

Lõputöö lühikokkuvõte

| | |
|--|---|
| Asutus <i>(eesti ja inglise keeles)</i> | Tallinna Tehnikaülikool, Tallinna Kolledž <i>Tallinn University of Technology, Tallinn College</i> |
| Õppekava | Rahvusvaheline majandus ja ärikorraldus |
| Autor | Ly Pani |
| Juhendaja | Raul Vatsar |
| Töö pealkiri <i>(eesti keeles)</i> | AQ Lasertool OÜ Pärnu tehase töötajate motiveeritus ja selle seos juhi omadustega |
| Töö pealkiri <i>(inglise keeles)</i> | Worker motivation and its correlation with the manager's qualities at AQ Lasertool OÜ in Pärnu |
| Töö lühikokkuvõte <i>(eesti keeles, 1-2 lk)</i> | |

Käesolevas lõputöös uuris autor ettevõtte AQ Lasertool OÜ Pärnu tehase töötajate motiveeritust keskmiste skooride ja potentsiaalse motiveerituse (MPS) valemi põhjal ning motiveerituse seos juhi omadustega.

Et olla konkurentsivõimeline, edasiarenev ettevõtte, on vaja luua stabiilne ja motiveeriv töökeskkond esmalt oma töötajatele. Personali rahulolematuse ei näita head valgust ka ettevõttest välja poole. Selle probleemiga tegelemiseks tuleb esmalt teada saada, mis on need parandamist vajavad faktorid, mis töötajates rahulolematust tekitavad ning mis tõstavad töötajate motivatsiooni ja lojaalsust. Selleks on autor koostöös AQ Lasertooliga välja töötanud töörahulolu ja motivatsiooni küsimustiku ning läbi viinud rahulolu uuringu tehase töötajate seas.

Lõputöö teoreetilises osas tutvustas autor üldiselt motivatsiooni olemust ja selle tuntumaid teooriaid – Maslow püramiid, Herzbergi kahe faktori teooria, David McCellandi omandatud vajaduste teooria ja enesemääramise teooria.

Teooria teine osa tutvustas juhtimist üldiselt ning Zengeri ja Folkmani liidri telgi teooriat, mis jaotas liidri põhilisemad ja kõige olulisemad omadused viide gruppi - iseloom, isiklik suutlikkus, tulemustele orienteeritus, suhtlemisoskus ja oskus muudatusteks.

Uuringu osas andis autor ülevaate ettevõtte AQ Lasertool-ist, tegi küsitluste põhjal analüüsid ja selle tulemuste põhjal järeldused ja ettepanekud.

Autor analüüsis motivatsiooni keskmiste skooride leidmise ja potentsiaalse motiveerituse skoori (MPS) valemi põhjal. Esmalt leidis vastavused MPS-i määraadele ja küsitluse küsimustele. Kui faktorile ei olnud otsest vastavust küsimusega, siis leidis autor vastavuse faktorit toetavate küsimustega. Mõlema meetodi põhjal tehtud analüüsist selgus, et kõige enam põhjustab Pärnu tehase töötajate hulgas rahulolematust suhtlus ja tagasiside andmine. Suhtlus hõlmab endas läbisaamist meeskonnas, tööalast kiusamist, siseinfo jagamist,

suhtlus alluvate ja juhtide vahel ning alluvate vahelist suhtlemist. Tagasiside andmine jääb alla soovitava taseme just juhtide poolt alluvatele tagasiside andmise osas.

Kahe meetodi põhjal tehtud uuringu tulemusest tegi autor järelduse, et motivatsiooni tõsta, tuleb kõigepealt juhil teha tööd enda ja juhtkonna suhtlemisoskuse osas. Tegemist on eduka ja rahvusvahelise ettevõttega, mille eesotsas on ilmselgelt väga pädev juht, kuid et olla veel edukam, peaks kindlasti parendama ka ettevõttesisest tervet tööõhkkonda. Kahe aasta uuringut võrreldes ning arvestades, et nende uuringute vahelisel ajal vahetus ettevõtte juht, saab väita, et juhi vahetusega kaasnes ettevõtte töötajate motiveerituse ja rahulolu tõus. Kuid endiselt on vaja panustada kitsaskohtadele.

Sellest tulenevalt tegi autor ettevõttele AQ Lasertool ettepanekud Pärnu tehase töötajate motiveerituse tõstmiseks, mis peaksid tagama personalile suurema rahulolu ja töötajate lojaalsuse. Terve ja harmooniline töö-õhkkond loob kogu ettevõttele parema töö kvaliteedi ja kõrgemad majandustulemused.

Kokkuvõtvalt annab autor läbiviidud motivatsiooniuringule positiivse hinnangu. Ettevõtte AQ Lasertool on juba seda protsessi ehk uuringut teostades sammuke lähemal paremale tulevikule, näidates sellega hoolivust oma töötajate ja ettevõtte jätkusuutlikkuse suhtes.