

ETTEVÕTLUS

Pärnu Postimees on ettevõtlusteemadel varem kirjutanud ka 20. märtsil, 24. aprillil ja 27. mail käesoleval aastal.



Ettevõtluskeskus pakub koolitamiseks tuge

Margus Randmäe, Pärnumaa ettevõtlus- ja arenduskeskus

Et toetada ja julgustada ettevõtjaid investeerima nii enda kui töötajate teadmisesse ja oskustesse, samuti kaasamiseks ettevõtete arendamiseks konsultatsiooniteenust, pakub Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus (EAS) võimalust taotleda toetust teadmiste ja oskuste arendamise programmist.

Kõigepealt tuleks ettevõttes välja selgitada konkreetne koolitusvajadus ja koostada koolitusplaan, seejärel valida sobiv(ad) koolitus(ed) ning maakondliku arenduskeskuse abiga kokku panna taotlus, mis võimaldab koolituse eest tasumist toetust kasutada.

Nõustamine või koolitus

Peale koolituste võimaldab programm kasutada toetust ettevõtteväliste ekspertide ja nõustajate kaasamiseks, näiteks turundus- ja ekspordiplaani koostamisel, ISO sertifikaadi juurutamisel või teistel juhtudel.

Toetust saab taotleda kuni aasta kestva teadmiste ja oskuste arendamise projekti elluviimiseks kas töötajate ja juhtide tööalaseks täienduskoolituseks või osalemiseks väljaspool Eestit toimuvatel erialastel konverentsidel.

Nõustamisteenust pakutakse ettevõtte strateegia ja juhtimissüsteemide väljatöötamiseks ning jurutamiseks, tootmis- ja tehnoloogiaalaseks nõustamiseks, ettevõtte või selle diagnostilise osa auditi tegemiseks, tootemärkide, kaubamärkide ja disainilahenduste väljatöötamiseks ja juurutamiseks ning turu-, patendi- ja tasuvuuringu korraldamiseks.

Taotletava toetuse miinimumsumma on 35 000 krooni

Ministerium toetab töötajate leidmist

Anniki Leppik

Majandus- ja kommunikatsiooniminister Juhan Parts kirjutas sel nädalal alla määrusele Arendustöötajate kaasamise toetamise tingimused ja kord, millega toetatakse arendustöötajate värbamist ettevõtetesse kuni 2013. aastani kokku 210 miljoni krooniga.

Määruse eesmärk on aidata ettevõtetel kaasata innovatsiooni ning teadus- ja arendustegevusse kõrgelt kvalifitseeritud töötajaid ja tõsta sellega Eesti konkurentsivõimet.

Toetusega soovib ministerium ärgitada ettevõtteid rohkem kaasata rääkima uute toodete, tehnoloogiate ja protsesside arendamiseks või nende olulisel täiendamisel. Samuti on toetuse üks oodatav tulemus ettevõtete rahvusvahelise turundusvõimekuse suurendamine ning koostöö tihendamise ettevõtete ja ülikoolide vahel.

Toetust võib taotleda Eestis registreeritud ettevõtte, mis soovib palgata arendustöötajat kas teadus- ja arendusasutusest, välismaal tegutsevast ettevõttest või Eestis tegutsevast suureettevõttest.

projekti kohta, finantseeritakse kuni pool tehtud abikõlblikest kulutustest. Täpsemat infot programmi kohta leiab koduleh- tedelt www.eas.ee või www.peak.ee.

Mentorprogramm aitab kohaneda

Alustavat ettevõtjat aitab mentorprogramm, mille eesmärk on aidata ettevõtjal ettevõtlusmaailmas kiiremini kohaneda ja oma äriplaani edukalt ellu viia.

Mentorlus on koostöö kogunud ettevõtja (mentor) ja hiljuti tegevust alustanud ettevõtja (mentii) vahel, kus esimene jagab kogemusi aitamaks teisel tulemuslikumalt oma äritegevusega hakkama saada.

Tänu mentorile on alustanud ettevõtjal tugi ajal, kui tal veel ettevõtluskogemusi napib. Mentori roll on julgustada, innustada, toetada, aga eelkõige suunata mentiid mõtlema nii, et too ise jõuaks oma probleemi efektiivseima lahenduseni. Mentii peaks olema avatud ja aktiivne, küsima, olema valmis kuulama ja nõu kuulda võtma.

Programmis osaleval alustav ettevõtja tunnetab oma ettevõtte kiiremat arengut koostöös mentoriga ja leiab otsuste langetamisel tuge, rikastab oma kontaktidevõrgustikku, omandab teadmisi uutest valdkondadest, vabaneb igapäevatöö rutiinist ja saab osaleda seminaridel, koolitustel, õppereisidel, tutvuda teiste ettevõtete kogemustega.

Programmis osalemine, sealhulgas koolitused, on ettevõtjale tasuta. Lisainfo leiab kodulehelt www.eas.ee/mentorlus, mentiiki soovimise korral tuleb saata e-kiri koos elulookirjelduse ja avaldusega enne 30. septembrit käesoleval aastal e-posti aadressil katrin.eha@eas.ee.



Sirje Tammiste usub, et ka rasketel aegadel tuleb panustada töötajate koolitamisele ja arendamisele.

Ants Liigus

Tööjõuturg hakkab korrastuma

Anniki Leppik

Viimastel aastatel palgarallisse haaratud tööjõuturul toimub rahunemine ja korrigeerimine. Ebareaalsete ootustega töötajad jäävad pika ninaga, sest kitsamates majandustingimustes panustab ettevõtte eelkõige efektiivsusele.

Üle kümne aasta personaliotsinguga tegelenud ning aastast 2001 personaliotsingu- ja koolitusfirmat pidav Sirje Tammiste sõnade järgi on tööjõuturule jõudnud stabiilne aeg, kui utopistlikke nõudmisi tööandjale esitada pole võimalik.

“Möödunud aastal tekkid paljudel töötajatel arvamus, et palk pole seotud oskuste ja kogemustega. Vahel käituti palga küsimisel uskumatult enesekindlalt ja üleolevalt,” rääkis Tammiste. “Varem sobis ehitusmeheks seegi, kes labida najal püsti seisis, nüüd nad peavad oma võimetele ja oskustele vastava töö leidma.”

Reaalsed võimalused

Tammiste ennustab, et palgad muutuvad realistlikumaks ja see on hea kõigile. Inimesed tulevad kahe jalaga maa peale ja mõtleval, millised on nende oskused ja väärtus tööjõuturul, teisalt ettevõtte, mis end varem lõhki maksid, on oma õppetunnid saanud. Et nüüd ületab turul pakkumine nõudmise, on võimalik valida ja tingimuste üle läbi rääkida.

Spetsialisti jutu järgi ei läinud aasta-paari taguse palgatõusuraliga paljud suured ettevõtted kaasa ja praegu pole nad kriisis, sest suutsid oma eelarvet järgida. Teistest, kes survele järele andsid, paljusid enam ei eksisteeri.

“Töötajale saab pakkuda seda, mis on reaalselt võimalik. Tasub meenutada, mis juhtus Inglismaal, kui laevatehaste töötajad hakkasid suuri palku nõudma. Lõpuks viidi tootmine Inglismaalt ära ja nad jäid töötuks. Inimesel ei saa minna paremini, kui läheb ettevõtte,” kinnitas Tammiste.

Praeguse tööjõuturu märksõnaks on eelkõige efektiivsus, ettevõtjad mõtlevad tootlikkusele ja

VABAD JA HÕIVATUD AMETIKOHAD

2008 I kvartal

	Vabade ametikohtade arv	Hõivatud ametikohtade arv
Põllumajandus, jahindus ja neid teenindavad tegevusalad	330	11 584
Metsamajandus, metsavarumine ja neid teenindavad tegevusalad	71	3826
Kalapüük	12	765
Mäetööstus	17	5002
Töötlev tööstus	3937	129 608
Elektrienergia-, gaasi- ja veevarustus	184	7667
Ehitus	943	56 403
Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja kodumasinat remont	1975	97 132
Hotellid ja restoranid	718	19 555
Veondus, laondus ja side	1151	47 215
Finantsvahendus	203	10 174
Kinnisvara, rentimine ja äritegevus	2011	66 184
Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	3098	35 230
Haridus	1185	58 341
Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	949	33 315
Muu ühiskonna-, sotsiaal- ja isikuteenindus	796	22 211
Tegevusalad kokku	17 581	604 212
<i>Hõlmatud on töölepingu, teenistuslepingu ja avaliku teenistuse seaduse alusel töötajad.</i>		

Andmed: statistikaamet

kaaluvad hoolega, keda tööle võtta. Kehtib vana tõde, et ametisse võetakse oskuste, lahti lastakse iseloomuomaduste tõttu. Valiku tegemisel on lisaks oskuste hindamisele tähelepanu pöörata ja inimene iseloomule, väärtustele, hoiakutele. “Uusi oskusi saab läbi igapäevase töö arendada, lastetuba aga tööandja muuta ei saa,” ütles Tammiste.

Panustama peab arengule

Just lojaalne arenemisvõimeline töötaja on see, kes firma vee peal hoiab. Tammiste jutu järgi saab firma tulevikuks mõelda vaid koos tarkade inimestega, kuid tarkuse mõõdupuu on areng, mis tagab ettevõtte konkurentsivõime.

“Isegi väga rasketel aegadel, kui ettevõtja koonnab ja loeb sente, tuleks arendada strateegilisi ametikohti, mida täitvate inimeste tarkusest sõltub kriisist välja tulemine. Nemed peavad saama edasi liikuda, omandama uusi oskusi ja kogemusi,” usub Tammiste. “Koolituste ja arengu kinni keeramine ja meeskonnale mitte

panustamine pole mitte kokkuhoid, vaid meeskonna lammutamise, mille tulemusena erksamad inimesed lahkuvad.”

Tammiste ütlust mööda enustavad nad osa firmade pankrotte ette, sest kui ettevõttest hakkavad ära minema inimesed, kes teavad väga palju, omavad suhteid ja kontakte klientidega, ei kehti ütlus, et asendamatuid inimesi pole.

Heast töötajast alati puudus

Tööjõuturul tuntakse teravat puudust müügiinimestest, sest müük toob firmale raha sisse. Müügitöötajatele esitatakse kõige suuremaid nõudmisi, sest nad on firma visiitkaart ja nendest sõltub ettevõtte käekäik.

Uskumatult raske on leida head sekretäri, sest need ajad on möödas, kui sekretäriks sobis pikasääreline kena neiu. Tööandjad eelistavad ametikohal pigem tarku naisi, kuid nendele pakub sekretäritöö liialt vähe väljakutseid.

Probleemiks on ka vilets keelteoskus- kui inglise keelt räägib

pea iga noor, siis vene keelega on lood kehvemad- reeglina ei teata ka kõige lihtsamaid väljendeid.

Teenindussektoris toimub pidev liikumine, sest sinna satub juhuslikke inimesi. Tammiste ei usu, et leidub tüdrukut, kelle unistus on hamburgereid müüa või praade ette kanda, sellist tööd võetakse pigem ajutisena. Ometi suurendab väga hea teenindaja teenindusettevõtte kukrut.

Palk motiveerib

Tammiste jutuga nõustub OÜ Campa Foodi juht Toomas Tohv, kelle väitel on head teenindajad raske leida, sest suurem osa inimesi võtab seda ametit kui ühe eluetapi tööd, mitte elukutset. “Aga on erandeid,” rõhutas ta.

Niisugune mudel kehtib mujal maailmaski, vaid selle vahega, et elukutseliste etteandjate osakaal on suurem kui Eestis.

Tohvi sõnade järgi on teenindusvaldkonnas väärt töötaja leidmisel olulisel niil varasem kogemuse kui iseloomuomadused, kuid teenindaja puhul võib iseloomu kogemuse üles kaaluda. Tema arvates peab teenindajatöö vastu tundma vähemalt mingil määral kutsu- must, kas siis, kui ametit võetakse ajutise etapina elus.

Kui tööandja teeb oma valiku kogemuste ja iseloomuomaduste järgi, meelitab teenindustöötajat esimese tegurina palk, teiseks tööajad, sellele järgnevad töökeskond ja arenemisvõimalused. Miks just nii, Tohv täie kindlusega öelda ei oska, kuid rõhutab, et kõik saab ikkagi alguse sellest, millise eesmärgiga inimene tööle tuleb: kas vaid plaaniga mingil eluperioodil, näiteks kooli kõrvalt, raha teenida või kindla sooviga omal alal hinnatuse saada. Pigem siiski esimesega.

Väikeettevõtte juhina peab Tohv oluliseks vahetut suhtlemist töötajatega ja selle kaudu probleeme ennetamist. Edu aluseks on usalduslik suhe.

Nii Tammiste kui Tohv on ühel meelel, et olenemata sellest, kas töösuhte lõpetamise põhjus on väike palk, töötaja sobimatus ametikohale, erinevad vaated või mõni muu tegur, tuleks nendest rääkida ausalt, et edaspidi saaks kumbki oma järeldused teha ja õppust võtta.

“See on maine küsimus, Pärnu on liiga väike, et olla ebakorrektne,” kinnitas Tammiste.