

Valdkond: Personalijuhtumine

Teema: Värbamispoliitika mõju kohalikule kogukonnale

Pealkiri: Kui palju peaks personalijuht hoolima?

Setex on elektroonikatööstusettevõtte, mis asub veidi alla kahe miljoni elanikuga Kavala regioonis.

Viimase viie aasta jooksul on ettevõtte võimsalt arenenud, olles tänaseks 198 töötajaga regiooni suurim eksportöör. Positiivse mõju eest Kavala majandusarengule on Setex pälvinud ka Kavala maavalitsuse tunnustuse. Alates turule sisenemise hetkest 5 aastat tagasi on firma jõudsalt kasvanud, tuues Kavalasse üle enamuse emaaettevõtte tootmisfunktsioonist, toetudes kohalikule odavale tööjõule, kõrgetasemelisele väljaõppele ja teadmistele elektroonika ning inseneritöö vallas. Setexi kohapealsest toodangust läheb 100% ekspordiks, tarnides suurtele rahvusvahelistele firmalatele. Arvestades nimetatud asjaolu, ei ole ettevõttel kohaliku majanduse ega ühiskonna suhtes muud huvi peale töötajaskonna ning heade suhete hoidmise kohaliku valitsusega.

Hr. Mark Setu on Setex Kavala personalispetsialist. Ta on äsja tagasi tulnud juhatuse iganädalaselt koosolekult, kus ta sai teada Setexi järjekordsest laienemiskavast Kavalas, mis näeb ette töötajate arvu 30% kasvu järgneva kahe kuu jooksul. Markil on selgelt kõrvus peadirektori lause: "Me saame endale need inimesed. Ka eelmisel aastal tundus meile, et 50 uut töötajat on raske leida. Saime need siis ja saame ka seekord." Plaanikohaselt peaks Mark korraldama uue värbamiskampaania juba järgmisel nädalal. Kampaania peaks toimuma peamiselt piirkonnas, mida iseloomustab lähiminevikus mitme keemiatööstusettevõtte ning kaevanduse sulgemisest tulenev tööpuudus. Lisaks sellele moodustavad 60% regiooni elanikest vähemusrahvused, kes on tööjõuturul põliselanikest mõnevõrra vähem konkurentsivõimelised ning on tööle värbamisel valmis nõustuma väiksemate tingimustega. Marki ülemus (Setexi personalijuht) oli koosolekul välja toonud, et see võimaldab palgakulude pealt kõvasti kokku hoida, saades vähem raha eest rohkem inimesi, kuna sealsed elanikud on õnnelikud igasugusegi töö saamisel. Vaatamata sellele on Markil mitmeid kahtlusi, mida ta väljendas ka koosolekul.

Esiteks, peamiselt naissoost töötajate värbamine sihtregioonist tähendaks mitmete perekondade lahutamist, kuna töökoht paikneks nende kodudest ja peredest 250 km eemal ligikaudu 3 sõidutunni kaugusel. Teiseks, tulevikuperspektiivi arvestades on Kavala konkurentsivõime odava tööjõu suhtes vähenemas ning Markile on ka juba teada, et hiljemalt kolme aasta pärast on Setexil kavas Kavalast "välja kolida". Seega Kavala elanike "aitamine", nagu Marki boss väljendas, oleks vaid lühiajaline lahendus ning tähendaks, et varem või hiljem oleks need inimesed jällegi tööta, jäädes ilma ka vahepealsetest täiendkoolitusvõimalustest, mida kohalik omavalitsus regiooni töötutele pakub, ning seistes silmitsi pereelu väljakutsetega.

Personalispetsialistina on hr. Setu personaliosakonna noorim töötaja, olles vaid 25-aastane. Oma nooruse ning vaid pooleaastase töökogemuse tõttu Setexis on tal end veel raske juhatuse koosolekul kehtestada. Muidu on ta oma töökohaga rahul ja hindab seda heaks karjääri võimaluseks. Samas hoolib Mark ka Kavalast – talle läheb korda kohaliku regiooni jätkusuutlik areng ning ta tahaks teha kõik, mis võimalik, et ta ettevõtte käituku vastutustundlikult. Vaatamata sellele, et Setexi tegevus ja plaanid on kooskõlas Kavala seadustega, tõstatab antud olukord hr. Setu jaoks mitmeid dilemmasid, millele ta lahendust leida sooviks.

1. Millised on selle juhtumi peamised vastutustundliku ettevõtluse alased küsimused?
2. Mida teeksid Sina hr. Mark Setu olukorras?
3. Kui Sul oleks 2 võimalust – töökohalt lahkuda või käivitada värbamiskampaania, siis millise Sa valiksid? Millistel tingimustel? Kuidas Sa juhtkonnale oma mõtteid avaldaksid? (grupidiskussioon)
4. Kui palju räägiksid Kavala värbamiskampaania ajal endale teadaolevast informatsioonist ettevõtte tulevikuplaanide kohta?

Enne dilemma lahendamise asumist tuleks kindlaks teha, et osalejatel on vähemalt põhiteadmised vastutustundlikust ettevõtlusest ning eetikast, millele nad saaksid juhtumi lahendamisel toetuda.

Võimalused eetilise dilemma kasutamiseks:

1. Jaotage osalejad 3-4-liikmelistesse gruppidesse, andes neile esmalt ülesanne juhtum läbi lugeda ning omavahel arutada. Seejärel võiksite lasta igal grupil teistega oma põhilisi seisukohti ja küsimusi jagada.
2. Teine võimalus on teha rollimäng, kus osalejad jagunevad paaridesse ning Üks neist oleks personalispetsialisti ning teine ettevõtte juhi rollis, mängides läbi järgmise päeva kohtumise, kus hr. Setu peaks tutvustama Kavala värbamiskampaania kava.
 - Kas hr. Setu suudaks seda teha?
 - Kas tal oleks julgust väljendada oma eetilist dilemma?
 - Kuidas reageeriks ettevõtte juht?

1 osalejate paar võiks esitada oma rollimängu kõigi osalejate ees.

Märkus: Juhtumi lõpus toodud küsimused on soovituslikud. Neid võib vastavalt koolituse vormile või osalejatele muuta ning kohendada.