



| |
|-------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

| | | | |
|------------|--|------------------|----------|
| Oppiaine | Liiketaloustiede, Johtaminen ja organisointi | Päivämäärä | 4.8.2006 |
| Tekijä(t) | Lauri Jalava | Matrikkelinumero | |
| | | Sivumäärä | 110 |
| Otsikko | Strategian jalkauttaminen yliopisto-organisaatioissa Case: Turun kauppariikkejäkoulu | | |
| Ohjaaja(t) | KTT Tomi Kallio | | |

Tiivistelmä

Yliopistoihin kohdistuvat vaatimukset ovat kiristyneet vuosi vuodelta, ja myös kilpailu yliopistokentässä on koventunut. Yliopistomaailmassa on alettu laatia yhä enenevässä määrin strategioita, jotta yliopistot pärjäisivät paremmin muuttuneessa toimintaympäristössä. Useimmissa yliopistostrategioita koskevissa tutkimuksissa huomio on kuitenkin kiinnittynyt strategioiden laadintaan, varsinaisen toteuttamisprosessin jäädessä vähälle huomiolle. Implementointi on tärkeää sen vuoksi, että sen onnistuminen määrittelee viimekädessä strategian ja organisaation menestyksen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten Turun kauppariikkejäkouluun uuden strategian jalkauttaminen koetaan laitosjohtajien tasolla. Osaongelmina tutkimuksessa olivat: miten laitosjohtajat itse kokevat strategian ja oman roolinsa sen toteuttajana, mikä on laitosjohtajan rooli implementoinnissa suhteessa alaisiin ja mikä on laitosjohtajan rooli implementoinnissa suhteessa esimiehiin. Tässä tutkimuksessa tutkimustapana oli tapaustutkimus, ja siinä haastateltiin 14:ää Turun kauppariikkejäkouluun laitosten ja erillislaitosten johtajaa sekä hallintojohtajaa.

Turun kauppariikkejäkoulu on yliopisto, joka harjoittaa korkeatasoista kauppatieteellistä tutkimusta ja antaa siihen perustuvaa ylintä opetusta. Yliopistoissa strategista työskentelyä voi hankaloittaa muun muassa päätösvallan hajautuminen suhteellisen autonomisille eri tieteenaloja edustaville yksiköille ja asiantuntijoille. Yliopistoa voi myös olla vaikea kontrolloida ulkopuolelta ja akateemisen vapauden ideologian mukaista on vastustaa suuria muutoksia, varsinkin niiden tullessa ylhäältä päin.

Laitosjohtajan työssä vaikeinta on tasapainoilu asiantuntija- ja johtamistehtävien välillä, ja joskus strategia saattaa jäädä taustalle. Laitosjohtajien suhtautuminen strategiaan vaikuttaa merkittävästi myös henkilökunnan asenteisiin. Henkilöstön kanssa toimiessa tärkeimpiä asioita ovat avoimet keskustelut ja henkilöstön ottaminen mukaan päätöksentekoon. Kuitenkaan henkilöstöä riittävä palkitseminen varsinkaan rahallisesti ei aina ole mahdollista. Myös oikeantyyppisen henkilöstön rekrytointi on tärkeää implementoinnin kannalta. TuKKK:ssa implementointia voisi parantaa tarjoamalla esimiestyönohjausta laitosjohtajille ja kiinnittämällä huomiota heidän johtajajoinaisuuksiinsa.

Toiminnassa suhteessa korkeakoulun johtoon tärkeitä asioita ovat muun muassa strategian ohjaaminen, tavoitteiden asettaminen ja tulosten seuranta, jotka painottuvat tulosneuvotteluissa. TuKKK:n tapauksessa tulosneuvottelujen pohjana käytettyjä mittaristoja tulisi kuitenkin parantaa, jotta strategian toteutumisen seuranta olisi riittävän tehokasta. Hallituksen rooli on myös tärkeä strategian implementoinnissa, ja hallituksessa tehtyjen päätösten viestiminen laitosjohtajille on erittäin tärkeää.

| | |
|---------------|---|
| Asiasanat | Strategia, jalkauttaminen, yliopisto, korkeakoulujohtaminen |
| Muita tietoja | |