

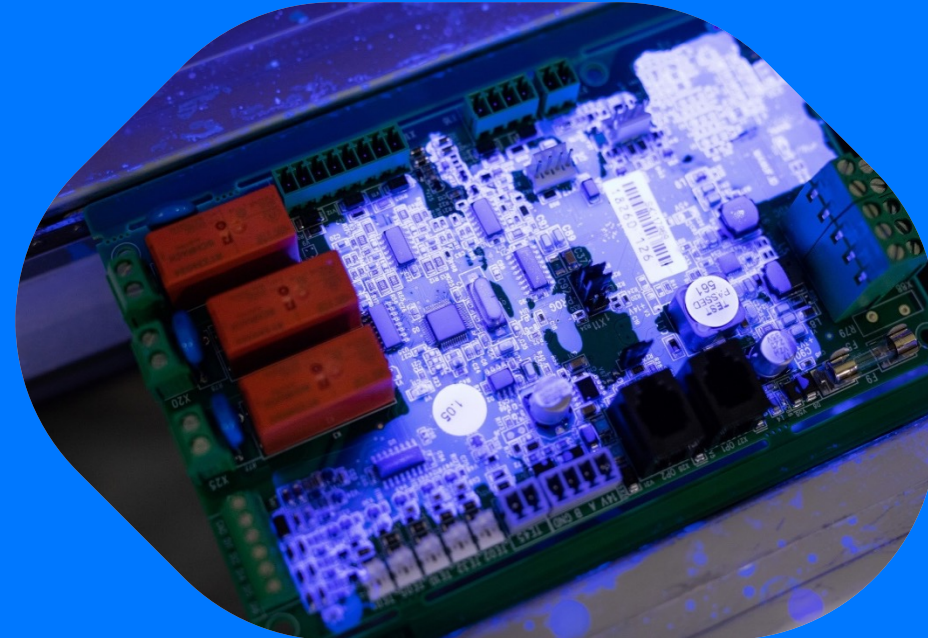
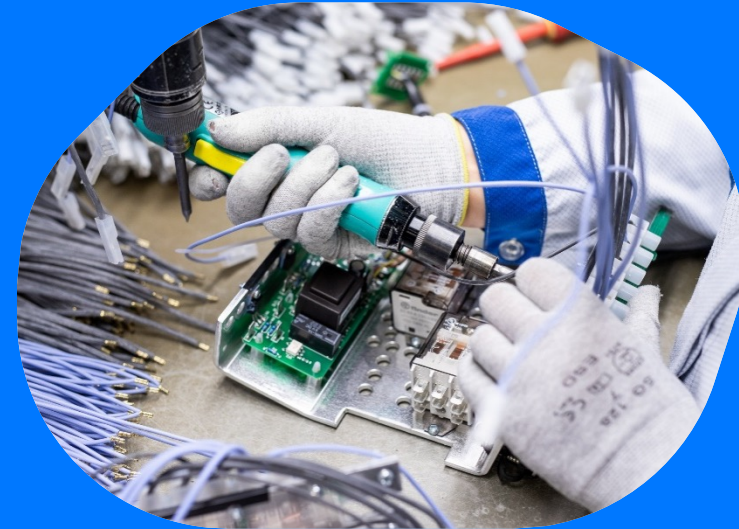
Juhtimisuuring 2021

Mihkel Tammo
25.05



Jaks & Lõks

- Jaks esindab Eesti juhtimise rammu, väge, võhma ja suutlikkust ehk toob välja, mis on Eesti juhtimises eeskujulik ja järgimisväärne.
- Lõks juhib tähelepanu probleemidele, mis ühekaupa või koostoimes kutsuvad esile ebasoovitava seisundi lähiajal või pikemas perspektiivis.



Korrastatuse jaks

- Valdavas osas loovad Eesti juhid enda ümber korrastatust, nii plaane tehes kui kirjeldades ettevõtte põhitegevust.
- Tegevuse piiritlemine loob eeldused, et organisatsiooni sihid ja eesmärgid on ettevõtte sisemistele ja välistele osapooltele mõistetavad.
- Planeerimise olulisust toetavad vastavad tõekspidamised ja see on ka seostatav paremate majandustulemustega.



Personaaalsuse jaks

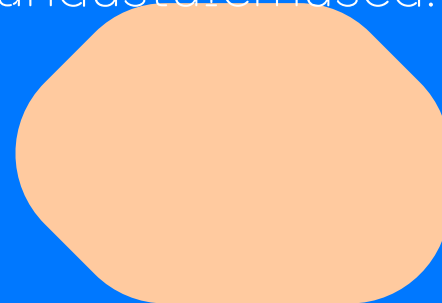
- Paljud juhid mõistavad (olude sunnil) töötajakeskse juhtimise vajadust ja teevad pingutusi, et töötajate ja organisatsiooni vajadused ning väärtused omavahel sobituksid.
- Usutakse, et ühtehoidev kollektiiv, sobilik töökorraldus ja konkurentsivõimeline töötasu on töötahte aluseks.



Panustamise jaks



- Näitab märkimisväärset hulka juhte, kes majandusliku heaolu kõrval näevad ka teisi heaolu aspekte.
- Juhtimise tulevikutrende seostatakse suhete, arengu, vastutuse jagamise ja töötajate eripärade arvestamisega.
- Nendes ettevõtetes, kus vastustundliku tegutsemise põhimõtted on määratletud, integreeritakse seda igapäeva tegemistesse ja see on neile andnud nii positiivse kuvandi kui paremad majandustulemused.



Kaasamise jaks

- Juhid peavad oluliseks koostööd ja kaasavat õhkkonda.
- Juhtide laia ringi kaasamine ja koosolekute korraldamine, kus töötajatele jagatakse teavet ja selgitatakse eesmärke, tihti ka püstitatakse eesmärgid ja nende saavutamise viisid ühiselt, seostuvad positiivselt majandustulemustega.



Isemõtlemise jaks



- Juhid ei usu, et kõike peab iga hinna eest rohkem tegema, vaid pigem tuleks hoida tegevuse fookust.
- Ka enesekriitiline vaade on Eesti juhtide mõttemustreis selgelt olemas, sest just juhid ise tõid välja, kuivõrd suurel määral juhtimise kvaliteet Eesti ettevõtete kasvu takistab.

Lokaalsuse lõks

- Esiteks ilmutab lokaalsuse lõks ennast mitmes organisatsiooni tegevusvaldkonnas.
- Keskkonna trende tajutakse pigem lokaalsetena kui globaalsetena, plaanid ja tegevused on täidetud kohaliku ainesega ning toimetatakse usus, et suure maailma asjad meisse üldse ei puutu.
- Ja seda vaatamata asjaolule, et just globaalne vaade seostub paremate majandustulemustega.

Ambitsioonituse lõks



- Ühiskonna ja üksikisikute hoiakute ja väärtuste tulemusena moodustub probleemide kimp, mille tõttu rahuldutakse olemasolevaga, ei soovita riskida, uuendusi katsetada ega ka olulisi otsuseid langetada.

Kogemuse ülistamise lõks



- Kogemuse väärtust alahindamata on siiski vaja rõhutada, et vaid isiklikku kogemust usaldades ning hariduse rolli eirates jäävad mõned olulised teemad juhi vaateväljast eemale.
- See võib juhtuda globaalsete trendide, toodete ja teenuste elutsüklite või mõne teise laiemat pilti iseloomustava teemaga, millega ei omata vahetut kokkupuudet.

Kontrolli lõks



- Ühelt poolt arvatakse, et kontroll pole edu tagavate printsiipide hulgas oluline ja otsustamist tuleb detsentraliseerida; teiselt poolt on pigem kontrolli kui motivatsiooni oluliseks pidamine seotud paljude organisatsioonis juurutatud protsessidega.
- Tõdema peab, et välisosalusega ettevõtetes on otsustamisvabadus märkimisväärselt vähenenud.

-

Paratamatuse lõks



- Teadvustakse, et digitaliseerimisel, rohepöördel, küberturvalisusel ja uue põlvkonna töötajatel on mõju organisatsiooni keskkonnale, kuid juhid ei näe veel väga palju võimalusi, kuidas nendega toime tulla.
- Proaktiivne hoiak pigem puudub.

Eraldatuse lõks



- Paljud Eesti ettevõtete käekäigu üle otsustajad ei pea vajalikuks või ei saa kellegagi aru pidada.
- Välist nõu otsitakse vähe ning vähe on märke, et teiste osapooltega märkimisväärselt koostööd tehtaks või abi küsitaks.
- Juhid võtavad oma töö nõudlikkust iseenesestmõistetavana ja usuvad iseenda suutlikkusse, kuid kasvav füüsiline ja vaimne töökoormus on kahjulik nii juhile endale kui tema töötajatele.

Aitäh!

Mihkel Tammo