

# TÖÖTAJA VÕIM

**Siiri Sutt**

**Lumehelbekesed  
organisatsioonis**

**14. november 2018**



# 2018 Deloitte Global Human Capital Trends

*“The rise of the social enterprise”*

11 000+ osalejat

124-st riigist

50 osalejat Eestist



# Mis iseloomustab praegust olukorda?

Äriettevõtetele oodatakse, et nad täidaksid ühiskonnas tekkinud juhtimistühimiku



Indiviidi mõju suureneb

Tehnoloogia areng tekitab palju uusi võimalusi kasvuks

	1. Ühtselt toimiv tippjuhtkond	
	2. Inimeste andmed	<b>Nr. 2</b>
	3. Uued karjäärirajad	<b>Nr. 3</b>
	4. Töötaja rahulolu	<b>Nr. 1</b>
	5. Hüpersotsiaalne töökeskkond	
	6. Uued premeerimissüsteemid	
	7. Sotsiaalne mõju	
	8. Tehisintellekt, robotika ja automatiseerimine	
	9. Pikeaalisuse dividend	
	10. Tööjõu ökosüsteem	

# Ühtselt toimiv tippjuhtkond

Tippjuhtkonna liikmed peavad välja tulema oma silotornidest ning hakkama toimima ühtse meeskonnana.

**85%**

nimetab tippjuhtkonna koostööd kui kõige olulisemat tegurit tänapäeva äris

**kuid 73%**

väidab, et nende tippjuhtkond töötab VÄGA HARVA projektides või strateegilistes ülesannetes ühtse meeskonnana.



# Tööjõu ökosüsteem – juhtimine ettevõttest „väljapoole“

Traditsiooniline tööandja-töötaja suhe on asendunud paljude erinevate alternatiivsete töövormidega.

**50%**

ettevõtetes on lepinguliste töötajate osakaal märkimisväärne

**kuid vaid 16%**

firmades on olemas väljakujunenud poliitika ja tegevused, mis aitavad juhtida erineva lepinguga töötajaid.



# Karjäärist kogemuseni – uued arengurajad

Organisatsioonid liiguvad mudeli poole, mis suunab katsetama erinevaid rolle ja omandama kogemusi hierarhisest karjäärirajast väljaspool ning julgustab töötajaid ise oma karjääri juhtima.

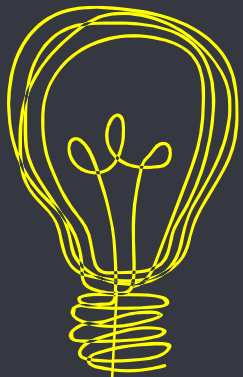
Organisatsioonid näevad vaeva, et luua oma ettevõttes õppimise kultuuri.

**61%**

disainivad ümber oma töökohti seoses tehisintellekti ja robotite tulekuga.



# Personaalsed ja agiilsed premeerimissüsteemid



Personaalsed ja agiilsed premeerimisüsteemid on hädavajalikud, et ligi meelitada, motiveerida ja arendada töötajaid.

**77%**

vastanutest peab premeerimissüsteemide muutmist oluliseks või väga oluliseks

**kuid vaid 9%**

ettevõtetest tegeleb täna selle teemaga.



# Töötaja rahulolu

Töötaja rahulolust on saamas korporatiivne vastutus.

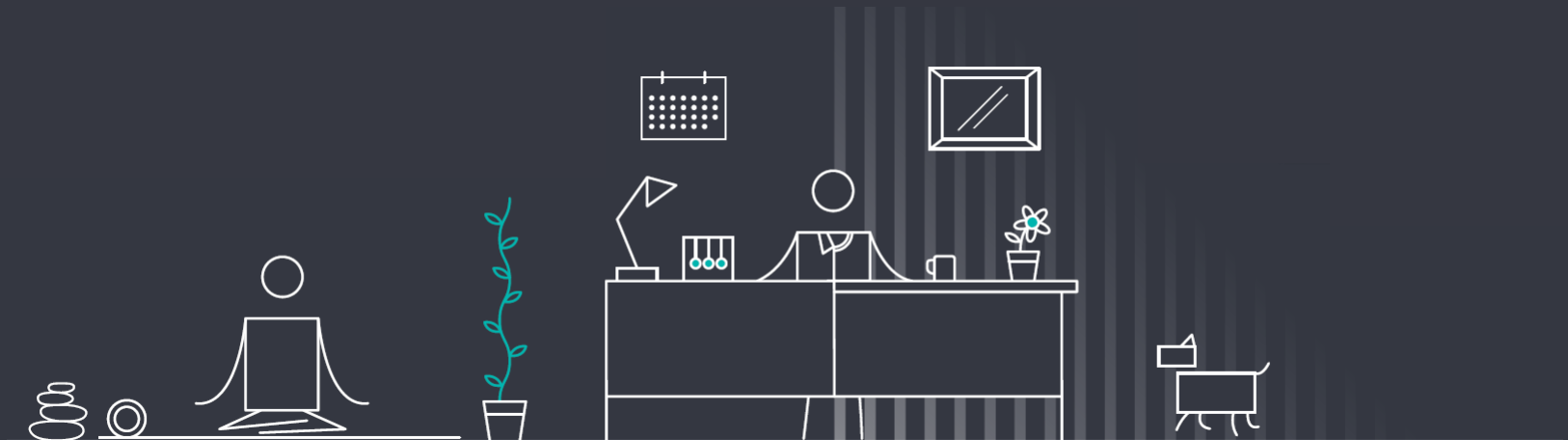
61% usub, et töötajate heaolu tõstab töötaja tootlikkust ja sellega seondvalt ettevõtte äritulemusi.

**86%**

töötajatest hindab paindlikku tööaega

**kuid vaid 50%**

vastanud organisatsioonidest pakub paindlikke töötaja korraldamise lahendusi.



# Sotsiaalne mõju

Sotsiaalne ettevõtte peab hindama oma tegevust selle järgi, milline mõju on sellel ühiskonnale laiemalt.

**86%**

Y-generatsioonist leiab, et ettevõtte edu ei peaks mõõtma ainult kasumi järgi, vaid ka sotsiaalse vastutuse põhjal.



# Pikaealisuse dividend: töötamine 100-aastaste ajastul

Organisatsioonid, mis võtavad kasutusele uusi lähenemisviise ja strateegiaid vanemaealise töötajaskonna kaasamiseks on konkurentsivõimelisemad.

**69%**

vastanutest märgib, et vanemaealiste tööhõive on tähtis või väga tähtis

**kuid vaid 20%**

kujundavad karjäärimudeleid, mis võimaldavad vanemaealise töötajaskonna teket.



# Hüpersotsiaalne töökeskkond

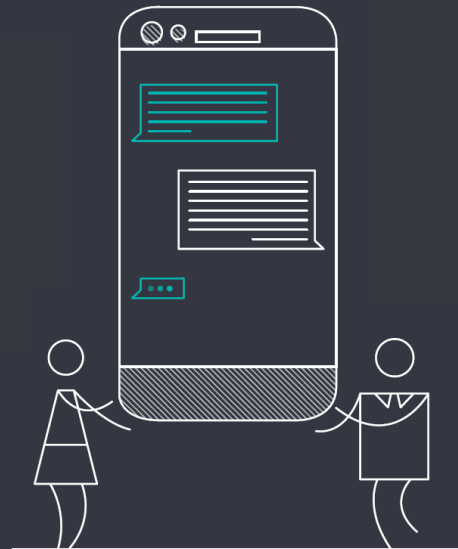
Juhid peavad otsustama, millised suhtlusvahendid on nende organisatsiooni jaoks kõige sobivamad võttes arvesse organisatsiooni kultuuri ja suhtlusvajadust.

**44%**

usub, et näost-näku kohtumiste osakaal tulevikus langeb

**ja 77%**

usub, et töötajate peamiseks suhtluskanaliteks saavad erinevad suhtlus- ja koostööprogrammid.

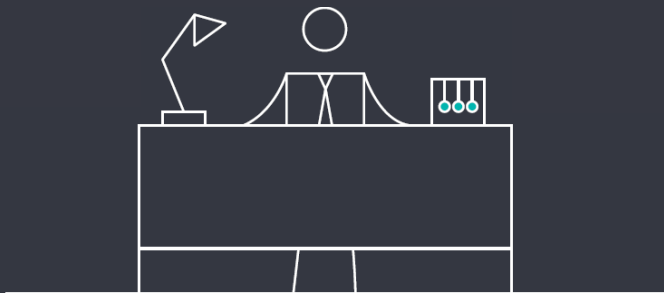


# Isikuandmed

Ettevõtted peavad olema valvsad oma info kvaliteedi ja andmete turvalisuse osas. See suhteliselt uus teema kasvab kiiresti üheks peamiseks prioriteediks HR töös.

**69%**

vastanutest juba loovad integreeritud süsteeme, et inimeste andmeid veelgi paremini käsitleda.



# Tehisintellekt, robotika ja automatiseerimine

Edukad firmad tõdevad, et tehisintellekt, robotika ja automatiseerimine on kõige efektiivsemad siis, kui nad täiendavad, mitte ei asenda inimesi.



**42%**

juhtidest usuvad, et järgmise 3-5 aasta jooksul hakatakse nende ettevõttes tehisintellekti veelgi enam kasutama.

**Business exists to deliver value to society.**

*Kenneth Frazier, the CEO of Merck*

**Siiri Sutt**

**Talent Mobility Management**

**[siiri@talentmobility.ee](mailto:siiri@talentmobility.ee)**

**[www.talentmobility.ee](http://www.talentmobility.ee)**