

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduskond
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni osakond

PERSONALIJUHTIDE INTERNETIKASUTUS

Bakalaureusetöö (4AP)

Autor: Maarika Härma

Juhendaja: Pille Pruulmann-Vengerfeldt, PhD

Tartu 2009

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD	5
1.1. Internet	5
1.1.1. Interneti kasutamise üldine statistika	5
1.1.2. Tegevused internetis	6
1.1.3. Interneti kasutamine töökohal	7
1.2. Töö personaliga	10
1.2.1. Personalijuhtimine	10
1.2.2. Personalijuhi funktsioon ettevõttes	12
1.2.3. Personalijuhi olulisemad oskused	15
2. UURIMISKÜSIMUSED	17
3. METOODIKA	18
3.1. Valimi kirjeldus	20
3.2. Küsitluse struktuur	20
4. ANKEETKÜSITLUSE TULEMUSED	21
4.1. Tööülesanded	24
4.2. Interneti kasutamine	25
4.3. Tööülesanded ja internet	28
4.4. Foorumite külastamine	35
5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON	38
KOKKUVÕTE	44
KASUTATUD KIRJANDUS	46
LISAD	48
Lisa 1. Küsitlusankeet	48
Lisa 2. Töötamispiirkond	56
Lisa 3. Personalitööd õppinud	56
Lisa 4. Seaduste lugemiseks kasutatavad internetileheküljed	57
Lisa 5. Asjaajamisega seotud info otsimiseks kasutatavad internetileheküljed	59
Lisa 6. Töötajate koolitusega seotud info otsimiseks kasutatavad internetileheküljed	61
Lisa 7. Kasutatavad personaliotsinguportaalid	63
Lisa 8. Töötajate tausta kontrollimiseks kasutatavad internetileheküljed	65
Lisa 9. Ürituste korraldamiseks kasutatavad internetileheküljed	67
Lisa 10. Muud töös kasutatavad internetileheküljed	69
SUMMARY	71

SISSEJUHATUS

Seoses tehnoloogia kiire arenguga ning muutustega majanduses ja poliitikas viimastel aastakümnetel on ettevõtete jaoks muutunud väga oluliseks inimressursi juhtimine. Eesmärgipärane ja asjatundlik juhtimine, millega kaasneb tööprotsesside kiirenemine ja töötajate pühendumus, võib anda olulise konkurentsieelise teiste ettevõtete ees ja aidata kokku hoida kulusid. Kuna personali juhtimine hõlmab endas lisaks dokumentatsiooni korrashoidmisele ka personali puudutava valdkonna planeerimist, siis on paljudes ettevõtetes välja kujunenud personalijuhi ametikoht. Ametnimetus ei pruugi küll alati olla „personalijuht“, kuid tehtavad tööülesanded on personaliga tegelevatel töötajatel sarnased. Eestis on personalijuhi professioni alles arengujärgus ning selle ala õpetamine koolides ei ole veel väga levinud. Seetõttu on tavaline, et personalijuht omandab enamasti oma teadmised koolitustel, konsulteerides teiste personalijuhtidega või internetist.

Käesoleva bakalaureusetöö teema on „Personalitöötajate internetikasutus“. Valisin antud teema seetõttu, et olen ise personalitööd teinud neli aastat ja see ala on minu jaoks huvitav. Personalitööd ma koolis õppinud ei ole ja oma personalitööalased teadmised olen saanud valdavalt praktilise töö käigus ja koolitustel. Selliste personalitöös oluliste valdkondadega nagu organisatsioonikultuur ja sisekommunikatsioon, olen kokku puutunud õppides ajakirjandust ja suhtekorraldust Tartu Ülikoolis. Kõige suuremaks abiks on mulle olnud aga internet. Oma töös püüan leida kinnitust sellele, et ka teised personalitöötajad kasutavad info otsimiseks interneti. Kuna erialaspetsiifilisi uuringuid on tehtud vähe, siis on minu uuringu eesmärk pigem üldistada. Töö eesmärgiks on luua personalitöötajast kuvand – milline on tüüpiline personalitöötaja (haridus, kus personalitööd õppinud, kui vana jne) ning uurida, kui palju ja milliseid internetilehekülgi personalitöötaja oma töös kasutab. Üldistamiseks vajasin tagasisidet võimalikult paljudelt personalitöötajatelt, mistõttu otsustasin personalitöötajaid küsitleda ankeetküsitluse abil.

Eesmärgi saavutamisel võiks antud uurimus olla abiks personalitöötajale, kes tunneb huvi ka oma ametikaaslaste internetieelistuste vastu ning loodetavasti leiab minu tööst selliseid

internetilehekülgi, millest ta varem teadlik polnud ja mida hiljem oma töös kasutada saab. Samuti saab iga personalitöötaja kõrvutada end ja oma tegevusi uuringu selgunud andmetega ning kasutada neid oma silmaringi laiendamiseks.

Loodan, et uuringu tulemused pakuvad huvi ka ettevõtete juhtidele, kuna käesoleva töö tulemused aitavad juhtidel paremini hinnata ja aru saada personalijuhi tööst.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb viiest peatükist. Esimeses peatükis – teoreetilised ja empiirilised lähtekohad – toon välja statistilisi andmeid interneti kasutamise kohta. Läbiviidud uuringute põhjal nimetan ka kõige enam internetis tehtavad toimingud ning kui palju ja milleks kasutatakse internetti töökohal. Peatun lähemalt ka personalijuhtimise terminil, personalijuhti töökohustustel ja iseloomuomadustel. Teises peatükis püstitan uurimisküsimused, millele leiab vastused juba järgnevates peatükkides. Järgnevalt tutvustan ankeetküsitluse läbiviimise metoodikat – kirjeldan valimit ja küsitluse struktuuri. Neljandas peatükis toon välja ankeetküsitluse tulemused ja võrdlen saadud näitajaid omavahel. Lõpuks – viiendas peatükis on järeldused ja diskussioon.

Sissejuhatuse lõpetuseks soovin tänada oma juhendajat Pille Pruulmann-Vengerfeldti asjakohaste näpunäidete eest töö valmimise käigus. Suurimad tänud aga kõikidele personalitöötajatele, kes andsid oma panuse minu uuringusse vastates ankeetküsimustikule. Ilma vastajateta poleks käesolev bakalaureusetöö teoks saanud.

1. TEOREETILISED JA EMPIIRILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Internet

Tänu interneti laialdasele levikule viimasel aastakümnel on internet ja arvuti saanud osaks meie igapäevaelust. Interneti kasutajatel on võimalik 24 tundi ööpäevas hoida end kursis maailmas toimuvaga läbi uudistekanalite, suhelda tuttavate-kolleegidega e-posti või MSNi teel, teha oma igapäevast elu lihtsamaks läbi e-teenuste ja ID-kaardi kasutamise. Samuti on võimalik end täiendada tööalaselt, kasutades selleks erialaspetsiifilisi kodulehekülgi või suheldes ja jagades kogemusi foorumites samal erialal töötavate inimestega üle maailma. Internet on enamustele kõige käepärasem vahend enese täiendamiseks ükskõik millisel alal.

Denis McQuail oma raamatus „McQuaili massikommunikatsiooni teooria” on internetti defineerinud kui omavahel telekommunikatsioonilise infrastruktuuri kaudu ühendatud võrgustike ülemaailmset süsteemi, mille abil leiab tänapäeval aset suur hulk arvutil põhineva kommunikatsiooni liike, sealhulgas andmebaaside kasutamine, veebilehed ja koduleheküljed, jututoad, e-post, mitut liiki elektrooniline kaubandus ja finantstehingud. Internet võtab järkjärgult üle paljusid traditsioonilise massimeedia funktsioone (näiteks reklaam, uudised ja informatsioon) (McQuail 2000:443).

1.1.1. Interneti kasutamise üldine statistika

Pärast 2000. aastat, aega mil internet hakkas nõ massidesse levima, on interneti kasutamist aktiivselt uurinud erinevad uuringufirmad. Infot leiab nii Eesti internetikasutajate kui ka kasutajate kohta üle maailma. Uuringuid on teostatud mitmest aspektist - kasutajate hulga, vanuse, hariduse, kasutamise eesmärkide (nt erialane kasutus, meelelahutus), kasutuskoha (nt maa-asula, linn) kui kasutamise aja (nt mitu korda päevas, nädalas või kuus jne) lõikes.

Internetilehekülje www.internetworldstats.com (Internet World Stats, Usage and Population Statistics) andmetel oli 2008. aastal maailmas 360 985 492 interneti kasutajat, sellest Euroopas 105 096 093 interneti kasutajat.

Eestis oli 2008. a 30. juuniks 780 000 interneti kasutajat, mis moodustab 59,7% rahvastikust. Huvitav on ka teada, et ajavahemikus 2000 – 2008 on interneti kasutajate hulk suurenenud 112,8% (Internet Usage In Europe 2008). Kui võrrelda eestlase interneti kasutamist lähimate naabrite – soomlaste ja rootslastega, siis selgub, et Soomes on interneti kasutajaid 68,6% rahvastikust ning aastail 2000–2008 on interneti kasutajate hulk suurenenud 86,8%. ning Rootsis kasutab internetti 77,4% rahvastikust ning kasutajate kasv on suurenenud 72,9% (Internet Usage In Europe 2008).

Nimetatud andmete põhjal on võrdluses Soomega interneti kasutajate hulk (protsent kogu rahvastikust) Eestis madalam, kuid kaheksa aasta lõikes on kasutajate arv protsentuaalselt suurenenud Eestis enam kui Soomes. Rootsis on praegu kasutajaid enam kui Eestis kuid kaheksa aasta lõikes ei ole kasutajate arv võrreldes Eestiga, kus kasutajate arv suurenes 112%, nii oluliselt suurenenud.

1.1.2. Tegevused internetis

Nagu ka eelnevalt mainitud, saab internetti kasutada väga erineval otstarbel, alates asjaajamisest kuni meelelahutuseni. Interneti kasutamine sõltub inimese vanusest, ametist, elustiilist, harjumustest, vajadustest jne.

Vaatamata sellele, et internet on kõikide kasutajate jaoks üks ja seesama keskkond, kasutatakse seda väga erineval otstarbel. Mõnele on see vaid koht, kus saab lugeda päevauudiseid ning teistele jällegi koht info otsimiseks või e-teenuste kasutamiseks. Uuringufirma TNS Emor on võrrelnud kahe aasta - 2000 ja 2007 - 15-74 aastaseid interneti kasutajaid ja toonud välja populaarsemad tegevused. Uuritavad olid kasutanud internetti viimase seitsme päeva jooksul.

TOP 5 tegevust 2000

1. e-posti kasutamine 78%
2. konkreetse info otsimine 57%
3. eesti internetiväljaannete lugemine 49%
4. otsingumootori kasutamine 47%
5. internetipanga kasutamine 43%

(Randver 2008)

TOP 5 tegevust 2007

1. e-posti kasutamine 77%
2. internetipanga kasutamine 74%
3. otsingumootori kasutamine 70%
4. konkreetse info otsimine 66%
5. internetiportaalide külastamine 63%

Pole üllatav, et esikohal on nii 2000-l kui 2007-l aastal e-posti kasutamine, kuna avada oma e-kirju ning postitada vastuseid oskavad enamasti ka need, kellel napib oskusi arvutis tegutsemiseks või muu tegevus internetis huvi ei paku. Interneti laialdase kasutuse tõttu on e-postkasti omamine muutunud lausa kohustuslikuks, kuna enamus arvetest, teadetest, tervistuskaartidest tuleb e-posti aadressile. Samas ka muudatus kohal number kaks on loogiline, kuna pangad on viimastel aastatel palju tööd teinud selleks, et inimesed internetipanka enam kasutama hakkaksid ning enamus internetikasutajaid on tõenäoliselt avastanud enda jaoks asjaolu, et läbi internetipanga oma toiminguid tehes hoiavad nad kokku palju aega.

Shrivastava (2006) toob oma artiklis näite ka e-kirjade sagedase lugemise kohta – kuna aju armastab ebakindlust ja ootab pidevalt üllatusi, siis muutuvad inimesed seotuks oma elektrooniliste kommunikatsioonikanalitega. See on põhjus, miks inimesed kontrollivad oma e-posti kuni 40 korda päevas. See võiks olla üks põhjusi, miks töötajad ka oma isiklikku meilikontot töö ajal vaatama kipuvad.

1.1.3. Interneti kasutamine töökohal

TNS Emori 2008. a uuringu „Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine ettevõtetes“ järgi omas 2008 a. 98% arvutit omavatest ettevõtetest ka internetiühendust. Aasta varem, 2007. a oli uuringu järgi internetiühendust omavate ettevõtete protsent sama,

kuid näiteks 2005. aastaga võrreldes on internetiühenduse arv kasvanud 16%. 2005. a. omas internetiühendust 82% arvutit omavatest ettevõtetest.

Uuringu tulemus näitab, et praktiliselt kõikides ettevõtetes kus on arvuti, on töötajatel võimalik interneti kasutades end harida, tööks vajalikku infot otsida ning erinevate uuendustega end jooksvalt kursis hoida.

TNS Emor on läbi viinud uuringu ka interneti kasutamise kohta töökohal - valimisse kuulusid 15-74-aastased, kes on viimase kuue kuu jooksul kasutanud interneti. Uuringu tulemusena selgus, et 2008. a I pooles kasutas oma töökohal interneti enim 35-49 aastane (61% vastanutest), järgnesid 25-34 aastased (57% vastanutest). Lisaks vanuselisele erinevusele interneti kasutamisel on ka piirkondlikke erinevusi. Oma töökohal kasutab vastanutest interneti kõige enam Tallinna elanik, järgneb Tartu ja Lääne-Eesti (TNS Emor 2008).

Seoses interneti laialdase levikuga ning internetis olevate ahvatlustega nagu suhtlusportaal Orkut, Myspace, Rate, isiklikud blogid jne on väga paljudes ettevõttes töötajate interneti kasutamine reguleeritud eeskirjadega. Ettevõtted loovad tule müüre ja blokeerivad lehekülgi, mis on ebasobivad töökohal kasutamiseks. Mõned ettevõtted keelavad ka ligipääsu isiklikele meilikontodele. Tööle asumisel antakse töötajatele sageli interneti kasutamise-eeskiri ning töötamise ajal peab töötaja seda eeskirja üle lugema (Shrivastava 2006).

Eeldan siiski, et ligipääsu pole piiratud nendele lehekülgedele, kus töö tegemiseks vajalikku infot võiks leida. Iseasi kuidas suhtutakse sellesse kui info otsimisele või enese täiendamisele kulub suurem osa töötaja tööajast. Sel juhul on aga töötaja asi selgitada rohke internetis surfamise tagamaid.

Mark Watts oma artiklis (The Times) ütleb, et tegelikult on tööandja jaoks mõnes mõttes kasulik lasta töötajatel suhtlusportaalides suhelda. Ta ütleb, et töötajal on vaid üks identiteet – Mark Watts oma töökohal on sama Mark Watts ka näiteks Facebookis. Facebook loob otselingi töötaja eraeluni. Seal on töötaja tööväline elu täielikult dokumenteeritud - fotod,

videod ja töötaja enda kommentaarid ning sõprade-tuttavate kommentaarid. See kõik võimaldab saada töötajast põhjalikumat ülevaadet. Tööandjal on võimalik töötajat ebamugavasse olukorda panna, saates suhtlusportaalil sõbrakutse oma alluvale. Siin on alluval kaks varianti – kas mitte võtta kutset vastu, solvates nii oma ülemust või võtta kutse vastu ja leppida sellega, et ülemus on kursis kõikide eraeluliste seikadega (Watts 2007).

1.2. Töö personaliga

1.2.1. Personalijuhtimine

Mitmete personali juhtimise raamatute autor Kulno Türk (2005) on defineerinud juhtimist kui inimeste tegevuse sihipärasest suunamisest ja ühtseks tervikuks koondamist organisatsiooni eesmärkide realiseerimisel. Juhtimine seisneb protsesside juhtimises organisatsioonis, mille käigus ühendatakse organisatsiooni inim-, raha-, info- ja materiaalsed ressursid ühtseks tervikuks.

Juhtimisest oluliselt kitsam ainevaldkond on aga personali juhtimine. Juhtimise klassik Mary Parker Follett mõistab juhtimise all „millegi saavutamise kunsti inimeste kaudu” (Skinner, Ivancevich, 1992:225). Nimetatud definitsioon viitab personali, st töötajate olulisele kohale juhtimises, mis toob endaga kaasa juhtimisprotsessi kordumatuse olenevalt olukordadest ja selles osalejatest (Türk & Siimon 2004).

Personalijuhtimist praeguses mõistes hakati käsitlema alles paarkümmend aastat tagasi. Ulrich (1998) on märkinud, et algselt domineeris personalijuhtimises personaliarvestuse pool, mis oli enamasti toetav tegevus. Personalijuht oli eelkõige tuntud kui nn „politseinik” või „valvekoer”, ehk oli vastutav värbamise, tulude bürokraatlike aspektide haldamise ning kompensatsiooniosustest – mis tulid teiste ettevõtete liikmete otsustest – administreerimise eest. Kirjeldatud tegevused on küll väike osa personalijuhi peamistest tegevustest, kuid kõige põhilisem oli see, et personalijuhtimine oli eraldatud organisatsiooni tegelikult tööst (Vestberg 2008).

Armstrong (2000) selgitab, et 1980. aastatel hakkasid personalijuhtimises toimuma suured muutused, millest kõige tähtsamaks oli uue seisukoha väljatoomine, et inimressurss on teatavates tegevusvaldkondades strateegilise tähtsusega ning seda tuleb arukalt ja läbimõeldult, äriolukorra konteksti arvestades juhtida. Personalijuhtimine oma uues kontekstis peaks tähendama seda, et antud funktsioon aitab organisatsioonil paremini teenindada oma kliente ja luua lisaväärtust omanikele (Vestberg 2008).

Tänu vähestele praktikatele võib ilmselt väita, et antud valdkonnal on veel piisavalt arenguruumi ning palju on selliseid aspekte, kus saab luua pretsedenti ja teha uuendusi. Kui veel 50 aastat tagasi oli enamikel ettevõtetel rõhk pigem tootel, siis tänapäeva ühiskonnas, kus üha enam protsesse reguleeritakse masinate abil, on muutunud oluliseks see inimene, kes neid masinaid välja mõtleb või juhib. Loomulikult on oluline ka eesmärk (lõpptoode, teenus vms), kuid väärtustatakse eesmärgi saavutamise viise ja loovalt mõtlevat ning laia silmaringiga inimest. Ilma inimest väärtustamata ei ole praegusel kommunikatsioonile rõhku paneval ajastul eduka ettevõtte juhtimine mõeldav.

Lisaks ettevõttesisesele töö efektiivsusele ning töötajate rahulolule hea personalistrateegia korral, võib väita, et mõistlikult efektiivne inimressursi juhtimine on kindlasti vajalik tingimus organisatsiooni edukaks hakkamasaamiseks, kuid suurepärane personalistrateegia võib aidata luua inimestest lähtuvat olulist konkurentsieelist. Samas oleks arusaam, et eduks piisab vaid arukast inimressursi juhtimisest, siiski liialt lihtsustatud ja ühekülgne, kuid edu ilma läbimõeldud personalistrateegiata on ilmselt võimatu (Pedras et al. 2007:11).

Siiani olen rääkinud vaid personali juhtimisest, kuid üldiselt kasutatakse tänapäeval kahte terminit, kui räägitakse inimeste juhtimisest ettevõttes – nendeks terminiteks on „personali juhtimine” ja „inimressursi juhtimine”. Türki (2004) järgi on personali juhtimine juhtimise üks põhifunktsioonidest, mida nimetatakse ka inimressursi juhtimiseks. Terminit „inimressursi juhtimine” on hakatud sagedamini kasutama alates 1990. aastatest. Türki (2004) arvates on muutus paljuski vaid terminoloogiline.

1.2.2. Personalijuhi funktsioon ettevõttes

Nüüdisajal eeldatakse, et personalijuhtimine on „ime”, läbi mille suudetakse omavahel ühendada ettevõtte strateegia ja inimestega seotud aspektid. Ühelt poolt peab personalijuht olema strateegiline partner ettevõtte juhtkonnale, teiselt poolt keskenduma inimestele ja seisma eelkõige nende huvide eest. See on lisasurve, mis on personalijuhtimisele viimasel ajal osaks saanud (Caldwell 2003: 984).

Pole kahtlust, et inimressursi juhtijad kulutavad märkimisväärselt palju aega töötades inimestega seotud probleemidega. Seepärast tajuvad paljud inimesed, et inimressursi juhtijad peavad muret tundma vaid otseselt organisatsioonis töötavate inimeste pärast. Vastupidiselt sellele arvamusele võivad inimressursi juhtijad omada otsest mõju ettevõtte tuludele (L.L.Byars 1991: 17).

Selleks, et saada edukalt hakkama nii organisatsioonis töötavate inimestega kui teiselt poolt ettevõtte omanike või juhtidega, peab personalijuhil olema lai teadmispagas. Personalijuhiks olemine nõuab oskust orienteeruda nii seadusandluses kui oskust töötada inimestega - suunata juhte ning sageli olla töötaja jaoks ka psühholoogi rollis. Siiski saab nimetada konkreetseid töövaldkonnad, milles personalijuht peab tavaliselt orienteeruma.

Need on:

- Tööseadusandlus ja töösuhted.
- Asjaajamise ja info liikumise korraldamine.
- Töötajate koolitamine, arendamine ja karjäärinõustamine.
- Töötajate hindamine.
- Töötajate värbamine ja valik.
- Tunnustamine, tasustamine ja motiveerimine.
- Töökeskkonna ja –tervise ning tööohutuse tagamine.

(Pedras et al. 2007:324)

Edaspidi peatun veidi lähemalt kolmel valdkonnal, millega personalitöötaja enamasti peab tegelema – tööseadusandlus ja töösuhted, mis on aluseks kogu personalitööle, töötaja värbamine ja töötaja koolitus, mis on oluline töötaja arendamiseks paremate töötulemuste nimel.

- **Tööseadusandlus ja töösuhted**

Personalijuhtimise õigusliku poole ja asjaajamise aluseks on eelkõige kehtivad seadused. Ka Byars (1991:26) on oma raamatus öelnud, et kaks kõige olulisemat välist mõju inimressursi juhtimisele on seadusandlus, regulatsioonid ning kohtulahendid. Paljud seadused mõjutavad nt. värbamist ja personali valimist, töötingimusi, töötunde. Nendest juhindudes sõlmib personalijuht töölepinguid, koostab töösisekorraeeskirju jne.

Hetkel vajab personalijuht oma töös üldjuhul vähemalt kuues seaduses orienteerumist – Töölepingu-, Puhkuse-, Töötervishoiu- ja Tööohutuse-, Töötajate distsiplinaarvastutuse-, Palga- ning Töö- ja Puhkeajaseadus. Alates 2009. aasta 1. juulist hakkab kehtima küll uus Töölepinguseadus, mis hõlmab endas nii Puhkuse-, Töötajate distsiplinaarvastutuse-, Palga- kui ka Töö- ja Puhkeaja seaduse, kuid see ei vähenda personalijuhi töömahtu, pigem tekitab tööd juurde. Tänu uue seaduse üldisusele peavad asutused üleminekuperioodil paljud reeglid iseseisvalt kehtestama.

Personalijuhi jaoks on lihtsaim viis seadustest vajalikku infot otsida tehes seda elektroonilisest Riigi Teatajast. Piisab vaid seaduse otsingusse sisestamisest ning seaduse leidmisel otsitava sõna sisestamisest kui vajalik info on juba käes. Alati viimane redaktsioon ning info leidmise kiirus ongi elektroonilise Riigi Teataja eeliseks paberväljaannete ees.

- **Uute töötajate värbamine**

Värbamine on tegevus, mille käigus tekitatakse vakantse ametikoha täitmiseks optimaalne hulk kandidaate (Byars&Rue 1991:136). Tööandja ja töövõtja vahelist sihipärast protsessi, mille käigus valitakse kandideerijate seast sobivaim, ehk personali valikut peetakse

tööandja (organisatsiooni) nõuetele vastava ehk tööalaselt sobiva personali komplekteerimise teeks (Türk 1999:76). /.../ Värbamisprotsess eeldab seega töökoha (ametikoha) nõuete kirjeldamist, kandidaatide (taotlejate) ligimeelitamist ja valiku teostamist (Pavelson 2009).

Töötajate värbamiseks kasutavad ettevõtted erinevaid värbamiskanaleid. Kanalite valiku võivad tingida nii ettevõtte rahalised võimalused kui ka sihtgrupp, kust loodetakse omale töötaja leida. Juhul kui ettevõtte soovib täita sellist ametikohta, mis hõlmab ka arvutiga töötamist, siis on üheks värbamise kriteeriumiks see, et töötaja oskab arvutit kasutada. Ja võib eeldada, et töötaja otsingud peaks suunama internetti.

Üheks organisatsioonivälise värbamise vahendiks on elektrooniline ehk interaktiivne värbamine, mida rakendatakse personali värbamisel nii organisatsiooni sees Intraneti vahendusel kui ka väljastpoolt organisatsiooni Interneti kaudu. /.../ Ka Eestis on loodud palju tööpakkumiste elektroonilisi andmebaase. Ainuüksi www.neti.ee kaudu on võimalik märksõna personaliotsing abil leida üle kolmekümne personali elektroonilise värbamisega tegeleva andmebaasi, milledest tuntuimad ja suurimad on CV-online ja CV-keskus (Türk 2005: 120,121).

- **Töötajate koolitamine**

Personali arendamise alla kuulub organisatsioonile vajalike töötajate ettevalmistamine ja koolitamine, nende teadmiste, oskuste ja võimete arendamine ning karjääri juhtimine /.../. Personali arendamise vajadused tulenevad nii organisatsioonist kui isikust. Organisatsioonid arendavad personali vajadusest arendada ja muuta iseennast, põhjuseks tehnoloogia, personali struktuuri ja kvalifikatsiooni muutused. Kiiresti kasvab vajadus intelligentsemate, loomingulisemate, universaalsemate ja vastutusvõimelisemate töötajate järele, mis eeldab personali pidevat arendamist, ümberorienteerumist ja täiendõpet (Türk 2005:309).

Mõned koolitusfirmad saadavad infot oma koolituste kohta tavalise, nõ tigupostiga. Olen saanud ka kutseid konverentsidele paberil ning olen kohanud ajalehes koolituste kohta

erinevaid kuulutusi. Seda kõike on aga vähe ning vajalikku informatsiooni koolituste planeerimisel see ei anna. Jällegi tuleb siinkohal abiks internet, kus vajaliku otsingusõna sisestades tuleb esile mitmeid koolitusfirmasid, kes sobivaid koolitusi pakuvad. Laialdast infot koolituste sisu ning toimumise aegade kohta leiab enamasti koolitusfirmade kodulehtedelt. Samuti on võimalik tellida infot tulevikus toimuvate koolituste kohta omale e-postkasti.

Lisaks personalijuhtidele teevad sarnast tööd ka muude valdkondade juhid, mistõttu on personalijuhi üheks tööülesandeks nõustada, toetada ja suunata juhte nende töös personaliga ehk töötajate juhendamisel. Selliselt kirjeldatuna peaks personalijuhtimise üheks funktsiooniks organisatsioonis olema juhtide nõustamine töös inimestega. Personalijuhi toetus juhile töönõustajana hõlmab tööprotsesside ja nende kulgemise analüüsi; tööprobleemide, sh töösuhted, -keskkond, -rollid, eesmärgid, arutelu hõlbustamist ja peegeldamist; juhtumite arutelu juhi ja tema kliendi või alluvatega; töösuhetega seotud elamuste ja emotsioonide läbitöötamist (Pedras et al. 2007:331).

Vaatamata ülesannete paljususele ei ole väikestel ettevõtetel ilmselt otstarbekas eraldi personalijuhti palgata, saab ka teistmoodi. Võimalusi on mitmeid: jagada personali puudutavad tööülesanded ära osakonnajuhatajate vahel, kasutada sisseostetavat teenust (millega kaasneb ettevõtte personalialase dokumentatsiooni koostamine [nt ametikirjeldused], palgasüsteemide juurutamine ning juhtide nõustamine) või panna personalitöötaja ülesanded raamatupidaja ja/või sekretäri õlule. See võib aga tähendada personaliga tegeleva töötaja jaoks ajapuudust, mis omakorda tingib selle, et on puudujääke eelkõige suhtlemisel inimestega, protseduuride täiustamisel ja uuenduste sisseviimisel ning edasiminekuks vajalike analüüside tegemisel.

1.2.3. Personalijuhi olulisemad oskused

Eelnevalt kirjeldatud personalijuhi tööülesanded näitavad, et igauks ilmselgelt personalijuhiks ei sobi. Personalijuhi ametikoht nõuab lisaks teadmistele ka teatud

isikuomadusi nagu kohuse- ja vastutustundlikkus, usaldusväärsus, suhtlemisvalmidus, arengule orienteeritus, tasakaalukus ja eesmärgipärasus. Lisaks nimetatud kriteeriumitele on igas ettevõttes neile omane organisatsioonikultuur, millesse personalijuht sobituma peab ning hindamatu väärtusega on inimese jaoks ka personalijuhi ametikohal töötamise kogemus. See võimaldab teatud kitsaskohti ette näha ning annab üldistamis- ja analüüsioskuse. Kädi Vestbergi Tallinna Tehnikaülikoolis magistritöök läbiviidud intervjuudest aga selgus, et intervjuueeritud juhtide ühtne arvamus personalijuhi vanuse ja elukogemuse kohta oli, et alla 30 aastane inimene ei saakski olla hea personalijuht.

Alas (1998) on oma personalijuhtimise käsiraamatus kirja pannud personalijuhi tööks vajalikud oskused, teadmised ja võimed. Need on:

- Probleemide lahendamise oskus.
- Ärialased teadmised ja organisatsiooniteooria tundmine.
- Äriplaanide täitmise kindlustamiseks vajalike kompenseerivate tehnikate tundmine.
- Kontseptuaalsed oskused.
- Karjääri planeerimise süsteemide tundmine.
- Juhtimisoskused.
- Analüüsimis- ja planeerimisoskused.
- Arvuti kasutamise oskus.
- Kompetentsus kõigi personalijuhtimise funktsioonide osas.
- Teadmised finantsalal, eriti töö tasustamise alal.

2. UURIMISKÜSIMUSED

Kuna personalijuhtimine kui profession on alles väljakujunemisjärgus, siis on personalijuhtimise kohta tehtud vaid üksikuid uuringuid. Ometi on selge, et ka see ala vajab uurimist ning edasiliikumise lihtsustamiseks teatud üldistusi.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärgiks on luua kuvand personalitöötajast. Eesmärgi saavutamiseks püstitasin alljärgnevad uurimisküsimused:

- Millised on need töövaldkonnad, millega personalitöötaja enamasti tegeleb?
- Kui suure osa tööajast personalitöötajad internetti kasutavad?
- Milliseid toiminguid personalitöötaja internetis teeb?
- Milliseid internetilehekülgi kasutab personalitöötaja info otsimisel?
- Kas nt personalitöötaja vanus on personalitöö puhul oluliseks teguriks interneti kasutamisel või mittekasutamisel?
- Kus on personalitöötajad oma oskused omandanud?

3. METOODIKA

Käesoleva töö uurimismeetodi valik ei olnud keeruline. Kuna töö eesmärk ei ole personalitöötajate kogemuste või veendumuste iseloomustamiseks koguda hinnanguid ja arvamusi, siis kvalitatiivsete meetodite kasutamine eesmärgi saavutamiseks ei olnud sobiv. Kvalitatiivsete teabekogumismeetoditega üritatakse koguda võimalikult põhjalikke andmeid väiksemalt vastajaskonnalt ja tulemusi ei analüüsita statistiliste meetodite vaid teksti sisu kaudu. Kvalitatiivsete meetoditega otsitakse vastuseid küsimustele miks? ja kuidas? (Kaal et al. 2008).

Kuna intervjuusid oleksin jõudnud teha vaid piiratud hulgal, siis otsustasin ankeetküsitluse kasuks. Selle abil on võimalik tulemusi mõõta ning teha ka arvulisi kokkuvõtteid aga samuti võrrelda omavahel erinevaid näitajaid.

Töö eesmärk on iseloomustada inimest, kes töötab personaliga ja uurida, millised on personalitöötaja põhilised tööülesanded ning kui palju kasutavad personalitöötajad oma töös interneti abi. Eesmärgi saavutamiseks soovisin küsitleda võimalikult paljusid personalitöötajaid ning saada võimalikult palju vastuseid. Pärast tulemuste kirjapanemist aga analüüsida saadud vastuseid omavahel ning leida seoseid. Ankeetküsitluse viisin käesoleva bakalaureusetöö raames läbi 8. – 20. aprill 2009. a. Ankeetküsitluse edastamiseks personalitöötajatele kasutasin elektroonilisi kanaleid. Neuman (2006) on nimetanud veebipõhiseid uuringuid väga kiireteks ja odavateks ning need võimaldavad küsimustikule valida ka sobivat disaini. Nimetatud faktorile lisandus veel ka küsimustiku täitmise kiirus ja mugavus. Ankeetküsimustik paberil oleks ilmselt paljudel läinud prügikasti, kuna lisaks tülikale küsimustiku täitmisele oleks pidanud need pärast täitmist veel ka postitama.

Küsitlusankeedi (vt lisa 1) koostas seminaritöö raames. Seminaritöö raames viisin läbi ka pilootküsitluse, mille tagasisidele tuginedes tegin ankeedis ka mõned pisimuudatused.

Andmete lihtsamaks edastamiseks ning vastamismugavuse huvides koostas ankeedi uuringute jaoks mõeldud tarkvara abil, mille leidsin aadressilt www.surveymethods.com.

Surveymethods tarkvara võimaldas mul kasutada selliseid küsimuste tüüpe nagu olin planeerinud – valikvastustega küsimused, jah/ei küsimused, tekstilised küsimused, märkeruudud jne. Elektroonilise küsimustiku täitmine võimaldas ka ankeedile vastajal seda teha mugavamalt ja väiksema ajakuluga – märkides linnukese valitud kasti või kirjutades paarisõnalise vastuse etteantud lahtrisse.

Algul planeerisin küsitluse panna üles PARE (Eesti Personalitöö Arendamise Ühing) kodulehe foorumisse ning otsepostitused jätta teisejärgulisteks. Töö käigus otsustasin küsimustiku lingi saata personalitöötajatele e-postiga. Leidsin, et isiklik pöördumine küsitletavate poole võiks anda paremaid tulemusi ning saada rohkem vastuseid. Ainult foorumit kasutades oleksin pidanud lootma vaid sellele, et foorumit külastavad võimalikult paljud personalitöötajad, kes osalevad foorumis piisavalt aktiivselt ning võtavad vaevaks küsimustik ära täita. Kui oleksin kasutanud kahte meetodit koos – foorumid ja otsepostitus, siis oleks olnud suur võimalus tülitada personalitöötajat antud küsitlusega kahel korral, kuna ankeeti otse postitades ma ei oleks teadnud, kas personalitöötaja on küsimustiku juba foorumis ära täitnud või mitte.

2009.a aprillikuus saatsin personalitöötajatele kokku 254 e-kirja. Küsitluse saatsin nii era- kui avaliku sektori personalitöötajatele. Küsitlusele vastamine oli anonüümne, kuna eeldasin, et see annab küsitletavale rohkem julgust ausalt vastata. Igast arvutist oli küsimustikku võimalik täita üks kord ning ankeedi täitmise aja piiramist ma ei pidanud oluliseks.

Väljasaadetud e-kirjadele tuli lõpuni täidetuna vastuseks 54 ankeeti. Kõikidele vastajatele andsin võimaluse küsida ka tagasisidet uuringu tulemuste kohta ja seitse inimest seda võimalust kasutasid. Neile lubasin tulemused ka saata. Eraldi tahan ära märkida väga meeldiva kogemuse Tallinna Linnakantselei personaliteenistusega, kust sain oma saadetud kirjale vastuse täpsemate juhistega, millistesse ametitesse võiksin veel ankeedi täitmiseks saata.

3.1. Valimi kirjeldus

Küsitletavateks olid personalitööga tegelevad inimesed üle Eesti. Küsitletavad leidsin Google otsingumootorit kasutades. Sisestasin otsingusse sõnu „personalijuht”, „personalitöötaja” jne. Samuti otsisin erinevate asutuste kodulehtedelt selliseid ametinimetusi, millest võiks järeldada, et töötaja ülesanne võiks olla tegelemine personaliga (nt personalijuht, personalispetsialist, jurist-personalitöötaja, sekretär-personalitöötaja jne). Mõnedesse asutustesse saatsin kirja ka üldisele e-posti aadressile eeldades, et minu kiri saadetakse edasi õigele töötajale. Valimisse kuulusid nii era- kui avalikus sektoris töötavad personalitöötajad.

3.2. Küsitluse struktuur

Ankeedis (vt lisa 1) on 27 küsimust ning ankeet koosneb neljast plokist. Esimeses plokis kogun andmeid ettevõtte kohta – milline on ettevõtte suurus, kui kaua on ettevõtte tegutsenud ning millal loodi asutuses vastaja ametikoht. Teises plokis uurin, millised on personalitöötaja tööülesanded, kas ja kui palju töötaja kasutab internetti ning millised on need toimingud, milleks küsitletav internetti kasutab. Kolmandas plokis keskendun küsitletava internetiharjumuste uurimisele sügavuti. Uurin, milliseid lehekülgi personalitöötaja kindla info otsimisel kasutab ning miks kasutab just neid lehekülgi. Eraldi esitasin küsimusi foorumite kasutamise kohta. Ankeedi neljandas osas täpsustan infot küsitletava kohta – siin on küsimused töötaja vanuse, hariduse ja töötamispiirkonna kohta.

4. ANKEETKÜSITLUSE TULEMUSED

Kuna personalijuhi profession on vähemasti Eestis veel kujunemisjärgus, siis võib personaliga tegelevatel töötajatel olla väga erinevaid ametinimetusi. Need võivad sõltuda ettevõtte suurusest, personalitöö mahust, juhi nägemusest jne. Sageli on personalitöö antud teha mõne muu ametikoha esindajale, nt raamatupidajale, sekretärile või juristile. Suuremates asutustes, kus personalitööd on suuremas mahus, võetakse enamasti tööle eraldi inimene ning nimetatakse ta nt personalijuhiks. Juba personalitöötajate otsing internetist enne küsitluste väljasaatmist näitas, kuivõrd palju on erinevaid ametinimetusi personaliga tegelevatel töötajatel. Hiljem tulemusi analüüsesid leidsin, et ankeedi olid täitnud kakskümmend erineva ametinimetusega personalitöötajat. Ankeedi täitjate hulgas oli personalijuhte, pearaamatupidaja, juhiabi, finantsjuht, büroo assistent-personalispetsialist, juhiabi-personalitöötaja, jurist-personalijuht jne (vt tabel 1).

Küsitlusele vastajatest 41% (22 inimest) olid märkinud oma ametinimetuseks spetsialist (või ametinimetuse, mis sisaldas terminit spetsialist) ja 28% (15 inimest) olid märkinud oma ametinimetuseks personalijuht (või ametinimetuse, mis sisaldas terminit personalijuht). Personalispetsialisti ametinimetusega töötajad olid esindatud igas suuruses ettevõtetes. Kõik kolm vastajat, kes olid märkinud, et nende asutuses töötab rohkem kui 999 inimest, olid oma ametinimetuseks märkinud spetsialist. Tõenäoliselt nii suures ettevõttes ongi erinevad personalitöö lõigud suure töömahu tõttu ära jaotatud erinevate spetsialistide vahel. Kaks vastajat olid oma ametinimetuse märkimata jätnud.

Ankeedi täitsid töötajad erineva suurusega ettevõtetest, kuid ülekaalus (48%) olid vastajad asutustest suurusega 50-199 töötajat ja vaid 5% vastajat oli asutusest, kus on rohkem kui 1000 töötajat (vt tabel 1). Linnadest oli 74% vastajatest, sealjuures enamus Põhja-Eesti linnadest ja vaid 7% vastajatest olid märkinud oma asukohaks maapiirkonna (vt lisa 2).

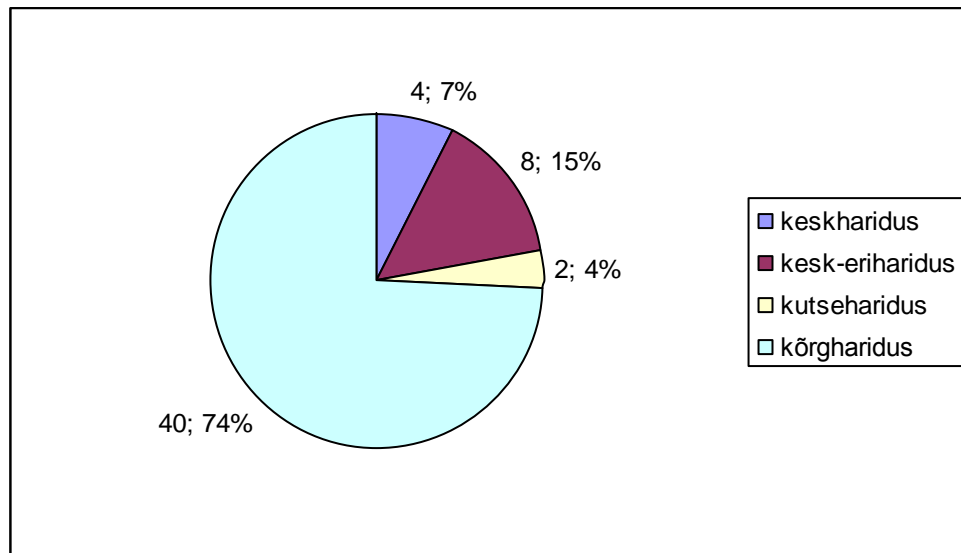
Tabel 1. Ettevõtte suurus ja ametinimetus (N=54)

Tabelis vastajate arv täisarvuna.

Ametinimetus	Töötajate arv ettevõttes					Vastajaid kokku
	... - 49	50 - 199	200 - 499	500 - 999	Rohkem	
Personalispetsialist	2	5	3	2	3	15
Personalijuht	1	9	3			13
Personalitöötaja	1	2		1		4
Peaspetsialist		1		2		3
Juhiabi	1	1				2
Dokumendihalduse ja personalitöö peaspetsialist	1					1
Finantsjuht	1					1
Jurist-personalijuht	1					1
Pearaamatupidaja	1					1
Büroojuht		1				1
Juhatuses assistent/ personalispetsialist		1				1
Juhiabi- personalitöötaja		1				1
Koolitus- ja personalijuht		1				1
Personalihalduse juhataja		1				1
Personalinõunik		1				1
Vallasekretär		1				1
Personaliasistent-sekretär			1			1
Personaliosakonna juhataja			1			1
Personalija asjaajamisbüroo büroojuhataja				1		1
Büroo assistent- personalispetsialist				1		1
Vastamata		1				
Vastamata			1			
Vastajaid	9	26	9	7	3	54
% vastajatest	17%	48%	17%	13%	5%	100%

Mind huvitas ka see, milline on personalitöötajate haridus ning kus on personalitöötaja omandatud personalitööks vajalikud oskused. Nii nagu varasemad uuringud (Eesti avaliku teenistuse personalijuhtimise uuring 2006) on näidanud, tuli ka minu uuringust välja, et personalitöötajate seas on enim kõrgharidusega inimesi (74%). Kesk-eri haridusega personalitöötajaid oli 15%, keskharidusega 7% ja kutseharidusega 4% (joonis 1).

Lõpetatud erialad olid aga väga erinevad – personalijuhtimine 13% vastajatest, ärijuhtimine 15% vastajatest ja õigusteaduskonna oli lõpetanud 13% vastajatest.



Joonis 1. Personalitöötajate haridus (N=54)

Joonisel vastajate arv täisarvuna ja % kõikidest vastajatest.

Huvitav oli tõdeda, et personalitööd puudutava valdkonnaga on koolis kokku puutunud vaid 28% vastajatest, 30% vastajatest on omandanud oskused töö käigus ja 22% vastajatest on märkinud „muu”. Siia on vastajad enamasti märkinud pakututest kaks varianti kokku, nt. omandanud oskused koolitustel ja omandanud oskused töö käigus.

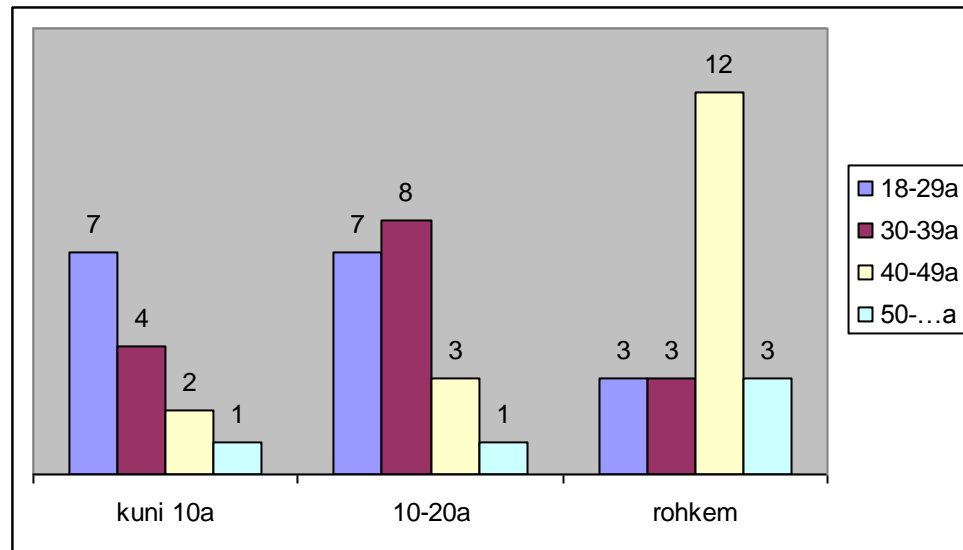
67% vastajatest (36 inimest) on personalitööd teinud kuni 9 aastat, samad inimesed vastasid, et on antud ametikohal töötanud samuti kuni 9 aastat. 30% vastajatest (16 inimest) vastasid, et on personalitööd teinud 10-20 aastat. Neist pooled olid antud ametikohal töötanud kuni 9 aastat ning pooled olid märkinud antud ametikohal töötamise ajaks 10-20 aastat. Üks vastajatest oli märkinud, et on personalitööd teinud 20 aastat ning sama palju on ta ka praeguses asutuses töötanud.

39% vastajatest (21 inimest) olid asutusest, mis on vanem kui 20 aastat, 35% vastajatest (19 inimest) 10-20 vanusest asutusest ja 26% vastajatest (14 inimest) kuni 9 aastasest asutusest (vt joonis 2).

Vastajate vanuseline kossseis oli mitmekesine – 32% vastajatest (17 inimest) olid vanuses 18-29 aastat ja samapalju vastajaid vanuses 40-49 aastat, 27% vastajaid oli vanuses 30-39 aastat (15 inimest) ning kõige vähem oli vastajaid vanuses 50 - Neid oli 9% (5 inimest).

Huvitav oli tõdeda, et enamus vastajatest vanuses 40-49 töötavad ettevõtetes, mis on vanemad kui 20 aastat.

Vastanutest enamus olid naised (53 inimest) ja vaid üks oli meessoost.



Joonis 2. Ettevõtte vanus ja vastajate vanuseline koosseis (N=54)
Joonisel vastajate arv täisarvuna.

4.1. Tööülesanded

Personaliga tegelevate töötajate levinumateks igapäevaselt tehtavateks tööülesanneteks (vt tabel 2) olid personalitöö dokumentide vormistamine (61%), juhi abistamine ja nõustamine (39%), tööseadusandlusega enda kursis hoidmine (35%) ja asjaajamise korraldamine ettevõttes (31%). Kolme esimese tööülesande juures polnud keegi töö tegemise sagedust märkimata jätnud, sellest võib järeldada, et neid ülesandeid teevad kõik vastajad kuid erineva sagedusega. Harvem kui 2-3 korda aastas tehtavaks tööülesandeks on 41% (22 inimest) märkinud kodulehe/ intraneti administreerimise, kuid 24% (13 inimest) teeb seda siiski mitu korda nädalas. Selgelt eristus tööülesanne ürituste korraldamine, mida enamus vastajatest (28 inimest) teeb 2-3 korda aastas.

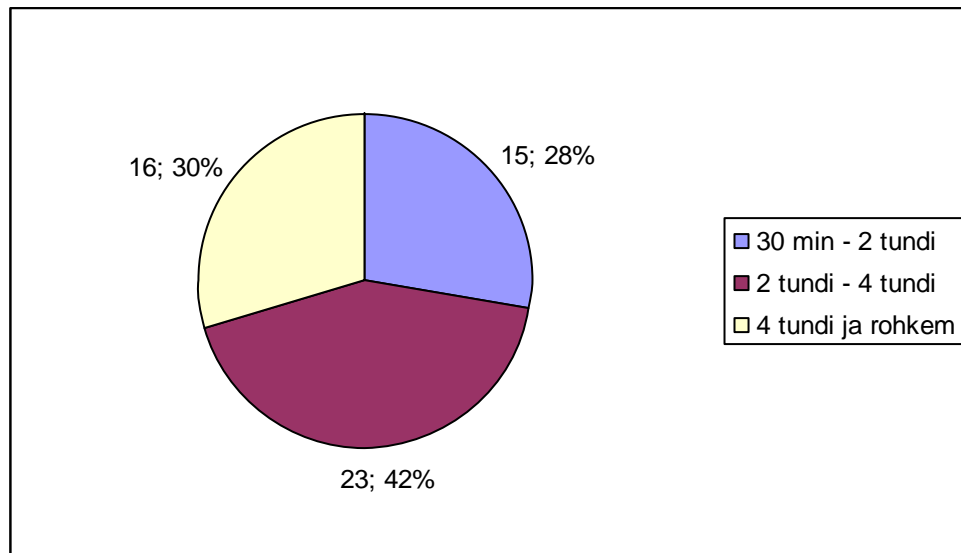
Tabel 2. Tööülesanded (N=54)

Tabelis vastajate arv täisarvuna

	Mitu korda päevas	2-3 korda nädalas	2-3 korda kuus	2-3 korda aastas	Harvem	Vastamata
Personalitöö dokumentide vormistamine	33	12	7	2	-	-
Juhi abistamine ja nõustamine	21	14	16	1	2	-
Tööseadusandlusega enda kursis hoidmine	19	15	18	1	1	-
Asjaajamise korraldamine ettevõttes	17	7	14	5	9	2
Töötajate tasustamine	8	3	19	12	10	2
Töötajate koolituse planeerimine	3	8	18	17	7	1
Personaliöö valdkonna arendamine	14	7	15	14	2	2
Ürituste korraldamine	-	-	7	28	17	2
Töötajate värbamine	1	4	9	27	12	1
Töötajate valik	2	3	9	26	13	1
Töötajate tunnustamine	7	4	12	20	9	2
Töötajate motiveerimine	9	3	14	20	7	1
Töötervishoid ja tööohutus	5	5	14	15	13	2
Ettevõtte kodulehe/ intraneti administreerimine	5	8	10	7	22	2

4.2. Interneti kasutamine

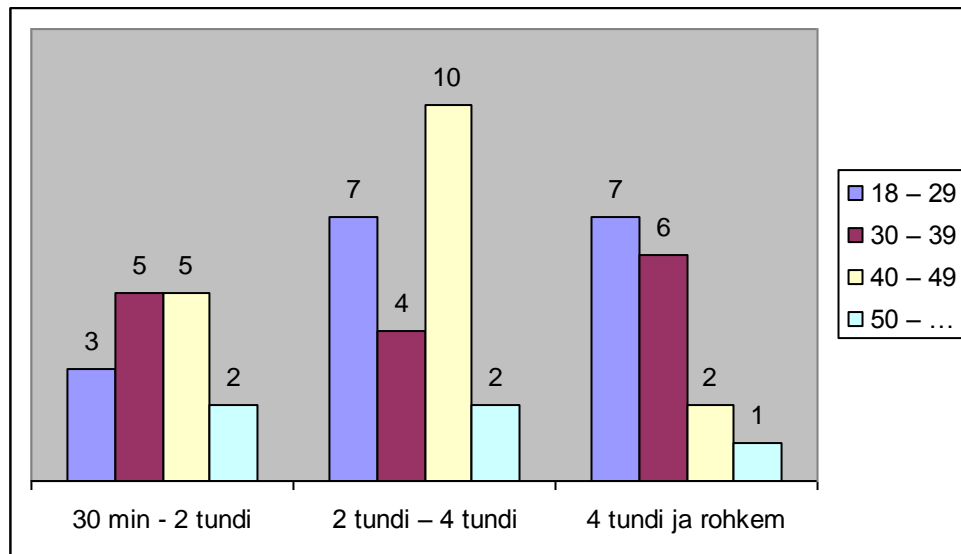
Läbiviidud uuringust selgub, et tavaliselt 8-tunnisest tööpäevast pool või ligi pool veedavad paljud personalitöötajad internetti kasutades (vt joonis 3). Üle 4 tunni kasutas internetti 30% vastajatest, 42% kasutasid internetti 2-4 tundi ning 28% kasutas internetti 30min-2 tundi. Keegi polnud märkinud interneti kasutamise ajaks vähem kui 30 minutit.



Joonis 3. Interneti kasutamine töökohal (N=54)

Joonisel vastajate arv täisarvuna ja % kõikidest vastajatest.

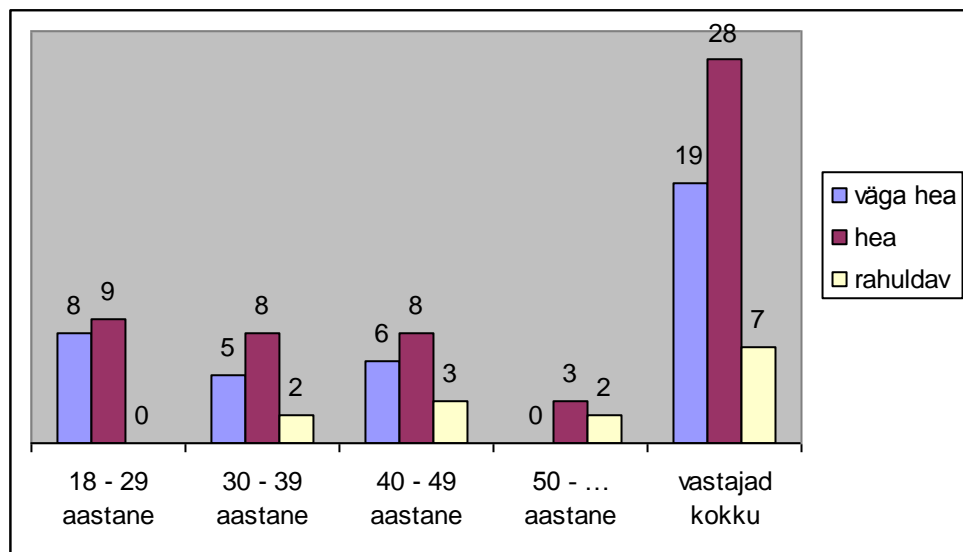
Eeldasin, et rohkem veedavad aega internetis nooremad inimesed ja uuringus püüdsin jõuda selgusele, kas interneti kasutamise aeg töökohal sõltub vastajate vanusest. Minule üllatuseks ei tekkinud siin kindlapiirilisi seoseid (vt joonis 4). Eristus vaid 40-49 aastaste vastajate grupp, kes enamuses (10 inimest) vastasid, et kasutavad internetti 2-4 tundi päevas.



Joonis 4. Interneti kasutamise aeg ja kasutajate vanus (N=54)

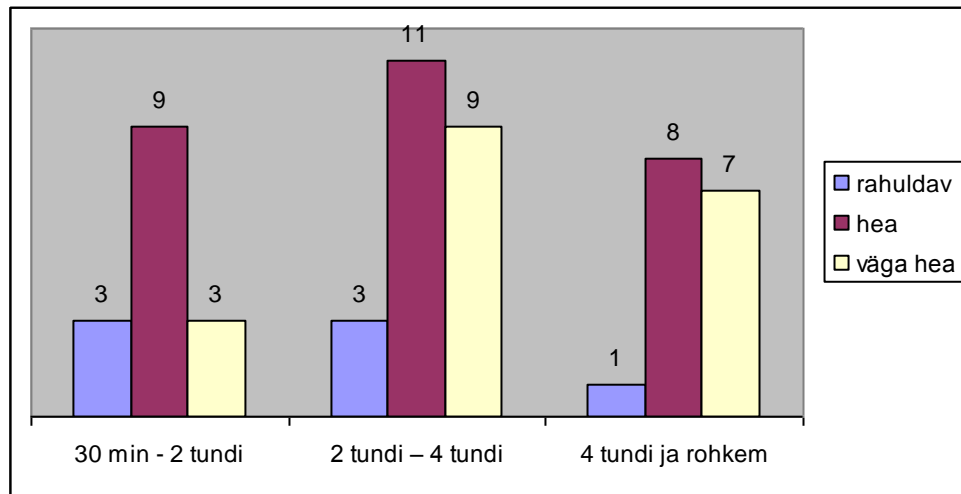
Joonisel vastajate arv täisarvuna.

Interneti kasutamise oskust (vt joonis 5) pidas 52% vastajatest (28 inimest) heaks, 35% vastajatest (19 inimest) väga heaks ja 13% vastajatest (7 inimest) rahuldavaks. Võrdlesin internetist info otsimise oskust vastanute vanusega. Kõige vanemate vastajate hulgas, vanuses 50 - ... aastat, keda oli 5, polnud ühtegi sellist, kes oleks oma interneti kasutamise oskust pidanud väga heaks. Oluline tähelepanek oli ka see, et nooremate vastajate hulgas, vanuses 18 – 29 aastat (31%), polnud ühtegi, kes oleks oma info otsimise oskust pidanud rahuldavaks või väheseks.



Joonis 5. Interneti kasutamise oskus vanuse järgi (N=54).
Joonisel vastajate arv täisarvuna.

Eeldasin ka seda, et interneti kasutamise aeg võiks sõltuda oskusest internetist infot otsida (vt joonis 6). Need vastajad, kes hindasid oma internetist info otsimise oskust rahuldavaks vastasid interneti kasutamise aja kohta erinevalt. Seega rahuldav internetist info otsimise oskus ei vähenda internetis veedetud aega. Ilmselt kulub aeg internetis sel juhul kindlate, sisseharjunud lehekülgede lugemiseks. Need vastajad, kes olid märkinud oma internetist info otsimise oskuse väga heaks, veedavad internetis enamasti aega üle 2 tunni päevas (16 inimest).



Joonis 6. Interneti kasutamise aeg ja info otsimise oskus (N=54).
Joonisel vastajate arv täisarvuna.

4.3. Tööülesanded ja internet

Järgnevalt uurisin kui sageli teevad personalitöötajad internetis nii tööalaseid kui isiklikke toiminguid (vt tabel 3). Kõige levinumad tegevused, mida personalitöötajad olid märkinud mitu korda päevas tehtavateks olid e-posti (98% vastajatest), otsingumootorite (67% vastajatest) ja suhtlustarkvara (44% vastajatest) kasutamine. Tegevused, mida keegi polnud märkinud iga päev tehtavateks, olid koolitustega seotud info otsimine, töökuulutuste ülespanek interneti, töötajate tausta uurimine, töötaja otsimine läbi personaliotsingu või – vahendusfirma ja toodete/teenuste ostmine/tellimine. Neid tegevusi tehakse sõltuvalt ametikoha spetsiifikast harvem – enamasti mõned korrad aastas (vt tabel 3). Veel selgus, et suur hulk, 54% vastajatest, täidavad 2-3 korda kuus internetis aruandeid ning 52% inimest otsib koolitustega seotud infot 2-3 korda kuus. Töötajaid otsitakse pigem harvem. 2-3 korda aastas teeb seda 59% vastajatest. Kolmandik ehk 33% vastajatest loevad mitu korda päevas ajalehti/ajakirju ja 17% vastajatest kasutavad igapäevaselt internetipanka. 2–3 korda nädalas külastab internetipanka 50% vastajatest, 44% vastajatest loevad ajalehti 2-3 korda nädalas.

Tabel 3. Toimingud internetis
Tabelis vastajate arv täisarvuna.

	Mitu korda päevas	2-3 korda nädalas	2-3 korda kuus	2-3 korda aastas	Harvem	Vastamata
E-post	53	1	-	-	-	-
Otsingumootorite kasutamine	36	14	-	1	1	2
Suhtlustarkvara kasutamine	24	10	2	1	15	2

Internetipanga teenuste kasutamine	9	27	14	-	2	2
Seaduste lugemine	16	24	13	1	-	-
Ajalehtede ja ajakirjade lugemine	18	24	5	1	6	-

Aruannete täitmine	1	2	29	16	4	2
Koolitustega seotud info otsimine	-	16	28	4	4	2
Asjaajamisega seotud info otsimine	4	18	21	7	3	1

Töökuulutuse ülespanek interneti	-	2	13	25	13	1
Töötajate tausta uurimine	-	2	14	21	16	1

Töötaja otsimine läbi personaliotsingu- või vahendusfirma	-	1	4	16	32	1
Kodulehe/intraneti administreerimine	4	8	12	6	22	2
Toodete/teenuste ostmine/tellimine	-	8	16	11	18	1

Võrdlesin omavahel personalitöötaja tööülesandeid ja tegevusi internetis (vt tabelid 4, 5 ja 6). Kui 33 inimest vastas, et hoiavad end tööseadusandluse jm tööks vajalike regulatsioonidega kursis vähemalt 3 korda nädalas (vt tabel 4), siis interneti kasutust puudutavates küsimustes märkisid nendest 33st vastajast 29, et loevad seadusi internetist samuti vähemalt 3 korda nädalas. Eelnev näitab, et enda tööseadusandlusega kursis hoidmiseks kasutatakse interneti abi.

Tabel 4. Tööseadusandlus (N=54)

Tabelis on võrreldud vastajate tööülesannete (tabelis vasakul) tegemise sagedust tööülesandega samalaadse tegevusega internetis (tabelis paremal).

Tööülesanne – tööseadusandluse jm. tööks vajalike regulatsioonidega enda kursis hoidmine		Interneti kasutamine seaduste lugemiseks (vastajate arv täisarvuna)				
	Vastajate arv (täisarvuna)	Mitu korda päevas	2 - 3 korda nädalas	2 - 3 korda kuus	2 - 3 korda aastas	Harvem
Mitu korda päevas	19	9	6	4	-	-
2 - 3 korda nädalas	14	3	11	-	-	-
2 - 3 korda kuus	19	4	7	8	-	-
2 - 3 korda aastas	1	-	1	-	-	-
Harvem	1	-	-	-	1	-
Kokku	54	16	25	12	1	

27st vastajast, kes märkisid, et tööülesandena tegelevad töötajate värbamisega 2-3 korda aastas (vt tabel 5), olid märkinud 23, et sama sagedusega, st 2-3 korda aastas panevad nad kuulutuse ka interneti. 15st vastajast, kes olid märkinud, et tegelevad töötajate värbamisega mõned korrad kuus, oli 13 märkinud, et sama sagedusega panevad nad ka kuulutuse interneti. Seega töötajate värbamine on seotud interneti kuulutuse panemisega.

Tabel 5. Töötajate värbamine (N=53)

Tabelis on võrreldud vastajate tööülesannete (tabelis vasakul) tegemise sagedust tööülesandega samalaadse tegevusega internetis (tabelis paremal).

Tööülesanne – töötajate värbamine		Töökuulutuse ülespanek interneti (vastajate arv täisarvuna)				
	Vastajate arv (täisarvuna)	Mitu korda päevas	2-3 korda nädalas	2-3 korda kuus	2-3 korda aastas	Harvem
Mitu korda päevas	1		1			
2 - 3 korda nädalas	4		1	3		
2 - 3 korda kuus	9			8	1	
2 - 3 korda aastas	27			2	23	2
Harvem	12				1	11
Kokku	53		2	8	1	13

Järgnevalt võrdlesin töötajate koolituse planeerimist ja koolitustega seotud info otsimist internetist (vt tabel 6). Kõige enam oli selliseid vastajaid, kes märkisid, et tegelevad töötajate koolituse planeerimisega kas 2-3 korda kuus või 2-3 korda aastas. Enamus neist märkis sama sagedusega ka koolitustega seotud info otsimise internetist. Kui 29 vastajat

märkisid, et tegelevad koolituste planeerimisega vähemalt mõned korrad kuus, siis sama palju vastajaid märkis ära ka selle, et mõned korrad kuus otsivad ka internetist infot koolituste kohta.

Tabel 6. Töötajate koolituse planeerimine (N=53)

Tabelis on võrreldud vastajate tööülesannete (tabelis vasakul) tegemise sagedust tööülesandega samalaadse tegevusega internetis (tabelis paremal).

Tööülesanne – töötajate koolituse planeerimine		Koolitustega seotud info otsimine internetist				
	Vastajate arv (täisarvuna)	Mitu korda päevas	2 - 3 korda nädalas	2 - 3 korda kuus	2 - 3 korda aastas	Harvem
Mitu korda päevas	3	-	1	2	-	-
2 - 3 korda nädalas	8	-	4	4	-	-
2 - 3 korda kuus	18	-	6	12	-	-
2 - 3 korda aastas	17	-	3	11	3	-
Harvem	7	-	2	-	1	4
Kokku	53		16	29	4	4

Edasi uurisin milliseid internetilehekülgi kasutavad personalitöötajad seaduste lugemiseks, asjaajamisega seotud info otsimisel, töötajate koolitusega seotud info otsimisel, milliseid personaliotsinguportaale kasutatakse, kust kontrollitakse töötaja tausta ja milliseid lehekülgi kasutatakse siis kui plaanis on korraldada mõni üritus.

Bakalaureusetöö lisades 4-10 olen iga kategooria kohta teinud vastustest koondtabeli. Tabelisse märkisin nimetatud internetilehekülgede aadressid (1. ja 2. valik) ja põhjused, miks vastaja just neid lehekülgi kasutab.

- **Seaduste lugemine** (vt lisa 4)

Tööülesannete tegemise sageduse järgi hoiavad end seadustega vähemalt mõned korrad nädalas kursis 63% vastajatest (vt tabel 2), 74% vastajatest (vt tabel 3) on märkinud, et loevad seadusi internetist vähemalt mõned korrad nädalas. Siit võib eeldada, et seaduste lugemiseks kasutatakse enamasti interneti ja uuringust selgus, et populaarsemaks leheküljeks, kust seadusi loetakse on www.riigiteataja.ee. Vastajate kommentaarid elektroonilisele Riigi Teatajale olid: „*Kõige asjakohasem ehk sinna tuleb info kõige esimesena*“; „*Otsingumootoris tuleb esimesena esile*“. Üks vastaja oli oma esimeseks valikuks märkinud www.estlex.ee ja teise valikusse kirja pannud www.riigiteataja.ee kommentaaridesse aga kirjutanud, et nende asutusel on Estlexi spetsialistipakett. Ilmselt seetõttu langebki tema eelistus www.estlex.ee-le. Vaid 6 inimest ei olnud esimesse ega teise valikusse märkinud internetilehekülge www.riigiteataja.ee.

67% neist vastajaist, kes märkisid nimetatud lehekülje esimeseks valikuks leidsid, et lehekülg on asjakohane ja 52% hindas lehekülge informatiivseks. Üldiselt on sellele küsimusele vastajad pidanud olulisimateks omadusteks seadust puudutavate internetilehekülgede juures asjakohasust, informatiivsust ja mugavust.

- **Asjaajamisega seotud info otsimine** (vt lisa 5)

Asjaajamisega seotud info otsimisel domineeris internetilehekülg www.sekretar.ee. Antud leheküljel antakse nõu erinevatel teemadel alates dokumendihaldusest kuni etiketini ja suhtekorralduseni. Siit leiab ka mitmesuguseid dokumendinäidiseid. www.sekretar.ee-d nimetasid vastajad 15 korral, järgnes www.rmp.ee, mida nimetati 11 korral. Nimetatud oli ka Statistikaameti, Tööinspektsiooni ning Maksu- ja Tolliameti kodulehti. Asjaajamisega seotud netilehekülgede puhul pidasid vastajaid olulisimateks informatiivsust, asjakohasust ja mugavust.

- **Töötajate koolitusega seotud info otsimine** (vt lisa 6)

Töötajate koolitusega seotud info otsimiseks kasutavad personalitöötajad erinevaid lehekülgi. Nimetatud oli www.addenda.ee, www.atak.ee, www.koolitused.ee, www.tark.ee jm. Mõned vastajad olid ka kommenteerinud oma valikuid. Üks vastaja, kes märkis, et otsib infot koolituste kohta läbi otsingumootori, oli kommentaariks kirjutanud, et „*Saab korraga ülevaate paljudest koolitusfirmadest*“. Üks vastaja oli märkinud esimeseks valikuks www.preismann.ee ning kommenteerinud, et tegelikult oleneb tema koolitusega seotud internetilehekülgede kasutamine vajadusest ja üldiselt eelistused puuduvad. Selles valdkonnas hindavad personalitöötajad enim lehekülgede informatiivsust ja vajadust.

- **Personaliotsingu portaalide kasutamine** (vt lisa 7)

Personalitöötajad kasutavad siin peamiselt kahte suuremat Eesti personaliotsinguportaali – www.cvonline.ee ja www.cvkeskus.ee. Mõned vastajad on märkinud ka leheküljed www.hyppelaud.ee ja www.ekspressjob.ee. Kaks vastajat, kes olid oma valikutes nimetanud nii www.cvkeskus.ee kui ka www.cvonline.ee kommenteerisid, et nendel lehekülgedel on „*Kõige rohkem võimalikke kontakte*“ ning kasutamise põhjusena on märgitud ka sõlmitud lepinguid. Üks vastaja märkis, et kuna tema sihtgrupp on kõrgharidusega töötajad, siis eelistab ta CV-online, kuna see sisaldab enim kõrgharidusega inimeste CVsid.

Peamised kasutamise põhjused on vajadus, informatiivsus ja asjakohasus.

- **Töötajate tausta kontrollimine** (vt lisa 8)

Kõige huvitavam oli lugeda vastuseid küsimusele töötajate tausta kontrollimise kohta. Üldiselt levinud arvamuse kohaselt ei ole eetiline uurida töötajate tausta ilma töötaja nõusolekuta, kuid avalik saladus on see, et tausta siiski kontrollitakse. Levinumaks kontrollimise meetodiks on teha seda läbi interneti. Uuringust selgus, et koguni 35% vastajatest kasutab töötajate kohta info otsimiseks otsingumootorit. Märgitud oli ka

suhtlusportaali www.orkut.com ja töötajate tausta uurimist haridusasutusest ja soovitajatelt. 11% vastajatest oli märkinud, et nemad ei kasuta interneti töötajate tausta kontrollimiseks.

Olulisimad tegurid, mida töötajate tausta uurimisega seotud lehekülgedes hinnatakse, olid kasutamise mugavus, informatiivsus ja vajadus.

- **Ürituste korraldamine** (vt lisa 9)

Ürituste korraldamise sageduseks on üle poole personalitöötajatest (65%) märkinud 2-3 korda aastas (vt tabel 2). Uuringust selgub, et nii harva tehtava ülesande puhul oli paljudel raskusi ka ürituste korraldamiseks kasutatavate konkreetsete interneti lehekülgede nimetamisel. Enamasti nimetati siin otsingumootoreid, mõned vastajad olid nimetanud lehekülgi www.firmapidu.ee, www.turismiweb.ee ja www.parim.ee. Antud küsimuse kommentaarid: „*Ei ole konkreetseid*“, „*Erinevaid, ei ole ühte kindlat välja kujunenud*“, „*Erinevate üritusturunduse korraldamisega seotud firmade koduleheküljed*“, „*Ürituse teema järgi*“. Uuringust selgus, et interneti kasutamise oskust pidas vastajatest heaks või väga heaks 87% (vt joonis 4), siis pole otsingumootorite kasutamine sellise tööülesande puhul üllatav. Kuna asutuste korraldatavad üritused on ilmselt erinevad (erinevad tegevused, muusikalised etteasted, kliendiüritused jne), siis otsitaksegi erinevaid variante internetist, kasutades otsingumootorite abi.

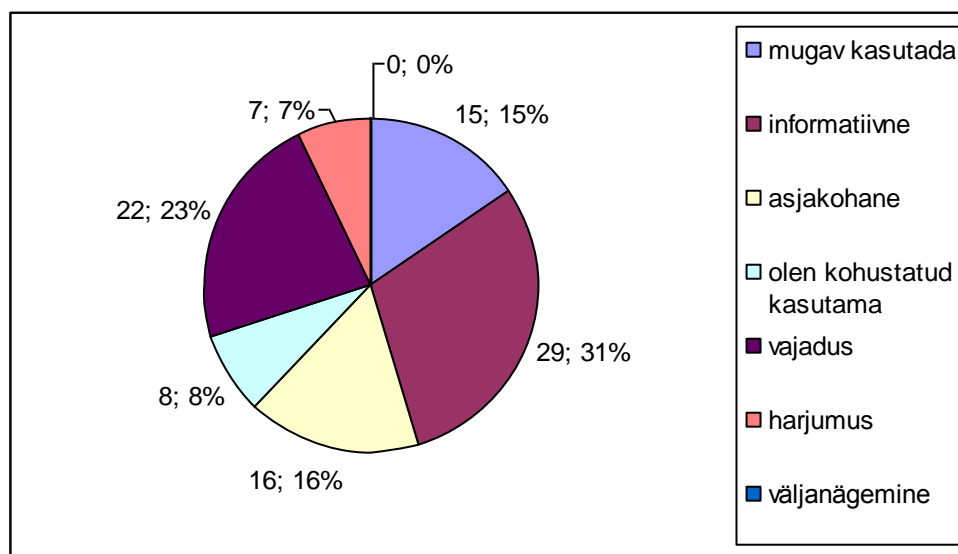
Lehekülgede kasutamise põhjusteks oli märgitud nende mugavus, informatiivsus ja asjakohasus.

- **Muud leheküljed** (vt lisa 10)

Küsisin personalitöötajate käest, milliseid internetilehekülgi nad lisaks eelnevates küsimustes vastatutele veel kasutavad. Vastuseks nimetasid personalitöötajad kümneid lehekülgi, millest enamus olid rohkemal või vähemal määral seotud personalitööga või konkreetse asutusega, kus personalijuht töötab. Nt www.eestipank.info, www.hm.ee, www.atak.ee, www.ehis.ee, www.hrm.ee, www.in.ee, www.kutsekoda.ee jne. Vähesel määral oli nimetatud ka isiklikest huvidest külastatavaid lehekülgi – www.delfi.ee ja

www.hot.ee. Nimetatud oli ka erinevaid online ajalehtede lehekülgi – www.postimees.ee, www.epl.ee, www.ekspress.ee.

Sama küsimuse teises osas palusin märkida kolm põhjust, miks vastajad just neid lehekülgi kasutavad. Kolm peamist tegurit, mida personalitöötajad märkisid nimetatud lehekülgede külastamise põhjusena olid – informatiivsus, vajadus ja asjakohasus (vt joonis 7). Väljanägemist ei nimetanud ükski vastaja. Samuti oli vähe neid, kes nimetasid kasutamise ajendina kohustust kasutada. Kuigi valikus oli ka harjumus kasutada, kohustatud kasutama ja väljanägemine, siis need jäid vastustes tahaplaanile.



Joonis 7. Muude internetilehekülgede kasutamise põhjus
Joonisel vastajate arv ja % vastajatest.

4.4. Foorumite külastamine

Foorumeid külastab info leidmise eesmärgil 63% vastajatest (34 inimest). 37% (19 inimest) märkis, et info otsimiseks nad foorumeid ei kasuta, kuid nendest 19st inimesest 11 märkis siiski, et nad foorumeid külastavad. Ilmselt siis mitte info otsimise eesmärgil, vaid uudishimust või silmaringi laiendamiseks.

Kõige külastatavamateks foorumiteks osutusid www.rmp.ee (15 inimest) ja www.pare.ee (15 inimest). Järgnesid www.palk.ee ja Äripäeva käsiraamatud. Neid oli nimetanud kaheksa inimest. www.sekretar.ee-d nimetas seitse vastajat. Muuhulgas nimetati ka näiteks Tööinspektsiooni küsimuste-vastuste rubriiki.

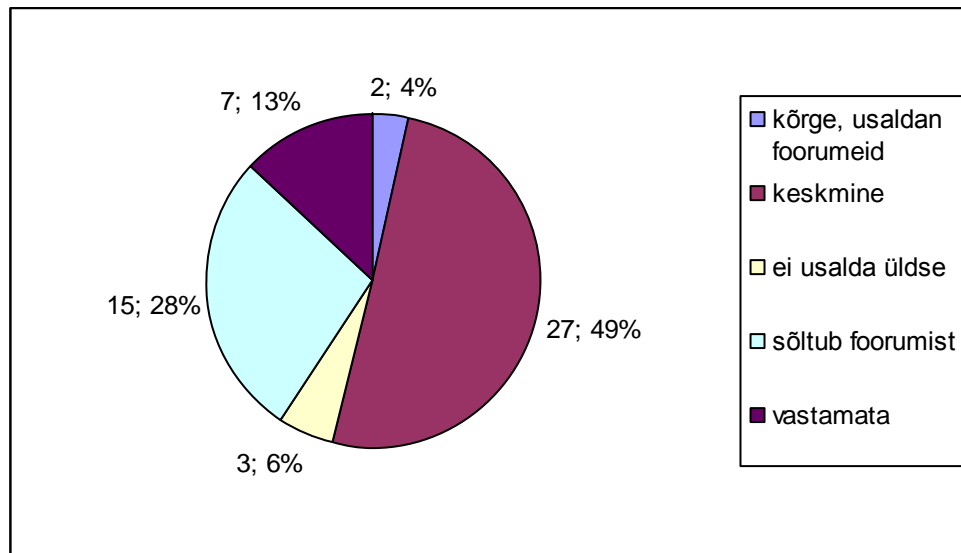
Kui vastaja oli märkinud, et ta ei külasta foorumeid, siis esitasin ka küsimuse miks ta foorumeid ei külasta. Põhjused selleks olid erinevad, kuid domineeris vastus, et tavaliselt saadakse info ilma foorumite külastamisteta kätte või vastati, et ei peeta lihtsalt vajalikuks. Oli ka kriitilisemaid vastuseid:

- „Sealt ei saa alati 100% õiget teavet. Helistan pigem tööinspektsiooni infotelefonil.”
- „Need erialafoorumid mis on tasemel on tasulised.”
- „Tavalistelt läheb seal "laadaks", kus kõik foorumi külastajad tegelevad kellegi ühe probleemi lahendamisega, ei pea õigeks - igal ühel tuleb endal lahendus leida ja internet kubiseb kõikvõimalikest lahendustest.”

Üks vastaja oli ära märkinud ka selle, et ta küll külastab foorumeid, kuid aktiivselt neis ei osale:

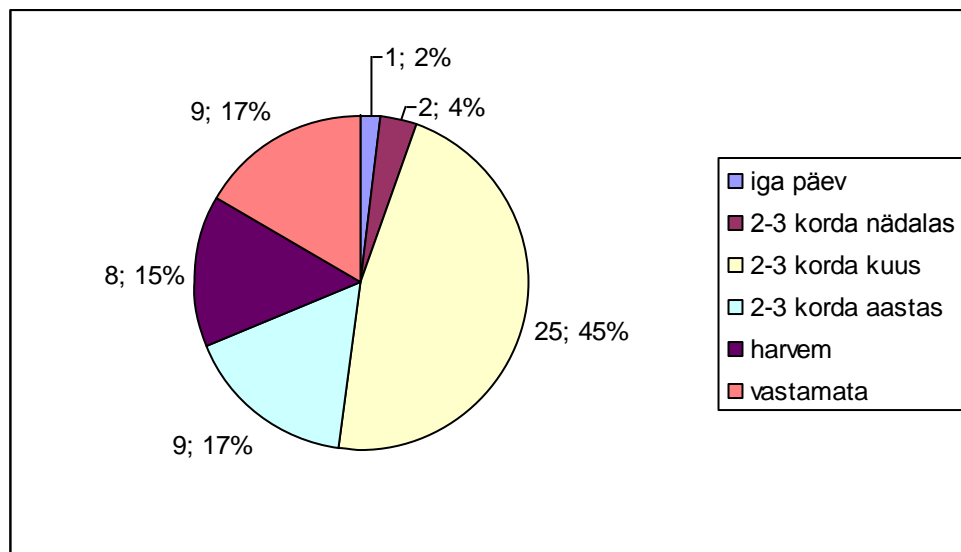
- „Külastamise all mõtlen ma eelkõige lugemist. Aktiivselt ise ma neis ei osale, sest kui mingi küsimus tekkib, siis sageli on sellele vaja vastust kiiresti, aga foorumis ei pruugi arutelu nii kiiresti tekkida. Kunagi olen kasutanud, aga mulle tundub ikka telefon ja e-post või isegi msn kiirem ning kindlam.”

Uurides foorumite usaldusväarsust selgus, et 50% küsitletutest (27 inimest) peab foorumite usaldusväarsust keskmiseks (vt joonis 8). Neid, kes usaldaks foorumeid väga kõrgelt või ei usalda üldse oli vähe. Vastavalt 2 vastajat ja 3 vastajat.



Joonis 8. Foorumite usaldusväärsus
Joonisel vastajate arv ja % vastajatest.

Foorumeid külastatakse valdavalt 2-3 korda kuus – 45% küsitletutest (vt joonis 9). Vaid üks vastaja oli märkinud, et külastab foorumeid iga päev ja kaks vastajat, et külastavad foorumeid 2-3 korda nädalas. Antud küsimusele oli vastamata jätnud 9 inimest.



Joonis 9. Foorumite külastatavus
Joonisel vastajate arv ja % vastajatest.

5. JÄRELDUSED JA DISKUSSIOON

Valisin oma bakalaureusetöö teemaks personalitöötajate internetikasutuse, kuna ma ei olnud varem analoogseid uuringuid personalitöötajate kohta kohanud. Palju küll räägitakse üldistest interneti kasutamise trendidest, kuid kitsamalt nt erialaspetsiifiliselt on interneti kasutamist uuritud vähe.

Töö käigus sain vastused kõikidele püstitatud uurimisküsimustele. Välja kujunes nõ tüüpilise personalitöötaja kuvand.

Väga selge oli personalitöötajate sooline koosseis. Uuringus osales 53 naist (vastajaid kokku 54), mis tähendab, et 98% uuringus osalenud personalitöötajatest olid naised. Samale tulemusele personalitöötaja soolises koosseisus jõuti ka Eesti avaliku teenistuse personalijuhtimise uuringus, mis viidi läbi 2006 aastal. Ka nimetatud uuringus olid enamus vastajatest (90%) naised.

Kuigi selgus, et oma personalitöökäes vajalikud oskused omandatakse enamasti koolitustel või töö käigus, oli vastajatest rohkem kui pooltel kõrgharidus. See näitab, et personalitöötajatele esitatakse tema töös üsna kõrgeid nõudmisi. Uuringus osalenud vastajatest olid 74% kõrgharidusega. Samamoodi üle poole vastajatest olid kõrgharidusega juba eelnevalt mainitud Eesti avaliku teenistuse personalijuhtimise uuringus (2006).

Kuna ankeetküsitlus oli saadetud personalitöötajatele e-postkasti, siis sain eeldada, et need, kes kirja kätte saavad ja sellele vastavad kasutavad interneti. Seetõttu oli minu huviobjektiks pigem internetis tehtavad toimingud. Saadud tulemustele tuginedes annab personalitöötajate igapäevast internetikasutust võrrelda TNS Emori poolt läbiviidud uuringuga, kus selgitati välja 2007 aasta TOP 5 tegevust interneti kasutajate hulgas. Kui TNS Emori poolt tehtud uuringus oli esikolmikus e-posti, internetipanga ja otsingumootori kasutamine, siis personalitöötajate hulgas oli esikohal samuti e-posti kasutamine (98% vastajatest kasutab e-postkasti mitu korda päevas), kuid teisel kohal oli otsingumootorite

kasutamine (67% vastajatest kasutab mitu korda päevas) ja kolmandal suhtlustarkvara kasutamine (44% vastajatest kasutab mitu korda päevas).

Sellest, et e-posti sagedasti kasutatakse ning et inimesed on tihedalt seotud oma elektrooniliste kommunikatsioonikanalitega (siia võiks ilmselt liigitada ka MSNi kasutamise) kirjutab oma artiklis ka Shrivastava (2006).

Eeldasin, et vanemad vastajad (72%) kasutavad internetti vähem kui nooremad, kuid küsitluse tulemused näitasid midagi muud. Suuri erinevusi vanemate ja nooremate vastajate interneti kasutamisel ei olnud. Enamus vastajaid hindas oma interneti kasutamise aega rohkem kui kahele tunnile.

Küll aga olid mõningad erinevused internetist info otsimisel. 18-29 aastaste vastajate seas (31% kogu vastajate hulgast) ei olnud kedagi, kes oleks oma internetist info otsimise oskust pidanud rahuldavaks või väheseks ja vastajate hulgas vanuses 50 ... ei olnud ühtegi vastajat, kes oleks pidanud oma oskust internetist infot otsida väga heaks. 87% vastajatest pidas interneti kasutamise oskust vähemalt heaks.

Pedras (2007) oli nimetanud oma Personalijuhi käsiraamatus personalijuhi levinumateks tööülesanneteks tööseadusandluse ja töösuhted; asjaajamise ja info liikumise korraldamise; töötajate koolitamise, arendamine ja karjäärinõustamise; töötajate hindamise; töötajate värbamise ja valiku; tunnustamise, tasustamise ja motiveerimise ning töökeskkonna ja – tervise ning tööohutuse tagamise. Ka läbiviidud uuringu tulemused kinnitavad seda, et kõikide nende nimetatud valdkondadega personalitöötaja ka tegeleb. Erinev on vaid konkreetse tööülesande tegemise sagedus.

Byars on öelnud (1991:26), et kaks kõige olulisemat välist mõju inimressursi juhtimisele on seadusandlus, regulatsioonid ja kohtulahendid. Seda, et oluline on juhendada kehtivatest seadustest ning et seadused on lepingulise suhte aluseks, peavad oluliseks ka küsitletud personalitöötajad. Tööülesannete tegemise sageduse järgi tegelevad 96% personalitöötajatest vähemalt mõned korrad kuus enda seadustega kursis hoidmisega ja 98% vastajatest märkis, et tegelevad internetist seaduste lugemisega vähemalt mõned

korrad kuus. Samas valdkonnas oli väga ühtne ka personalitöötajate vastus sellele, milliseid lehekülgi nad seaduste lugemiseks kasutavad. Enamus vastajatest (89%) oli märkinud, et seaduste lugemiseks kasutatakse elektroonilist Riigi Teatajat.

Asjaajamisega seotud info otsimisel domineeris internetilehekülg www.sekretar.ee. Antud lehekülg on suunatud eelkõige büroos töötavatele inimestele. Siin antakse nõu erinevatel teemadel alates dokumendihaldusest kuni etiketini ja suhtekorralduseni. Samuti leiab siit ka mitmesuguseid dokumendinäidiseid. www.sekretar.ee-le järgnes www.rmp.ee. Töötajate koolitusega seotud info otsimiseks kasutavad personalitöötajad erinevaid lehekülgi. Nimetatud oli www.addenda.ee, www.atak.ee, www.koolitused.ee, www.tark.ee jm.

Uurides personaliotsingu portaalide kasutamist leidis kinnitust juba 2005 aastal Türki (2005:120,121) poolt väljaöeldud lause, et tuntuimateks personali elektroonilise värbamisega tegelevateks andmebaasideks on CV-keskus ja CV-online. Ka minu poolt läbi viidud uuringust selgub, et personalitöötajate hulgas on populaarseimateks personaliotsingu portaalideks just need samad Türki poolt nimetatud portaalid – CV-keskus ja CV-online.

Pärast konkursi väljakuulutamist on järgmine oluline samm huviliste seast uue töötaja valimine. Võrdsete näitajatega kandidaatide seast võib töötaja valimine osutada aga üsna keeruliseks. Isikuandmete kaitse seaduse tõlgenduste tõttu loobuvad juhid tihti uue töötaja kohta info kogumisest või kasutavad selleks oma kanaleid – tavaliselt isiklikke tutvusi, saamata isegi aru, kas nad on sellega seadust rikkunud või mitte, kirjutab Teeli Remmelg (2006) oma Äripäevas ilmunud artiklis. Isiklikke tutvusi ära kasutades on võimalik ka interneti avarustes – nt portaalides Facebook või Orkut leida üles tööle kandideerija ning Mark Watts oma töökohal on sama Mark Watts ka näiteks Facebookis. Facebook on keskkond, mis loob otselingi töötaja eraeluni. Siin on töötaja töövälise elu täielikult dokumenteeritud - fotod, videod ja töötaja enda kommentaarid ning sõprade-tuttavate kommentaarid. See kõik võimaldab saada töötajast põhjalikumalt ülevaadet (Watts 2007).

Seetõttu oli ankeedis ehk see küsimus, mis puudutas töötajate tausta uurimist just kõige intrigeerivam ning vastuseid oli kõige huvitavam lugeda. Huvitav oli see, et enamus vastajatest siiski töötajate tausta uurimiseks mingeid internetikanaleid kasutab. Kuna

tekinud ei ole nõ traditsionaalseid kanaleid, mida kõik tööandjad kasutada võiksid, siis olid ka vastused sellele küsimusele väga erinevad. Märkitud oli näiteks suhtlusportaali www.orkut.com, kuid paljud olid tasuta otsimise kanaliks märkinud otsingumootori. Mitmed vastajad aga märkisid, et nemad ei kasuta tausta uurimiseks mitte mingeid kanaleid.

Huvi tundsin ka sellise valdkonna vastu nagu ürituste korraldamine, mille puhul oli 65% vastajatest märkinud, et teevad seda mõned korrad aastas. Siin nimetati mitmeid erinevaid internetilehekülgi ja kuna asutuste korraldatavad üritused on ilmselt erinevad (erinevad tegevused, muusikalised etteasted, kliendiüritused jne), siis otsitaksegi erinevaid variante internetist, sõltuvalt üritusest.

Lisaks eelnevatele konkreetsetele valdkondadele, mille puhul uurisin, milliseid lehekülgi personalitöötajad kasutavad, tundsin ka üldist huvi, milliseid lehekülgi töötajad veel kasutavad. Siin olid vastused väga erinevad. Sõltuvalt asutusest varieeruvad ka tööülesanded ning seega ka tööülesannete täitmisega seotud internetileheküljed (nt www.eestipank.info, www.hm.ee, www.atak.ee, www.ehis.ee, www.hrm.ee). Siiski ei jäetud mainimata ka selliseid lehekülgi, mille ma liigitaksin isiklikust huvist külastatavate hulka - www.delfi.ee ja www.hot.ee ning online ajalehed.

Uuringust selgub, et enamus teemade puhul, mida ankeedis oli käsitletud kasutatakse otsingumootori abi. Ainus, kus otsingumootorit polnud nimetatud oli küsimuses personaliotsinguportaalide kohta. Seega võib arvata, et otsingumootoritest on personalitöötajatele suur abi, kuna otsingumootorite kasutamist igapäevaselt nimetas uuringus vastajatest ju koguni 67%.

Huvitav oli aga kokku võtta erinevaid internetilehekülgede kasutamise põhjuseid. Kolm põhjust, mida oli enim nimetatud, olid asjakohasus, informatiivsus ning mugavus. Tagaplaanile jäi väljanägemine. Samuti oli vähe nimetatud vajadust või kohustust kasutada ühte või teist lehekülge. See näitab, et internetilehekülgede külastamine on pigem igapäevane vaba valik.

Info otsimise eesmärgil foorumeid üldiselt külastatakse ja populaarsemateks osutusid www.rmp.ee ja www.pare.ee. Vähe oli neid, kes usaldaks foorumeid väga kõrgelt või ei usaldaks üldse. Pigem usaldatakse foorumeid teatud määral ning usaldatavus sõltub konkreetsest foorumist.

Hoolimata sellest, et Farndlae (2005:660) järgi pole personalijuhtimine veel professionaalne ja personalijuhi staatus on organisatsioonis madal, on nõudmised personalitöötajatele enamasti suured. Kädi Vestbergi (2008) hinnangul ei ole personalijuhtimise roll professionipõhine, vaid pigem organisatsiooni- või isegi tippjuhi põhine. See teeb aga arusaamise personalijuhi rollist tervikuna veelgi hägusemaks nii juhtidele, personalitöötajatele endile kui ka neile, kes on oma teenuse või kauba sihtgrupiks näiteks läbi interneti just personalitööga tegelevad inimesed valinud.

Meetodi kriitika

Uurimismeetodina on ankeetküsimustik sellise info otsimisel hea, kuna hõlmab suuremat hulka inimesi ja seetõttu on võimalik saada ülevaatlikumat informatsiooni. Kasutades samu küsimusi kõigi küsitletavate puhul on võimalik saada standardiseeritud infot ning selle abil on võimalik teha üldistusi. Siiski on ankeetküsitluse puhul ka mitmeid negatiivseid aspekte.

Käesoleva töö raames oma ankeetküsitluse tulemusi analüüsid leidsin, et abi oleks olnud veel mõnedest küsimustest – näiteks ettevõtte tegevusala kohta või selle kohta, millisel positsioonil on küsimustele vastanud personalitöötaja (kas tal on alluvaid). Lisada oleks võinud veel paar avatud küsimust. See oleks võimaldanud vastajatel oma seisukohti selgitada.

Tehtud uuringut oleks mõistlik edasi uurida fookust kitsendades, uurides teatud suurusega ettevõtteid või eraldada avaliku sektori ettevõtted erasektori omadest. Uurida võiks ka kvalitatiivsete uurimismeetoditega – teha süvaintervjuusid personalitöötajatega. Minu töö uurimisküsimusi saaks edasi arendada küsides miks kasutavad personalitöötajad just ühte

või teist internetilehekülge, mida nad arvavad kasutamise mugavusest jne – anda hinnanguid. Praegust küsimusteringi saaks veelgi laiendada. Nimetatud tööülesannete ja internetis tehtavate toimingutega annab siduda veelgi teemasid, mille kohta saab uurida, milliseid internetilehekülgi kasutatakse.

KOKKUVÕTE

Tänapäeva edukas ettevõtte loob, arendab ning hoiab suhteid töötajate, klientide ja koostööpartneritega. Oluliseks peetakse inimesekeskset suhtumist - väärtustatakse ettevõttes töötavat inimest ning tema oskusi ja teadmisi. Suhtlemiseks kasutatakse lisaks telefonile enamasti interneti – see on enamuse inimeste jaoks tavaline ja normaalne. Ebatavaliseks peetakse pigem interneti mittekasutamist. Nii Eesti kui maailma interneti kasutamise statistika näitab, et aastate lõikes on interneti kasutajate hulk pidevalt suurenenud. See tähendab, et üha enam viivad ettevõtted ka oma kaupade/teenuste tutvustamise ja tellimise interneti, kuna see võimaldab kokku hoida kulusid ning info on tarbijale kiiremini kättesaadav.

Oma töö teoreetilises osas andsin ülevaate interneti kasutamisest toetudes statistikale ja erinevatele interneti kasutamist puudutavatele uuringutele. Olulisteks infoallikateks olid EMORI poolt läbiviidud küsitlused.

Personalijuhtimise valdkonnas toetusin suurel määral Eesti autoritele Kulno Türkile, Ruth Alasele ning samuti ka PARE poolt välja antud personalijuhtimise käsiraamatule.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk oli uurida interneti kasutamist personalitöötajate seas ning luua kuvand tüüpilisest personalitöötajast – milline on tema haridus, mis soost ta on, milliseid interneti lehekülgi kasutab. Eesmärgi saavutamiseks viisin läbi ankeetküsitluse, millele vastas 54 personaliga tegelevat inimest.

Uurimisküsimuste põhilised järeldused olid alljärgnevad:

- Personalitööd tegev inimene on kõrgharidusega naisterahvas.
- Personalitöötaja on omandanud tööks vajalikud oskused ja teadmised koolitustel ja töö käigus. Enamasti pole personalitöötaja vastavat eriala kusagil õppinud.
- Personalitöötaja põhilisteks töövaldkondadeks on personalitöö dokumentide vormistamine, juhi abistamine ja nõustamine, tööseadusandlusega enda kursis hoidmine ja asjaajamise korraldamine ettevõttes.

- Personalitöötaja kasutab internetti üle kahe tunni tööpäevas ning peab oma internetist info otsimise oskust kas heaks või väga heaks.
- Igapäevaselt kasutab personalitöötaja e-posti, interneti otsingumootoreid ja MSNi.
- Info otsimisel kasutab personalitöötaja otsingumootoreid, seaduste lugemiseks www.riigiteataja.ee-d, personaliotsinguportaalidest www.cvonline.ee-d ja www.cvkeskus.ee-d; asjaajamisega seotud info otsimisel www.sekretar.ee-d ja www.rmp.ee-d.
- Populaarseimateks foorumiteks osutusid www.pare.ee ja www.rmp.ee.
- Personalitöötaja vanus ei ole oluline interneti kasutamisel – internetti kasutavad erinevateks tegevusteks nii vanemad vastajad kui nooremad vastajad.

Läbiviidud uurimus andis vastused kõikidele uurimisküsimustele ning loodan, et käesolevat bakalaureusetööd on huvitav lugeda ka teistel.

Käesolev töö annab kindlasti mõtteid edasiarenduseks ning personalitöötajate interneti kasutamise harjumuste ning nende harjumuste põhjuste väljaselgitamiseks. See võiks olla aluseks edasistele uuringutele, kus võiks valimi seada kitsamatesse raamidesse ja keskenduda näiteks kindla suurusega ettevõtetele. Kindlasti peaks lisaks ankeetküsitlusele tegema ka süvaintervjuusid, et saaks vajadusel küsida täpsustavaid lisaküsimusi.

KASUTATUD KIRJANDUS

1. Alas, R. (1998). Personalijuhtimine - käsiraamat. Tallinn: Külim.
2. Byars L. Loyd, Rue W. Leslie (1991) Human Resource Management. Boston.
3. Caldwell, R. (2003). The Changing Roles of Personnel Managers. <http://eprints.bbk.ac.uk/52/1/caldwell2003.pdf>, aprill, 2009.
4. Eesti avaliku teenistuse personalijuhtimise uuring. Riigikantselei. 2006.
5. Härma, M. (2009). Personalijuhtide internetikasutus, seminaritöö, 2009.
6. IKT kasutamine elanike ja ettevõtete seas, http://www.riso.ee/et/files/Emor_20.05.08_logoga.pdf, jaanuar, 2009.
7. Internet Usage In Europe, <http://www.internetworldstats.com/stats4.htm>, jaanuar, 2009.
8. Kolmest Eesti elanikust kaks kasutab interneti, <http://www.stat.ee/18958>, veebruar, 2009.
9. McQuail D. (2000) McQuaili massikommunikatsiooni teooria. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
10. Neuman, W. L. (2006) Social research methods. Pearson Education, Inc, 2006.
11. Pavelson, M. Sobiv või vastuvõetav: töövõtja personalivaliku protsessis. http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/4/marje_pavelson.htm, veebruar, 2009.
12. Pedras, J. & A. Liivamägi & R. Varts. (2007) Personalijuhtimise käsiraamat. Tallinn: Kirjastus Pegasus.
13. Remmelg, T. (2006) Töötajate tausta uuring on keeruline. http://www.ap3.ee/Default2.aspx?PaperArticle=1&code=3417/new_eri_artiklid_34_1702
14. Shrivastava, A. (2006) Internet hard to ignore, even at work. <http://www.accessmylibrary.com>, veebruar, 2009.
15. TNS Emori uuring: Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine Eesti ettevõtetes, http://www.riso.ee/et/files/Emor_Internet_Eesti_ettevotetes_2004-2008.pdf, veebruar, 2009.

16. TNS Emori uuring: Interneti kasutamise kohad 2003-2008, http://www.riso.ee/et/files/eSeire_2008_I_Interneti_kasutamise%20kohad.pdf, veebruar, 2009.
17. E.Kaal, T.Vihalemm, M-L Eensalu, J-Inno (2008) Turundusuuringud. Loengukonspekt.
18. Türk, K. (2005). Inimressursi juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
19. Türk, K, A. Siimon (2004). Juhtimine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.
20. Vestberg, K. (2008) Eesti väike- ja keskmise suurusega ettevõtete juhtide ootused personalijuhi rollile. Magistritöö. Tallinna Tehnikaülikool.
21. Watts, M. (2007) Let your employees use Facebook – it’s less risky than you think. <http://business.timesonline.co.uk/tol/business/law/article2616593.ece>. aprill 2009

LISAD

Lisa 1. Küsitlusankeet

1. Teie ametinimetus _____
2. Millal Teie ametikoht loodi?
 kuni 5 a. tagasi 5 – 10 a. tagasi 10 – 15 a. tagasi 15 – 20 a. tagasi
 rohkem _____
3. Teie ettevõttes on töötajaid
 kuni 49 50 - 199 200 - 499 500 – 999 rohkem _____
4. Teie ettevõtte on tegutsenud
 kuni 5 a 5 – 9 a 10 – 14 a 15 – 20 a rohkem _____
5. Kui sageli täidate alljärgnevate valdkondadega seotud ülesandeid? Märkige tabelisse sobiv variant.

	Iga päev	2-3 korda nädalas	2-3 korda kuus	2-3 korda aastas	Harvem
Töötajate värbamine (nt töökuulutuste ülespanek)					
Töötajate valik (tööintervjuude läbiviimine)					
Tööseadusandluse jm tööks vajalike regulatsioonidega enda kursis hoidmine					
Personalitöö dokumentide vormistamine					
Töötajate koolituse planeerimine					

Lisa 1 järg

Töötajate tasustamine					
Töötajate tunnustamine					
Töötajate motiveerimine					
Töötervishoid ja tööohutus					
Asjaajamise korraldamine ettevõttes					
Ettevõtte kodulehe/intraneti administreerimine					
Ürituste korraldamine					
Personalitöö valdkonna arendamine					
Juhi abistamine ja nõustamine					

6. Kui suure osa ajast kasutate tööl interneti?

- 0- 30 min 30h - 1h 1h - 2h 2h – 3h 3h – 4h 4h ja rohkem

7. Kui sageli teete internetis alljärgnevaid toiminguid? Märkige tabelisse sobiv variant.

	Mitu korda päevas	2-3 korda nädalas	2-3 korda kuus	2-3 korda aastas	harvem
E-posti kasutamine					
Aruannete täitmine (nt Statistikaamet)					
Ettevõtte kodulehe/intraneti administreerimine					
Otsingumootorite kasutamine					
Seaduste lugemine					
Asjaajamisega seotud info otsimine (nt näidisdokumendid)					
Koolitustega seotud info otsimine					

Lisa 1 järg

Töökuulutuse ülespanek internetti					
Töötaja otsimine läbi personaliotsingu või -vahendusfirma					
Töötajate tausta uurimine					
Internetipanga teenuste kasutamine					
Ajalehtede ja ajakirjade lugemine					
Suhtlustarkvara kasutamine (nt. msn)					
Toodete/teenuste ostmine/tellimine					
Avalike e-teenuste kasutamine					

8. Milliseks hindate oma oskust otsida internetist infot?

- väga hea
 hea
 rahuldav
 vähene

9. Millist otsingumootorit eelistate?

- NETI
 Google
 muu (palun märkige) _____

10. Milliseid internetilehekülgi kasutate SEADUSTE LUGEMISEKS?

Järjestage 2 enamkasutatavat.

1. _____
 2. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Märkige kolm kõige olulisemat põhjust.

- _____ mugav kasutada
 _____ informatiivne
 _____ asjakohane
 _____ olen kohustatud kasutama
 _____ vajadus
 _____ harjumus
 _____ väljanägemine
 _____ muu (palun märkige)

Lisa 1 järg

11. Milliseid internetilehekülgi kasutate ASJAAJAMISEGA seotud info otsimiseks?

Järjestage 2 enamkasutatavat.

1. _____
2. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Järjestage kolm kõige olulisemat põhjust.

- _____ mugav kasutada
- _____ informatiivne
- _____ asjakohane
- _____ olen kohustatud kasutama
- _____ vajadus
- _____ harjumus
- _____ väljanägemine
- _____ muu (palun märkige)

12. Milliseid internetilehekülgi kasutate TÖÖTAJATE KOOLITUSEGA seotud info otsimiseks?

Järjestage 2 enamkasutatavat.

1. _____
2. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Märkige kolm kõige olulisemat põhjust.

- _____ mugav kasutada
- _____ informatiivne
- _____ asjakohane
- _____ olen kohustatud kasutama
- _____ vajadus
- _____ harjumus
- _____ väljanägemine
- _____ muu (palun märkige)

Lisa 1 järg

13. Milliseid PERSONALIOTSINGU portaale kasutate?

Järjestage 2 enamkasutatavat.

1. _____
2. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Märkige kolm kõige olulisemat põhjust.

- ___ mugav kasutada
- ___ informatiivne
- ___ asjakohane
- ___ olen kohustatud kasutama
- ___ vajadus
- ___ harjumus
- ___ väljanägemine
- ___ muu (palun märkige)

14. Millistelt lehekülgedelt kontrollite TÖÖTAJATE TAUSTA?

Järjestage 2 enamkasutatavat.

1. _____
2. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Märkige kolm kõige olulisemat põhjust.

- ___ mugav kasutada
- ___ informatiivne
- ___ asjakohane
- ___ olen kohustatud kasutama
- ___ vajadus
- ___ harjumus
- ___ väljanägemine
- ___ muu (palun märkige)

Lisa 1 järg

15. Milliseid internetilehekülgi kasutate seoses ÜRITUSTE KORRALDAMISEGA?

Järjestage 2 enamkasutatavat.

1. _____
2. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Märkige kolm kõige olulisemat põhjust.

- _____ mugav kasutada
- _____ informatiivne
- _____ asjakohane
- _____ olen kohustatud kasutama
- _____ vajadus
- _____ harjumus
- _____ väljanägemine
- _____ muu (palun märkige)

16. Milliseid internetilehekülgi veel kasutate?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Miks kasutate just neid internetilehekülgi? Järjestage kolm kõige olulisemat põhjust.

- _____ mugav kasutada
- _____ informatiivne
- _____ asjakohane
- _____ olen kohustatud kasutama
- _____ vajadus
- _____ harjumus
- _____ väljanägemine
- _____ muu (palun märkige)

Lisa 1 järg

17. Kas info leidmiseks külastate ka erialafoorumeid?

- jah ei

17.1. Kui vastasite JAH, siis milliseid foorumeid Te külastate?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

17.2. Kui vastasite EI, siis miks?

18. Kuidas hindate foorumite usaldusväarsust?

- kõrge, usaldan foorumeid
 keskmine
 ei usalda üldse
 sõltub foorumist

19. Kui sageli Te külastate erialafoorumeid?

- iga päev
 2-3 korda nädalas
 2-3 korda kuus
 2-3 korda aastas
 harvem

20. Teie vanus

- 18 – 29 30 – 39 40 – 49 50 – ...

Lisa 1 järg

21. Teie sugu

- mees naine

22. Teie haridus

- keskharidus kesk-eriharidus kutseharidus kõrgharidus

23. Lõpetatud eriala _____

24. Personalitööd olete õppinud

- kõrgkoolis koolitustel omandanud oskused töö käigus muu_____

25. Personalitööd olete teinud

- kuni 5 a 5 – 9 a 10 – 14 a 15 – 20 a rohkem

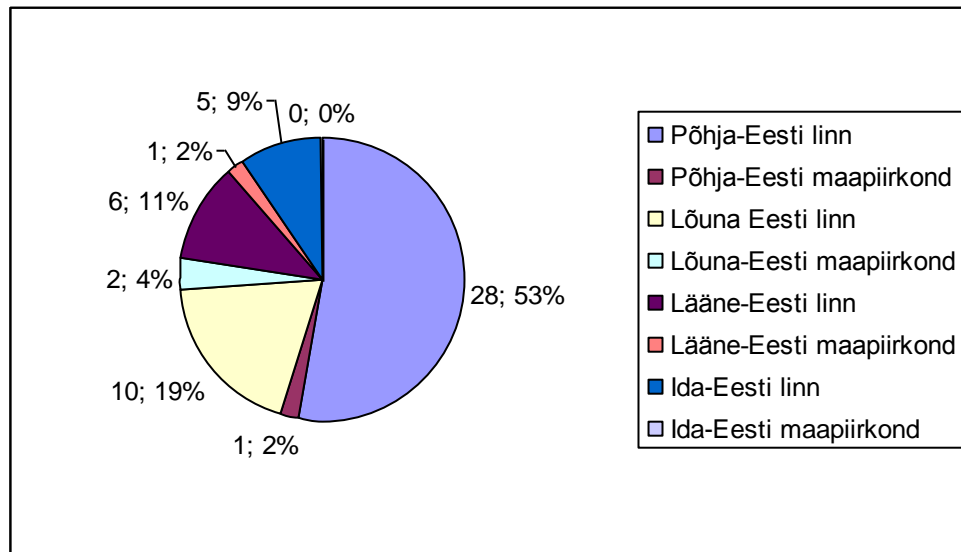
26. Praegusel ametikohal olete töötanud

- kuni 5 a 5 – 9 a 10 – 14 a 15 – 20 a rohkem

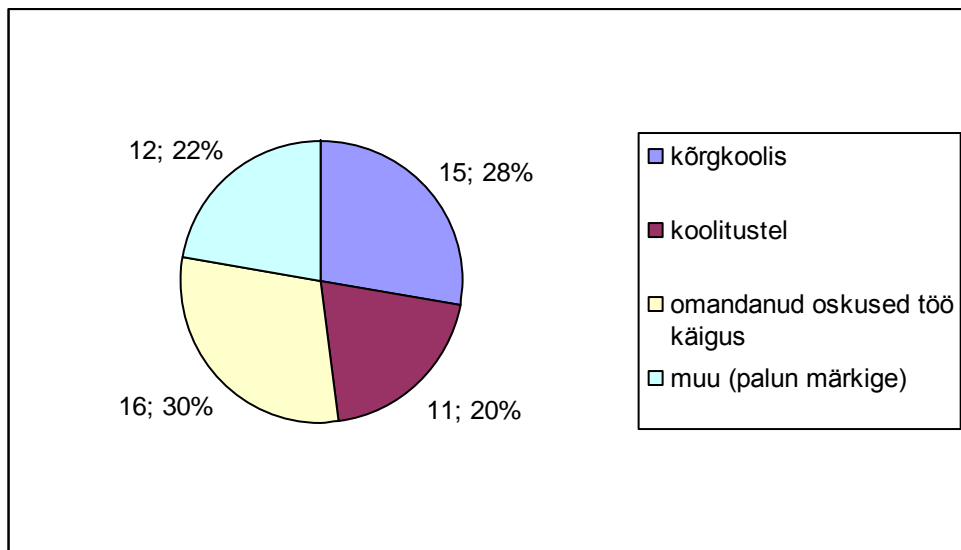
27. Piirkond, kus Te töötate.

- Põhja-Eesti linn
 Lõuna-Eesti linn
 Lääne-Eesti linn
 Ida-Eesti linn
 Põhja-Eesti maapiirkond
 Lõuna-Eesti maapiirkond
 Lääne-Eesti maapiirkond
 Ida-Eesti maapiirkond

Lisa 2. Töötamispiirkond



Lisa 3. Personalitööd õppinud



Lisa 4. Seaduste lugemiseks kasutatavad internetileheküljed

Tabelis on iga vastaja kohta üks rida. Igas reas on vastaja eelistused seaduste lugemiseks kasutatavate internetilehekülgede osas. Samuti märkisin igale reale vastaja nimetatud põhjused lehekülgede kasutamiseks.

Tabelis kasutatud kodeering:

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. mugav kasutada | 5. vajadus |
| 2. informatiivne | 6. harjumus |
| 3. asjakohane | 7. väljanägemine |
| 4. kohustatud kasutama | 8. muu |

1. valik	2. valik	1	2	3	4	5	6	7	8
Käsiraamatud		•	•	•			•		
www.aktiva.ee	www.ius.ee		•	•		•	•		
www.aktiva.ee	www.ti.ee	•	•	•					
www.estlex.com	www.riigiteataja.ee	•	•	•					
www.estlex.com	www.riigiteataja.ee	•		•		•			asutusel estlexi spetsialistipa kett
www.estlex.com	www.riigiteataja.ee	•	•	•					
www.estlex.com	www.riigiteataja.ee			•					
www.riigiteataja.ee	https://digesta.rik.ee	•	•			•			
www.riigiteataja.ee	www.hansamentor.ee	•		•			•		
www.riigiteataja.ee	www.just.ee		•	•		•			
www.riigiteataja.ee	Käsiraamatud		•	•		•			
www.riigiteataja.ee	Ministeeriumite leheküljed	•	•			•	•		
www.riigiteataja.ee	otsingumootor	•	•	•		•			
www.riigiteataja.ee	www.riigikogu.ee		•	•		•			
www.riigiteataja.ee	www.riigikogu.ee			•			•		
www.riigiteataja.ee	TÜ õiguskeskus		•	•		•			
www.riigiteataja.ee	www.estlex.com	•		•			•		
www.riigiteataja.ee	www.estlex.com	•				•	•		
www.riigiteataja.ee	www.estlex.com	•	•	•					
www.riigiteataja.ee	www.estlex.com	•	•	•	•	•	•		
www.riigiteataja.ee	www.estlex.com		•	•			•		
www.riigiteataja.ee	www.estlex.com			•		•	•		

Lisa 4 järg

www.riigiteataja.ee	www.hm.ee	•	•	•					
www.riigiteataja.ee	www.just.ee		•	•			•		
www.riigiteataja.ee	www.palk.ee	•	•	•					
www.riigiteataja.ee	www.riigikogu.ee	•		•		•			
www.riigiteataja.ee	www.rmp.ee	•		•		•			
www.riigiteataja.ee	www.rmp.ee	•	•	•					
www.riigiteataja.ee	www.rmp.ee	•		•			•		
www.riigiteataja.ee	www.rmp.ee		•	•		•			
www.riigiteataja.ee	www.rmp.ee			•	•	•			
www.riigiteataja.ee	www.ti.ee	•	•	•					
www.riigiteataja.ee	www.ti.ee	•	•	•					
www.riigiteataja.ee		•	•	•					
www.riigiteataja.ee		•	•	•				•	
www.riigiteataja.ee		•	•	•		•	•		
www.riigiteataja.ee		•	•			•			
www.riigiteataja.ee		•	•	•		•	•		
www.riigiteataja.ee		•	•			•			
www.riigiteataja.ee		•		•					
www.riigiteataja.ee			•			•			
www.riigiteataja.ee									kõige asja- ja ajakohasem ehk sinna tuleb info kõige esimesena
www.riigiteataja.ee			•	•					
www.riigiteataja.ee				•		•	•		
www.riigiteataja.ee				•		•	•		
www.riigiteataja.ee				•					
www.riigiteataja.ee				•					otsingumooto ris tuleb esimesena esile
www.riik.ee	www.riigiteataja.ee	•	•				•		
www.rmp.ee	www.emta.ee	•	•	•					
www.rmp.ee	www.riigiteataja.ee	•	•				•		
www.sekretar.ee	www.ti.ee	•	•				•		
	Vastajate arv	35	37	44	2	25	19	2	

Lisa 5. Asjaajamisega seotud info otsimiseks kasutatavad internetileheküljed

Tabelis on iga vastaja kohta üks rida. Igas reas on vastaja eelistused asjaajamisega seotud info otsimiseks kasutatavate internetilehekülgede osas. Samuti märkisin igale reale vastaja nimetatud põhjused lehekülgede kasutamiseks.

Tabelis kasutatud kodeering:

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. mugav kasutada | 5. vajadus |
| 2. informatiivne | 6. harjumus |
| 3. asjakohane | 7. väljanägemine |
| 4. kohustatud kasutama | 8. muu |

1. valik	2. valik	1	2	3	4	5	6	7	8
ei ole kindlat välja kujunenud							•		
http://www.ra.ee/	www.riigikantselei.ee	•	•	•	•	•	•		
Intranet		•		•	•				
otsin väga harva	raske öelda								
otsingumootor	koduleht ja intranet	•	•	•		•			
otsingumootor		•	•	•		•	•	•	
otsingumootor									üldi st inf ot on seal t ker ge m leid a
Outlook		•				•	•		
pensionamet, statistikaamet,tööhõive			•	•		•			
rahvusarhiiv/riigikantselei	www.rmp.ee www.sekretar.ee	•	•	•		•			
riik.eeX-tee ja kodaniku portaal	www.riik.ee	•	•	•					
www.aktiva.ee	www.pare.ee		•	•			•		

Lisa 5 järg

www.avalikteenistus.ee	www.riigikantselei.ee		•	•		•			
www.cvonline.ee	www.rmp.ee	•	•				•		
www.dokumendihaldus.ee			•						
www.emta.ee	otsingumootor	•	•	•					
www.emta.ee	www.rmp.ee		•	•		•			
www.estlex.ee	riigiarhiiv		•	•					
www.palk.ee	www.rmp.ee	•	•	•					
www.ra.ee	www.riigiteataja.ee		•	•			•		
www.riigikantselei.ee	http://www.aki.ee		•	•		•			
www.riigikantselei.ee			•	•		•			
www.riigiteataja.ee	Ministeeriumis (oleneb probleemist)	•	•			•			
www.riigiteataja.ee	otsingumootor	•		•		•			
www.rmp.ee	www.palk.ee	•	•	•					
www.rmp.ee	www.palk.ee		•	•		•	•		
www.rmp.ee	www.sekretar.ee	•	•	•					
www.rmp.ee	www.sekretar.ee	•	•				•		
www.sekretar.ee	probleemi järgi	•	•	•					
www.sekretar.ee	www.aripaev.ee		•	•			•		
www.sekretar.ee	www.eba.ee	•	•				•		
www.sekretar.ee	www.kreediifo.ee	•	•			•			
www.sekretar.ee	www.riigikantselei.ee		•	•			•		
www.sekretar.ee	www.rmp.ee	•	•			•			
www.sekretar.ee	www.rmp.ee	•	•	•					
www.sekretar.ee	www.rmp.ee	•	•				•		
www.sekretar.ee	www.rmp.ee	•		•		•			
www.sekretar.ee		•		•			•		
www.sekretar.ee				•		•	•		
www.sekretar.ee			•	•			•		
www.sekretar.ee			•	•			•		
www.stat.ee	kasiraamatud			•	•	•			
www.ti.ee	www.tta.ee	•	•	•		•			
ÄP Personalitöö Käsiraamatu internetivariant							•		
	Vastajate arv	24	33	31	3	19	18	1	

Lisa 6. Töötajate koolitusega seotud info otsimiseks kasutatavad internetileheküljed

Tabelis on iga vastaja kohta üks rida. Igas reas on vastaja eelistused töötajate koolitusega seotud info otsimiseks kasutatavate internetilehekülgede osas. Samuti märkisin igale reale vastaja nimetatud põhjused lehekülgede kasutamiseks.

Tabelis kasutatud kodeering:

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. mugav kasutada | 5. vajadus |
| 2. informatiivne | 6. harjumus |
| 3. asjakohane | 7. väljanägemine |
| 4. kohustatud kasutama | 8. muu |

1. valik	2. valik	1	2	3	4	5	6	7	8
ei kasuta									
ei ole konkreetseid lehekülgi									
erialased/meditsiin			•	•		•			
erinevad koolitusfirmad									
erinevad koolitusfirmad			•			•			
erinevad koolitusfirmad			•						
erinevad koolitusfirmad						•			
erinevad koolitusfirmad						•			
erinevad koolitusfirmad						•			
koolitajad pakuvad ise	erinevad koolitusfirmad					•			
koolituse teema järgi	koolitaja firma järgi	•	•			•			
otsingumootor	intranet	•	•	•		•			
otsingumootor	otsingumootor								saab korraga ülevaate paljudest koolitusfirmadest
otsingumootor	www.personalikeskus.ee		•			•	•		
otsingumootor		•	•				•		
otsingumootor		•	•	•					
otsingumootor									

Lisa 6 järg

www.kliinikum.ee/koolitus/	haiglate koolituskeskused					•			
www.addenda.ee	www.juunika.ee		•	•			•		
www.addenda.ee	www.koolitused.ee	•	•			•			
www.addenda.ee		•	•	•					
www.andras.ee				•					
www.atak.ee	erinevad koolitusfirmad	•		•		•			
www.atak.ee	erinevad koolitusfirmad	•	•	•					
www.atak.ee	www.addenda.ee			•			•		odavus
www.atak.ee	www.addenda.ee		•	•		•			
www.atak.ee		•	•			•			
www.atak.ee					•	•	•		
www.avalikteenistus.ee				•	•	•			
www.juunika.ee		•	•					•	
www.juunika.ee		•				•	•		
www.koolitused.ee	erinevad koolitusfirmad	•	•				•		
www.koolitused.ee	www.addenda.ee	•	•			•			
www.koolitused.ee	www.tark.ee				•	•	•		
www.koolitused.ee			•			•	•		
www.koolitusinfo.ee	www.tark.ee	•				•	•		
www.opimaja.ee		•	•	•					
www.preismann.ee	www.aripaev.ee		•	•		•			
www.preismann.ee			•						Eelistused üldiselt puuduvad, oleneb vajadusest
www.sektetar.ee	minu e-mailile saadetud pakkumised	•		•					
www.tallinnakonverentsid.ee	koolide kodulehed		•	•		•			
www.tark.ee	www.avalikteenistus.ee		•			•	•		
www.tark.ee	www.koolitused.ee		•	•			•		
www.tark.ee			•	•		•			
www.tark.ee			•				•		
www.ut.ee	www.tlu.ee		•	•		•			
	Vastajate arv	16	27	18	3	26	13	1	

Lisa 7. Kasutatavad personaliotsinguportaalid

Tabelis on iga vastaja kohta üks rida. Igas reas on vastaja eelistused personaliotsinguportaalide kasutamise osas. Samuti märkisin igale reale vastaja nimetatud põhjused lehekülgede kasutamiseks.

Tabelis kasutatud kodeering:

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. mugav kasutada | 5. vajadus |
| 2. informatiivne | 6. harjumus |
| 3. asjakohane | 7. väljanägemine |
| 4. kohustatud kasutama | 8. muu |

1. valik	2. valik	1	2	3	4	5	6	7	8
www.cvkeskus.ee	www.online.ee	•			•				kõige rohkem võimalikke kontakte
www.cvkeskus.ee	www.online.ee		•	•			•		
www.cvkeskus.ee	www.online.ee		•	•				•	
www.cvkeskus.ee	www.online.ee		•	•			•		
www.cvkeskus.ee	www.online.ee	•	•			•			
www.cvkeskus.ee	www.online.ee	•	•	•					
www.cvkeskus.ee	www.online.ee	•	•				•		
www.cvkeskus.ee	www.online.ee	•	•			•			
www.cvkeskus.ee	www.online.ee					•	•		
www.cvkeskus.ee	www.ekspressjob.ee	•	•		•	•			
www.cvkeskus.ee	rohkem ei ole kasutanud	•	•	•					
www.cvkeskus.ee	www.tta.ee	•		•		•			
www.cvkeskus.ee		•		•		•			
www.cvkeskus.ee		•				•			
www.cvkeskus.ee				•					
www.cvkeskus.ee			•				•		soodustused
www.cvkeskus.ee				•		•	•		
www.cvkeskus.ee		•		•		•			
www.cvkeskus.ee		•	•	•					
www.cvkeskus.ee		•	•	•					
www.cvkeskus.ee		•		•			•		
www.cvkeskus.ee		•			•	•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•		•	•	•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee					•			

Lisa 7 järg

www.online.ee	www.cvkeskus.ee				•				
www.online.ee	www.cvkeskus.ee					•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee			•					
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•			•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•			•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•							
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•					
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•					
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•		•				
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•		•		•	
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•	•	•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•				•		
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•					
www.online.ee	www.cvkeskus.ee	•			•	•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee		•	•		•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee			•	•	•			
www.online.ee	www.cvkeskus.ee				•				sõlmitud lepingud
www.online.ee	www.delfi.ee		•			•	•		
www.online.ee	www.ekspresjob.ee		•		•	•			
www.online.ee	www.hyppeaud.ee	•		•		•	•		
www.online.ee						•			
www.online.ee									sõltuvalt sihtgrupist, keda (milliste oskuste, teadmistega) inimest otsitakse. CV online sisaldab enim kõrgharidusega inimeste CVsid, need on meie sihtrühm.
www.hyppeaud.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•					
www.hyppeaud.ee	www.cvkeskus.ee	•	•	•					
	Vastajate arv	31	26	25	11	26	11	2	

Lisa 8 järg

otsingumootor							•		
otsingumootor			•	•					
otsingumootor			•						
otsingumootor			•			•	•		
otsingumootor						•			
soovitajad	äärmisel juhul eelmine tööaja					•			
telefoni teel									
www.cv.ee	www.krediidiinfo.ee		•	•		•			
www.krediidiinfo.ee	otsingumootor		•	•			•		
www.krediidiinfo.ee	äriregister	•	•	•					
www.orkut.com							•		
	Vastajate arv	13	18	10	2	11	8	1	

Lisa 9. Ürituste korraldamiseks kasutatavad internetileheküljed

Tabelis on iga vastaja kohta tulbas üks rida. Igas reas on vastaja eelistused ürituste korraldamiseks kasutatavate internetilehekülgede osas. Samuti märkisin igale reale vastaja nimetatud põhjused lehekülgede kasutamiseks.

Tabelis kasutatud kodeering:

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. mugav kasutada | 5. vajadus |
| 2. informatiivne | 6. harjumus |
| 3. asjakohane | 7. väljanägemine |
| 4. kohustatud kasutama | 8. muu |

1. valik	2.valik	1	2	3	4	5	6	7	8
ei ole konkreetseid									
erinevaid ei ole ühte kindlat välja kujunenud						•			
erinevate firmade kodulehe küljed						•			
erinevate üritusturunduse korraldamisega seotud firmade koduleheküljed						•			
harva ning erinevaid						•			
www.koolitused.ee		•	•	•					
otsingumootor	www.sekretar.ee	•	•				•		
otsingumootor		•	•	•					
otsingumootor		•	•	•					
otsingumootor		•					•		
otsingumootor		•	•	•					
otsingumootor		•	•				•		
otsingumootor									koondavad erinevaid üritusturundus firmasid
otsingumootor									otsingumootorid läbi mille jõuab soovitud infoni
otsingumootor			•	•	•				

Lisa 9 järg

Restoranid/toitlustamine	Löbustusasutused		•	•		•		
www.turismiweb.ee		•				•	•	
vastavalt vajadusele								
www.firmapidu.ee	erinevad leheküljed, sõltub vajadusest, eesmärgist							
www.firmapidu.ee	www.pirim.ee		•	•		•		
www.turismiweb.ee	otsingumootor	•	•	•				
www.turismiweb.ee	www.1182.ee		•			•	•	
ürituse teema järgi	otsingumootor		•	•		•		
Ürituste korraldamisega seotud ettevõtete kodulehed			•					
	Vastajaid kokku	10	14	10	1	9	5	

Lisa 10. Muud töös kasutatavad internetileheküljed

Tabelis on kõik internetileheküljed, mida vastajad on nimetanud.

	Lehekülg	Mitu inimest lehekülge nimetas (täisarv)
1	http://palk.crew.ee/	
2	http://www.legaltext.ee/ET/ESTERM	2
3	https://ariregister.rik.ee/index.py	
4	https://riigihanked.riik.ee/	
5	www.ahakeskus.ee	
6	www.aktiva.ee	
7	www.atak.ee	
8	www.avalikteenistus.ee	4
9	www.bilanss.ee	
10	www.byroomaailm.ee	
11	www.delfi.ee	3
12	www.eesti.ee	
13	www.eestipank.info	
14	www.ehis.ee	
15	www.eki.ee	
16	www.fin.ee	
17	www.firstjob.ee	
18	www.haigekassa.ee	5
19	www.haridus.ee	
20	www.hm.ee	
21	www.hot.ee	
22	www.hrm.ee	3
23	www.in.ee	
24	www.jt.ee	
25	www.keelev.ee	
26	www.krediidiinfo.ee	
27	www.kutsekoda.ee	
28	www.mail.ee	
29	www.merit.ee	
30	www.neti.ee	2
31	www.palk.ee	2
32	www.pare.ee	4

Lisa 10 järg

33	www.post.ee	2
34	www.ra.ee	
35	www.riigikantselei.ee	2
36	www.riigikantselei.ee	
37	www.rik.ee	
38	www.rmp.ee	5
39	www.sekretar.ee	3
40	www.siseministeerium.ee	
41	www.stat.ee	2
42	www.tak.ee	
43	www.tallinn.ee	
44	www.tarbija24.ee	
45	www.ti.ee	3
46	www.tta.ee	
47	www.x-tee.riik.ee	
48	Äripäeva käsiraamatud	4
49	e-pangad	
50	erinevate koolide kodulehekülgi	
51	erinevate riigiasutuste koduleheküljed	
52	kõrgkoolide koduleheküljed	6
53	majutusasutuste kodulehed	
54	infoliinid	
55	intranet	
56	keskliidud	
57	online ajalehtede saidid	
58	riigi portaalid	
59	tööandja veebileht	
60	vastavalt vajadusele	

SUMMARY

Human Resource Managers' internet usage.

Maarika Härma

Nowadays a successful company creates, develops and keeps relations with coworkers, clients and partners. The easiest way to keep these relations and to communicate with these groups is, in addition to telephones, via internet. In 2008 there were about 780 000 internet users in Estonia. Most of people use internet at home but many do so at work as well. There are many professions which include work duties that require the usage of internet. For example Human Resource Managers. The profession that we know only for about last 20 years.

The main purpose of this Bachelor's thesis is to create an image of a Human Resource Manager and to find out how much Human Resource Managers use the help of internet in their everyday work. The purpose is to find answers to the following questions:

- What are the main responsibilities of Human Resource Manager?
- How much Human Resource Managers use internet at their workplace?
- What kind of procedures Human Resource Managers perform in internet?
- What kind of internet sites Human Resource Managers use when searching for information?
- Does Human Resource Manager's age affect the usage of internet?
- Where Human Resource Managers have acquired her/his professional skills?

In order to find answers to these questions I concluded a questionnaire with the help of specific software website www.surveymethods.com. The questionnaire consisted of 27 questions. Questionnaires were sent via e-mail to 254 addressees and I received 54 answers.

The research provided answers to all of the questions that were posed. The main results are as follows:

- Human Resource Manager is mostly a woman.
- Human Resource Manager has acquired her professional skills at trainings and in the process of her everyday work. Usually Human Resource Manager does not have higher or vocational education in personnel management.
- The main responsibilities that Human Resource Manager does include compiling documents which concern employment relations, assisting and apprising the leader, keeping herself posted with regulations concerning her work and work arrangement procedures.
- Human Resource Manager uses internet over 2 hours during a workday and considers her ability to search information as good or very good.
- Human Resource Manager uses daily e-mail, search engines and msn.
- For finding information Human Resource Manager uses search engines. For reading – for reading laws she uses www.riigiteataja.ee, for recruitment of new employees www.cvonline.ee and www.cvkeskus.ee and searching information about bureaucratic procedures www.sekretar.ee and www.rmp.ee.
- The most popular forums among Human Resource Managers are www.pare.ee and www.rmp.ee.
- Human Resource Manager's age is not important when using internet. Besides younger people, internet is used also by elder people.

Statistics of internet usage in Estonia and in the world generally shows that internet usage has constantly grown. This means that more and more companies are taking their goods and service offers to internet, helping the companies to save their money and providing information for their consumers more conveniently. That is why internet is an important partner also in Human Resource Manager's work.