

Lõputöö lühikokkuvõte

Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i>	Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Kolledž <i>Tallinn University of Technology, Tallinn College</i>
Õppekava	Majandusarvestus ja ettevõtluse juhtimine
Autor	Relje Kivimäe
Juhendaja	Merle Varendi, <i>MSc</i>
Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i>	Tulemustasu mõju töötajate müügitulemustele Eesti finantsasutuse näitel
Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i>	The performance pay impact to the sales performance results in the Estonian finance company
Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i>	

Töötajate tasustamise küsimus on igas ettevõttes olulise tähtsusega. Üks keskseid küsimusi on, kas samu tulemusi saavutatakse põhipalga või tulemustasu maksmise juures. Erinevate teoreetikute seisukohad selles küsimuses on erinevad.

Põhipalka pooldavate teoreetikud väidavad, et töötaja peaks pingutama ning oma tööd hästi tegema põhipalga eest. Need, kellele makstakse tulemustasu teevad asju eelkõige tasu, mitte pühendumise pärast. Seeläbi väheneb nende vastutuse tajumine, sisemine tahe ja motivatsioon tööd teha. Võib tekkida olukord, kus selle asemel, et töötajad aitaksid kaasa meeskonna ning organisatsiooni edule, orienteeruvad nad oma töös vaid sellele, mis suurendab nende isiklikku tasu.

Tulemuspalga pooldajad leiavad, et kui töötajad teevad sisult sarnast tööd, kuid nende töötulemused on erinevad, siis peaks see väljenduma ka töötasus. Kui erinevate töötulemuste eest saadakse ühesugust palka, tajutakse seda ebaõiglasena ja motivatsioon langeb. Väidetavalt on töötajad motiveeritud tegema midagi, kui nad usuvad, et nende jõupingutused mõjutavad tulemuslikkust positiivselt. Nende tulemuste saavutamise tulemuseks on soovitatav tasu, neile makstavad hüvitised rahuldavad nende vajadusi ja nende soovid rahuldada vajadusi on piisavalt tugevad, et väärtustada jõupingutusi. Parima tulemuse annab indiviidist ja/või grupist hindamisaluse tasakaalustatud arvestamine. Sel juhul on võimalik vältida ühelt poolt liigset

individualismi, mis halvab koostöö ning teiselt poolt liigset kollektivismi, mis vähendab individuaalseid pingutusi.

Lõputöö eesmärgiks oli anda hinnang tulemustasu süsteemile finantsasutuses.

Lõputöö raames läbi viidud ankeetküsitluse tulemusi analüüsides selgus, et täna kasutusel olev tulemustasusüsteem pigem küll motiveerib töötajaid pingutama ettevõtte eesmärkide nimel, samas olles saavutanud maksimumpiiri, ei pingutata enam müügi nimel.

Rahaliselt parema tulemuse saavutamiseks olid motiveeritud pigem nooremad ja üle 40 aastased töötajad. Võib öelda, et rahulolu ettevõttes makstava põhipalga tasemega jagunes võrdset. Üksikud vastajad leidsid, et ettevõttes kinnitatud põhipalk võiks olla suurem ja mitte sõltuda niivõrd tulemustest. Samuti jagunes osakaal võrdväärselt vastanute vahel, kes märkisid, neid rahuldaks piisavalt suur põhipalk ilma tulemustasuta või siis kõrgem põhipalk ja väiksem tulemustasu. Nendest tulemustest võib järeldada, et tulemustasu osakaal müügitulemustesse on pigem väike.

Finantsasutuses kasutusel olev tulemustasusüsteem peab olema vastajate hinnangul rohkem läbipaistvam. Pigem tehakse tööd teadmise ja kogemusega, et klient tuleb ära teenindada ja töötajat panevad tegutsema sisemised motivaatorid, mitte niivõrd raha.

Vastajate hinnangul ei tohiks tulemustasul olla ülempiiri, sest parematel töötajatel on reeglina paremad müügitulemused, kuid tunnevad ebaõiglast tasustamist ja pikema aja jooksul pärsib see nende töötulemusi. Sama probleem kerkib esile ka suvepuhkuste ja asenduste ajal, kus töökoormus on kordades suurem, ületunnid kurnavad, kuid tulemustasu arvestamisel võetakse arvesse maksimaalne tasu määr.

Enamus peavad oluliseks oma aega ja puhkust. Töö- ja pereelu ühildamist. Puhanud inimene on valmis ettevõtte eesmärkide nimel rohkem pingutama.

Lõputöö teoreetilisest osast ning uurigutulemustest lähtuvalt toob lõputöö autor välja ettepanekud.

1. Põhipalk võiks olla omavahelises seoses tööstaažiga. Näiteks võib tõsta põhipalka alates neljandast tööaastast konkreetse tööandja juures. See annaks töötajatele võimaluse rohkem teenida, tagaks kindla igakuise sissetuleku ja töötajad oleksid rohkem motiveeritumad panustama ettevõtte eesmärkide nimel. Samuti tagaks see ka

ettevõttele stabiilse tööjõu.

2. Üheks võimaluseks tulemustasusüsteemi läbipaistvamaks muutmisel oleks juhupoolne antav tagasiside iga kvartali lõpus, kus vaadatakse koos üle eesmärkide ja saavutatud tulemuste osa. Vajadusel annab juht täiendavaid selgitusi ning vastab töötajal tekkinud küsimustele.
3. Asendamiste korral võiks juht ja asendaja omavahel kokku leppida asendustasu maksmise asendusperioodi ajaks. Selleks võib olla kindel summa lisatasu näol. Teiseks võimaluseks võib olla tulemustasu maksimaalse tasumäära mitte kehtestamine. Töötajad ootavad, et nende panust töösse ja tööaega väärtustatakse ettevõtte poolt õiglaselt. See toob omakorda endaga kaasa rahuloleva ja motiveeritud töötaja.