's ever-emerging contribution. *Strategic HR Review*, 19(6), 251–257.
- Ulrich, D., Grochowski, J. (2018). Building a world class HR department. *Strategic HR Review*, 17(4), 181–185.
- Ulrich, Dave, Younger, Jon, Brockbank, Wayne, & Ulrich, Mike. (2012). HR talent and the new HR competencies. *Strategic HR Review*, 11(4), 217–222.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., Ulrich, M. D. (2013). The State of the HR Profession. *Human Resource Management*, 52(3), 457–471.
- Zhao, S. (2008). Application of human capital theory in China in the context of the knowledge economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 802–817.
- Wiley, C. (1995). Reexamining Professional Certification in Human Resource Management. *Human Resource Management*, 34(2), 269–289.
- Wiley, C. (2000). Ethical Standards for Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis of Five Major Codes. *Journal of Business Ethics*, 25, 93–114.
- Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool.

# LISAD

## Lisa 1. Küsitlusankeet

Lugupeetud personalitöötaja või personalitöö valdkonna tööülesandeid täitev isik!

Minu nimi on Sirli Teder ja olen Tallinna Tehnikaülikooli ärikorralduse instituudi magistriõppe tudeng personalijuhtimise erialal. Pöördun Teie poole palvega osaleda minu lõputöö raames läbiviidavas uuringus, mille eesmärk on välja selgitada personalitöö kutsetunnistuse väärtus personalitöötajate hulgas.

Uuringu läbiviimiseks olen koostanud küsimustiku, millele vastamine võtab aega umbes 10-15 minutit. Küsimustik on konfidentsiaalne ja Teie poolt antud vastuseid ei jagata üksiktulemustena. Ootan teie vastuseid kuni 19.03.2021. Uuringu käigus kogutud andmed kustutatakse hiljemalt 30. juuli 2022.

Kui tunnete huvi uuringutulemutega lähemalt tutvumise osas või Teil on täiendavaid küsimusi uuringu kohta, kirjutage minule (sirli.teder@gmail.com) või minu magistritöö juhendajale Aive Pevkur (aive.pevkur@taltech.ee).

Täna Teid vastamast!

\*Nõutud väli

### 1. PERSONAALSED ANDMED

#### 1.1. \*Teie sugu

Mees

Naine

#### 1.2. \*Teie vanus

kuni 30 a.

30–40 a.

40–50 a.

50 a. või vanem

**1.3. \*Teie haridustase**

- Põhiharidus
- Keskkharidus (kesk-, kutsekesk-, või keskeriharidus)
- Kõrgharidus (bakalaureusekraad või rakenduskõrgharidus)
- Kõrgharidus (magistrikraad)
- Kõrgharidus (doktorikraad)
- Muu: \_\_\_\_\_

**1.4. \*Millises valdkonnas olete hariduse omandanud?**

(palun märgi üks sobiv valik)

- Majandus
- Õigusteadus
- Avalik haldus
- Organisatsioonikäitumine
- Psühholoogia
- Keeleteadus
- Pedagoogika
- Inseneeria
- Muu: \_\_\_\_\_

**1.5. \*Kas olete osalenud personalitöö valdkonna koolitustel ja kui siis millistel?**

(lubatud mitu valikut)

- PARE personalitöötaja baaskoolitus
- Personaliekspert OÜ Personalitöötaja-juhiabi baaskoolitus
- Personalispetsialisti E-kursus (Andecus Koolituskeskus)
- Personalijuhtimise ABC (Personalijuhtimise Keskus)
- Personalijuhtimise arenguprogramm (EBS)
- PARE Personalijuht 2.0 arenguprogramm
- Muu: \_\_\_\_\_

**1.6. \*Millisel tasemel baasteadmised omandasite läbitud koolituselt?**



(palun märgi üks sobiv valik)

- Piisavad teadmised ettevõtte personaliandmete administreerimiseks
- Personalispetsialisti tasemel teadmised
- Olen pädev personaliküsimusi juhtima ja koordineerima
- Olen kompetentne juhtkonna liige inimressursside-alastes küsimustes
  
- Muu: \_\_\_\_\_

**1.7. \*Hetkel töötan:**

(palun märgi üks sobiv valik)

- Erasektoris
- Avalikus sektoris
- MTÜ, SA, Seltsing jt

**1.8. Ettevõtte kus töötan on:**

- Mikroettevõtte
- Väikeettevõtte ( kuni 50 töötajat)
- Keskmise ettevõtte ( kuni 250 töötajat)
- Suurettevõtte ( 250 või enam töötajat)

**1.9. \*Ettevõtte põhitegevus liigitub järgmise valdkonna alla:**

<https://www.kutseregister.ee/et/standardid/klassifikaator/>

(palun märgi üks sobiv valik)

- Ehitus, arhitektuur, kinnisvara, geomaatika
- Energeetika ja elektriala
- Haridus ja kultuur
- IT, telekommunikatsioon ja elektroonika
- Põllumajandus, kalandus, metsandus, toiduainetetööstus
- Teenindus
- Tehnika, tootmine ja töötlemine
- Tervis ja heaolu
- Transport ja logistika
- Vara- ja isikukaitse

- Ärindus, haldus
- Muu: \_\_\_\_\_

**1.10. \*Minu ametikohanimetus on:**  
(palun märgi üks sobiv vastus)

- Personalijuht/Personalidirektor
- Personalispetsialist
- Raamatupidaja
- Büroo juhataja
- Juhiabi
- Muu: \_\_\_\_\_

**1.11. \*Minu kogemus personalitöö valdkonnas**  
(palun märgi üks sobiv vastus)

- kuni 1 aasta
- 1–5 aastat
- 5–10 aastat
- üle10 aasta

**1.12. \*Palun linnuta väited, mis käivad Teie kohta:**  
(lubatud mitu valikut)

- Oman personalitöö valdkonna kutsetunnistust (Eesti Kutsekoja registris olev kutsestandard)
- Oman personalitöö valdkonna kutsetunnistust (muu kvalifikatsiooniraamistik)
- Olen varasemalt omanud personalitöö valdkonna kutsetunnistust aga see ei kehti enam
- Ei ole kunagi personalitöö valdkonna kutsetunnistust omanud
- Plaanin tulevikus personalitöö valdkonna kutsetunnistuse omandada
- Plaanin tulevikus personalitöö valdkonna kutse pädevust taastõendada
- Taotlen kutsetunnistuse kui seda nõutakse
- Ei ole plaanis kutsetunnistust lähiajal taotelda

**1.13. \*Palun linnuta väited, mis lähevad Teie arvamusega kokku:**  
(lubatud mitu valikut)

- Kutsetunnistuse taotlemine on keeruline protsess
- Kutsetunnistuse taotlemine on kulukas
- Kutsetunnistuse taotlemine on liiga mahukas protsess
- Kutsetunnistuse taastõendamine on kulukas
- Kutsetunnistuse taastõendamine on liiga mahukas protsess
- Ma ei tunne, et kutsetunnistuse omamine annab mulle tööturul konkurentsieeliseid (paremad karjäärivõimalused, kõrgem töötasu, tunnustatud professionaalsus personalitöö valdkonnas, eelis kandideerimisel jne.)
- Kutsetunnistus kinnitab minu pädevust
- Kutsetunnistust saab pidada kvaliteedimärgiks

## 2. PERSONALITÖÖ VALDKONNA KUTSE

### 2.1. \*Milline on Teie seos Eesti Personalijuhtimise Ühingu PAREga? (lubatud mitu valikut)

- Ettevõtte kus töötan on Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE liige
- Olen eraisikuna liitunud Eesti Personalijuhtimise Ühinguga PARE
- Ei ole liige
- Ei ole kursis ühingu tegevusega
- Muu: \_\_\_\_\_

### 2.2. Milline on Teie nägemuses Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE põhifookus? (lubatud mitu valikut)

- Personalitöö populariseerimine ja edendamine Eestis
- Eriala inimeste võrgustiku loomine ja omavahelise suhtluse edendamine
- Personalitöötajate arendamine ja koolitamine
- Personalivaldkonna kutsestandardite loomine ja kutsete andmine
- Inimeste juhtimise kvaliteedi arendamine
- Personalitöötajate eetikakoodeksi loomine
- Muu: \_\_\_\_\_

### 2.3. \*Millised allpool nimetatud eelised on Teie arvates kutsetunnistuse omajal:

**(lubatud mitu valikut)**

- Lisaeelis kandideerides
- Eelised rahvusvahelisel tööturul
- Suurem usaldusväärsus tööandjalt
- Paremad karjäärivõimalused
- Kõrgem töötasu
- Tunnustus ühiskonna poolt
- Enesekindlus ja professionaalne suhtumine
- Efektiivsus ja parem töösooritus
- Muu: \_\_\_\_\_

**2.4. \*Järgmisele küsimusele palun vastata kui omate kutsetunnistust.**

**Millist allpool nimetatud eelist olete ise kogunud?**

(lubatud mitu valikut)

- Olin tugevam kandidaat kuna omasin kutsetunnistust
- Olen saanud tööle/kandideerida rahvusvahelisse organisatsiooni/väljaspool Eestit tööle täna kutsetunnistuse olemasolule
- Olen saanud ametikõrgendust tänu kutsetunnistuse omamisele
- Minu töötasu on kõrgem tänu kutsetunnistuse omamisele
- Muu: \_\_\_\_\_

**2.5. \*Kas Teie arvates peaks personalitöö valdkonna kutsekvalifikatsiooni tõendamise ja kutsetunnistuse omamine olema kohustuslik?**

- Jah
- Ei
- Ei oska öelda

Põhjendus (vabatahtlik):

---

**2.6. \*Kui kutsetunnistuse olemasolu annaks teile lisaboonuseid töökohal, kas võtaksite kutseeksami sooritamise ja kutse taotlemise ette?**

- Jah
- Ei

Ei oska öelda

**2.7. Milline erialast kvalifikatsiooni tõendav sertifikaat/tunnistus/diplom on Teile arvates olulisem ja annab tööandjale teavet kompetentse töötaja kohta?**

(palun vali üks sobiv vastus)

Erialase hariduse diplom

Täiendkoolituse tunnistus

Eriala kutsetunnistus

Muu: \_\_\_\_\_

**2.8. \*Kui oluliseks peate värbamisprotsessis, et kandidaat omaks erialast kutsetunnistust (selle eriala kutsestandardi olemasolul)?**

(palun vali üks sobiv vastus)

Väga oluliseks

Oluliseks

Mitte eriti oluliseks

**2.9. \*Millise kindluse annab Teile kui värbajale kui kandideerijal on kutsequalifikatsioon kinnitatud?**

(lubatud mitu valikut)

Kandideerija omab tööks vajalikke teadmisi ja oskusi

Kandideerija tunneb tööd, elab kiiremini sisse ja tõenäoliselt teeb tööd efektiivsemalt

Kandideerija on valmis pingutama

Sertifitseeritud kandideerija on tõenäoliselt pühendunum töötaja (*more committed*)

Kandideerija näeb vaeva oma dokumentatsiooni korras hoidmisega

Vahet pole, olulised on soovitusel, mitte sertifikaat/tunnistus

## Lisa 2. Lihtlitsents

Mina, Sirli Teder

1. Annan Tallinna Tehnikaülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Personalitöö kutsevalifikatsiooni omistamine ja personalitöötajate hinnang kutsetunnistuse väärtusele Eestis”, mille juhendaja on Aive Pevkur, PhD.
  - 1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja elektroonilise avaldamise eesmärgil, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogusse lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tallinna Tehnikaülikooli veebikeskkonnas kaudu, sealhulgas TTÜ raamatukogu digikogu kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
2. Olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta kolmandate isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest ja teistest õigusaktidest tulenevaid õigusi.