



X

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	17.11.2006
Tekijä(t)	Markus Lehtinen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	88
Otsikko	Kehityskeskustelut Alkon Länsi-Suomen alueella – suorituksen johtamista vai sosiaalista kanssakäymistä?		
Ohjaaja(t)	KTT Tomi Kallio, KTM Essi Saru		

Tiivistelmä

Kehityskeskusteluja pidetään niistä tehtyjen selvitysten perusteella ristiriitaisena työkehittämismenetelmänä. Hyvin toteutettuna kehityskeskustelut ovat erinomainen menetelmä työsuorituksen parantamiseen, työmotivaation kasvattamiseen ja työviihtyvyyden lisäämiseen. Toisaalta heikosti toteutetut kehityskeskustelut saattavat olla keskustelijoille jokavuotinen stressintuottaja.

Tutkielmassa kehityskeskusteluja tarkasteltiin suorituksen johtamisen periaatteiden näkökulmasta, jolloin kehityskeskustelut ideaalitulanteessa nähdään jatkuvana prosessina ja osana yrityksen liiketoimintastrategiaa. Kehityskeskustelut ovat tällöin keino viestiä yrityksen tavoitteet työntekijöille ja yhdenmukaistaa yksilön ja yrityksen tavoitteet työn suhteen.

Tutkimuksessa kartoitettiin Alkon Länsi-Suomen kehityskeskustelukäytännön toimivuutta. Toimivuudesta tarkasteltiin kehityskeskustelujen hyötyä, kehityskeskusteluprosessia, sekä kehityskeskustelujen sisältöä. Tutkimus perustui käytännön tarpeisiin, sillä Alkon kehityskeskustelujärjestelmän toimivuutta ei aiemmin ole tutkittu. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Alkon henkilöstön, sekä myyjien että heidän esimiestensä suhtautumista kehityskeskusteluihin.

Tutkimus toteutettiin postikyselynä. Kyselylomake sisälsi myyjien osalta tilastollisesti käsiteltäviä väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Esimiesten kysymyslomake koostui pelkästään avoimista kysymyksistä. Väittämiä analysoitiin laskemalla frekvenssejä sekä ristiintaulukoimalla taustamuuttujia ja asenneväittämiä. Vastaukset avoimiin kysymyksiin luokiteltiin esiin nousseiden teemojen mukaisesti.

Tutkimus osoitti, että kehityskeskustelut koetaan Alkossa pääsääntöisesti suhteellisen toimiviksi ja ongelmakohtiin panostamalla niistä saatettaisiin saada hyvinkin hedelmällisiä. Alkon kehityskeskustelukäytännössä korostui keskustelun sosiaalinen puoli, mikä usein tarkoitti mahdollisuutta luottamukselliseen keskusteluun esimiehen kanssa. Suurimmat ongelmat liittyivät kehityskeskustelun tuntemiseen hyödyttömiksi varsinkin pidempään palvelleiden työntekijöiden keskuudessa. Niin ikään tutkimuksen perusteella keskustelut olivat pitkälti strategiasta irrallisia tapahtumia, joissa asetettujen tavoitteiden toteutumista ei seurattu.

Asiasanat	Kehityskeskustelut, suorituksen johtaminen
Muita tietoja	