Baigiamųjų darbų rengimo

metodinių rekomendacijų

2 priedas

**(Santraukos įforminimo pavyzdys)**

Vardė Pavardaitė. ,,X“ įmonės darbuotojų motyvavimo priemonių analizė, Įmonių ir įstaigų administravimo studijų programos baigiamasis darbas / darbo vadovė lekt. Vardaitė Pavardaitė; Šiaulių valstybinės kolegijos Verslo ir technologijų fakulteto Vadybos ir komunikacijos katedra. Šiauliai, 2020, 53 p.

**SANTRAUKA**

Organizacijos efektyvumą ir našumą lemia joje dirbantys darbuotojai. Tam, kad darbuotojai išliktų lojalūs ir siektų organizacijos tikslų, jie turi būti motyvuojami. Organizacijose, kuriose darbdaviai motyvuoja savo darbuotojus, darbuotojų pasitenkinimas darbu, kartu ir motyvacija dirbti, yra didesni. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, nemažai specialistų išvyko iš Lietuvos į kitas šalis. Kadangi išvykti dirbti į užsienį tampa vis paprasčiau, didėja poreikis išlaikyti darbuotojus organizacijose, todėl darbuotojų motyvavimui turi būti skiriamas didesnis dėmesys. Siekiant tinkamai motyvuoti darbuotojus tikslinga išsiaiškinti, kokios darbuotojų motyvavimo priemonės taikomos ,,X“ įmonėje? Tyrimo objektas – įmonės darbuotojų motyvavimas. Tyrimo tikslas – išanalizuoti įmonėje taikomas darbuotojų motyvavimo priemones. Tikslui įgyvendinti iškelti šie uždaviniai: apibūdinti darbuotojų motyvavimo sampratą; išnagrinėti darbuotojų motyvaciją aiškinančias teorijas; nustatyti ,,X“ įmonės darbuotojų motyvavimo priemones. Baigiamojo darbo temai išanalizuoti nagrinėta Lietuvos ir užsienio autorių mokslinė literatūra, naudotasi *EBSCO Publishing* duomenų baze. Tyrimui atlikti pasirinktas kiekybinis tyrimo metodas (anketinė apklausa) ir kokybinis tyrimo metodas (nestruktūruotas interviu). Tyrimo rezultatams apdoroti ir pavaizduoti naudota *Microsoft Excel* programa.

Išanalizavus mokslinę literatūrą nustatyta, kad motyvavimas suvokiamas kaip priemonė vadovavimo funkcijoms ir organizacijos strategijai įgyvendinti. Motyvavimo teorijos skirstomos į dvi grupes: turinio motyvacijos ir proceso motyvacijos. Skirtingų kartų atstovai skirtingus arba tuos pačius dalykus gali vertinti skirtingai, todėl vadovas kiekvienam savo darbuotojui turi sukurti individualų motyvavimo priemonių paketą, atsižvelgdamas į tai, ką darbuotojas labiausiai vertina.

Atliktas tyrimas parodė, kad „X“ įmonės darbuotojų motyvavimas yra svarbus ir būtinas procesas norint užtikrinti sklandų darbą. Apklausos rezultatai atskleidė, kad šiuo metu taikomos motyvavimo priemonės darbuotojus tenkina tik iš dalies, todėl tai gali lemti darbuotojų nepasitenkinimą darbu, sumažinti jų darbo našumą. Dažniausiai ,,X“ įmonėje yra taikomos moralinės motyvavimo priemonės, nors apklausos rezultatai atskleidė, kad darbuotojai norėtų ir moralinių, ir materialinių motyvavimo priemonių.

Siekiant, kad taikomos motyvavimo priemonės būtų veiksmingos, siūloma motyvuojant darbuotojus įtraukti ir moralines, ir materialines motyvavimo priemones. Efektyviam darbuotojų motyvavimui užtikrinti būtų tikslinga „X“ įmonėje sukurti darbuotojų motyvavimo sistemą, kurioje būtų aprašomi kriterijai, už ką ir kokiomis priemonėmis darbuotojus numatoma skatinti. Tai būtų vienas iš motyvų darbuotojams siekti gerų darbo rezultatų.

Gauti tyrimo rezultatai gali būti reikšmingi „X“ įmonei tobulinant motyvavimo priemonių taikymą ir kuriant motyvavimo sistemą.