

Sesti NSV Kõrgema ja Eesti-erihariduse Ministeerium

Töögumaliga arvestiga Tartu Riiklik Ülikool

Teadusliku uurimistöö

A R U A N N

NSV Riide Rajoonikoondise arengu plaani põhikooste välja-  
töötamine.

Koondisesisese informatsiooniteenuse väljarendamine

Täidetud lopingu järgi A-0001

Tööna nr.

Riikliku registratsiooni nr.

Inv. nr.

Teadusala prorektor dots.  
farm.-kand.

/J.E. Tammoorg/

Teadusliku Uurimistöö sektori  
juhendaja: majandustead. kand.

/E.O. Kalita/

Laboratooriumi tead. juhendaja  
dots. ajaloo tead. kand.

/J. Kalita/

Tööna juhendaja  
filos. tead. kand.

/H.H. Titma/

Tartu 1972

## KOONDISESISESE INFORMATSIOONISÜSTEEMI VÄLJA- ARENDAMINE

Töötajaskonna informeerimine taotleb kollektiivi elu igakülgselt valgustamist, mis on suunatud ühtse kollektiivi ning avaliku arvamuse kujundamisele. Ühtses kollektiivis toimub väljakujunenud avaliku arvamuse baasil sotsiaalsete protsesside ja tootmisprotsesside täiuslikum juhtimine.

Üldisteks eesmärkideks koondisesiseses informatsioonisüsteemis nagu massikommunikatsiooniski on : a) informeerimine - teatamine; b) informatsiooni kaudu töötajate ideoloogiline mõjutamine; c) tootmise ja juhtimise organiseerimine ja koordineerimine; d) auditooriumi eetilise ja esteetilise arendamine; e) meelelahutuse pakkumine. Raadiotöö teemaatika osas näeme hiljem, millised loetletud eesmärgid ühes või teises praktilise töö lõigus olulisemad on.

Nende funktsioonide rakendamine toimub põhiliselt kolmes suunas:

- a) Koondisesisesese raadiosõlme väljaarendamine;
- b) Koondisesisesese rasmatukogu töö korraldamine;
- c) visuaalsete informatsioonivahendite (seina- ja fotolehed, bulletäänid, stendid jne.) täiendamine.

Käesolevaga peatume peaausjalikult kohaliku raadiotöö organiseerimise küsimustel.

Raadio kaudu toimub eelkõige avaliku arvamuse kujundamine ja sotsiaalsete-ning tootmisprotsesside juhtimine (s.o. ideoloogiline funktsioon), ühtse kollektiivi ja peremehetunde kujundamine (kommunikatiivne funktsioon)

ning meelelahutuse pakkumine. Nende funktsioonide täitmise tagab kindel organisatsioon (toimetus, tootmisjuhid, kes vastavate kuuplaanide ja saatekavade alusel vastutavad oma saadete eest). Olulised momendid koondise raadio töös on tagasiside kuulajatega ja selle pidev täiustamine ning aktiivi loomine ja aktivistide raadioalaste töökogemuste arendamine.

Beliminetatu põhjal areneb välja juhitava avaliku arvamusse mehhanism, mis võimaldab efektiivselt juhtida kollektiivis toimuvaid sotsiaalseid protsesse. See aga eeldab ennekoike vastava organisatsioonilise baasi kindlaksmääramist ja töölerakendamist.

Raadiost kui ühest massikommunikatsiooni kanalist tuleks rääkida laiemalt. Efektiivsem oleks siin anda asjastu- vitatuile ülevaade, seminarivormis. Seepärast ei hakka siinkohal peatuma raadio eelistel ja puudustel võrreldes teiste kanalitega (televisioon, ajakirjandus jt.)

Selline organisatsioon peab tagama koondise kollektiivi tegevuse igakülgse valgustamise raadiosaadetes. See on mõeldamatu ilma informatsiooni laekumise kindla süsteemita. Viimase baasil toimubki informatsiooni töötlemine saateks eesmärgiga suunata kollektiivi tegevust vajalikus suunas.

Alustame saatekava koostamisest. Otstarbekas on viia läbi kindlatel nädalapäevadel ja kellaaegadel kaks saadet nädalas. Iga saate kestvus olgu ca pool tundi. See on aeg, mis mahutab küllaltki palju informatsiooni ja kubab paku- da ka meelelahutust. Pikem saade vähendab kuulajais tähele-

KOONDISE RAADIOOSAADETE ORGANISATSIOONILINE BAAS

Vastutav toimetaja

Kunstilise toimetaja

Diktor ja kirjasaadete toimetaja

Tehnilised toimetajad

! 3 !

palgeline

1 palgeline

T O I M E T U S

Tootmisala saadete toimetaja

Kontrolli ja poliitika saadete toimetaja

Teadete ja informatsiooni-saadete toimetaja

Meelelahutus-saadete toimetaja

panu koormatust. Toome ühe kuu saatekava näidise. Kahjuks ei luba praegused tehnilised võimalused teostada rohkem kui üht saadet nädalas ä 15 minutit.

T a b e l 1

Kuu- ja nädala-päev	Saate nimetus	Saate kestvus (min.)	Inf.laeku- mise aeg peatoime- tajal	Lindis- Vastuta- tamise ja saa- te eest	
1. T.	1. Töö tasustamisest	5	või diktoril 28.01. kl. 15.00	31.01. kl. 15.00	(nimi)
	2. Komsomoliprožektor	5	28.01. kl. 15.30	jne.	"-
	3. Viktoriinisaade	10	28.01. kl. 16.00		jne.
	4. Teated ja õnne- soovid				
4. R.	1. Aastaplaan	5	01.02. lk. 12.00	03.02. kl. 13.00	
	2. Praagist	10	jne.	jne.	
	3. Kalameeste saade	10			
	4. Teated ja õnne- soovid	5			
jne.					

Selline saatekava leht täidetakse toimetuse koosolekul. Seejärel antakse kava trükis paljundamisele. Kava kinnitab koondise juhataja. Edasi jaotatakse kavad konkreetsetele saadete eest vastutajaile (näit. ~~RAE~~ insenerile, komsomoli-sekretärile, isetegevusringi juhile vmt.). Iga vastutaja peab teadma, millal tuleb tal anda vajalik informatsioon vastava ala toimetajale. Koos viimastega kohaldavad vastur-tajad oma saadete eest informatsiooni saatesse andmiseks: s.t. kui vaja, määravad isikud, kes on vajalikud saate

lindistamisel, tulenevalt sisust konkretiseerivad saate eesmärgi ja adresaadi (kellele on saade eelkõige määratud). Saadete kunstilise toimetajaga kooskõlas valitakse sobiv saatevorm (vestlus, intervjuu, reportaaž, kommentaar jne.) ning lindistatakse või antakse saade otse eetrisse. Lindistamisel on loomulikult kohal ka helitehnik (tehniline toimetaja), kelle kasutada on fonoteek. Diktorile on soovitatav lindile lugemise asemel kasutada otse eetrisse rääkimist. Seda muidugi tehniliste võimaluste paranemisel. Praegu peab leppima siiski kogu saate lindistamisega.

Selline oleks lühidalt saate koostamise ja teostamise käik. Peale planeeritavate saadete tulevad muidugi arvesse ka päevakajalised saated sündmustest, nähtustest, mis pole planeeritavad.

Nendega tegeleb teadete ja informatsioonisaadete toimetaja. Viimase ülesandeks on ka tähtpäevadest, suursündmustest ja kõigest Koondise elus toimuvast informeerimine.

Nagu näeme, on informatsiooni läikumine kahesuunaline: sündmuselt, vähtuselt jne. saate teostajate kaudu kuulajateni ning kuulajailt kirjakasti, aga ka mõnel muul viisil (telefon, otsene kontakt) tagasi saate teostajatele ja planeerijatele. Raadiosõlme töö efektiivsuse tõestuseks on see, kui informatsiooni planeeritud laekumisele lisandub kuulajatepoolne aktiivne osavõtt toimetuse informeerimisel kollektiivi elust. Sellise tagasiside tagamiseks on aga vaja äratada kuulajais elavat huvi saadete vastu. Selleks sobivad eelkõige viktoriini-, ennustusvõistluste saated,

INFORMATSIOONI LIIKUMINE

Skeem 2

Sündmus,  
nähtus,  
tegevus  
fakt vms.

Informat-  
sioon

Vastutajad

Saate sisu-  
line koos-  
tamine

Saatekava  
(kuu)

Informat-  
sioon

Vastutav  
toimetaja

Kunstiline,  
tehniline  
toimetaja  
ja diktor

Saate teos-  
tamine,  
lindistus

Kirjakast

A U D I T O O R I U M  
H E T R I S S E

1 6 1

Tagasiside

küsimuste-vastuste rubriigid ning samuti soovikontserdid.

Millised konkreetset ülesanded siis jäävad saadete-organiseerijate kanda? Lühidalt võiksid need olla järgmised:

K o o n d i s e j u h a t a j a kinnitab toimetuse poolt koostatud raadiosaadete kuuplaanid iga eelneva kuu lõpul; määrab käskkirjaga preemia või kiituse toimetuse poolt esitatud saadete aktiivsematele organiseerijatele, läbiviijatele või saates esinejatele (soovitav regulaarselt, - näiteks üks kord kvartalis).

V a s t u t a v e. p e a t o i m e t a j a organiseerib toimetuse koosoleku, kus arutletakse toimunud saadete kvaliteeti, esitatakse aktiivsemaid osavõtjaid saadete koostamisel või teostamisel autasustamiseks, tehakse ettepanekuid toimetuse töö paremaks organiseerimiseks, koostatakse järgneva kuu saatekava ja otsustatakse muud toimetuse töösse puutuvad küsimused.

K u n s t i l i n e t o i m e t a j a e. s a a t e t e o s t a j a tagab saadud informatsiooni baasil saadete erinevate vormide (reportaažid, vestlused, intervjuud, kommentaarid, helilõigud jne.) eduka kasutamise; määrab saadete lindistamise ajad; on nõuandja saadete planeerimisel; juhib saadet eetrisse andmisel; organiseerib aktiivi loomist ja üritusi aktiivistidega raadiosõlme töös.

T o i m e t u s e l i i k m e d määravad saadete eesmärgid ja adressaadi; kooskõlastavad need konkreetsete



saadete eest vastutajatega; igakülisel koosolekul koostavad raadiosaadete kuuplaani vastavalt oma ala rubriikidele; määravad iga saate eest vastutaja ja kooskõlastavad viimastega informatsiooni laekumise ja saate lindistamise ajad; tagavad informatsiooni õigeaegse laekumise ja saadetes osalejate valmisoleku lindistamiseks; võtavad osa eelmise kuu saadete aruteludest toimetuse koosolekuil ja teevad ettepanekuid töö paremaks korraldamiseks; teevad kord kvartalis ettepanekuid oma ala saadete kohusetundlikumate vastutajate ja saadetes esinejate premeerimiseks või neile kiituse avaldamiseks koondise juhataja käskkirjaga.

K o n k r e e t s e t e s a a d e t e e e s t v a s t u t a j a d annavad õigeaegselt oma saadetest informatsiooni vastava ala toimetajale; organiseerivad saates osalejate kohaloleku lindistamiseks või otse eetrisse andmiseks. Lisame veel, et informatsioon saatest peab näitama, milleks on saade vajalik ( näit.: ratsionaliseerimistegevuse tähestamiseks, tööluuside vähendamiseks jne.), kellele on saade määratud (tootmisjuhtidele, kogu kollektiivile, kommunistlikele noortele, jahimeestele jne.), mis ajal toimub saate lindistus või saateks valmistamine (otse saate puhul) ja millisel kuupäeval läheb saade eetrisse. Kui ei ole vajalik teksti täpne kirjapanek, tuleks lühidalt esitada ikkagi sisu. Iga sisukas saade vastaku küsimustele kes?, mis?, millal?, kus? ja kuidas? (analüüsiva saate korral ka "miks"?). Näiteks piisab kas või minimaalsest teatest toimetusele: "Tahan (kes?)

arutleda turbatootmisest (mida?) sel hooajal ( millal?) selliseid teravalt päevakorda kerkinud küsimusi nagu: . . . . Järgneb probleem või probleemide loetelu. Arutelus tuleb alati kõne alla küsimus m i k s nii ja mitte teisiti.

D i k t o r kui raadiosõlme töötaja ei peaks piirduma vaid teksti lugemisega. Ettevõtte raadiosõlmes, kus niikui- nii on mõttetu võistelda heli kvaliteedis ringhäälinguga (seal on diktoril oma kindel funktsioon), tuleks diktori kohustuseks arvata töö laekunud kirjadega raadiosõlme kirja- kasti kaudu ning samuti õnnesoovide süsteemi väljatöötamine (kartoteek sünnipäevadega jms.) ning selle töölerakendamine.

Töö operatiivsuse huvides on oluline, et oleks kindel juhusliku informatsiooni laekumise koht. Selleks olgu k i r - j a k a s t . Kirjakasti ja ka tagasiside töölerakendamine nõuab teatavat aega auditooriumi inertsusest ülesamiseks, kuulaja tegutsema panemiseks. On vaja juurutada kuulajais kindlaid harjumusi sidepidamiseks toimetusega. Selliste harjumuste loomist takistavad asjaolud: 1) raadiosõlme on mugavam vahetult enne saadet helistada (kuulajal on illu- sioon, et tema antud informatsioon on küps vahetult eestrisse andmiseks); 2) töötaja tahab tihti põhjendamata või ka kuritahtlikult jääda anonüümseks (põhimõtteliselt ei tuleks toimetusel anonüümsetele kirjadele üldse reageerida); 3) kirjutada on tülikam kui suuliselt teatada, viimane aga võib luhtuda seetõttu, et ei saada toimetuse liikmetega kokku.

Ainuüksi kirjakasti töötamise huvides pole õige ignoreerida ka muid informeerimise võimalusi, kuid kirjakast

Jäägu siinjuures põhiliseks. Selle saavutamiseks tuleb sisse seada viktoriinidest ja ennustusvõistlustest regulaarsaadet. Autasustamine kooskõlastatagu a/ü komitee esimehega.

Kokkuvõttena võib öelda, et raadiosõlme töö organisatsiooniline struktuur on mitmetasendiline:

I tasand - peatoimetaja, kunstilise toimetaja, diktor, tehniline toimetaja;

II tasand - toimetus ( tootmisala-, kontrolli- ja kriitika- jt. toimetajad);

III tasand - saadete eest vastutajad ( kindel korrespondentide võrk ) ja juhuslikud informeerijad.

I ja II tasand peaks kujunema raadiosõlme aktiiviks, entusiastide grupiks. Kõige suurema töökoormuse tõttu peaksid vähemalt kunstiline ja tehniline toimetaja olema palgallised töötajad. Ettevõtte raadiosõlme organisatsioonilise baasi ülesehitus puhtühiskondlikel alustel ja sellise baasi normaalne funktsioneerimine oleks naiivne ettekujutus.

Raadio funktsioonide edukas täitmine nõuab konkreetse teematike pihtlemist.

T a b e l 2

SAADETE ÜLDINE TEEMAATIKA

Tootmine	Kontroll ja kriitika	Jooksev ja paevakajaline informatsioon	Saadet vaba aja veetmisest
<p>1. Plaanide täitmine</p> <p>2. Töö taasehitamine.</p> <p>3. Sotsialistlik võistlus.</p> <p>4. Ratsionaliseerimis- ja leiutus-tegevus</p> <p>5. Töö ja tootmise organiseerimine.</p> <p>6. Tööeesrindlased.</p> <p>7. Reportaažid töölööku-delt.</p>	<p>1. Ohutustehnika ja töökaitse (loengud ja jooksev informatsioon töönnetustest)</p> <p>2. TKO (töö organiseerimise ja kvaliteedi kontroll).</p> <p>3. Rahvakontrolligrupi reidid</p> <p>4. Komsomoli-prožektor</p> <p>5. Töödistsipliin ja avalik kord (miilitsatöötaja vestlus).</p>	<p>1. Teated:</p> <p>a) tootmisest;</p> <p>b) ühisüritustest;</p> <p>c) ülelinnalised üritused;</p> <p>d) siseasjade osakonnast</p> <p>2. Sünnipäevade ja juubelite õnnesoovid</p> <p>3. Tuusikud, turismireisid, ekskursioonid.</p> <p>4. Mau üldhuvitav informatsioon.</p> <p>5. Arsti sõnavõtt.</p> <p>6. Kirjakasti saated.</p>	<p>1. Koondise vaba aja ühisüritused:</p> <p>a) partei a/o;</p> <p>b) komсомoli a/o;</p> <p>c) spordikomitee;</p> <p>d) ALMAVÜ ;</p> <p>e) isetegevusringide üritused.</p> <p>2. Tähtpäevade üritused või saated tähtpäevadest.</p> <p>3. Turismireisidest, ekskursioonidest, matkadest.</p> <p>4. Soovikontserdid.</p> <p>5. Viktoriini-saadet.</p>

Peatuségi pikemalt tabelis 2 toodud saadetel. Sellise kava alusel ühe kuu saatekava koostades peatagu silmas, et iga loetletud saade nõuab eesmärgi püstitamist saate tootaja poolt (vastavalt kellele ja milleks on suunatud sisuline informatsioon), efektiivse vormi valimist (reportaaz, vestlus, kommentaar, loeng jne.), saateaja kindlaksmääramist ja konkreetse vastutaja määramist. Viimast informeeritagu planeeritud saatest varemalt. Siis on teinetusel õigus nõuda ka informatsiooni õigesegset laekumist. On hea kui planeeritud saadetele nagu töö tasustamisest, etaisalistlikust võistlusest, spordi-, isetegevus - jms. saadetele kujuneksid kindlad informeerijad ja vastatajad. See aitaks luua tugevat korrespondentide võrku.

1. T o o t m i s e s t saateid koostades on vajalik silmas püüda selliseid ülesandeid nagu töö vastu huvi äratamine, peremehetunde kasvamine, ühiskonna varaga heaperemeheliku ümberkäimise juurutamine, huvi tekitamine töövillakuse tõstmise vastu jne. Nende ülesannete täitmiseks ei piisa vaid informatsiooni andmisest planeeritud saadete, töö tasustamise, tootmise organiseerimise jms. kohta. Juba saate materjali valides tuleb lähtuda töötajaid enesuhuvitavaist, diskussiooni tekitavaist ja tööle reaalselt ettevalevaist probleemidest. P ä h i f u n k t s i o o n i k s e ongi sellise informatsiooni baasil suunata tootmise ja juhtimise organiseerimist ja koordineerimist.

Arvestades seda, et Koondise raadioõhla hakkab edaspidi tehniliste võimaluste paranemisel andma eetriisse koht saadet nädalas ( § 20-30 minutit), toome tootmissaadete

rubriikide näitliku ajajootuse. Vajalik oleks lisada ka vastutaja iga rubriigi eest.

Tabel 3

Saadet tootmisest

Jrk. nr.	Teema	Saate sagedus	Saate kestvus (min.)
1.	Plaanide täitmine	1 kvartalis	á 5-7 min.
2.	Töö tasustamine	1 kuus	á 5-7 min.
3.	Sotsialistlik võistlus	1 kuus	á 10 min.
4.	Ratsionaliseerimis- ja leiu- tustegevus	4 kuus või üle 1 kuu	á 5-7 min.
5.	Töö ja tootmise organiseerimine	1 kuus	á 10 min.
6.	Tööeesrindlased	1 kuus või üle 1 kuu	á 10 min.
7.	Reportaažid tööloikudelt	2 kuus	á 10 min.

Belpool loetletud ülesannete ja eriti tootmissaadete põhifunktsiooni - tootmise ja juhtimise organiseerimise ja koordineerimise elluviimine toodud saadete rubriikides sõltub sellest, kui võrd oskuslikult vastavad tootmisjuhid kasutavad raadiot oma tribüünina töötajaskonnaga vaheta kontakti loomiseks, avaliku arvamuse kujundamiseks. Samal ajal tõstab esinemine lais kuulajaskonna ees tootmisjuhi vastutust oma prestiiži tõstmiseks või säilitamiseks.

Võimatu on anda konkreetsete saadete jaoks kindlaid juhtnõure ja retsepte. Esinemine mikrofonil ees ei ole

kõigile ühtemoodi jõukohane. Me ei hakka loetlema ka neid arvukaid eksimusi, mis kaasnevad avaliku esinemisega, kui puuduvad varasemad kogemused. Kuid igale juhile on selline esinemine vajalik. Tootmissaadetes ongi selleks tootmisjuhtidele antud võimalus täiendada ja süvendada sellealaseid oskusi.

2. K o n t r o l l i - j a k r i i t i k a s a a t e d on ühelt poolt lähedalt seotud tootmisega, aga teiselt poolt puudutab see löik distsipliini ja avaliku korra reeglite täitmist ka väljaspool tööd. Seega täidab antud saadete löik samuti oluliselt tootmise ja juhtimise organiseerimise ning koordineerimise, aga ka kasvatuslikku, eetilise arendamise funktsiooni.

Seni on kontrolli- ja kriitikasaated saadete väikese ajalise mahu tõttu, mis omakorda on tingitud tehnilisest piiratusest, toimunud tootmissaadete osana. Siseasjade osakonnast laekuv informatsioon on viidud lühiteadetesse. Edaspidi oleks vaja aga, et kontroll ja kriitika moodustaksid omaette löigu toimetuse töös, sest neil on täita sellised spetsiifilised ülesanded töö ebaõige organiseerimise, töödistsipliini rikkumiste õiglane ja kompromissitu kritiseerimine. Siinjuures on oluline näidata ka süüdlase poolt tekitatud konkreetne kahju kollektiivile. Tuleb arvestada, et kritiseerimisel on eesmärgiks kujundada avaliku korra või töödistsipliini rikkujate ümber avalikku arvamust, hukkamõistvat suhtumist. Seepärast peavad esitatud süüdistused olema printsiplaaesed ja rangelt kontrollitud. Korrariikku-

jatest täpsema ja autoriteetsema informatsiooni andmiseks on otstarbekas kasutada vestlusi miilitsatöötajaga, viia läbi reportaaže ühiskondlike kohtute istungeilt, ja anda edasi kuulajate-pealtnägijate seletusi objektiivsete kommentaaridega. Ainult süüdlast küsitleda pole efektiivne ja lõpeb sageli nagu praktika on näidanud intervjuu läbikukkumisega või valede andmete saamisega.

T a b e l 4

Kontrolli- ja kriitikasaadete näitlik ajajactus.

Jrk. nr.	Teema	Saate sagedus	Saate kestvus (min.)
1.	Ohutustehnika ja töökaitse		
	a) Loengud vm. pikemad saated	1 kuus	5-10 min.
	b) jooksev informatsioon tööõnnetustest	vastavalt juhtumitele	2-3 min.
2.	Töö organiseerimise ja kvaliteedi kontroll TKO-s	1 kuus	10-15 min.
3.	Rahvakontrolligrupi reidid	1 kuus	5-7 min.
4.	Komsomoliprožektor	1 kuus	8-10 min.
5.	Töödistsipliin ja avalik kord:		
	a) miilitsatöötaja vestlus	1 kuus	5-7 min.
	b) jooksev informatsioon	1 nädalas	2-3 min.

Kesulik on huvipakkuvamate saadete jaoks kindla päeva eraldamine. Näiteks miilitsatöötajaga võiks vestlus toimuda iga kuu viimasel teisipäeval jne.

3. J o o k s e v j a p ä e v a k a j a l i n e i n f o r m a t s i o o n e h k t e a t e d . On selge, et need saated teenivad eelkõige informeerimise funktsiooni.



Kuid iga teade on omal kohal ja vajalik siis, kui ta sisaldab informatsiooni, mis mõjutab kuulajat, mobiliseerib, agiteerib, paneb tegutsema. Samuti teenib teatamine tootmise organiseerimise ja koordineerimise funktsiooni. Teadete andmisel on tähtis täpsuse, konkreetsuse ja operatiivsuse nõuded. Praeguses olukorras, kus saated toimuvad vaid kord nädalas, pole küll oluline rõhutada operatiivsust, kuid operatiivne teatamine tuleb kõne alla kohe, kui ettrisse antakse kaks või enam saadet nädalas.

Toimetuse selle töö lõigus on väga oluline kindlalt funktsioneeriva informatsiooni hankimise süsteemi loomine. Järjekindla ja aeganõudva, kuid tänuväärse tööna kujuneb informatsiooni andjate, korrespondentide võrk. Neile teatajatele peab informeerimine muutuma meeldivaks harjumuseks.

Ühe inimese, näiteks diktori ülesandeks olgu töötajate sünnipäevade kartoteegi loomine ja selle korrigeerimine kaadriosakonna andmeil. Sünnipäevade ja juubelite puhul tuleks õnnitleda kõiki töötajaid. Meelespidamine olgu tööpoolest öeldud siiralt ja südamlikult ning meeleoluka muusika saatel. Tingimata peab see erinema kuivast mahalugemisest.

Teated peaksid olema iga saate psaks. Saadete üldises temaatikas (vt. tabel 2). tõime juba teadete osa jaotuse. Lisame veel, et teated ja õnneseovid kokku peaksid võtma igast saatest (kui need toimuvad kaks korda nädalas). 5-7 minutit.

4. Saated vaba aja veetmisest kannavad põhiliselt auditooriumi eetilise ja esteetilise

arendamise funktsiooni. Suur osa on neil saadetel ka töötajate ideoloogilisel mõjutamisel, ideoloogiliste väärtuste süsteemi kujundamisel ja kollektiivi meeleolude suunamisel, kollektiivi ühteliitmisel jne. Siinjuures tuleb arvestada, et massikommunikatsiooni ja teiste vahendite kaudu teeb NLKP pidevalt üleliidulist kasvatustööd. Koondis ei tohiks kõike seda korrata tunduvat madalamal tasemel, kuid kvaliteetsemaks kasvatustööks puuduvad Koondisel ja seega ka raadiosõlmele vahendid. Seepärast on õige seostada vastavais probleemsaadetes üldrahvalikud probleemid oskuslikult kollektiivi ja iga üksiku töötaja probleemidega. Ideelise-poliitiliste saadete koostajail, eriti partei- ja komsomoli algorganisatsioonidel tuleb lähtuda töötajate praktilise tegevuse suunamisest. Väär oleks taandada see küsimus ainult teoreetiliste teadmiste omandamisele, kuigi ka see on oluline. Veendumused saavad kujuneda siiski ainult tegevuse kaudu. Seepärast on oluline, et Koondise raadio seaks siinjuures põhiülesandeks selliste tegevuste ja ürituste propageerimise. Ilmselt tuleks vastavalt koondise juhtkonna sellealastele plaanidele alustada suhteliselt huvitavamate ja vähem poliitiliste ürituste propageerimisest nagu mitmesugused kohtumised ja välispoliitilised kommentaarid. See aitaks formeerida hiljem ühiskondlik-poliitilist ringi, kus toimuks juba otsene poliitiline selgitustöö. Saatevormidena on siinkohal otstarbekas kasutada vestlusi autoriteetsete isikutega, nn. "ümarguse laua" vestlusi, diskussioone, reportaaze kohtumistelt huvitavate isikutega jms.

Töötajaid ühendava eesmärgiga on saated mitmesugustest

ühisüritustest nagu ühised pühade või tähtpäevade tähistamised, turismireisid, matkad, ekskursioonid, spordivõistlused, klubi- või kohviõhtud jne. Siin peaks nii ürituste läbiviimisel kui ka nende reklaamimisel ja kajastamisel eestvedajaks olema raadios ametiühingukomitee komsomoli- ja partei algorganisatsioonide ja spordijuhtide aktiivsel kaasalöömisel. Raadiosaadete kava koostamisel tuleks toimetusel kindlasti kooskõlastada oma plaan nimetatud ühiskondlike organisatsioonide tööplaanidega.

Saadet vabast ajast võib temaatiliselt jaotada kolme rühma:

A. Saated sotsiaalkultuurilistest üritustest ehk nn. Hübisaated. Siin tulevad kõne alla vaidlusõhtud, kohvik-klubi ettevõtmised, diskussioonid üldhuvitavail teemadel, viktoriinide võistlused osakondade vahel, eriharrastustest vestlemine (filateelia, heliplaatide, märkide jms. kogumine). Niisuguse tegevuse propageerimine ja organiseerimine, kui seda veel tehtud pole, võikski alata raadio kaudu kasvõi probleemina "On sellisel tegevusel üldse mõtet?". See aitaks leida entusiaste ja välja selgitada avalikku arvamust.

B. Saated kultuurilis- esteetilisest tegevusest seaksid ülesandeks arendada töötajate esteetilisi vaateid ja pakkuda meelelahutust. Üheltpoolt hõivaks see saateid isetegevusringide üritustest ja teiselt poolt aitaks kaasa näituste, kontsertide, teatri- ja kinokülatuste organiseerimisele. Sellistelgi saadetel on eesmärgiks liita Koondise töötajaid ühtseks kollektiiviks.

C. Saated Koondise spordielust propageerivad töötajate

füüsilist arendamist, tervise taastootmist, ühendavad kollektiivi liikmeid ja aitavad sisustada kasulikult vaba aega. Raadio on nende eesmärkide teostamiseks vahendina eelkõige koondise spordijuhtidele ja ALMAVÜ esindajate kasutada. Siin on pind aktivistide hulgest spordireporterite leidmiseks.

D. Ja lõpuks on oluline osa ka puhta meelelahutuslikele saatedele, et pakkuda meeldivat ajaviidet tööl ja puhkehetkedel. Kui siin tulevad kõne alla sellised saated nagu soovikontserdid, raadioviktoriinid, ennustusvõistlused jt., siis on selge, et need saated on olulised tagasiside loomiseks.

T a b e l 5

Saated vaba aja veetmisest ning meelelahutusliku iseloomuga saated

Jrk. nr.	Teema	Saate sagedus	Saate kestvus (min.)
1.	Koondise vaba aja veetmise üritused:		
	a) partei a/o üritused	1 kuus	á 10 min.
	b) komsomoli a/o üritused	1 kuus	á 10 min.
	c) spordiüritused	2 kuus	á 5-7 min.
	d) ALMAVÜ üritused	1 kuus	á 5-7 min.
	e) isetegevusringide üritused	2 kuus	á 10 min.
2.	Tähtpäevade üritused või saated tähtpäevadest	vastavalt ettenähtud tähtpäevadele	á 15 min.
3.	Turismireisidest, ekskursioonidest ja matkadest	1 kuus	á 7-10 min.
4.	Soovikontserdid	üle 1 kuu	á 20 min.
5.	Viktoriinisaated	üle 1 kuu	á 10 min.
6.	Ennustusvõistlused	üle 1 kuu ja vastavalt sündmustele	á 5-7 min.

Tagasiside loomine on oluline kõigi saadete juures ja põhiline kuulajalt saadava korrespondentsi laekumise koht, nagu mainisime eelpool, on kirjakast. Seepärast on soovitatav viia sisse spetsiaalsed kirjakasti saated näit. "Teie küsite, meie vastame", "Kuulaja arvab" jms. Tundub, et tagasiside loomisel on kõige otstarbekam alustada sellistest saadetest, mis vahetult kuulajale midagi pekuvad ja n.ö. ei suru end peale, kuid hõuavad kuulajate osavõttu. Kindlasti ei tohiks sel puhul, näiteks ennustusvõistluste, viktoriinide jms. läbiviimisel jätta mängust välja autasusid.

Muusikaliste saadete koostamine seoses praeguste tehniliste võimaluste parandamisega nõuab juba praegu fonoteegi laiendamist.

Lõpuks tahaks loota, et kõigi eelnimetatud ettepanekute elluviimisel luuakse baas ka kolme või isegi nelja saate organiseerimisele nädalas.

## VISUAALSED INFORMATSIOONIVAHENDID

Kasvatusaliku iseloomuga informatsioonisüsteemis on tähtis koht visuaalseil informatsioonivahendil. Ettevõttes on nendeks seinalehed, plakatid, kuulutused, stendid, näitlik agitatsioon jne.

Tihti ei täida nimetatud informatsioonivahendid oma ülesandeid ja sageli just seetõttu, et seinalehte vms. ei uuendata. Juhul kui informatsioon vananeb, hakatakse sellele üha vähem tähelepanu pöörama ja seinaleht, kuulutused vms. muutub tarbetuks rekvisiidiks.

E t t e v õ t t e ü l d i n e s e i n a l e h t .  
Siin peaks olema esikohal teatamise funktsioon. Silmatorkavalt vormistatud ja üldkätendavas kohas ülesseatud teade mobiliseerib töotajaid. Tuleb silmas pidada, et teade ei jääks rippuma peale sündmust, mille toimumisest ta informeeris. Dubleerivaid kuulutusi tuleks üles panna muidugi ka mujale peale seinalehe. Viimased võiksid olla napsionalisemad ja viitega täpsema informatsiooni saamiseks ettevõtte üldisest seinalehest. See suurendaks seinalehe loetavust. Ettevõtte seinalehel olgu kindlasti nimetus. Teadete ja kuulutuste kõrval, millede vahetamine toimub vastavalt sündmuste, ürituste vaheldumisele küllalt kiiresti., tuleks avaldada administratsiooni, partei- ja ametühingu organisatsiooni juhtkirju ettevõtte elus praktiliselt ja pakiliselt üleskerkinud probleemidest. Viimased kirjutised vältigu üldisõnalisast ja ülespuhutust, olgu keeleliselt lihtsa sõnastusega ja kindlasti olgu tõstatatud kogu kollektiivi või

enamust huvitav küsimus, mis mobiliseeriks või valmistaks pinda antud küsimuse üldiseks aruteluks.

Jaoskonnasisene seinaleht olgu samuti eelkõige teatav-informeeriv. Ettevõtte ja jaoskonna elu kajastamine siin pole seinalehe, kui iseloomult väheoperatiivse informatsiooniallika poolt oluline. Töötaja teab tavaliselt kõigest juhtunust oma jaoskonna ulatuses ammu enne kui kirjutis seinalehte jõuab.

Üldse teenib seinaleht tänuväärset ülesannet, kui selles ilmub asjalik ja lõöv satiir või mahlakas huumor ( mis ka naerma ajab). Siin on lai tööpöld komsomoliprojektori väiklehele, mis peaks ilmuma vähemalt kord kuus. Brillise lõovuse annavad väiklehele karikatuurid ja tabavad joonistused ning nn. "varjatud kaameraga " fotovõtted.

Organisatsioonide elu kajastavad seinalehed (või ka laualehed) on soovitatav koostada rohkem fotosid ja näitlikke vahendeid kasutades. Oma fotoleht peaks olema fotoringil, ka ALMAVU organisatsioonil, tuletõrjesalgal ning isetegevusringidel ja spordikollektiivil. Lisaks fotodele pandagu väljapaistvate kohale ka autasude ja aukirjade stendid.

Kontroll näitliku agitatsiooni ja seinalehtede ilmumise üle tuleks asetada Koondise parteialgorganisatsioonile.

Eesti NSV Kõrgema ja Keskerihariduse Ministeerium

Tööpunalipu Ordeniga Tartu Riiklik Ülikool

Teadusliku uurimistöö

A R U A N N E

EPT Paide Rajoonikoondise arengu plaani põhijoonte väljatöötamine.

ITP täiendussüsteem

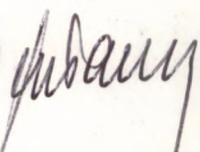
Täidetud lepingu järgi A-2001

Teema nr.

Riikliku registretsiooni nr.

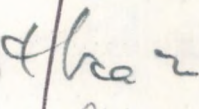
Inv. nr.

Teadusala prorektor dots.  
farm.-kand.



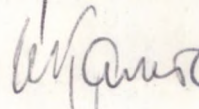
(J.K. Tammeorg)

Teadusliku Uurimistöö sektori  
juhendaja: majandustead. kand.



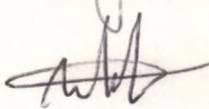
(E.O. Kaitse)

Laboratooriumi tead. juhendaja  
dots. ajaloo tead. kand.



(J. Kalits)

Teema juhendaja  
filos. tead. kand.



(M.H. Titma)

Tartu 1972



algus

ERT Paide Raioonikoosulise

**IITP JA TEENISTUJATE TÄIENDUSSÜSTEEM**

Suured võimalused on tösta IITP ja teenistujate kvalifikatsiooni, et selle läbi parandada tööviljakust koondises. Järgnev analüüs on tehtud 140 insener-tehnilise töötaja ja teenistuja kohta, kusjuures eristatakse juhte, spetsialiste ja tehnilisi täitjaid.<sup>1)</sup>

Vaadeldavast kontingendist moodustavad naised 40%, s.o. üle kahe korra rohkem kui kollektiivis ter- vikuna. Spetsialistide seas on naisi isegi 55%. Tehni- liste täitjatena töötavad ainult naised. Arvesta- des Türi situatsiooni (naistöõjõu osas on valiku- võimalused suuremad), saab kõigile neile töö\_

---

1) Juhil on teiste isikute töö korraldamise ülesanne ning õigus otsustada organisatsiooni sise- ja välis- öllu puutuvaid küsimusi. Spetsialist tegeleb tootmise tehnoloogilise küljega. Tehniline täitja täidab juhtide tegevusega seotud tehnilist laadi ülesandeid või juhtimist abistavaid funktsioone.

tajaile esitada kõrgendatud nõudmisi ja valida kõrgema kvalifikatsiooniga kaadrit. Soolist struktuuri ei ole ilmselt otstarbekas muuta, sest Koondise kollektiiv on niigi maskuliinse iseloomuga.

ITP ja teenistujate keskmine vanus on juhtidel 35, spetsialistidel 32 ja tehnilistel täitjatel 45 aastat. Tehnilise tööga on hõivatud ebanormaalselt vana kaader, mille noorendamine on äärmiselt aktuaalne, kuivõrd tehnilised täitjad tagavad töö efektiivse organisatsiooni Koondises. Vaevalt aga nii eakas kaader on võimeline uuendusi juurutama. Seejuures on neljandik tehnilisi täitjaid noored (alla 25 a.), kelle seas on aga voolavus väga suur. See viitab tehniliste täitjate kaadri, juhuslikule komplekteerimisele ja vähesele tähelepanule selle lüli suhtes.

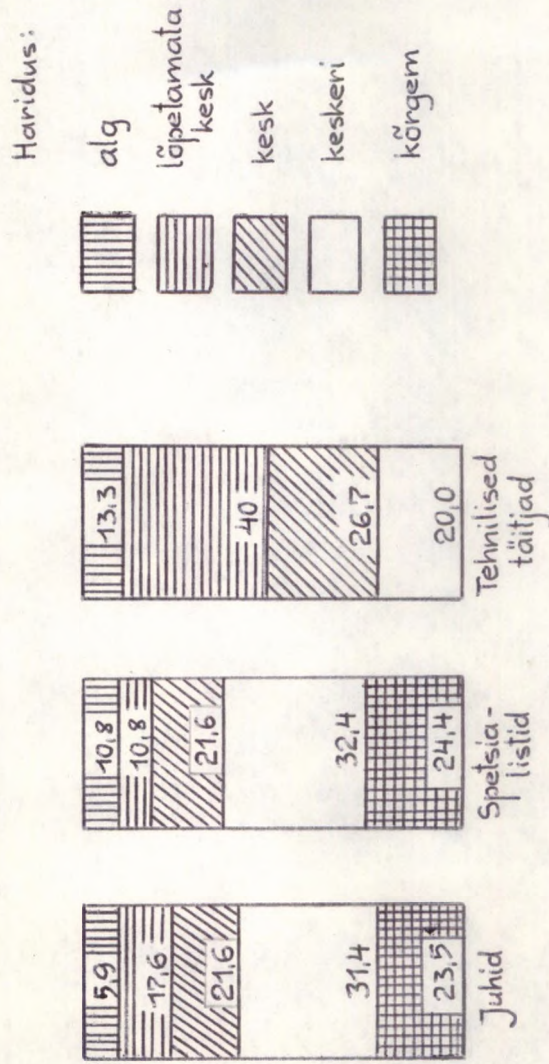
Juhtide ja spetsialistide kontingent on normaalse vanuselise struktuuriga. ITP ja teenistujate kvalifikatsiooni määrab nende hariduslik tase, mis on toodud <sup>suuremal</sup> joonisel

ITP-st ja teenistujatest omab kõrgemat haridust 16,5%, kesk-eriharidust 27,7%, keskharidust 23,2%, lõpetamata keskharidust 22,6% ning algharidust 10,0%. Võrreldes teise sama süsteemi ettevõttega (Tartu Katseremonditehasega), on ITP ja teenistujate keskmine hariduslik tase Koondises 2 korda madalam. Seega on kaadri selle osa haridusliku taseme tõstmine Koondisele üks pakilisemaid ülesandeid. Eriti kehtib see tehniliste täitjate suhtes, kelle seas rchkem kui pooltel puudub keskharidus ning vaid viiendikul on eriettevalmistus. Madal on ka spetsialistide hariduslik tase. Nende hulgas on eriharidus vaid natuke rohkem kui pooltel, kuigi siin peaks eriettevalmistus oléma obligatoorne. Eriharidust spetsialistide seas omavad põhiliselt mehed.

Normaalne on olukord vaid juhtide seas. Praktikute osakaal võiks küll olla suurem, sest töö nõuab rohkem inimeste tundmist, kogemusi ja praktikat. Reserve kvalifikatsiooni tõstmiseks on aga sellelgi teenistujate kategoorial. Eriharidust omava kaadriga on kõige paremini kindlustatud töökoda, maaparandus ja turbatootmine, kus eriharidus on

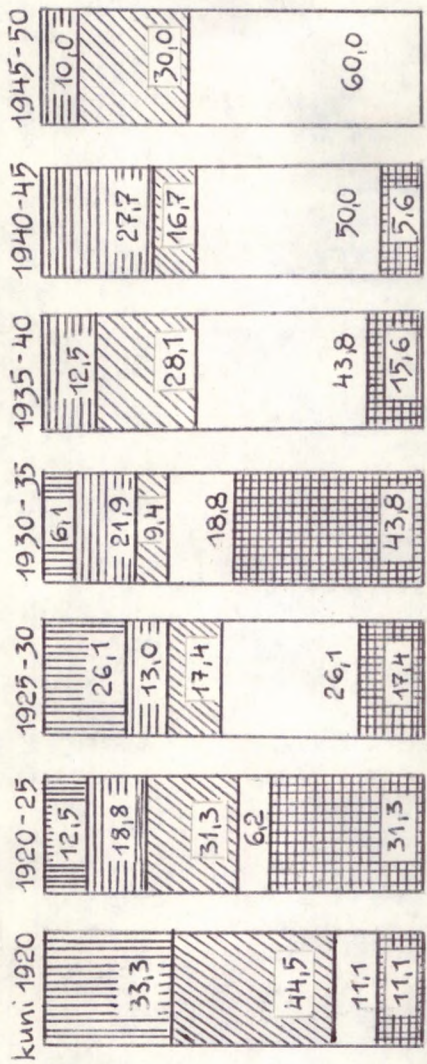
Joonis 1

JTP ja teenistujate hariduslik tase

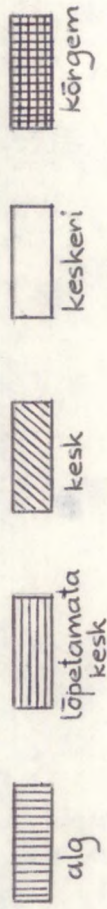


# JTP ja teenistujate struktuur hariduse ja vanuse järgi. Joonis 2

Sünniaasta:



Haridus:



rohkem kui pooltel ITP-st ja teenistujaist. Seal on hõivatud ka põhiliselt mehed. Seega on põhitootmisharud kaadriga suhteliselt hästi varustatud. Halvim on olukord kaubanduses, kus kolm neljandikku kaadrist ei oma eriharidust.

Kvalifikatsiooni tõstmine on võimalik vaid keskealiste ja nooremate juures. Nagu näitab <sup>teaduse</sup> ~~teenis~~ <sup>te</sup> ~~2~~, on vanemaalised tunduvalt väiksema haridustasemega. Silma tõrkab seegi, et kõrgema haridusega noort kaadrit on viimastel aastatel Koondisesse väga vähe juurde tulnud. Suur on kesk-eriharidusega noorte osakaal ITP ja teenistujate hulgas.

Madalama haridustasemega vanemaaliste ITP ja teenistujate kontingendi moodustavad põhiliselt naised (naistest on 37,5% algharidusega või lõpetamata keskharidusega ja veerand keskharidusega). On vähe usutav, et see kategooria oma haridustaset tõstma asub.

ITP ja teenistujate tööstaaz Koondises on 30%-l alla 3 aasta, 32%-l 3-6 aastat ning 38%-l üle 6 aasta. Seega on nimetatud kaader püsivam kui töötajate kaader tervikuna. Seejuures on staažikam kaader väiksema haridustasemega (<sup>teaduse</sup> ~~teenis~~ <sup>te</sup> ~~2~~).

Arvestades piiratud ametikohtade arvu, pakub suurt huvi reaalse edutamispraktika Koondise sees. Põhiline äsa (70%) töötajaist on oma ametikohal töötanud 3 aastat. Ainult spetsialistidest töötab üle poolte entud töökohal kauem. Tehniliste täitjate tööstaaz oma ametikohal ei erine oluliselt üldisest tööstaazist Koondises. Üle 50-aastastest töötajatest on peaaegu kõik viimased 10 aastat töötanud samal kohal ja ilmselt kavatsesid seda teha pensionini.

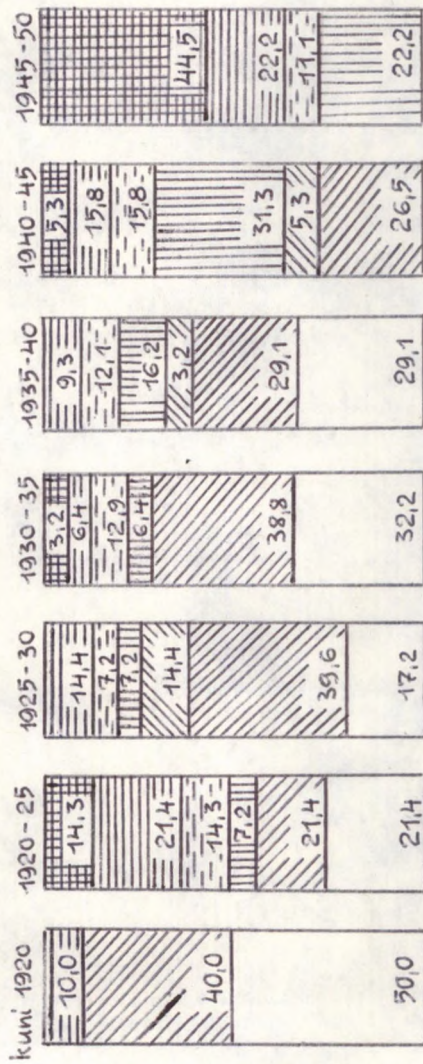
Juhtide tuumik on formeerunud samuti üle 3 aasta tagasi ja koosneb praegu 35-40-aastastest töötajatest.

Seejuures omavad juhid perspektiivi tõusta ametiredele (vähemalt neljandal töökohal töötab 24,4%, kolmandal 18,9%, teisel 32,3% ja esimesel ainult 24,4% juhtidest). Edutatud on rohkem alg- ja <sup>staažikamate</sup> 1/ keskharidusega juhte, kellel on ka pikem ametiredele, kuid pooled kõrgema haridusega juhidki töötavad vähemalt kolmandal töökohal. Keskharidu-

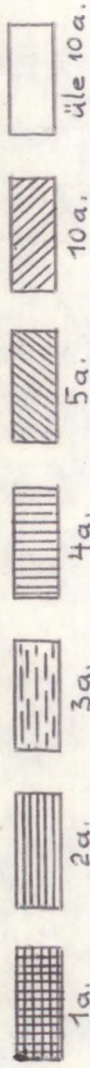
Joonis 3

JTP ja teenistujate vanuseline struktuur ja staaž viimaseel töökohal.

Sünniaasta:



Staaž:



sega juhtide kaader on kõige vähem liikuvam: 90% töötab neist esimesel või teisel töökohal.

Tunduvalt lähem on spetsialistide ametiredel: 70% neist töötab esimesel või teisel töökohal. On iseloomulik, et mida kõrgem on spetsialisti haridustase, seda vähem on tal perspektiivi edutamiseks.

Kolmveerand kõrgema haridusega spetsialistidest töötab esimesel töökohal.

Tehnilisi täitjaid iseloomustab nii suur üldine voolavus kui ka Koondise-sisene voolavus, sest edutamine ei tule siin üldiselt kõne alla. Mida madalam on tehnilise täitja haridustase, seda rohkem vahetatakse töökohta Koondise sees.

Neid järeldusi kinnitab ka kaadri komplekteerimise allikate analüüs. Veerandi kaadrist annavad põllumajanduslikud ettevõtted, ka armeest tulnud moodustavad küllalt suure protsendi (8,6%). Seejuures tuleb armeest peaaegu eranditult eriharidusega kaader, kes enne ajateenistust oli Koondisesse suunatud kutsekoolidest. Kõige madalam on endiste koduperenaiste kvalifikatsioon. See kaadri komplekteerimise allikas ei ole ilmselt perspektiivikas.

Praegustest juhtidest töötas endisel töökohal juhtidena 21,6%, spetsialistidena 29,7%. Üle veerandi praegustest juhtidest töötas eelmisel kohal töölisena. Valdavalt on see töötajaskonna osa läbinud Koondises pika karjääri (60%-l on vähemalt kolmas töökoht). Spetsialistid on enamikus töötanud enne kas spetsialistidena või töölisena. Tehniliste täitjate endisi töökohti on raskem klassifitseerida, sest kaadriosakonna andmete alusel on nad kõik töötanud töölisena.

On selge, et ka edaspidi komplekteerub ITP ja teenistujate kaader põhiliselt teistest ettevõtetest tulnud töötajate arvel. Oluliselt peaks aga kasvama vahetult õppimast tulnud kaadri osakaal uustulnukate seas. Kõige lihtsam on saavutada seda tehniliste täitjate osas. Juba keskkoolilõpetajate oma kvalifikatsioonilt perspektiivikam tehniline täitja kui algharidusega teenistuja, kuigi

algsest tuleb tema väljaõppele pühendada rohkem tähelepanu. Veelgi perspektiivikam on suunata keskkoolilõpetajaid õppima Majandustehnikumi, kus nad saavad spetsiaalse väljaõppe kantseleitööks. Aga just see lüli on Koondises praegu kõige nõrgem.

Sama kehtib ka spetsialistide kohta, kelle seas on väga palju erihariduseta naistöötajaid. Antud kontingenti peaks saama Türi olukorras võrdlemisi kiiresti täiendada. Lahenduseks oleks ka olemasoleva kontingendi haridustaseme märgatav tõus.

Raskem on Koondisel saada kõrgema haridusega ja kesk-eriharidusega kaadrit, sest see sõltub vabariikliku koondise vastavatest teotlustest plaanikomiteele.

Tervikuna näitab ITP ja teenistujate kaadri analüüs, et juhtkond on suurt tähelepanu omistanud põhitootmist juhtiva kaadri komplekteerimisele, kuna aga tootmist kindlustav kaader on kujunenud küllaltki stiihiliselt.

Põhiliseks ülesandeks jääb Koondise ITP ja teenistujate haridustaseme tõstmine.

Nii eri- kui ka üldharidusliku taseme tõstmine eeldab vähemalt kolme komponendi olemasolu: 1) indiviidi soov tõsta oma haridustaset; 2) tema võimed; 3) võimalused oma haridustaseme tõstmiseks. Arvestades neid komponente, tuleks välja töötada süsteem <sup>ITP</sup> kollektiivi <sup>väljaõppe</sup> haridustaseme tõstmiseks. Selleks peab kaadri väljaõppe <sup>inseneril</sup> olema kartoteek ITP ja teenistujate selle osa kohta, kes võiks oma <sup>haridustaseme</sup> tõsta. Selline kartoteek peaks olema aluseks igapäevasele tööle ja <sup>haridust</sup> tõstvatele ning täiendavatele üritustele. Töö ise peaks jagunema kolme põhilõiku:

1. Teha kindlaks ITP ja teenistujate see osa, kes võiks täiendada oma teadmisi ( lihtsaim ülesanne) ja <sup>gruppide</sup> ~~naht vastavalt~~ <sup>erisuhetega</sup> ~~osaloomad.~~

2. Töötada välja ebinõud, mis tagaksid nende töötajate soovi edasi õppida. Nagu näitab praktika, tõstab oma initsiatiivil <sup>väljaõppe</sup> ~~üldharidusliku taseme~~ vaid tühine osa kollektiivist. Järelikult on vaja rakendada tööle vastav stimulatsioonimehhanism. Sellesse mehhanismi tuleks lülitada nii



hariduse propaganda (arutelud hariduse tähtsusest, agitatsioon ettevõtte raadio kaudu, ametiühingu-, komсомoli-ning administratsioohipoolne mõjutamine jne.) kui ka küsimused erialasest perspektiivist ja hüvitustest (premeerimine, puhkuste andmine, tuusikute jaotamine jne.). Tuleks välja töötada detailne arvestussüsteem, mille alusel toimub kvalifikatsiooni tõstmine, premeerimine, tööde jaotamine jms. See kõik tehakse sõltuvaks ~~haridustasemest~~ <sup>kvalifikatsioonist</sup> ja eriti tähtis on ametialase töusu sõltuvus ~~haridustasemest~~ <sup>kvalifikatsioonist</sup>. Loomulikult peaks iga töötajate kategooria jaoks olema erinev stimulatsioonimehhanism.

3. Luua Koondises õppimistingimused, mis stimuleeriksid ITP ja teenistujate enesetäiendamist.

Väljaspoole ettevõtet insener-tehnilisi töötajaid stationsaarselt täiendama suunata ei ole ~~otstarbekas~~ <sup>on vähe tõrjalust</sup>. Juhtidel ja spetsialistidel on vajalik olla pidevalt kursis kaasaja saavutustega. Tekib vajadus luua ettevõttes selline täiendussüsteem, mis annaks inseneridele pidevalt uusi teadmisi ja aitaks tõsta kvalifikatsiooni.

Instituudi või keskeriõppeasutuse lõpetamisega lõpeb enamiku inseneride jaoks ka õppimine. Eneseharimise peamiseks vormiks jääb nüüd enesetäiendamine tehnilise raamatukogu kaudu. Suure töökoormuse tõttu, millele sageli lisandub veel enese halb mobiliseerimine, kasutatakse sellist teed juhtide ja spetsialistide ~~poolt vähe~~ <sup>poolt vähe</sup>. Seda näitas ka uurimus Tartu Katseremonditehases. Tehnilise raamatukogu kasutajate arv on siin väike, põhiliselt domineerivad ühed ja samad lugejad. Sellisel kujul ei täida raamatukogu oma põhifunktsiooni. Kogusse saabuv informatsioon ei leia teed ITP-ni, rääkimata selle rakendamisest ettevõtte töös.

Ettevõtte juhtival personalil tuleb kaasajal lahendada mitte ainult tehnilisi, vaid ka majanduslikke, õiguslikke ja sotsiaalseid küsimusi. Pole imestada, et näiteks paljudel instituudi värsketel lõpetajatel tekib raskusi meistri ametikohtadel. Nad lihtsalt ei tunne kollektiiviga töötamise meetodeid ega ole veel küpsed lahendama mitmesuguseid majandusprobleeme. Seoses sellega tuleb paljudel

inseneridel õppida ökonomikat või juhtimisoskusi, Loodavas õppesüsteemis tuleks juurutada juhtimise aluste tundmaõppimist, sest niisuguseid teadmisi on insenerid saanud vähe või pole nad neid lihtsalt omandanud.

Lähtudes ITP ja teenistujate funktsioonidest ning haridustasemest, püüame järgnevalt näidata, millises suunas ja kuidas saaks tösta nende kvalifikatsiooni ning teadmiste taset.

Allpool toome ITP ja teenistujate grupid vastavalt nende funktsioonidele.

1. Töötajad, kes täidavad põhiliselt juhtimisfunktsiooni ettevõtte organisatsiooni erinevatel tasemetel; töötajad, kes juhivad kõrgemat lüli (juhataja, asetäitja, peainsener); töötajad, kes juhivad keskmist lüli (jaoskonnajuhatajad); töötajad, kes juhivad madalamat lüli (meistrid). Selle grupi funktsioonideks on tootmise juhtimine tema organisatsiooni erinevatel tasemetel.

2. Insener-tehnilised töötajad, kes omavad kõrget kvalifikatsiooni, kindlustavad tootmise tehnilise ettevalmistamise ja tehnoloogiliste protsesside käigu ega täida otsest administratiivseid funktsioone: spetsialistid, kes tegelevad projekteerimis-, konstrueerimis- või uurimistööga (kelle töö sisaldab suures osas teaduslik-tehnilist loomingu, nõuab kõrgemat haridust ja seega ka sügavamaid erialaseid teadmisi); insenerid ja tehnikud tootmise ja teenindamise sfääri tsehhides, jaoskondades ja teistes allüksustes (tehnoloogid, mehhaanikud, ökonomistid, planeerijad, tehnik-normeerijad, tehnik-joonestajad).

3. Tehnilised täitjad, kes tagavad organisatsioonilise töö (sekretärid, masinakirjutajad, arvestajad, dispetšerid jne.).

4. Teenistujad, kes on hõivatud tootmist abistavates lülides, kaasa arvatud sotsiaal-kultuuriline valdkond.

Vaadeldes antud gruppe võib järeldada, et koondisesiseselt saab tösta kõigi ITP ja teenistujate kvalifikatsiooni peale eriharidusega spetsialistide. Spetsialistide kvalifikatsiooni tõstmise kõige olulisem lüli peab olema

organiseeritud vabariikliku koondise poolt ning ettevõtte-sisesel süsteemil saab olla vaid abistav funktsioon.

Ülejäänud teenistujate grupeerimisel tuleb enesetäiendamissüsteemi väljaarendamiseks Koondises arvestada ka tootmisloike. Nii võiks maaparanduse (42 inimest) ning töökoja ja remondi-montaaži jaoskonna (30 inimest) baasil moodustada omaette õpperühma.

Järelikult tuleks perspektiivselt kõne alla järgmiste enesetäiendamislülide väljaarendamine lisaks juba funktsioneerivale tippjuhtide õppesüsteemile. Kesk- ja madalama astme juhid võiks jaotada gruppidesse vastavalt tootmisharudele: a) maaparanduses ja turbatootmises töötavad kesk- ja madalama astme juhid; b) töökoja ja remondi-montaaži jaoskonna kesk- ja madalama astme juhid; c) kaubanduses, majanduses ja ehituses hõivatud kesk- ja madalama astme juhid.

Spetsialistid võiks jaotada kahte ossa: maaparanduses ja turbatootmises hõivatud spetsialistid ning ülejäänud, s.o. tootmist kindlustavad spetsialistid.

Omaette grupi moodustavad need insener-tehnilised töötajad ja teenistujad, kes on hõivatud tootmist abistavates lülides. Ka tehnilised täitjad peaksid moodustama omaette grupi.

Kõigile neile gruppidele on vajalikud erinevad teadmised, oskused ja võimed. Juhtidele on vajalikud eelkõige teadmised ja oskused juhtimisteaduse, pedagoogika, psühholoogia, sotsioloogia jt. valdkondades. Vajalik on täiustada oma juhtimistehnikat ja oskusi kollektiivi kujundamisel, mis on Türi oludes eriti tähtsad. Samu teadmisi ja oskusi vajavad ka teenistujad, kes on hõivatud tootmist abistavates lülides.

Spetsialistid peavad omandama eeskätt inseneriteadmisi. Tehnilised täitjad vajavad teadmisi ja oskusi kantselei- ja juhtimistöös alustes.

Kõigile teenistujatele on vajalik arendada ennast majandusalaste ja sotsiaalsete suhete valdkonnas.

Nende teadmiste ja oskuste omandamine peaks toimuma õppesüsteemi kaudu, kus põhilisteks õppetöö vormideks oleksid:

a) praktilis-teoreetilised seminarid, mille käigus analüüsitakse Koondise töös ettetulevaid situatsioone, et leida neile optimaalsed lahendused;

b) teoreetilis-praktilised seminarid, kus arutatakse kirjanduses tõstatavaid teoreetilisi probleeme juhtimise, organiseerimistöö, sotsiaalsete suhete, majandusküsimuste ja kasvatustöö valdkonnast;

c) spetsiaalsed teoreetilised õppused väljast kutsutud spetsialistide juhendamisel.

Enesetäiendamissüsteemi väljaarendamine eeldab vastava baasi olemasolu.

A. On ilmne, et edukalt saab funktsioneerida enesetäiendamissüsteem, mis töötab töö ajal. Vaba aja arvel teenistujad oma teadmisi ilmnenuid orientatsioonide juures täiendada ei hakka. Arvestades Koondise töö tsüklilisust, on talveperioodil võimalik tootmist kahjustamata eraldada üks nädalapäev enesetäiendamiseks. Praktika näitab, et see süsteem on efektiivsem kui 1-2-nädalased seminarid. Päeva ühel poolel peaksid toimuma kollektiivsed õppused, kuna teisel poolel võiks toimuda individuaalne enesetäiendamine.

B. Enesetäiendamiseks on vajalik eraldada ja sisustada vastav ruum. Kõne alla tuleb ka enesetäiendamine tööruumides, mis selleks perioodiks eraldatakse Koondise operatiivsest töö rütmist. See aga saab olla vaid ajutine lahendus. Enesetäiendamissüsteem eeldab vastavaid kaasaegseid teadmisi puudutava perioodika olemasolu raamatukogus.

Need on vajalikud eeldused selleks, et võidaks luua enesetäiendamissüsteem, kuid viimase funktsioneerimine sõltub eelkõige organisatsioonist ning arvestusest ja kontrollist. Kõigepealt peab sellise õppesüsteemi kindlustamine kuuluma mõne tippjuhi töökohustuste hulka, mitte aga olema lihtsalt kõrvalülesandeks.

Kontroll võib olla formaalselt väga range, kuid sisuline efekt väike. Efektiivne on enesetäiendamine siis, kui

nähakse viimase vahetus resultati (abstraktne enesetäiendamise, millel ei ole konkreetseid resultate, on vähe viljakas). Niisuguseks resultadiks saab olla eelkõige erialane edutamine. Kuigi edutamise võimalused on Koondises piiratud, saab ka siin sisse viia kindla süsteemi, mis stimuleeriks teenistujaid oma kvalifikatsioonitaiendama. Eelkõige on see võimalik juhtide osas. Kindlate aluste olemasolu ja avalik edutamise süsteem loob kaadrile perspektiivi, mille nimel end täiendada. Võrdväärseks resultadiks on mingil määral võimalus uute teadmiste ja oskuste varal sama töö teha ära tunduvalt väiksema aja ja tööjõuga.

Csaliselt aitab ITP ja teenistujate aktiivsust tõsta hüvituste seostamine enesetäiendamise resultatidega. See äga nõuab enesetäiendamise resultatide sisulist mõõtmist. Seda võiks teha kahe näitaja alusel: ettepanekud Koondise töö täiustamiseks, ettepanekute realiseerimine Koondise töös. Umbes sellised näitajad peaksid leidma fikseerimist iga insener-tehnilise töötaja ja teenistuja kohta peetaval spetsiaalsel kaardil, mille alusel mõõdetakse töötaja tegelikku panust Koondise töösse.

Kollektiivi professionaal-kvalifikatsiooniline, äga samuti tootmisalane ja sotsiaalne areng sõltuvad just ITP ja teenistujate kaadri kvalitatatiivsest kasvust. Praegune olukord sisaldab endas suuri reserve, mida on võimalik realiseerida juba lähemal ajal.

*kuhu sül edasi jõudmise*

Seoses teenistujate enesetäiendamise süsteemi loomisega kerkivad üles järgmised probleemid:

- 1) süsteemi enda organisatsioon;
- 2) materiaalne ja informatsiooniline baas;
- 3) enesetäiendamise valdkonnad;
- 4) enesetäiendamise vormid;
- 5) stimulatsioonimehhanism;
- 6) arvestuse ja kontrolli teostamine.

Allpool vaatleksime lähemalt kõiki neid probleeme ja took-  
sime välja lahendusvariandid Koondise jaoks.

1. Enesetäiendassüsteem saab edukalt funktsioneerida, kui selle töö tagamine on ühe tippjuhi otsene tööülesanne, mille täitmist nõutakse täie järjekindlusega.

Tippjuhile peaksid otseselt alluma kõigi moodustatud õppegruppide juhid ja enesetäiendussüsteemi tööd kindlustav tehniline töötaja ( raamatukogu töötaja).

Töötajate jaotamisel õppegruppidesse tuleks lähtuda töö-  
funktsioonist ja tootmisloigust. Tootmisloikude kaupa jagunevad  
teenistujad järgmiselt: maaparandus - 42 , töökoda - 19,  
kaubandus - 19, automajand - 13, turbatootmine - 12, remondi-  
-montaažijaosk. - 11, ehitus - 11 ja majandus - 6 inimest.

Maaparanduses tuleks kõne alla omaette õppegruppide moodus-  
tamine, kuid ülejäänud tootmisloike tuleks grupeerida vastavalt  
tootmiseiseloomule . Meie arvates võiks ühendada töökoja ja  
remondi-montaaži jaoskonna ühte gruppi (30 inimest), samuti  
kaubanduse ja majanduse (25 inimest), kuna ülejäänute osas  
on raskem otsustada.

Lähtudes ülaltoodust tulevad Koondises kõne alla järgmised  
õpperühmad:

- tippjuhid, kuhu kuuluksid põhiliselt eriharidusega kesk-  
ealised mehed. Antud grupp on võimeline töötama iseseisvalt  
ilma väljaspoolt tuleva otsese juhendamiseta. See aga ei  
tähenda, et sellel grupil ei ole tarvis vanemat, kes vastu-  
taks töökorralduse eest;
- maaparanduses ja turbatootmises hõivatud kesk- ja madalama  
astme juhid. Need on põhiliselt keskeriharidusega suhteli-  
selt nooremad mehed, kellel kui juhtidel jääb vajaka tead-  
mistest juhtimistehnikas ja sotsiaalsete suhete valdkonnas.  
Sellele grupile on vajalik tippjuhtide seast vanem, kes or-  
ganiseerib õppetööd;
- töökoja, remondi-montaaži jaoskonna ning automajandi kesk-  
ja madalama astme juhid. Ka siin on ülekaalus keskeri-  
haridusega mehed, kellel on vaja täiendada teadmisi eel-  
kõige tootmise organiseerimise ja juhtimistehnika valdkonnas.  
Ka siin on vajalik tippjuhtide seast õppetöö organiseerija.
- kaubanduses ja majanduses töötavad juhid ja spetsialistid  
võib ühendada ühte rühma, kuna siin on kollektiivid väik-  
sed ning juhi ja spetsialisti tööfunktsioonid väga olu-  
liselt ei erine. See rühm on madalaima haridustasemega ja  
feminiinne. Vajaka jääb siin teadmistest töö organiseeri-  
mises ja majandusalastes küsimustes. Siin on samuti vajalik  
õppetöö organiseerija väljastpoolt.
- spetsialistid, kes on seotud põhitootmise tagamisega, jagu-  
nevad kaheks: maaparandust ja turbatootmist tagavad ning  
tehnikat remondiga seotud insenerid. Nende teadmiste  
täiendamine peaks toimuma põhiliselt koondiste vaheliste  
ürituste kaudu.
- tehnilised täitjad vajavad eelkõige kantseleitöö oskusi

ja teadmisi. Hea sekretär on enam kui pool juhti, sest juht on tavaliselt vilets sekretär. Sellele grupile on eriti vajalik teadmistega juhendaja.

Loomulikult ei tule ülaltoodud õppegruppide loomine kõne alla korraga, vaid järk-järgult. Järjekorras peaksid määrama eelkõige Koondise vajadused ( näit. tehnilised täitjad vajavad senisest suuremat tähelepanu ) ja vastava teenistujate grupi valmisolek enesetäiendamiseks.

## 2. Materiaalne ja informatsiooniline baas

Hädavajalik on korraliku raamatukogu - õppetoa sisustamine. Selleks on vaja tellida perioodikat vastavalt järgnevale nimekirjale, mis sisaldab järgmist liiki kirjandust: 1) maaparendus ja turbatootmine; 2) majandusteaduslik ; 3) poliitiline; 4) üldhariv; 5) informatsiooniline; 6) remonditehnoloogia.

Me saame esitada vaid osa kirjandust, kuna erialane jääks Koondise enda kindlaks määrata.

~~1.1.1.1~~  
**A.** Majandusteaduslik - "Социалистический труд", "Плановое хозяйство", "Экономическая газета", "Вопросы экономики", "Техника ja Tootmine", "Мэниджмент сайенс" (Наука управления США).

**B.** Poliitiline - "ENSV Teataja", "Nõukogude Õigus", "Агитатор", "США", "Политическое самообразование", "Литературная газета", "Eesti Kommunist", "Küsimused ja Vastused".

**4.** Üldhariva iseloomuga - "Неделя", "Знание - сила", "Техника молодежи", Наука и жизнь", "Вопросы психологии", "Вокруг света", "Horisont", "Rahva Hääl",



"Võitlev Sõna".

В. Informatsiooniline - "Televisioon", "Raadioleht", "Võitlev Sõna", "Rahva Hääl", "Edasi", "Kodumaa", "Sirp ja Vasar" - Antud bloki töötab läbi raamatukogu töötaja. ja teatab TV ja Raadio saadetest, mis peaksid huvi pakkuma, Koondise raadios, millal toimub üks või teine saade. Samuti tuleb toimida ka üritustega, mis toimumas või toimunud.

See ka kirj. 6. Erialane - "Архитектура СССР", "Гражданское строительство США", "Техника в сельском хозяйстве", "Тракторы и с/х машины", "Гидротехника и мелиорация", "Плановое хозяйство", "Sotsialistlik Põllumajandus", "Põllumajanduse Mehhaniseerimine ja Elektrifitseerimine".

Antud perioodika olemasolu iseenesest ei garanteeri veel nendest allikatest informatsiooni ammutamist. Selleks on vaja Koondises luua refereerimissüsteem. Vastava suunaga perioodika tuleks kinnistada kindlatele õppegruppidele. Näiteks, juhtidele - poliitiline, kaubandus ja majandusrühmale - majandusalane; spetsialistidele - erialane; tehnilistele täitjatele - üldhariv. Iga väljaanne aga kinnistada konkreetsele töötajale.

Vastaval. tähtajal tuleb kõigil oma grupis refereerida huvipakkuvaid materjale ja välja tuua ettepanekuid Koondise töösse juurutamiseks. Need ettepanekud peaksid koonduma tippjuhtide kätte, kes siis otsustaksid nende realiseerimise küsimuse. Iga paari kuu järel peaks toimuma teenistujate informatsiooni koosolek, kus refereeritaks üldhuvitavaid materjale. ]

Enesetäiendamissüsteemi ürituste teostamiseks on vaja ette näha aeg tööajast. Arvestades Koondise töö rütmi, oleks talveperioodil võimalik sisse viia õppepäev, kus kogu tootmislüli pühenduks enesetäiendamisele. Päev oleks otstarbekas jaotada kaheks: üks pool individuaalseks enesetäiendamiseks, teine pool ühisteks üritusteks.

Mõnede töötajate kategooriate osas tuleb kõne alla ka nädalaste seminaride organiseerimine ( tehnilised täitjad).

3. Enesetäiendamise sisu oleneb enamasti teenistujate kategooriast. Üldreeglina tuleks üks aasta pühendada kindla probleemaatikaga tutvumiseks, kuna õppesüsteem, kus on erineva probleemaatikaga distsipliinid, nõuab kontsentreerumist, mida reaalselt ei ole võimalik praegu saavutada. Arvestades meie poolt eristatud õppegrupe, võiks olulisemad probleemide ringid olla järgmised:

A. Tippjuhid - sotsiaalse elu juhtimise probleemid - 1971.a.; tootmise ökonoomika ja juhtimise alused - 1972; sotsiaalse arengu planeerimine - 1973; tootmise psühholoogilised alused; ~~kasvatustöö probleemid~~ *maajandusprobleemid* jne.

*see* B. Tehnilised täitjad - asjaajamise ja kantseleitöö alused. Võiks kokku leppida Majandustehnikumi ja TRÜ Majandusteaduskonna paari õppejõuga ning korraldada paarinädalane seminar talve jooksul.

C. Keskastme ja madalamaastme juhid maaparanduses ja turbatootmises - juhtimise probleemid; tootmise sotsiaalpsühholoogilised alused; kasvatustöö probleemid; töö organisatsiooni alused; *inimuse sotsioloogia* planeerimisküsimused jne.

D. Spetsialistidele tuleks probleemaatika välja töötada

sõltuvalt vabariikliku koondise vastavatest üritustest.

*programmidest kättesaadav.*

Loomulikult tuleks vastavad õppetsükli detailiseerida lähtudes õppetöö vormidest ja võimalustest igal aastal eraldi kinnitatud tööplaani alusel. Taolise tööplaani esitamise 1972/73-aasta talveperioodi ulatuses tippjuhtide jaoks (lisas).

4. Kõne alla tuleksid järgmised kollektiivsed õppetöö vormid:

a) praktilis-teoreetilised seminarid, mille käigus analüüsitakse Koondise töös ette tulevaid situatsioone ning leida neile optimaalseid lahendusi;

b) teoreetilis-praktilised seminarid, kus arutatakse teoreetilisi probleeme kirjanduse alusel ja püütakse leida praktilisi lahendusi;

c) spetsiaalsed teoreetilised õppused külalislektorite juhendamisel;

d) Koondise töötajate refereeringud kirjanduse ja konverentside materjalide alusel;

e) praktilised õppused, mille käigus püütakse tegutseda vastavalt eelpool püstitatud skeemile;

g) väiksemate konverentside korraldamine Koondises (nagu lepingu materjalide üleandmise ajal toimus).

Individaalse töö vormid on äärmiselt mitmekesised ning nende loetlemine ei ole mõttekas. Need sõltuvad kontingendi tasemest ja tippjuhtide osas lülitame nad vastavasse plaani.

5. Stimulatsioonimehhanismi väljatöötamine on enesetäiendussüsteemi töökindluse olulisemaid küsimusi. Koondise töös tuleb esialgu kõne alla kaks stiimulit: edutamine ja hüvituste jaotamine.

Enese tööalane täiendamine muutub enamiku teenistujate jaoks mõttekaks, kui nad näevad, et selle resultaadiks on ametialane tõus. Välismaa firmades kasutatakse sellise stiimuli loomiseks kindlat printsiipi: teatud protsent kõige aktiivsemalt end täiendanud teenistujaid saab ametikõrgendust kindla aja jooksul. See loob selge perspektiivi (edutamise kindluse), mis oluliselt erineb loomuliku kao või siis oma ülemuse edutamise ootamisest. Paraku toimib sageli nn. vanemlusfaktor, aga mitte töötaja võimekus. Koondises saab edutamine olla küllalt piiratud ulatusega, kuid madalama astme juhtide jaoks küllalt suures ulatuses. Iga vabanenud koha täitmine peaks toimuma vastava kvoodi alusel ning ühtlasi vajaliku informatsiooniga kõigile madalama astme juhtidele ja teistele teenistujatele. Madalama astme juhtidele võiks kvood olla 2 ja 3 kohta aastas, keskastme juhtidele 1-2 kohta. Isegi nii piiratud kvood elavdab oluliselt nn. maandunud töötajaid, kes ei näe enese ees perspektiivi.

Koondise tippjuhtidele saab luua sellise süsteemi vaid vabariiklikus koondises tervikuna. Kuni taolise süsteemi puudumiseni tuleb nende ja ka teiste jaoks, seostada hüvituste jaotamine enesetäiendamisega. Esiteks tuleks viimasega seostada premeerimine, korterite jagamine, soodustuste andmine ja teist liiki hüvituste jagamine. Selline poliitika eeldab väga täpset arvestust nii hüvituste kui ka tegeliku enesetäiendamise üle.

5. Arvestus ja kontroll peaksid olema organiseeritud individuaalsete kaartide abil, kuhu fikseeritakse kõik andmed enesetäiendamise ja selle resultaate kohta. Sellist

kartoteeki peaks pidama tehniline täitja ( raamatukogu töötaja või kaadriosakonna töötaja).

Perfokaardid ei ole selleks vajalikud. Kaardile tuleks fikseerida põhiline informatsiooni teenistuja kohta:

1. Perekonna-, ees- ja isanimi;
2. Sünniaasta, kuu ja päev;
3. Parteilisus;
4. Haridus, eriala;
5. Ametikoht ja Koondisesse tööle tuleku aasta;
6. Perekonnaseis, laste arv, aadress;
7. Edutamine ( tööalane karjäär);
8. Enesetäiendamise vorm ( mittestatsionaarne, öhtune õppimine; osavõtt Koondise sisesest enesetäiendamisest, ettepanekud Koondise töö täiustamiseks, ettepanekute juurutamine)!

Tippjuht, kes vastutab enesetäiendamise eest aasta lõpul, fikseerib viiepallilise skaala alusel tegelikud resultaadid.

9. Preemiad ja hüvitused, mida on saanud ( korter, lasteaed, tuusikud ja muud soodustused). Kindlasti vajab fikseerimist see, mille eest töötaja on saanud vastava soodustuse. Soodustuseks võib olla ka komandeering uurimiskeskusesse.

Põhiliselt tuleb jooksvat informatsiooni kanda kahte viimasesse lahtrisse. Kaheksanda lahtri täitmise eest kannavad hoolt enesetäiendusgruppide juhid, kes teatavad tehnilisele täitjale vastava informatsiooni. Üheksanda lahtri täitmise eest hoolitsevad Koondise tippjuhid

(juhataja, juhataja asetäitjad, parteialgorganisatsiooni sekretär, ametiühingu esimees, komsomoli algorganisatsiooni sekretär).

Põhilisteks kartoteegi tarbijateks on need inimesed, kes ametikoha täitmise puhul või hüvituste jaotamisel teevad otsuseid kartoteegis sisalduvate andmete alusel. Selleks võiks lisada kaardile kümme lehti, kuhu fikseeritaks ka teenistuja aasta töötulemused.

Sellise kartoteegi eelis seisneb kaadrist objektiivse ülevaate saamises, mis aitab tugevasti korrigeerida subjektiivseid ettekirjutusi ühest või teisest töötajast.

Tervikuna on Koondise õppesüsteem üks olulisemaid faktoreid. tööviljakuse tõstmisel ning materiaalse ja sotsiaalse arengu tagamisel.

EPT Paide Rajoonikoondise Juhataja

K ä s k k i r i

Käsin 1972.a. detsembrist kuni 1973.a. maini alustada tippjuhtide õppe-täiendussüsteemi tööd järgneva kava alusel:

1. Eraldada tippjuhtidele õppuste päevaks . . . . . Sellel päeval on nad vabastatud jooksvate ülesannete täitmisest, välja arvatud valves olev juhataja asetäitja.
2. Õppe-täiendussüsteemi korrapärase töö eest vastutab . . . . . , kelle otseste töökohustuste hulka kuulub vastava tegevuse organiseerimine.
3. Õpperuumidena kasutatakse järgnevaid ruume. . . . . Ühised õppused toimuvad, kas juhataja ruumis või ühiselamu puhketoas.
4. Täiendussüsteemi efektiivsuse kontrollimiseks viia sisse arvestuskaardid teenistujate kohta, kuhu märkida õppetöö resultaadid .
5. Arvestuskaartidele kantud andmeid kasutada teenistujatele kuu- ja aastapreemiate ning hüvituste määramisel.
6. Täiendussüsteemi käesolev aasta on pühendatud tootmise ökonoomika ja juhtimise alustele ning sotsiaalse plaani koostamisega seotud küsimustele.
7. Kuu jooksul toimub üks külalislektori loeng tootmise ökonoomika ja juhtimise alustes, üks teoreetilis-praktiline õppus sotsiaalse plaani koostamise küsimustes TRÜ Kommunistliku Kasvatuse Laboratooriumi töötaja juhendamisel, praktilis-teoreetiline õppus konkreetsetes Koondise probleemides ja refereerimiskoosolek.

8. Viia läbi 1973. aasta jaanuaris konverents teemal: EPT  
Paide Rajoonikoondise sotsiaalse arengu plaani alused.
9. Kalenderplaanis ettenähtud ürituste ettevalmistamine ja  
neist osavõtt on tippjuhtide otseseks kohustuseks.

lopp



Eesti NSV Kõrgema ja Kesk-erihariduse Ministeerium

Tööpunalipu Ordeniga Tartu Riiklik Ülikool

Teadusliku uurimistöö

A R U A N N E

EPT Paide Rejoneerikoondise arengu plaani põhijoonte  
väljatöötamine.

Puhkemajanduse ja vaba aja süsteemi väljaarendamine.

Taidetud lepingu järgi A-2001

Teema nr.

Riikliku registratsiooni nr.

Inv. nr.

Teadusala prorektor dots.  
farm.- kand.

(J. A. Tammeorg)

Teadusliku Uurimistöö sektori  
juhendaja: majandustead. kand.

(E. O. Keitsee)

Laboratooriumi tead. juhendaja  
dots. ajaloo tead. kand.

(O. Keitsee)

Teema juhendaja  
filos. tead. kand.

(M. H. Titms)

Tartu 1972

# SISUKORD

lk.

SISSEJUHATUS . . . . .	
1. Põhimõisted . . . . .	
2. Puhkemajanduse funktsioneerimise eeldused . . . . .	
3. Puhkuse sisustamise vormid . . . . .	
4. Töötajate hinnangud ja ettepanekud . . . . .	
5. Puhkebaasi kasutamise probleemid . . . . .	
6. Puhkemajanduse süsteemi väljarendamine . . . . .	
A. Materiline baas . . . . .	
B. Organisatsiooniline alus . . . . .	
C. Baaside majendamine . . . . .	
D. Rekreatiivsed tegevused . . . . .	
Kokkuvõtte . . . . .	

## S I S S E J U H A T U S

Kassajal osendab puhkus ühe tähtsama keha inimene elus. Üleüldiselt 5-päevasele tööpäevale järgib kolmandik päevi oastis vabaks. Kaks puhkepäeva nädalas mõjuvad positiivselt inisorganismile, võimaldades efektiivselt aistatada puhkesega ja täielikult taastada töövõime. Pikenob ka töötajate korraline puhkus.

Üidriiklike abinõude kõrval kerkib ühe enes päevahorde ettevõtte es töötajate puhkuse aistatamisel. Meie vabariigis ongi võetud suund mitte niivõrd ühikondlike puhkesotuste võrgu laiendamisele, kuivõrd just ettevõtte puhkesajenduse väljaarendamisele.

Ettevõtte seisukohalt osab puhkesajenduse väljaarendamine tähtsust aistal põhjuseel.

A. Puhkus on vajalik tööt tingitud väsimuse kõrvaldamiseks, jõudude mobiliseerimiseks uueks tööperioodiks, a.o. töötaja taastootmiseks.

B. Puhkuse ajal harastatavate tegevuste kaudu arendab töötaja oma teadmisi, oskusi ja võimeid, mis võivad töötprotsessi aistatamisel kasulikuks osutada.

C. Puhketegevuste teadliku organiseerimisega osab töötajais kujundada positiivseid emadusi ja ära hoide negatiivsete emaduste ilminguid.

D. Heode puhketingimuste loomisega kasvab töötajate rahulolu ettevõttega.

E. Organiseeritud puhketegevuste kaudu teostab töötajate liitmine ühts-ke kollektiiviks, kollektiiv-

suutunde kasvamine.

"Eesti Põlisajandustehnika" Paide rajoonikoondises on suurt tähelepanu pöördud materiaalse baasi loomisele, mis võimaldaks töötajatel puhata ja oma võimalid arendada. Kõiki loodetud efekti ei ole siiski saavutatud. Nii näiteks ei ole Saunametsa puhkoses täitnud lootusi puhkuse veevarise kohas. Osavõtt organiseeritud puhkeüritustest on segeli vähene ning juhusliku iseloomuga. Selle põhjaste selgitamiseks, osanti puhkesejanduse arengusuundade väljetoetamiseks teostati TNU Kommunistliku Kaevatuselaboratooriumi poolt küsitlev uurimus.

Uurimismeetodikena rakendati ankeetküsitlust (juhtkonnas küsitlus viidi läbi 1970.aastal ja töötajaskonnas küsitlus 1971.aastal), dokumentide analüüsi ja intervjuud, (seda põhiliselt ühiskondlike organisatsioonide esindajatega

hinotatud uurimusega püüti:

a) välja selgitada koondisepoolised materiaalsed võimalused puhkuse veevariseks ja nende senine kasutamine;

b) kindlaks teha tegevuste iseloom, millega puhkust siustotatakse;

c) välja selgitada objektiivsed ja subjektiivsed tegurid, mis on takistanud Saunametsa puhkebaasi laialdasest kasutamisest töötajate poolt;

d) selgitada töötajate soov ja ettepanekuid puhkuse paremaks korraldamiseks;

e) fikseerida töötajate eluorientatsioonidest tulenevad suunad puhkesejanduse väljarendamiseks;

g) teha kindlaks tegelikud võimalused puhkesejanduse

tähtsimeks;

b) näha ette organisatsioonilisi abinõusid, mis  
tegeksid puhkemajanduse kuludega siiski funktsioneerimise.

## 1. PÕHIMÕISTED

Puhkuse tähtsus inimese elus ei ole kunagi tekitanud suuri diskussioone. Kõnn eega veedeti puhkusega seotud probleemide lahendamisele kui teisejärgulisele küsimusele. Alles viimastel aastatel on puhkamisele pühendavate kinnisuste lahendamisel hakatud kasutama teadlaste abi. Senised uurimused selles valdkonnas on enamasti hõlmanud ulatunlikke territooriume (NSV Liit tervikuna, vaheriik) ja tehtud ettepanekud on nõeldud laide rahvahulkade (kogu NSV Liidu või mõne liiduvaheriigi elanikkonna) puhkeingimuste parandamiseks. Mõnede uurimus on selle andmeid üheks osiniseks katsoks tuua puhkeprobleemid konkreetsele tasapinnale - ettevõtte tasemele. Keskmõrgiks on välis töötada kollektiivi vajadustele ja ettevõtte võimalustele vastav puhkeajenduste süsteem.

Antud töös mõistetakse puhkeajenduse all sihipärasest tegevusest puhkuse materiaselne baasi rajamiseks ja viimase rakendamist töötajate puhkuse seisundis.

Puhkus on tihedalt seotud mõistega "vaba aeg".

Vaba aeg on see osa töövõlilisest ajast, millest on mõne arvatud tööle minekuks ja mõlt tulekuks kuluv aeg; tootmisprotsessis mittekuuluv, kuid s illega tihedalt seotud aeg (ühberiietamine, pesemine, tööalasesse seadmine jne.); elukondlikeks vajadusteks kuluv aeg (asjapidamine, kaupluste ja teenindusasutuste külastamine jne.); aeg laste järelevalveks; aeg isiklikuks hügieeniks, toitumiseks, uneks.

Kuid mitte kogu vaba aega ei kasutata puhkuseks.

Ühiskondlik tegevus, õppimine, kvalifikatsiooni tõstmine, ratsionaliseerimis- ja loetustegevus, laste kasvamine jne. toimub põhiliselt vabal ajal, kuid oleks väär piirata neid tegevusi puhkuseks.

Puhkuseks loetakse sellist tegevust, mida ei tehta tasuliselt, mis peaks võimalusi inimese füüsiliste ja vaimsete võimete avaldamiseks ning millest individid võtavad osa vabatahtlikult, mitte välise sunni mõjul. Tegevus on puhkuseks siis, kui ta katseb inimeses esile kallidavaid ja rahulolu reageeringu.

Et eristada puhkuseks kasutatavat aega vabast ajast, on tarvilik võtta arvesse "jõudeaeg". Jõudeaeg eeldab vabadust välistest kohustustest, inimese pühendumist mingile tegevusele oma vaba tahte kohaselt.

Puhkeprobleemi käsitlevas ki. janduses on laialt käibel termin "rekreatsioon", mis tuleneb ladinakeelsest sõnast "recreatio" (taastamine) ja mis tähistab kasuõhges väljenduses jõudeaja konstruktiivset kasutamist. Rekreatsiooni hulka kuuluvad individuaalse kohustuste vaba hõivatuse mitmesugused vormid.

Laia laastus võib eraldada kahte rekreatiivset vormi - tugevat ja vaba õhuvormi. Vaba õhu rekreatiivsete vormidena võib loetleda mitmesuguseid tegevusi: matkamine, koos loagris pestumise ja teigis elamiseks, turism, suplemine, parjetamine, veeuustamine, oalveesport, koriluse tänapäevased vormid ( jahipidamine, kalustamine, norjate ja soonte korjamine), loodusevestlused ( esmajoones saajarmestajalik looduseuurimine ) jt.

selle vundamendi, millele rajaneb kogu süsteem ning millest sõltub süsteemi tugevus.

Koondise puhkemajanduse materiasiline baas tugineb põhiliselt Saunametsa puhkekompleksile, mis praegusel kujul valmis 1968. aastal. Kapitaalshutused selle rajamiseks moodustasid 54 000 rbl. Puhkekompleks koosneb puhkemajast 36 saunaiskohega, soome saunast ja kõrvelhoonetest. Puhkemaja on kätav, seega aastaringsest kasutatav.

Kuvel on võimalik puhata ka Kabli saunas, kus asuvad saun ja kaks vaba elamut.

Töötajate käsutuses on veel mitmesugust spordi- ja kultuuriinventari 22 268 rbl. väärtuses.

Puhkemajanduse funktsioneerimise teine oeldus - finantseerimine - on vajalik

- a) ürituste korraldamiseks tehtud kulutuste katteks;
- b) materiasilise baasi loomiseks ja eksploatatsiooni hoidmiseks;
- c) vaba aja määustamiseks tegelava koedri tšš tasustamiseks.

Nimetatud kulutused kaetakse koondises 2 allikast: ametiühingu ja sotsiaalkultuuriliste ürituste fondi summadest. Viimane loodi alles 1970. aastal, mil sotsiaalkultuuriliste ürituste fondi suurus oli 26 300 rbl., 1971. aastal aga 22 100 rbl. Puhkemajanduse edasisesondamiseks kasutati neid summasid nii, nagu näitab järgnev tabel.



Tabel 1

Fondi kasutamise	1970.a.	1971.a.
Töötajalaste ekskursioonid	1 000	800
Turismitunnused	1 600	1500
Seneteoriate ja puhkekodude tunnid		1100
Seuemetse puhkebaasi kulud	3 000	2900
Pioneerilasegri kulud	2 500	2000
Piletid ja puhkebaaside ehitus	10 000	6900

Olesolev orvepidamine ametiühingu summade kasutamise kohta ei võimaldanud saada täpset ülevaadet sellest kui palju summadest just puhkemajandusele on kulutatud. Seejärel piirduse siinkohal kõige üldisemaga. Vaba aja sisustamise otstarbel on nii või teisiti kulutatud 17 380 rbl. 1969.aastal, 13 080 rbl. 1970.aastal ja 14 009 rbl. 1971.aastal. See teeb keskmiselt 92% kogu a/u eelarvest.

"EFT" Paide rajoonikoondise puhkemajanduse seisundi uurimisel ilmnes, et käesoleval ajal puudub ühtne organisatsiooniline alus, tsentraalne juhtiv jõud, kes süsteemikindlalt tegeleks töötajate puhkuse sisustamisega. Puhkeprobleeme lahendavad erinevad organisatsioonid killustatult (partei- ja komsomolilgorganisatsioon, ametiühing, kehekultuurikollektiiv, ALMAVÜ, administratsioon). Iga üksiku organisatsiooni tegevus peab silmas teatud töötajate gruppi, teatud eesmärki, vastavalt organisatsiooni suunitlusele.

Seejuures pole puhkemajanduse küsimuste lahendamise ühegi organisatsiooni põhifunktsiooniks, vaid üheks palju-

dest funktsioonidest, mistõttu ei pöörata ka puhkemajandusele küllaldaselt tähelepanu. Organisatsioonide erinevate eesmärkide tõttu toimub nende tegevuse hindamine kõrgemal seisvate organite poolt erineval alusel, mistõttu puhkeprobleemid seatakse rohkem või vähem tähtsaks kohale. Pole välistatud võimalus, et organisatsioonilise küllustatuse tõttu jääb mõni oluline moment hoopis arvestamata, sest see ei kuulu otseselt ühegi organisatsiooni kompetentsi, seetõttu võivad erinevate organisatsioonide seisukohad ühe ja sama küsimuse lahendamisel olla vastuolulised.

Kokkuvõttes võib välja tuua järgmised olulised punktid praeguses organisatsioonilises olukorras:

- a) puhkemajanduse eri küljed kuuluvad erinevate organisatsioonide tegevusvaldkonda;
- b) puhkemajanduse küsimuste lahendamine kujutab endast enamasti ühiskondlikku tööd ega kuulu otseselt tšehhiosakonnade hulka (v.a. o/u. esimees);
- c) puudub puhkemajanduse tsentraalne juhtimine ja planeerimine.

### 3. Puhkuse sisustamise vormid.

Käesolevas tšehh käsitletakse puhkuse sisustamise vormidest neid, mis vastavad kahele tingimusele:

- a) eeldavad ettevõttepoolset organiseerimist;
- b) sisustavad puhkust nädalavahetustel või korralise puhkuse ajal.

Vastavalt neile kitsendustele võib eristada tegevusi, millega saab sisustada puhkeega nädalalõppudel (ühieelise

puhkuse vormid), ja tegevusi, mis eeldavad pikemat perioodi, e.o. korralist puhkust (kestva puhkuse vormid).

Kestva puhkuse vormid võib omakorda jaotada:

a) vormid, mille puhul ettevõtte funktsioon on olla vahendaja töötaja ja ühiskondlike puhkesutuste vahel;

b) vormid, kus ettevõtte ise on aktiivseks organiseerivaks jõuks.

Seisesse gruppi kuulub puhkus ühiskondlikes puhkesutustes (sanatoorium, puhkekodu, pensioonid jne.) ja plaaniline turism. Ühiseks tunnuseks on siin tavaliselt olemasolu. Ettevõttepoolne tegevus seisneb vaid tussikute hankimises ja nende jaotamises töötajatele, puhkuse sisustamine jääb aga tervikuna puhkesutuste või organisatsioonide ülesandeks. Kestiva puhkuse veetmise režiimi elusel saab eristada:

a) ravi- ja puhkust kuurordisutustes (sanatooriumid, sanatoorsed pensioonid);

b) puhkust tervetele inimestele paikse puhkuse asutustes (puhkekodud, pensioonid);

c) turismireise, kus kasutatakse liiklusvahendeid (buss, rong, laev jne.), ühiskondlikest puhkesutustest aga turismibasse.

Teise grupi moodustavad vormid, mille puhul ettevõtte oma jõududega sisustab töötajate korralise puhkuse või osa sellest. Nendeks vormideks oleksid eeskätt

ekskursioonid,

matked,

puhkus ettevõtte puhkebaasis.

Lühiajalise puhkuse vormidest  
väärtivad märkimist

väljasõidud loodusesse,  
laagri- ja kokkutulekud,  
puhkepäevamatkad,  
tegevus sianduskraandil,  
õritused ettevõtte puhkebaasis.

Toodud liigendus on mõneti tinglik ega väliste võimalust  
süstada lühiajalise puhkuse vormidega kestvat puhkust  
(teatud tingimustel kehtib ka vastupidine võimalus). Tervi-  
dus sellise liigenduse järele seisneb selles, et see aitab  
sada ülevaadet puhkuse süstamise vormidest, sellest,  
milliseid kasutatakse rohkem nädalalõppudel ja milliseid  
korralise puhkuse ajal. Nii ssaie aluse ettevõtte puhkema-  
jenduse süsukuse hindamiseks. Respool üeldule toetudes  
sütaksegi järgnevalt analüüsima "EPT" Peide rajooniko-  
dise puhkemajenduse süsundit.

Kestva puhkuse organiseerimisel on koondises rakendatud  
ekskursioonid ja neid vorme, mida pakuvad puhkus ka süsundid;  
täielikalt püüvavad kategooriamatkad ning pe lehoide pole  
leidnud pikemaajaline puhkus Saunemetsa puhkebaasis.

Puhkamisvõimalused süsiku-  
tega. Töötajate puhkuse süstamiseks ühiskondlike  
puhkessüstuste võrgu kaudu on koondises järjekindlalt hangi-  
tud sanatooriumi-, puhkekodu- ja turismisüstikuid. Sende  
hankimise ja süstamisega tegeleb s/ü. komitee, finantsüstri-  
takse nii s/ü. eelarve kui ka sotsiaal-kultuuriliste õrituste

fondi kaudu. Tuusikuid eraldab Eesti NSV Ametiühingute Nõukogu vastavalt ettevõtte töötajate arvule. Lisaks tsentraliseeritud korras eraldatud tuusikutele saadakse veel 2 tuusikut Üleliidulise koondise "Põllumajandustehnika" liinis ning ettevõtte ise on ostnud nn. kursovkasid Pärnusse. Viimase iseärasus seisneb selles, et ta kindlustab sinul: ambulatoorse ravi ja toitlustamise, elamist sanatooriumis aga ei võimalda. Selle punduse kõrvaldamiseks on koondis alates 1968. aastast üürinud Pärnus tee, mis võimaldab kolmel inimesel üheaegselt ravil viibida. Koondise initsiatiiv "Kursovkade" suretsemisel on eriti hinnatav seetõttu, et see võimaldab võimalda koondise töötajate hulgas laialt levinud kutsehaiguste, s.o. perifeerse närvisüsteemi haiguste vastu, millele Pärnu sanatooriumide spetsiifika igati vastab.

Sanatooriumituusikute kasutamise dünaamikat aastail 1968-1971 iseloomustab tabel 2.

T a b e l 2

Sanatooriumituusikud

Tuusikute liik	1968.a.	1969.a.	1970.a.	1971.a.
Kokku tuusikuid	36	44	42	44
a) "Kursovkad" Pärnusse	31	30	28	25
b) Üleliidulistesse sanatooriumidesse	5	14	14	19

Sanatooriumituusikute nõudmise ja pakkumise vahelkorras on toimunud suured nihked. Kui 1967.aastal esitati s/G. komiteele vaid 15 soovivaldust ja neist saadi rahuldada 9( s.o. 60%), siis 1970.a. esitati 54 avaldust, millest

rehuldati 42 (77%). 1972.a. 14. aprilli seisuga oli käesolevaks aastaks esitatud juba 68 taotlust (arvestatud pole paudelikult vormistatud dokumentidega taotlusi), avaramad võimalused seade taustikut on stimuleerinud töötajate huvitatust. Viimastel aastatel veedab keskmiselt 4,5% kollektiivist oma korralist puhkust raviasutustes.

Võrreldes töötajate sotsiaalsel struktuuri (tabel 4) taustikute jaotamisega (tabel 3) nähtub, et eelisolukorras on olnud teenistujad. Seetõttu on suhteliselt halvemas olukorda jäänud töelised (eriti 1971. aastal), kelle hulgas kutsehaiguste esinemine on tõenäoliselt sagedasem ning seepärast vajaksid just need rohkem ravitaustikuid.

Puhkekodutaustikute osatähtsus on seni olnud tegasihoidlik. Näiteks 1971. aastal kasutati vaid viit puhkekodutaustikut. Töötajate hulgas on huvi puhkekodu vastu väike, s/a. komiteel on esinenud reskusi eraldatud taustikute realiseerimisega.

T a b e l 3

Taustikute kasutajate sotsiaalne struktuur

Töötajate kategooria	1968.a.		1969.a.		1970.a.		1971.a.	
	arv	%	arv	%	arv	%	arv	%
Töelised	29	80,6	32	72,7	32	76,2	29	65,9
ITP	4	11,1	3	6,8	6	14,2	7	15,9
Teenistujad	3	8,3	6	13,6	4	9,5	8	18,2
Pensionärid			1	2,3				
	36	100	44	100	42	100	44	100

T a b e l 4

"EPT" Peide rajoonikoondise sotsiaalne struktuur:  
(1970.aasta keskmine)

Töötajate kategooria	arv	%
Töelised	781	83,2
Teenistajad	45	4,8
ITP	112	12,0
Kokku	938	100,0

Turismireiside populaarsus on viimaste aastatega tunduvalt tõusnud, s da tänu turismireisidest grupiviisilise osavõtu võimalustele. Üksiktunsiikud üleliidulistesse turismibussidesse ei leia töötajate poolt hindamist. Üheks peamiseks põhjuseks tuleb pidada keelebarjääri (puudulikku vene keele oskust). Seevastu turismireisist grupiviisiliselt osa võtta soovitakse meeleldi. Tunnustavelt tuleb märkida administratsiooni ja a/ü. komitee ettevõtlikkust tunsikute finantseerimisel turismirongidele ja lennukireisidele. Näiteks 1970.aastal võimaldati 30 töötajal soodustatud tingimustel lennukireis Soõi, 1971.a. käis turismirongiga Beikali-meel 16 töötajat, 1972.aastaks on planeeritud 15 inimesele tunsikud turismirongiga Toõe-Kaukasiasse ning 30 inimesele lennukirongiga Kriami. Seejuures hüvitatakse ühiskondlikust tõeest osavõtjaid sellega, et a/ü. tasub poole tunsiku maksumusest, kuna ühiskondlikust tõeest eemalreisijate puhul tehakse seda vaid 25% ulatuses. Et soodustada perekonniti puhkamist, on võimalik ka antud ettevõtte mitte-

töötaval abikasal kasutada turismiteenust, sel juhul  
muidugi täishinnaga.

Undeks võraks on turismireis laeval "Laine" marsruudil  
Tallinn-Viiburi -Klaipeda-Tallinn.

Lisaks eespool toodule kasutatakse igal aastal keskmiselt 5 tuusikut turismibussides puhkamiseks.

**E k s k u r s i o o n i d .** Oma eesmärgilt jagunevad  
ekskursioonid teetmisselasteks ja üldekskursioonideks.  
Teetmisselastel ekskursioonidel tutvutakse samaprofiililiste  
ettevõtete ja ning neid korraldatakse teetmisjooksundede  
kaupa, mis koondise laia spetsialiseerimise juures võimaldab  
paremini tutvuda kitsama probleemide ringiga. Nende ekskursioonide  
marsruut hõlmab enamasti Baltimaad või Karjala-Soome.  
Üldekskursioonide puhul ei järgita grupi komplekteerimisel teetmisjooksundite jaotamise printsiipi.

**T a b e l 5**

**Ekskursioonide arv**

<b>L i i k</b>	<b>1968.a.</b>	<b>1969.a.</b>	<b>1970.a.</b>	<b>1971.a. plaan</b>
Kokku	10	14	4	10
a) teetmisselased	9	10	2	8
b) üldekskursioonid	1	4	2	2

Nagu tabelist 5 nähtub, on mõneperiood olnud  
1971.aastal.



Tabel 6

Ekskursioonide liigitus kestvuse järgi				
Kestvus	1968.a.	1970.a.	1971.a.	1972.a.
2 päeva	1	1	2	2
3 päeva	7	6	1	5
4 päeva	1	4	1	1
5 ja rohkem päeva	1	3		2

Tabeli 6 järgi on kõige levinumaks 3-päevased ekskursioonid. Pikemate ekskursioonide osatähtsus on suurem olnud 1970.aastal.

Töötajate poolne hinnang ekskursioonide korraldusele kajastus 1971.aastal koondise töötajate seas korraldatud küsitlusel saadud ankeedivastustes. Heaks hindas ekskursioonide korraldust 2/3 vastajatest. Võrreldes hinnangutega, mis anti teistele koondise poolt loodud vaba aja sisustamise võimalustele, osutus ekskursioonide hindamine üheks madalamatest.

Shulolematuse ekskursioonide organiseerimisega väljendub ka ankeetides kirjapandud täiendavstes soovides vaba aja paremaks korraldamiseks. Kõige sagedamini esitatud sooviks oli suurendada ekskursioonide arvu.

13,6% ankeetritatetest arvab, et on seni üsnagi palju pühendanud reisiimisele puhkuse ajal, keskmiselt on pühendanud 59,2% ja üldse mitte - 27,2%. Samal ajal on mehed ja reisid puhkuse ajal enamikule vastajatest üheks peamiseks rahulduse saamise allikaks. Vaba aja tegevuste seas

on nimetatud tegevus teisel kohal perekonnasela järel (61,8% vastajatest leiab reisisuure t tait resultust, 33,0% osalist ja vaid 5,2% märgib, et ei saa kõnealusest vaba aja tegevusest mingit resultust.

L ü h i s j a l i s e p u h k u s e v o r m i d .

Koondiselõppude sisustamiseks on koondises rekondamist leidnud väljasõidud, laagrid ja kokkutulekud, puhkepäevametked, sotsiaal-kultuurilised üritused puhkebaasis (kohtumised, diskussioonid, jaoskondade peed jt.) ning sisetõõge sisustatud puhkus.

Väljasõite loodusesse võib teha mitmesugustel eesmärkidel: sport, jahil- või kalalikkik, suplus meres, seente või marjade korjamine jne.

Koondise töötajatele korraldatud sportlikest üritustest vabas looduses võib nimetada suusavõistlusi, väljasõite suusatamise eesmärgil Helijärvele, Jämedale ja Kärikule, traditsioonilisi Türi-Saunametsa teatejooksu ja suusatamise meeskonnasõite.

Ühiseid väljasõite kalapõõgiks korraldatakse keskmiselt 7 korda aastas.

Kord või kaks nädala jooksul sõidetakse koos ka mere- randa või Võrtajärve äärde. Seenele ja marjale sõidud ei tekita türiestele raskusi, sest Türi lähem ümbrus pakub selleks küllalt häid võimalusi. Kaugemate sõitude tarvis lahendavad asjast huvitatud jaoskonnad ise transpordiprobleemi. Suuremaks selliseks väljasõiduks üleettevõtte- liselt on olnud jõhvikalikkik Peipsi äärde.

Laagritest ja kokkutulekutest on traditsiooniliseks

saanud koondise suvine kahepäevane kokkutulek. Oigustatult on selle läbiviimise koheks valitud Võrtsjärve kallas või mererand. Kokkutulekust võtavad koondise töötajad osa kogu perega. 1971. aasta kokkutulekust võttis osa 400 inimest. Kokkutuleku programmis on sotsialistlikust võistlusest kokkuvõtete tegemine, võistlused isetegevuses ja rahvuslikel spordialadel.

Kokkutulekuid korraldavad ka koondise jahi- ja kalamehed.

Puhkepäevamatku on seni läbi viidud ainult talvel suusamatkadena.

Keskealistele ja eriti vanematele inimestele on tervisliku kehalise tegevuse organiseerimiseks vabas õhus tere- talnud sienduskooperatiivide moodustamine. Tegevus aias on vanematele inimestele samaaeguseks puhkuseks nagu sport noortele. Aias on eriti sobivaks puhkusevormiks võinud töötajatele.

Koondise töötajate sienduslikud huvid on koondatud kahte sienduskooperatiivi, mis paiknevad ettevõtte läheduses. Kooperatiivis nimega "Koondis" on 25 kranti, "Männikus" 44, viimases on veel vakantsid kohti.

#### 4. Töötajate hinnangud ja ettepanekud.

Esaspool anti ülevaade puhkevõimalustest koondises, järgnevalt tutvustatakse töötajate poolset hinnangut neile. Ankeedis loetleti rida vaba aja sisustamise võimalusi ning paluti töötajatel avaldada arvamust, kas koondises loodud tingimused on head, ebapiisavad või poleks ettevõtte vajagi

sellega tegelda. Osa loetletud võimalusi jääb küll välja-  
pöale puhkemeajanduse vastevälja, kuid võrdluseks on huvi-  
tav ära tuua kogu küsimeistik tervikuna (tabel 7).

T a b e l 7

Vaba aja sisustamise võimaluste hindamine

Koondise kaudu on...	Head	Ebapii- savad	Seda polegi vaja
... perekonnainimestele loodud vajalikku tingimused perekonna- ga tegelemiseks	56,9	24,8	18,3
...noortele loodud võimalused tutvuste sootmiseks, et pe- rekonda läua	35,2	26,9	37,8
... loodud võimalused male, kala- spordi jt. sarnaste huvialadega tegelemiseks	76,6	13,1	10,4
... korraldatud väljasõite, mat- ku, puhkelaagreid	65,2	31,5	3,3
... heolitsatud kultuurilise meelelahutuse eest (teatrikülas- tused, peoõhtud jne.)	71,0	22,8	6,2
... loodud normaalsed tingi- mused töö kõrvalt õppimiseks	75,5	15,5	9,0
... soodustatud ühiskondlike organisatsioonide tegevust	55,1	23,8	21,1
... korraldatud ekskursioone ja hingitud tussikuid	62,4	33,9	3,7
... loodud võimalused keha- kultuuriga tegelemiseks	90,1	5,5	4,5
... organiseeritud ühiste huvialadega töötejetele või- malusi nende tegelemiseks	50,7	38,8	10,5

Kõaspidises analüüsis on aluseks võetud hinnangute  
"head" ja "ebapiisavad" vahe. Mida suurem tuleb vahe  
positiivne väärtus, s.t. mida suurem on hinnangu "head"  
andmete protsent võrreldes hinnanguga "ebapiisavad",  
seda paremaks võib hinnata koondises loodud tingimusi.  
Tabelis 8 ongi teatud selliselt arvutatud koondhinnangud.

Selgub, et kõik loetletud võimalused on saanud kogusummas positiivse hinnangu, s.t. Ülekaal on hinnangul "hea".

Kõige paremaks peetakse spordivõimalusi (+84,6), järgneb huvialadega tegelemise võimalus (+63,5). Kõige madalamalt on hinnatud noorte tutvumisvõimalusi (+8,3) ja inimeste koondamist huviala järgi ühisesse tegevusse (+11,9).

Samas tabelis on ka eraldi välja toodud meeste ja naiste poolt antud hinnangud. Kõigepealt torkeb silma, et mehed ilmutavad kõigi võimaluste osas suuremat rahulolematust kui naised. Briti suured lehkaminekud on kultuurilise meelelahutuse hindamisel (mehed +42,1, naised +71,9).

T a b e l 8

Hinnang vaba aja sisustamise võimalustele koondises

Koondise kaudu on ...	Kõik	Mehed	Naised
... perekonnainimestele loodud võimalikud tingimused perekonnaga tegelemiseks	+32,1	+27,6	+48,8
... noortele loodud võimalused tutvuste seotamiseks, et perekonda luua	+8,3	+4,4	+24,3
... loodud võimalused male, kalaspor- di jt. sarnaste huvialadega tegelemiseks	+63,5	+61,0	+73,5
... korraldatud väljasõite, matku, puhkeleisureid	+33,7	+28,9	+52,8
... hooldatud kultuurilise meelelahutuse eest	+48,2	+42,1	+71,9
... loodud normaalsed tingimused t56 kõrvalt õppimiseks	+60,0	+57,8	+66,7
... seadustatud ühiskondlike organisatsioonide tegevust	+31,3	+28,0	+43,9
... korraldatud ekskursioone ja hangitud tantsikuid	+28,5	+23,6	+27,2
... loodud võimalused kohakultuuri tegelemiseks	+84,6	+84,6	+84,6
... organiseeritud ühiste huvialadega töötajatele võimalusi nendega tegelemiseks	+11,9	+7,7	+28,4

Hinnanguid seostati ka vanuse, eriala ja tootmisharuga.

Vanemad inimesed hindavad kõrgemalt perekonna ja huviala-  
ga tegelemise võimalusi. Huvitav on suhtumine noorte tutvumisevõimalusse: noored ise loevad seda puudulikuks (kuni 30-aastaste anketeeritute puhul on üheksalus negatiivsed hinnangud), üle 30-aastased aga peavad seda vähemoluliseks või loevad tingimisi soodsaks. Vanusest tingitud lehkuminekud on suuremad kultuurilise meelelahutuse hindamisel: alla 23-aastaste hinnang kõigub +13 ja -25 vahel, 31-40-aastaste hinnang on aga +60. Noored on vähem rahul ka ekskursionsioonide korraldusega.

Kriivate elukatsete esindajate poolt antud hinnangute võrdlemisel selgus, et kõige kriitilisemalt on meelestatud treisid (enamiku võimaluste puhul negatiivsed näited) ning ekskavaatorijuhid. Teistest tunduvalt kõrgemini hindab loodud võimalusi juhtiv personal. Suhteliselt kõrged hinnad on andnud ka kaubandustöötajad.

Puhkesejanduse edasises korralduses vajab ervestamist ka see, millistes jaoskondades on vaja rohkem tähelepanu pöörata ühe või teise võimaluse loomisele. Kõigi meesparandusjaoskondade ervestuses kajastub väike võimalus tegelda perekonnaga. Noorte tutvuste loomise võimalusi peab kõige puudulikumaks IV jaoskond, hobiga tegelemiseks kaubabees ja IV jaoskond, puhkelaagrite ja väljasõitudega on kõige vähem rahul I ja II jaoskond, ekskursionsioonide ja tuusikute hankimisega I jaoskond ja tšõkoda, inimeste ühendamisega ühise huviala baasil IV ja VI jaoskond. Eega tuleks senisest rohkem ervestada meesparandajate huvisid.

Et tšõtajad seaksid vabalt väljendada oma erva-

muul ja teha ettepanekuid vaba aja korralduse kohta koondises, lülitati ankeeti lehtine küsimus" Mida peaks veel koondise juhtkond arvestama vaba aja korraldamise suhtes?"

Enam sotsioloogiliste uurimuste kogemused näitavad, vastatakse lehtistele küsimustele elati suhteliselt harva. Nii oli ka sellele vaba aja korraldust puudutavale küsimusele vastanud alla 10% ankeetecritutest. Seda suurema tähelepanuga tuleb iga üksikut arvamust analüüsida, tabelist 9 ilneb, et kõige rohkem huvitatakse väljasõitudest mereranda (17 korral), kardetakse ekskursioonide (16 korral) ja tantsimise (6 korral) vähesuse üle. Viiel korral nõutakse tööliste ettepanekute arvestamist vaba aja korraldamiseks (eriti maaperandajate poolt).

Ettepanekuid vaba aja paremaks korraldamiseks ja viiteid kitsaskohtadele tuuakse ka ankeedis, mis viidi läbi juhtkonna hulgas 1970.a. Ankeedile vastas 30 juhtivat töötajat, kelle mõtteavaldustest vaba aja korralduse suhtes on toodud kokkuvõtte tabelis 10.

##### 5. Puhkebaasi kasutamise probleemid.

1968.aastal valmis koondise puhkebaasi Seunametsas. Rajamisel peeti silmas, et baasis saaks

- a) puhata korralise puhkuse ajal ka koos perekonnaga;
- b) veeta nädalalõppusid (samuti koos perekonnaga);
- c) korraldada lüheajalisi töötajate lastele;

Tabel 9

Mida peaks koondise juhtkond arvestama vebe aja riistamisel

Ettepanekud	Masparus- dus	Furbs- tootmine	Auto- baas	mejs- dus	Auto- baas	mejs- dus	mejs- dus	Kokku
Korraldama rõhken ekskursio- ne	10	2	1	1	1	1	1	16
Korraldama väljesõite ja raja- ma puhkebaasi mererenda võimaldamise tegevusi	8	3	1	2	2	1	1	17
Haarame suuremaid messe kultuuritööle, loomustama noori Paremini informeerimise üritus- test	4	2						6
Organiseerimise suusamatku välja ehitama Saunametsa baasi Ümbruse (kõnniteed, lillepeen- red, kiik, korused)	2			1				3
Korraldama üritusi Saunametsas Sisse seadma bussilühenduse Saunametsaga	2							2
Korraldama üritusi kaugele Joonkondades (leengud, kohtu- sed koondise juhtidega)		1					1	1
Soodustama lastesportide harras- tamist (puudub lastekülar- Maretsean puhkeajale manganis- verustuse)	2							2
Organiseerimise kättevõrkinge nii meestele kui naistele			2					2
Korraldama kohtunisi teiste esutuste noortega, looma noor- tekohtu	1		1				1	3



Tabel 9 järg

Ettepanekud	Maapõrre- dus	Arbe- tootmine	Auto- buss	Admi- nist- rats- sioon	Mil- tus	Mejan- dus	Kokku
Korraldama puhkeõhtuid			1		1		3
keandise isetegevusles- tega	1						1
Arvestama tsõlliste poolt tulevaid ettepanekuid	4				1		5
Kulastama kollektiivselt töötrit					1		1
Kokku:	41	9	4	2	6	1	72

T a b e l 10

Jahtivate töötajate arvamusil vaba aja korralduse suhtes

A r v a m u s	agedus
Baasi juurde ehitada pole vaja, olemasolevates tuleb üritusi organiseerida	15
Rahvas on passiivne loodud võimalusi kasutamiseks	5
Suunamises baas ei tšida temale pandud ülesannet, sest Türi linna rohelus ja veekogud pakuvad sedasama	1
Suunamises baas on tihti võrretele välja üritad	4
Informatsioon ei jõua iga töötajani	4
Soodustada töötajate lastel võimalis ja ujula kasutamist	1
Leiendada puhkebaaside väljehitamist	1
Korraldada võistlusi tootmisharude vahel	1
Korraldada rohkem ekskursioone	1
Organiseerida väljasõite koos spordiürituste, rahvalike mängude ja isetegevusega	3
Puhkepöevdel laus regulaarne bussühendus puhkebaasidega	3

- d) korraldada koondise või jaaskondade kokkutulekuid;
- e) tähistada perekondlikke sündmusi (pulmad, sünnipäevad jne.);
- f) korraldada kohtumisi teiste ettevõtete ja organisatsioonide esindajatega;
- g) läbi viia spordiüritusi (suusapäevad, tšestjockad, treeninglaagrid jt.);
- h) organiseerida sotsiaal-kultuurilisi üritusi.

Kehtestati kord, mille kohaselt puhkebaasi kasutamine

koondise töötajate ja nende perekonnaliikmete poolt on tasuta, samuti transport sinna ja tagasi (kui kasutatakse koondise sõidukit). Bussi kasutamise korral teiste ettevõtete ja organisatsioonide poolt võetakse neilt üüri.

Seunametsa bussi kasutamise kitsaskohtade väljaselgitamiseks lülitati 1974. aastal koondises läbiviidud ankeeti ka 2 sellekohast küsimust. Üks neist käsitleb bussi kasutamist, teine kitsaskohti, mis seda takistavad.

T a b e l 11

Seunametsa bussi kasutamine			
Kuivõrd olete Teie seni kasutanud bussi?	Sageli	Kord või kaks	Nitte korraga
Pikemaajaliseks puhuseks	4,4	15,8	78,8
Nädalalõpu veetmiseks	6,3	35,3	58,4

Ilmselt, et 3 aasta jooksul, mis on bussi valmisest möödunud, pole üle poole töötajaskonnast Seunametsas korraga puhkama käinud (tabel 11).

Väga väike on nende töötajate arv (on üks kümnendik), kes on bussi kasutanud üle 2 korra.

Teiseks iseloomulikuks joonaks on see, et buss pole täitnud kestva puhuse veetmise funktsiooni: ligi 80% töötajaskonnast pole bussi seal eesmärgil kasutanud.

Vastused antud küsimusele seostati ka soo, vanuse, perekonnaseisu ja erisega.

Tabel 12

Soolised erinevused baasi kasutamises

Puhkuse liik	Sugu	Sageli	Kord või kaks	Mitte kordagi
Pikemaajaliseks puhkuseks	Mehed	4,8	17,2	78,0
	Naised	3,2	15,3	81,5
Nädalalõpu veetmiseks	Mehed	6,9	36,8	56,3
	Naised	4,0	29,0	67,0

Selgab, et naised on Saunemetsa baasist huvitonud märkes vähem kui mehed (tabel 12).

Venusegruppide võrdlus toob esile, et suhteliselt harvemini kasutavad baasi nooremad mehed. Vallalistest sõnevõrre intensiivsemalt on kasutanud baasi perekonnainimesed.

Mõningane elus on töötajate hulgas valitseval arvamusel, et juhtivad töötajad kasutavad baasi sagedamini kui teised. See väide leiab kinnitust eriti nädalalõppude puhul: administratiivsest ja insener-tehnilisest personalist on baasi sageli kasutanud 15,7%, 1-2 korda 46,3% ja mitte kordagi 38,0%. Ühegi teise eriala puhul ei kõnni kasutussagedus sellisele tasemele. Ükski eriala, majandustöötaja ega ehitustöölise pole baasis puhunud üle 2 korra ei nädalalõpul ega korralise puhkuse ajal. Kõige vähem on baasis puhunud kaubandustöötajad.

Vähese kasutamise põhjuste selgitamiseks peluti töötajail avaldada arvamust rea tegurite kohta, mis võiksid olla takistuseks baasi kasutamisel. Nende tegurite loetelu koostamisel olid eluseks alalmärgitud juhtivatele töötajate

tele ja ühiskondlike organisatsioonide juhtidele läbiviidud küsitluse materjalid. Ülevaate andeks on antud vastuste t toob tabel 13.

T a b e l 13

Tekistused baasi kasutamisel.

Tekistav tegur	Üks pes- misi põhjasi	Mõne- võrra tekis- tab	Ei tekis- ta	Ei oska öelda
Informatsioon kasutamise- võimaluste kohta on puudulik	22,9	22,1	20,8	34,2
Vähe on võimalust puhata koos perekonnaga	18,5	16,0	22,5	43,0
Kohtade eelneve kinnipaneku kord on väga keeruline	13,8	13,6	18,1	54,5
Baas on sageli välja üüritud koondise juhtkonnale	19,5	14,9	16,6	49,0
Baas on sageli välja üüritud teistele osutustele	23,0	20,9	10,5	45,5
Tööliste ise ei ole huvita- tud	11,0	11,5	16,9	60,6
Puudub regulaarne transport, eriti nädalalõppudel	25,0	24,1	25,1	25,8
Eelistan puhata kodus	31,1	8,7	32,1	28,1

Tabeli vastlemisel tõttab kõigepealt silma vastuse "ei oska öelda" suur osatähtsus, eriti sellistes küsimustes, mis puudutavad baasi kasutamise formaalset korda (vastata pole osanud iga teine sakateerita). Selline teadetus on teatud mõttes töötajatepoolse passivuse kajastus: omalgetualikult pole üritatudki baasis puhata. Subjektiivse tekistava teguri - töötajate endi vähene huvi - olulisust rõhatab ka asjaolu, et andeks on loetletud baasi kasutamist kitsendavaist põhjustest sest esikohale puhkus kodus (kolmandik vastajast eelistab puhata kodus). Objektiiv-

setest teguritest pidurdavad beasi kasutamist informatsiooni nappus ja transpordi puudumine. Ilmselt on mitteküllaldese informeeritusega seotud ka vastuste "ei oska öelda" suur hulk.

Edasi vaatleme, kuidas hinnatakse toodud tekitusi erineva soo, vanuse ja erialaga inimeste poolt. Seeläbi erinevused antud küsimusele vastamisel seisavad peamiselt sellest, te naistele on tunduvalt olulisem puhata koos perekonnaga ning nad eelistavad märksa rohkem puhata kodus kui mõhes.

Vanusegruppide võrdlus näitas, et informatsiooni puuduse üle kurdavad kõige rohkem noored (alla 23aasta vanused), kes ilmselt pole jõudnud veel ettevõtte ellu täielikult sisse elada. Perekondlike puhkevõimaluste järel tunnevad rohkem vajadust üle 25-aastased (abiolutsialised) inimesed. Vanuse ja kodus puhkamise soovi vahel on otsene sõltuvus: mida vanemad inimesed, seda rohkem eelistatakse kodus (näit. 19-20.aastastest loeb seda peamiseks põhjuseks 16%, üle 40-aastastest aga juba 41%).

Ankeedis toodud tekituste võrdlemisel erialade iland, et juhtiv personal loeb Saunametsa vähese kasutamise peamiseks põhjuseks töötajate endi vähest huvi (32%), samal ajal ülejäänud erialade puhul kõigub see vastus 0-16% vahel. Hojendustöötajate puhul on peamiseks põhjuseks soov puhata kodus (54% eelistab kodus). Kaubandustöötajad arvavad, et neid tekitab teistele arutustele hürimine, ehitustöölisi ja autojuhte segab transpordi puudumine, maaperandustöölised, traktoristid ja ekkaveer-

torijuhid eelistveda puhkust kodus ning omavad vähe informatsiooni puhkevõimaluste kohta.

Toodud põhjused vajavad lähemat selgitamist. Bessi käiklaskmise esimesel aastal oli sisse seatud bussühendus Türi ja Saunametsa vahel, kuid see suri välja koos Saunametsa külastatavuse vähenemisega. Teistest põhjustest nii palju, et olgul oli bass ainult oma töötajate pärelt. Kui aga havi hakkas vaibuma, seisäs bass suurena osa ajast tühjana. Et mitte lasta bassi kasutult seista, hakati seda välja üürima teistele asutustele ja organisatsioonidele. See aga tõi kassa olukorra, kus oma töötajatel kasutusvõimalused tunduvalt ahenesid, ning kohtade reserveerimise protseduur muutus keerukemeks.

Ankeedis toodud põhjused on veieldamatult bassi kasutamisel olnud mõnesuguseks takistuseks, kuid neile lisaks tuleb tuus veel rida olulisi momente, mis koerusid välja intervjuudest tšellistega.

A. Bessi looduliku esendi valik ei ole õnnestunud, sest see ei paku Türiiga võrreldes erilist vaheldust.

B. Isikliku transpordivahendi valdejad eelistavad individuaalseid väljesõite teha.

C. Bessi lähikonnas puudub kauplus. Tähtsaks on produktide hankimine ja toidu valmistamine.

D. Noja ja aia omanikud ning sienduskooperatiivide liikmed eelistavad oma puhkusega oistõõga.

E. Suvel on kõige intensiivsem tööperiood (eriti meesparandajatel) ja puhkuseks jääb vähe aega.

G. Tegevuste valik, millega puhkust Saunametsas aisu-

tade, on piiratud.

Ametiühingukomitee esimehelt saanud andmete järgi ei ole Saunametsa baas leidnud kasutamist pikemaajaliseks puhkuseks (1971.aastal mitte kordegi), vaid ainult nädalalõppudel. Nogu näitab statistika 1971.a. kohta, on baas saanud soltekondlike koosviibimiste kohaks (tabel 14).

T a b e l 14

Saunametsa baasi kasutamine 1971.aastal.

Ürituse iseloom	Arv
Pulmad	11
Sünnipäevad	6
Jaoakennapeod	6
Puhkepäevanatka lõpetamine	3
Türi-Saunametsa teatejooks	1
Koondise juubelipidustused	1
Ametiõlased kohtumised	7
Ühiste huvialadega inimeste kokkutulek	3
Üritud koondisevälisteks üritusteks	12
Kokku:	50

Seega on kõigil nädalalõppudel baasi kasutatud. Saunametsa kasutamise kitsaskohtade analüüs viib järeldusele, et mitmesuguste põhjuste hulgas, mis tingivad baasi vähest kasutamist puhkeeesmärkidel, ei ole määravaks mitte vahetult välised tekistused (transport, üürimise kord jne.), vaid pigem subjektiivset laadi tegurid - teatejate vähene huvitatus Saunametsa vastu. Vähem huvi aga on tingitud sellest, et Saunametsa keskkond ei paku erilist vaheldust võrreldes igapäevase olukeskkonnaga



Tõrri, seda nii loodusliku kui sotsiaalse keskkonna ees. Viimane tähendab seda, et vajatakse tunduvalt avaramat sotsiaalset kontakti, kui seda võimaldab Saunamets. Teine oluline põhjus seisneb selles, et Saunamets pakub peamiselt vaid passiivset puhkust.

## 6. Puhkemaajanduse süsteemi väljarendamine.

Puhkemaajanduse väljarendamine ettevõttes omab tähtsust nii majanduslikus kui sotsiaalses mõttes. Aitavad ja potentsiaalsed puhketingimused kaasata töötajate tervislike tööga, tervislikke kasu. Kaasab töötajate rahulolu ettevõttega, mis omakorda toimib tervisliku voolavuse vähendava tagurina. Ühised puhkevõimalused liidavad töötajaid kollektiiviks ning soodustavad isikuse igakülgset arengut.

Selleks et nimetatud efekti saavutada, ei piisa üksnes tervislikest hankimisest ja episoodilistest puhkevõimalustest läbi viimiseks. Puhkemaajandusest osame rääkida siis, kui funktsioneerib terviklik süsteem, mis on sihipäraselt rekonditud töötajate puhkevõimaluste tundmaõppimisele ja nende võimaluste rahuldamisele, lähtudes isikuse vaimse ja füüsilise arendamise võimalustest.

Järgnevalt esitatakse niisuguse süsteemi tutvustamisele. Vaadeldakse puhkemaajanduse materiaalse baasi väljarendamise võimalusi; baasi arendamise teid; organisatsioonilisi abinõusid, mis tagaksid süsteemi funktsioneerimise; niisuguste rekreatiivsete tegevuste rekondimist töötajate kestva ja lõhisejälise puhkuse sisustamisel.

#### A. Puhkemajanduse materaalne baas.

Praegusel ajal moodustab koondise puhkemajanduse materaalne baasi põhiliselt Saunametsa puhkekomplesk. See baas aga pole end seni õigustanud kestva puhkuse veetmise kohana. Otstarbekas oleks jätta Saunametsa lähisjalise puhkuse veetmise kohaks, kestva puhkuse baasid aga rajada mere äärde.

Saunametsa baasi kasutamise intensiivistamiseks tuleks orienteeruda esmajoones sotsiaal-kultuuriliste ürituste korraldamisele ( neist tuleb lähemalt juttu allpool). Saunametsas sobib ka massisporidiirituste läbiviimiseks (Türi-Saunametsa teatejooksud ja -sõidud, puhkepöevamatkad, suusatamisvõistlused jms. ). Samuti võiks baasi kasutada mitmesuguste seminaride , õppuste, ühiskondlike organisatsioonide konverentside ja koosolekute läbiviimiseks. Ei pruugi karta, et ametiruumide vahetamine puhkekeskonnas vastu kohandeks töömeesolu ja tuleks nimetatud üritusele kahjaks. Töö ja puhkuse ühendamise kasulikkusest räägivad puhke- ja spordibaasides korraldatud teaduslike konverentside senised kogemused.

Suvel jääks baas 2 kuuks koondise töötajate lastele pioneerilaeagriks, milleks Saunametsas Türi-lähedane esend on eriti soodne laagri majandamise ja personaliga kindlustamise seisukohalt. Samuti võimaldaks see vanemstel säilitada kontakti laagris puhkavate lastega.

Kestva puhkuse veetmise kohaks kujuneks puhkekodu Kabli rannas, mis rajatakse kahasse Ruis koondisega.

See tuleb uudse puhkekoduse, kus on mõeldud perekonniti majutamisele. Puhkekodu koosneb 10 blokist ja 10 üheinimese-koost. Blokk, mis koosneb 2 koost ja vii uunidest, antakse ühe perekonna käsutusse. Selle baasi valmimisel on võimalik rahuldada suure osa töötajate soovet perekonniti puhkamiseks. Samuti on see sobivaks puhkevõrriks kesk- ja venemaaliste-le. Arvestades töötajate vajadust vaheldustpekkuva keskkonna ja mere järele, on oodeta Kabli puhkekodu tunduvalt aktiivsemat kasutamist, kui seda saimes Saunemetse baasi praktikas. Puhkekodu territooriumil tuleks eraldada maa-ala teki-misplatsi rajamiseks, selleks et organiseerida suviselid näelalõpu-väljasõite mereranda.

Edaspidi tuleks kaaluda ka baasi rajamist looduslike tingimuste ja puhkamisvõimaluste poolt tunduvalt erinevusse keskkonda, kui seda on eespool nimetatud baasid. Kõne alla tuleks isegi baasi rajamine Kaukasiasse Musta mere äärde. Selline ettepanek esitatakse järgmistel kaalutlustel.

Suurel osal koondise töötajatest on suvi kõige intensiivsemaks tööperioodiks (eriti meesarenduses) ning korraline puhkus läkkub sügiseks. Lõpetanud suvise pingelise tööperioodi, on inimesed eriti väsinud ning vajavad kompensatsiooniks täisväärtuslikku puhkust. Sel ajal aga on Eesti NSV kliimatilised tingimused muutunud puhkuse seisukohalt ebasooodsateks. Musta mere idarannikul aga on siis veel õhutemperatuur suhteliselt kõrge, päikesekiirgust küllaldaselt ning mereveetemperatuur soodne supluseks. Puhkuse sitmekesistamiseks on niimoodi häid võimalusi, sest seal on lai pind setaialaete kontaktide loomiseks teiste rah-

vaste esindajatega, nende elu-olu ja kultuuriga tutvumiseks, lõomansise looduse tundmaõppimiseks jae.

Aluse sellise puhkebaasi rajamiseks võiks panna kontakti loomine sealsete eesti kolhoosidega ("Salme" ja "Sulev" Lesselidze rajoonis). Koondise toodangu spetsiifikat arvesse võttes ei tohiks sidemete sisseseadmine erilist raskust valmistada. Hsialgu tuleks üüride väike maja või osa sellest. Algselt piisaks kümnest kohastki. Vajaduse korral võib kohtade arvu suurendada telkide püstitamise teel. Kui selline baas end praktikas õigustab, võib mõtlema hakata stationsaarse baasi ehitamisele. Sel juhul oleks otstarbekas rajada see teiste rajoonikoondistega kooperaarilise teel. Et eesti kolhoosid ei paikne vahetult mere ääres, vaid umbes 20 km eemal mägede vahel, siis stationsaarse baasi ehitamiseks oleks sobivam valida Gagra piirkond Lesselidze rajoonis. Kõhevalik tuleks kuidugi keskõlastada entud puhkepiirkonnas genereelplaaniga.

Arvestades asjaolu, et kalapüük on koondise töötajate hulgas üheks levinumaks hobiks (registreeritud kalasportlaste arv ulatub sajani), tuleks rajada ka kalasportlastele vastav baas. Niisugune baas on kalasportlastele vajalik nädalalõpu - väljesõidukohana, baasis peaks hoida kalastusvahendeid, puste, seal oleks võimalus valmistada toitu ning õbbida väiksemal grupil. Kalameeste majaks sobib kohendada ka mõni vana taluhoone. Asukohaks tuleks valida Võrtsjärve või Peipsi kallas.

Eespool nimetatud baaside rajamisega luuakse koondise puhkemajandusele tugev materaalne alus, mis võimaldab

rehaldada töötajate kõige mitmekesisemaid vajadusi puhkuse  
eess.

### B. Puhkeraajenduse organisatsiooniline alus.

Eesoleval ajal püüab koondises organ , kelle kompetentsi kuulaks kõigi puhkusega seotud küsimuste lahendamine. Eespool käsitletud organisatsiooniliste püüdnute (vt. lk. kõrvaldamiseks tuleks puhkeraajendus kui kollektiivi sotsiaalse elu üks avaldusvorme ellutseda ühtsele planeerimisele ja juhtimisele, mida koondises hakkab teostama sotsiaalse arengu juhtimise nõukogu. Selle nõukogu koosseisu moodustaksid töötajad, kelle otsuste tähtsuseannete hulka kuuluvad sotsiaalse arengu küsimused, ning ühiskondlike organisatsioonide esindajad. Selkõige oleksid need teostatavusest vabastatud töötajad ( spordibasside juhataja, s/Ü. esimees, partorg, spordimeetodik, klubijuhataja, edaspidi ka puhkebasside juhataja). Nõukogu tööd juhiks tippjuhtide seas eraldatud töötaja, kelle otsuseks tähtsuseanneks oleks tegelemine sotsiaalse elu küsimustega (juhataja asetäitja tasemel). Seega kujuneks nõukogu koondise juhtimisüsteemi üheks lüliks, mitte aga ühiskondlikuks organiks.

Nõukogu tegevus puhkeraajenduse vallas s iseneks peamiselt:

- a) töötajate puhkevajaduste üksikasjalikus väljasegitamises;
- b) nende tegurite väljasegitamises, mis tekistavad töötajaid soovikohasel puhata;

- c) niisuguste ettevõtete kavandamises, mis võimaldaksid neid tootlusti ületada või nende mõju vähendada;
- d) rekreatiivsete tegevuste programmi koostamises, vastutajate määramises;
- e) materiaalse baasi väljaarendamise juhtimises;
- f) puhkuse organiseerimisega tegelevate ühiskondlike organisatsioonide töö koordineerimises ja tsentraalses juhtimises;
- g) vastuvõetud otsuste elluviimise kontrollimises.

Ürituste praktilisele ettevalmistamisele ja läbiviimisele tuleks laialt kaasata üritusest osavõtjaid endast. See aitaks vältida osavõtjate jäämist passiivse tarbija eseme oleksid ise ürituse ilma kujundajad ha kenneksid vastutust selle õnnestumise eest. Organisatsiooniliste ülesannete lahendamise käigus kooolitatakse välja ühiskondlik aktiiv töötegajate endi hulgas. Selteede ellurekondemist selgitama ekskursiooni organiseerimise näitega.

Ekkursiooni ettevalmistamine algaks varakult juhtgrupi moodustamisega. Juhtgruppi kuuluksid ekskursioonijuht (mitte palgaline), meelelahutuslike ürituste juht, päevikupidaja ja meajendusjuht.

Juhtgrupi esimeseks ülesandeks on konsulteerida reisija ekskursioonibürooga ning turismiklubiga, varuda vastavat kirjandust, kooskõlastada juhtkonnaga ekskursiooni korraldamise asg, alustada kirjavahetust läbitavate linnade ekskursioonibüroodega, et kindlustada giidi saamine ja leida sobivaid võimalusi. Juhtgrupp koostab marsruudist 2-3 varianti ja vastavad skeemid, kandes nendele vastamisvõrdsused

kogu teekanna pikkuses. Mararuudi variandid ponnekse kõigile tutvumiseks välja. Tõstajate arvamus ja ettepanekuid arvestades tõstetakse välja lõplik mararuut, mis esitatakse nõukogu-  
le kinnitamiseks.

Ekskursioonijahi põhiliseks ülesandeks on informatsioonikogumine külastatavate vaatamisväärsuste kohta. Ta võib kaasa haarata abilisi ekskursantide vahel, kes kirjenduslike allikate alusel objekti tutvustavad. Võib ka välja kuulutada konkursi parimale tutvustajale.

Meelelahutuslike ürituste juhi ülesandeks on liita bussis sõitjad ühiseks pereks, pakkuda meelelahutust igavatel teelõikudel, sunnitud peetuste ajal, õhtul teatlasõidud jne.

Päevikupidaja märgib üles kõik kuuldu - nähtu, et järgmised grupid teaksid eelneva reisi kogemustega arvestada.

Majandusjuhi korraldada jäävad majutamine ja toitlustamine, samuti rahalised operatsioonid.

Ekskursiooni niisuguse korralduse puhul ei kujune selle hindamise aluseks mitte mahasõidetud kilomeetrid, tühjade pudelite hulke ja kaubamajade taekid, vaid uued teadmised, omandatud organiseerimiskogemused ja kollektiivivahetuste sidemete tugevnevine.

Punktmajanduse edasiarendamisel tekib vajadus palgalise töötaja järele puhkebaaside majandamise alal. Selleks ajaks, kui Kebli puhkekodu ehitamine jõuab lõppstaadiumi, tuleks ette näha puhkebaaside juhataja ametikoht. Tema töö-ülesanded oleksid üldjoontes samasugused spordibaaside juhataja ülesannetega.

Nagu enkeetküsitlus näitas, oli töötajate informeeritus teadmata puhkebaasi kasutamisevõimaluste kohta väga puudulik. Edaspidi tuleb informatsiooni levitamist igati tõhustada, kasutades selleks kõiki kommunikatsioonivahendeid: raadiosõlme, teadetetahvleid, silmatorkavaid ja väimukaid plakateid, suulist individuaalset propagandat jne.

### C. Baaside rajamine.

Baaside rajamine ja majandamine on seotud suurte kulutustega. Eendise juhtkonna senine poliitika - jätta kõik kulutused ettevõtte kanda - vajab korrigeerimist. Välist tingimused ühelt poolt majanduslikud, teiselt poolt kollektiivi kasvatusise vajadused. Majanduslik moment seisneb selles, et puhkemajanduse täielikuks väljaarendamiseks ilmselt ei piisa ainult ettevõtte poolt eraldatud summadest. Teiseks momentiks on aga individuaalsete tarbijaliku hoiaku kujunemine. Praeguse korra kohaselt on töötajatele võimaldatud tasuta puhkebaasi kasutamine ja üritustest osavõtt. Töötaja enda osavõtt puhkemajanduse arendamisest on minimealne, ta on vaid hüvede tarbija seisundis. Kuid kergelt saadud hüved ei kujune inimese silmis väärtuseks.

Väärtuseks muutuvad need sel juhul, kui inimene näeb oma panust ühises osandis, ühises tegevuses. Sellelt pinnalt saab alguse ka perekohetunde kujunemine.

Selleks et luua paremaid majanduslikke võimalusi puhkemajanduse väljaarendamiseks ja ennetada tarbijaliku hoiaku ning ebaperekoheliku suhtumise kujunemist, tuleks edaspidi orienteeruda isemajandamiselo.



Isesejendamise printsiibi rakendamine tähendab seda, et esialgse penuse baaside ehitamiseks ja ürituste finantseerimiseks teeb küll ettevõtte, kuid baaside täielik väljehitamine ja seajandamine ning kulutused ürituste katteks jääksid osaliselt töötajate endi kanda. Üleminek isesejandamisele toimuks baasi kasutamise eest ühri kehtestamise ning ühiskondliku töö vormi sisseeskmis. teel, Seejuures tuleksid ühritariifid diferentseerida - ettevõtte töötajatele ja nende perekonnaliikmetele soodustatud tingimustel, kui aga tekib vajadus võrretele üürida, siis kõrgemate tariifide järgi. Üürimisest laekunud summad katavad osalt seajandamiskulud, osalt kasutatakse neid baasi täiustamiseks.

Liitmesugussid töid baaside väljehitamisel saab teha ühiskondlikus korras. Selleks tuleks sisse seada ühiskondliku töö norm: kes baasi kasutada teheb, peab aktiivselt osale võtma baasi väljarendamisest, selle heaks testud arvu tunde töötama. Norm peaks olema diferentseeritud, mis võtab arvesse töötaja sugu, vanust, terviselikku seisundit, perekonna suurust, ühiskondlikku aktiivsust ja muid sejoelusi. Seejuures tuleb tegada individuaalsete kohustuste jaotus ja vastutus. Ühiskondliku töö normi täitmata jäätud, osuti baaside kasutamise eeskirja ignoreerivatesse töötajatesse tuleb suhtuda rangelt, võttes neilt ära baasi kasutamise õiguse.

Ühiskondlikku tööd baasi väljarendamiseks võib organiseerida nii hoogtööpäevakutena nädalavahetusel kui ka suvel baasis puhkajate ühistööna.

Lähine perspektiivne baasi, e.o. Kabli näitel näeks

nende printsiipide rakendamine väliselt järgmiselt.

Kobli puhkekodu ehitise lõpetamine ja selle endmine puhkajate käsutusse ei tähenda veel seda, et baas on lõplik ja täiuslik, sisaldades kõiki vajalikke tingimusi mitmekesiseks puhkuseks. Ettevõttepoolne osa lõpeks puhkekodu ehitusku osa realiseerimisega ning hädavajaliku sisustuse soetamisega. Puhkuse sisukamaks muutmise võimaluste loomine toimiks järk-järgult ning töötajate endi kaasabil. Baasi töötajatepoolseks väljarendamiseks peaks jätma laste mänguväljaku, spordiväljaku, puhkepiikade, lõkke- ja telkimisplatšide rajamine, baasi heekorrastus (jooksev remont, ümbruse korrastamine ja kujundamine, puude ja lillede istutamine jne.). Hojandamisotlemustele vastavalt toimiks järk-järguline puhkeinventari täiustamine (televiisor, radioala, kohvipaerast, piljard, isemistööriid, õhmadretsid jne.), luues sellega ühtlasi võimaluse arengu jälgimiseks. Selleks et sävendada töötajates oma baasi loomise tunnet, võib puhkekodu reumatukogu asutada ühiste jõududega: näiteks iga esmakordne külalane annab ühe ilukirjandusliku või populaarteadusliku teose kollektiivsele reumatukogule. Reumatukogu ettevõttepoolisel soetamisel saaks seda komplekteerida põhiliselt kaubandusvõrgus saada olevast, s.o. uudiskirjandusest, kollektiivselt loodud reumatukogu puhul aga koguneks kirjandust mitmesugustest perioodidest.

## D. Rekreatiivsed tegevused.

Puhkemeajenduse kindel materaalne baas ja tugev organi-  
satsioon ei ole täisväärtusliku puhkuse küllaldaseks  
tagatiseks, kui ei pöördta tähelepanu järeleaja sisustami-  
sele.

Võimalik on puhata kas passiivselt või aktiivselt.  
Passiivset puhkust võib võrdustada tegevusetuse või  
sja surnukselõamisega. Selline puhkus on õigustatud ole-  
vaimuse või halvasti tervialiku seisundi korral. Kuid põhi-  
line viis taastumiprotsesside kiirendamiseks on aktiivne  
puhkus: jõuvarude kiirem ja ulatuslikum taastamine saavu-  
tatakse mitte tegevusetuse, vaid teiste, tõesse passiivseks  
jäänud lihaserühmade tegevusse rakendamisega (nn. Setše-  
novi fenomen).

See ei kehti ainult füüsilise tegevuse suhtes.  
Ka vaimne ümberlülitumine teenib sama eesmärki, mistõttu  
aktiivse puhkuse suurepärasteks vormideks osutuvad ka  
kino, teater, isetegevus, hea raamat ning hobi. Puhkuse  
efekt sõltub siin tegevuse või vastemängu haaravusest ja  
emotsionaalsusest. Mida rohkem uus tegevus inimest haarab  
ja vana ununeb, seda paremini inimene puhkab.

Vahelduse nõue kehtib mitte üksnes tegevuse iseloo-  
mu, vaid ka keskkonna suhtes, milles tegutsetakse. Igapäe-  
vane töö- ja olmeiljõõ ei ole sobiv puhkuseks, sest siin  
viivad pisiasjadedki mõtted tahes-tahtmatult igapäevastele  
töödele ja muredele. Seepärast tuleks ära kasutada kõik  
võimalused järeleaja veebruariks väljaspool koda. Tingimata  
tuleb korraldada puhkust kaavõli oreliseltilki kasutada reisi-

deks, tutvavate külastamiseks, matkamiseks, puhkamiseks ühis-  
kondlikes puhkeasutustes jne.

Just nende nõuete vastu ehitatakse kõige sagedamini, kui  
puhkuse sisustamine on jäetud iga töötaja eriasjaks. Kui ette-  
võtte organiseerib üritusi nädalalõppudeks ja korraldab puhku-  
se ajaks, loob ta sellega võimalusi aktiivseks puhkuseks,  
pakkudes vaheldust nii tegevuse kui keskkonna suhtes.

Rekreerimisvõtte tegevuste planeerimisel on kindlasti  
vaja arvestada töötajate huve ja soove. Olemasoleva materjali  
põhjal ei ole praegu võimalik tuua täpseid arve selle kohta,  
millised töötajate kontingendid eelistavad üht või teist  
liiki puhkust. Lihtsasti pole alust arvata, et kord registreer-  
itud soovid jääksid muutumatuks: ka aastate lõikes vajatakse  
puhketegevustes vaheldust.

Võib vaid välja tuua üldised suunad tegevuste  
valikul, lähtudes töötajate eluorientatsioonidest.

Et puhkust käsitleme kui inimese v a b a t s h t -  
l i k k u pühendumist mingile tegevusele, siis rekreerimis-  
võtte tegevuste valikul etendavad eluorientatsioonid tähtsat  
osa.

Eluorientatsiooni oli mõistatama teatud ühtset väärtus-  
süsteemi, mis tingib inimesel mingi kindla tegevussfääri  
kujunemise, mis rahuldab teda elus kõige rohkem ja kus ta  
tunneb enda isiksust kõige enam avaldavast. Tegutsamine selles  
sfääris pakub inimesele täielikku rahuldust ning valikvõibe-  
duse tingimustes eelistab ta tegelda antud tegevusega.

Valdavateks eluorientatsioonideks koondise kollek-  
tiivis on orientatsioonid perekonnale, lemmikharrestusele ja

väikesele grupile.

Koostöökonnade tegevusest on orienteeritud perekonnale. See tähendab, et perekondlik ring on neile kõige rohkem rahuldust pakkuvaks tegevusvõimaluseks. Kõikidele soovitud tegevustele koos perekonnaga. Ettevõtte puhkuseajanduse korraldamisel ongi esmasjärgsena vaja mõelda perekondlike puhkevõimaluste loomisele. Et praegune olukord sellenõu ei vasta veel vajadustele, ilmneb töötajate hinnanguliselt, et pooled töötajast loevad neid tingimusi, mis on loodud koostöökonnades tegelemiseks perekonnaga, headeks. Edaspidi tuleb igati soodustada perekonnaliikmete kaasvõtmist kõigile puhkevõimalustele. Kõikide puhkekodu ehitamisega luuakse head võimalused kestvaks puhkuseks koos perekonnaga. Ametiühingukomiteel tuleks nõutada ema ja lapse tussikuid puhkekodusse ning perekondlikke tarismitussikuid (lubatud kaasa võtta üle 11-aastast last).

Teiseks levinumaks orientatsiooniks koostöökonnade kollektiivi hulgas on orientatsioon loomikuharrastusele. Hobide pühendamiseks leitakse seda enamasti nädalavahetusel ja korralise puhkuse ajal. Kalastamine, jahipidamine, sport - need on koostöökonnades valitud alad, mis esinevad hõlpsalt. Kuid teiste huvialade kohta puudub veel täpsem ülevaade. Nende väljasegitamine võimaldaks koostöökonnades vastavate tegevuste läbiviimiseks puhkevõimalustesse. Praegu on loodud igati soodsad tingimused paljude sportide harrastamiseks. Kõikidele meele rõõmiks parandada kalasporti harrastajate tegevust.

Koostöökonnade levinumaks orientatsiooniks on orientatsioon

väikesele grupile. Sellise orientatsiooniga inimest ei rahulda viibimine massi hulgas, kompaniislikud suurüritused ega ka üksindus, vaid tegelikult on tema jaoks optimaalseks keskkonnaks hoopis väike grupp. Enamasti ei nihku mitte niivõrd tegevuse sisse kui just võimalus suhelda teiste inimestega, võtta nende tunnustust ja poolehoidu. Kui suuretsükkelis suhtlemine piirdub väliste viieskussvaldustega ja lähimate kontaktide loomine on reskondatud, siis hoopis vabamalt tunneb ennast inimene end väikses grupis.

Seepärast peaks puhkepaikades olema paar väiksemat hubaselt sisustatud tuba, kus oleks võimalik kohvi valmistada, televiisorit vaadata, raadiot ja heliplaate kuulata, lausmänge mängida, dispositiive demonstreerida. Väikesele grupile orienteerunud eelistavad ka matku ja väljasõite sooritada kitsamas ringis. Samuti on need potentsiaalsete koostööjäd sotsiaal-kultuurilistes üritustes, mida ellu pool pikemalt käsitletakse. Väikeseid grupeid võivad moodustada töökaaslaste ringist või ka väljaspool seda. Koondise seisukohalt oleks soovitatav, kui need kujuneksid ettevõttesiseselt. See tugevdaks töötajate seotust ettevõttega. Väikeste gruppide kujunemist saabki mõjutada puhkeürituste korraldamise kaudu, niivõrd just vaba aja tegevuste baasil võivad areneda tihedad sidemed töötajate vahel.

Järgnevalt läheme rekreatiivsete tegevuste juurde, mida tuleks koondise puhkesejanduses kasutada. Samalt kestva puhkuse vormid.

K e a t v a t p u h k u s t v o i b e t t e v o t e s i s u s t a d a o m a j o n d u d e g a v o i k a s u t a d a s e l l e k s ü h i s k o n d l i k e p u h k e -

asutuste teenuseid. Puhkus ühiskondlikes puhkesutustes (senatoorium, puhkekodu jt.) liidab ettevõtte kollektiivi vähe ning seetõttu etendab ettevõtte puhkemaajanduses teisejärgulist osa. Enam ervestatav on ravipuhkus, mille tähtsuse seisneb tervise taastamise funktsioonis. Kuid just selles osas ahvardab kujuneda defitsiit, sest käesoleval aastal lõpetati "Kursovkade" müük Pärnusse (need aga moodustasid 2/3 senatooriumituusikute üldarvust). Praegu on nõudmine senatooriumituusikute järele suurem, kui on võimalusi nende soovide rahuldamiseks. Olukorra stabiliseerimiseks võiks üritada näiteks sidemete loomist Kingissepa rajooni "Mereranna" kolhoosiga, kes on mudaravilist.

Kobli puhkekodu valmistamisega kaetavad tuusikud vabariiklikesse puhkekodudesse oma senise tähtsuse. Kestva puhkuse veetmisel hakkavad põhilist osa etendama ettevõtte oma baasid (selline suund on võetud aluseks ka vabariigi puhkemaajanduse väljarendamisel). Kobli puhkekodu kaudu saavad tunduvalt enam "asendatud" töötajate vajadused perekondliku puhkuse osas, samuti vanemsealiste töötajate puhkus. Nooremate töötajate hulgas aga peaks populaarseks saama Kaukasiasse reisetav baas.

Teistest kestva puhkuse sisustamise vahenditest tuleb tõsiselt tähelepanu pöörata ekskursionidele. Nagu eelnevalt analüüsist selgus, väljenduvad töötajad selles osas kõige suuremat rahulolematust. On vaja laiendada ekskursionide arvu ning mitmekesisüste marsrute, vahelduseks bussiekskursionidele kasutada ka teisi liiklusvahendeid (näit. laeva). Jugemalt tuleb läbi viia isemajandavaid ekskursionide, seda just üld ekskursionide osas. Ühiskondlike aktivite-

tide tegevuse stimuleerimiseks on vaja korraldada neile talendavaid ekskursioone.

Kagu praktika näitab, pole keegemas bussiekursioonid (näit. Kuusta mereäärde) eriti populaarsed : pikk sõit osutub liiselt väsitavaks. Hiisuguste ekskursioonide korral tuleks kindlasti sisse lülitada puhkepäevad looduslikult kaunites kohtedes. Et tuus vaheldust ekskursiooni igapäevasesse rütmi ja võimaldada inimestele peale väsitava bussis istumise ka jalgai käimist, oleks soovitatav jätta aega ka raudteemarsruutide läbimiseks. Päevas ei tohiks sõita üle 200 km, sieniult esimesel ja viimasel päeval võib sõit olla pikem, kuid mitte üle 400 km.

Turismireisidest tuleb suuremat rõhku panna just grupiviisilisele reisimisele. Individuaalsed turismireisid tekitavad paljudele raskusi keelebarjääri tõttu, samuti paudub neil kollektiivi liitmise funktsioon. Seetõttu tuleb olulisemaks suunaks lugeda suuremate gruppide saatmist turismirongidele ja -laevadele. Üksiktuaalid osavad eluõigust eelkõige välisreiside puhul.

Tuusikute finantseerimisel tuleks jätkata diferentseerimise printsiipi nii nagu praegu, kus tuusikud osatakse ühiskondliku töö aktivistidele 50%-lise, teistele 75%-lise osamaksuga; sotsialistliku võistluse võitjaid premeerida oga tasuta tuusikuga.

Tüüsti viljelemata on koondises jäänud selline tähtis puhkuse vorm nagu matkamine. Matkamine on ois, mis ühendab meeldiva kasulikuga: tema funktsioon seisneb inimese füüsilises ja vaimses arendamises. Matkamine pakub häid võimalusi



puhkuseks nii noortele kui vanadele, samuti perekondadele. Alustada tuleks metkakooli loomisest, kus loengud vahelduksid praktiliste õppustega looduses. Sevel aga võib ette võtta t etud reasuskategooriaga metku nii Eesti NSV-s kui ka väljaspool vabariiki.

Lühisjalise puhkuse sisustamisel on oluline nende võimaluste ära kasutamine, mida pakub Soomeaetse puhkebaas. Et baas ei täida oma funktsiooni kestva puhkuse sisustajana, tuleks seda maksimaalselt rakendada nädalalõpuürituste korraldamiseks.

Olulisemaks kujuneks sotsiaal-kultuuriliste ürituste suund. See on eriti vajalik väikesele grupile ja loomik-herrastusele orienteerunud inimeste jaoks. Sotsiaal-kultuuriliste ürituste baasil arenevad välja mitteformaalsed suhted ettevõtte töötajate vahel, seega täidevad nad sotsiaalse kontakti loomise ja kollektiivi liitmise funktsiooni, aga samuti ka inimese arendamise funktsiooni.

Järgnevalt tuuakse mõned näited selliste ürituste võimalike variantide kohta:

- \* viktoriiniõhtu ( kas üht teemat - näit. sport või lois teemaderingi haarsav, üksikvõistluste või võistkondade vahel);
- \* muusikaõhtu ( alustada heliplaatide kuulamisega);
- \* bridžiõhtu;
- \* lauamängude õhtu;
- \* seeneõhtu ( vestlus meie söögiseentest, seenetoitude õhine valmistamine) ;
- \* seeneõhtu;
- \* õhtu sienduskooperatiivi liikmetele ( kogemuste vahetamine,

- X loeng siinaja ehitamisest, lilleda kasvatanisest va.);
- X laulehtu;
- X t88- v8i 88javeteranide 8htu;
- X kala- ja jahimeeste 8htu;
- X 8htu 8histe huvialadega inimestele ( numis8astikutele, filatelistidele jt.);
- X kohtumised huvitavate inimestega;
- X diskussioonid 8htu jne.

Hilliseid sotsiaal-kultuurilisi 8rtusi koondises l8bi viis, j88b jube ettev8tte enda otsustada. Paudub veel t8p- sen 8llevaade t88tajate huvialadest. Nende v8ljaseelgitami- yeks v8ike kasutada ettev8tte raadio8lme abi: n8iteks elg8tada diskussioon "Kas sellisel tegevusel on 8ldse m8tet?" See aitaks leida entusiaste ja v8lja selgitada avalikku arvamus.

Lisaks sotsiaal-kultuurilistele 8ritustele saab Soomeametss. baasi kasutada massisporid8rituste l8biviimiseks, laste8rituste korraldamiseks, perekondlike s8ndmuste t8his- tamiseks.

L8hiajalise puhkuse t8istest vordidest vajavad senisest laiemat rakendamist laagrid ja kokkutulekud, v8kjes8idud ning puhkep8evamatkad.

Koondise kokkutuleku traditsioon v88rib kindlasti j8tkemist. Selle peamine t8htsus seisneb ettev8tte t88ta- jate vastastikusel tundm88ppimises ja kollektiivsuustunde kasvatanises. V8ike aga korraldada ka v8iksema mastaabilisi kokkutulekuid looduses (n8it. meesparandajatele, t88veterani- dele, kala- ja jahimeestele, matkajatele). ning laagreid

Koos näne teise ettevõttega. Kokkatuselolekust tuleks osa võtta perekonniti, seepärast on vaja ette näha tegevusi ka laste jaoks: korraldada mängu, mehevahelisi jõukatsusi mitmes vanuseklassis ja.

Väljasõitudest on töötajate hulgas kõige populaarsemad sõidud mereranda või Võrtsjärve äärde. Suvekuudel peab neid korraldama regulaarselt (vähemalt 1-2 korda kuus). Suve lõpul ja sügisel osundavad tähtsuse sõidud marja- ja seenmetsa. Ehkki Türi linna elanikele ei tekita erilisi raskusi seda teha ka omalgatuslikult, on organiseeritud korras marja- ja seenelkäigud olulised kollektiivivahetuste suhete arendamise seisukohalt. Talvel tulevad kõne alla väljasõidud suusatamiseks künkliku reljeefiga aladele (Aegviidu- Heli- järve, Otepää). Et Türi linna võimalused kultuuriliseks meelelahutuseks on piiratud, siis on töötajate vaia arendamiseks huvideks vaja tihendada väljasõite t. e. strikendustele, kontsertidele, rahvakunstisõitudele, isulupidudele. Väljasõitude osas vajavad suuremat tähelepanu ka koondise kõige huvitavamate huvialade esindajad - jahi- ja kalasõidad.

Looduse tundmaõppimise eesmärgil tuleks korraldada 1-2-päevaseid väljasõite looduskaitsealadele (vebariigi neljast looduskaitsealast on Türiil kõige liigem Matsalu Riiklik Looduskaitseala), kaitsealadele (maestikulised, geoloogilised, botanilised jt. kaitsealad), huvitavatesse parkidesse ja dendroariumidesse. Meie vebariigis rajatakse ja NSV Liidu esimest rahvusparki (Lahemaa) ning juurutatakse esimestena ka looduse õpperadade süsteemi (Paganmaa).

Kahepäevaste nädalalõpuväljesõitude korral võib laupäeva õhtut veeta mõnes omapäraseis kohvikus ( näit. Nauga tuulik, "Meripiiga" Rannamõisas, "Tuljak" Tallinnas).

Käitena olgu toodud järgmine variant kahe puhkepäeva sisustamiseks.

Laupäev. Sõit Tallinnas. Linnas 4-5 tundi vaba aega, mida igaüks sisustab oma soovil kohaselt. Kohvikusõitu Rannamõisas kämpingus. "Õubimine kämpingus."

Pühapäev. Suplus meres. Rocca al Mare vabesõitnussuul küllestamine, seal kontserdi kuulamine. Sõit koju.

Puhkepäevamatku, mis täidavad tõstajate füüsilise tegevuse taastamise funktsiooni, on vaja korraldada aastaringsest. Selleks sobivad kõik metkalligid: jalgraj-, suusa-, jalgratta-, peedimatked. Et Türi lähes Saabus ei võimalda marsruute mitmekesisustada, sõhvardab nende õhetooniliseks kajunemise õht. Seetõttu tuleks puhkepäevamatku korraldada ka kaugele ( 50-60 km raadiuses), kusjuures tagatakse transport lähtepunkti viimiseks ja lõpp-punktiist teemiseks.

Osavõtu stimuleerimiseks võiks puhkepäevamatkad lülitada sissepartekiesõi ervestusse. Arvesse lähed sel juhul meesiliseus. Siin saaksid oma teotmisharu en keiteta kõik tõstajad olenemata eest ja tervislikust seisundist, sestuti võiksid punkte tuus koosavõtetud perekonneliikmed.

#### K o k k u v õ t e

Kõssoleves tõstajate "EFT" Paide rajoonikoondise kollektiivi puhkeprobleeme. Käsitlenist leidsid nii puhkeajenduse materiaalse baasi, finantseerimise, organiseeri-

nise ja rakendatud rekreatiivsete tegevuste reaalne olukord kui ka edasisarendamise võimalused. Tegevusruumade kavandamisel võeti üheks oluliseks lähtemoondiks kollektiivi eluorientatsioonid. Eluorientatsioon etendab puhketegevuste valikul tähtsat osa: on ja puhkuseks vaid selline tegevus, millele pühendatakse vabatahtlikult, mis pakub rõõmu ja rahuldust. Selgitati välja, et valdavateks eluorientatsioonideks on orientatsioonid perekonnale, lastikharitustusele ja väikesele grupile.

Proegusel ajal moodustab koondise puhkesejanduse põhiline materiaalne baas puhkekomplesk Saunametsas. Kestva puhkuse kohana ei ole see baas aga täitnud temale pandud lootusi. Peamiseks põhjuseks on asjaolu, et lüüdlük keskend ei paku Türi linnaga võrreldes olulist vaheldust, seniti ehk tekistuseks tegevuste piiratud ring. Tehakse ettepanek jätta Saunametsa baas lühiajalise puhkuse vestmise kohaks, kestva puhkuse tarvis aga rajada puhkekodu mere äärde. Et valdavaks eluorientatsiooniks koondise töötajate hulgas on orientatsioon perekonnale ja pidades silmas perekonniti sejutamise võimalust, peaks suure osa töötajate soovidest selle puhkekoduga ära nõudada. Arvestades vajadust looduslike tingimuste vahelduse järele ning suure osa töötajate korralise puhkuse lükkumist edgiseks, tehakse ettepanek kaaluda baasi rajamise võimalust Musta mere äärde. Et üheks levinumaks hobiks koondises on kalastamine, tehakse ettepanek kolmeaasta maja ehitamiseks.

Basise majandamisel tuleks orienteeruda isemajandamisele ja ühiskondlikule tööle.

Käesoleval ajal puudub koondises organ, kes tegeleks spetsiaalselt puhkemajanduse küsimustega. Nende küsimuste lahendamise kallustatult erinevate organisatsioonide poolt ühiskondliku tööna ei õigusta end. Puhkemajanduse juhtimine ja planeerimine tuleb allutada sotsiaalse arengu juhtimise nõukogule, kuhu kuulukaid palgalised töötajad.

Puhkemajanduse funktsioneerimise eesmärk on suurt määral rekreatiivsete tegevuste iseloomust, nende vastavusest töötajate soovidele ja huvidele.

Senisest suuremat tähelepanu on vaja pöörata perekondade kaasasramisele koondise poolt korraldatavatele üritustele; organiseerida näiteks ühiskondlikel sotsiaal-kultuurilisel üritusel Sõnnametsa puhkebaasi; alustada asjahuviliste ettevalmistamist reasuskategeooriametodeks; korraldada rohkele ekskursioonidele ja muudele sotsiaalsetele üritustele; organiseerida väljasõite mereranda, looduskaitsealadele jne.

Käesoleval uurimus ei pretendeeri endma valmisretseptide puhkemajanduse funktsioneerimise hõlmamiseks. Siin teatakse vaid prognoos, mis suunas suunas tuleks puhkemajandust arendada ning mis suunasid abinõusid tuleks rakendada. Kuiõrn need suunad on vastuvõetavad ja läbiviidavad, otsustab juba ettevõtte juhtkond.

Teostatud töö on üheks lähtematerjaliks kollektiivi sotsiaalse arengu plaani aluste koostamisel. Viimase baasil saab võimalikuks plaani enda koostamine, mis

nõuab koostööd kodalise jahtkonna ja ühiskondlike organisatsioonide esindajatega. Sotsiaalse arengu plaanis on puhkemajanduse siel vaja ette näha sobivad materiaalse baasi täiustamiseks, fikseerida rahaliste vahendite otstarbekas kasutamine, koostada ürituste programm, näidata ära vastutajad ja täitmise tähtsajad.

"Eesti Põllumajandustehnika"

Paide rajoonikoondise juhataja

k ä s k k i r i nr. 117 .

Türiil,

10. aprill 1972.a.

E r a l d a n tippjuhtidele aprillis kolmapäevase päeva enesetäiendamiseks ja näen ette õppused järgmise plaani alusel:

I õppus

- |  |           |          |
|--|-----------|----------|
| 1. Inimese käitumise reguleerimine                 | 6. aprill | M. Titma |
| 2. Enesetäiendussüsteemi väljatöötamise põhimotted |           | M. Titma |
| 3. Juhtimise alustest                              |           | Ü-Pentel |

II õppus

- |   |            |           |
|---|------------|-----------|
| 1. "Edasi" artikli läbitöötamine individuaalne töö        | 12. aprill |           |
| 2. Praktilis-teoreetiline seminar juhtimise täiustamisest |            | V. Jõeloo |

III õppus

- |  |            |         |
|--|------------|---------|
| 1. "Edasi" artikli läbitöötamine individuaalne töö                                   | 19. aprill |         |
| 2. Praktilis-teoreetiline õppus suveperioodi töö organisatsiooni mudel ( juhtimine ) |            | E. Väin |

IV õppus

- |                                    |            |            |
|------------------------------------|------------|------------|
| 1. Tehase raadio funktsioonid      | 26. aprill | M. Soosalu |
| 2. Raadio tööplaani suveperioodiks |            | M. Soosalu |
| 3. Hommikul toimunud saate analüüs |            | M. Soosalu |

V õppus

- |   |        |  |
|---|--------|--|
| 1. Eesee tööpäeva pildistamise kokkuvõtted (juhtkonna tegevuse liigid) (tegevuse efektiivsus) | 3. mai |  |
|---|--------|--|

Juhataja / E. J ü r i /

Arakiri õige: *Ree*



1. etmaal  
E Hepareu  
ruumidest

EPT Paide Rajoonikoondise uue kavandatava  
klubi meelelahutusliku funktsiooni  
etendavate ruumide kompleks

1. Raamatukogu
2. Lugesissaal avariilulitega perioodika jaoks
3. Lugesissaal-õppesaal
4. Suur puhketuba (15-20 inimesele)
5. Baar kohviautomaadiga
6. Väike puhketuba (5-10 inimesele)
7. Piljardiruum
8. Lauamängude tuba
9. Keeglirada (keldrikorrusel)

Nimetatud ruumid peaksid asuma kas ühel korrusel või  
ulatuma läbi kahe korruse, nii et nad moodustaksid  
ühtse tervikliku kompleksi, mis võimaldaks nende  
üheaegset kasutamist vaba aja sisustamisel.

Töölt lahkujale

Tööjõu liikumise hariljad Tartu Riiklikust Ülikoolist peavad Teid vastata mõnedele küsimustele. Iga küsimuse juures on trükitud võimalikud vastused. Tähtsate õige vastuse juures oleval numbrilise ring number. Kui ükski trükitud vastus Teid ei rahulda, kirjutage ise õige vastuse järde.

Ankeeti kasutatakse ainult teaduslikuks tööks.

I Mitmes töökoht oli Teil EPT Paide koondis?

- 1 Esimene töökoht
- 2 Teine töökoht
- 3 Kolmas töökoht
- 4 Neljas töökoht
- 5 Viies või rohkem

II Kus Te omandasite eriala, millel töötasite koondises?

- 1 Arheos
- 2 Kätekoolis
- 3 Tehnikumis
- 4 Kõrgemas koolis
- 5 Samas koondises õpilasena
- 6 Samas koondises töötades
- 7 Kursustel
- 8 Mõnes teises ettevõttes
- 9 Mujal (kus?).....

III Missugusel põhjasel lahkute koondisest?

- 1 Pensionile
- 2 Oppima
- 3 Tervislikel põhjustel
- 4 Elukoht on kaugel
- 5 Ei saanud korterit
- 6 Kodused põhjused
- 7 Lähem asutusse, kus makstakse kõrgemat töötasu
- 8 Töötingimused koondises ei meeldi
- 9 On kujunenud halvad vahekorrad meistriga (otsese ülemusega)
- 10 On kujunenud halvad vahekorrad töökaaslastega
- 11 On kujunenud halvad vahekorrad kõrgema juhtkonnaga
- 12 Süüdistatakse teadistsipliini rikkumises
- 13 Saan tööd, mis paremini vastab erialale
- 14 Olen tudinenud praegusest erialast
- 15 Lähem sinna, kus sõbrad ees võtavad
- 16 Muud põhjused (millised?).....

IV Lahkute koondisest, et minna tööle:

- 1 "Volta" tehni
- 2 kolhoosi
- 3 mõnda ehitusorganisatsiooni
- 4 metskonda, metsakombinaati
- 5 autobassi
- 6 mujale (kuhu?).....

V Kust saate kõige rohkem informatsiooni auest töökoolest?

- 1 Tuttavalt, sugulaselt
- 2 Ajakirjandusest, raadiost
- 3 Selle asutuse esindajalt, kuhu tööle lähem
- 4 Mujalt (millisest allikast?).....

VI Kui võrd olete juba kurais töotingimustega uues kohas?

- 1 Enamgi põhjalikult
- 2 Enam-vähem tean
- 3 Vähem

VII Mii maarei tapnete sealset palgasaamise võimalusi?

- 1 Enamgi täpselt
- 2 Enam-vähem
- 3 Vähem tean

VIII Aga töötajatele antavaid soodustusi (korteri, pankkaja veetmise võimalused, arstiabi)?

- 1 Enamgi nästi tean sealset olukorda
- 2 Enam-vähem tean
- 3 Vähem tean

IX On Teil töökoht juba päris kindel?

- 1 On vaadatud kindel koht
- 2 Päris kindel veel pole (on paar töökohta, mille seast ühe valin)
- 3 Praegu ei tea üldse, kuhu lähen
- 4 Midagi maud.....

Täname Teid asjalike ja täpsete vastuste eest!

Lugupeetud seltsimees!

On loomulik, et kõige enam on ettevõttes valitsevast olukorrast informeeritud ettevõtte juhtkond. Seetõttu pöörab TRÜ uurimisgrupp oma tööd alustades Teie poole ja palub vastata mõnele küsimustele, et saada lähtematerjali edasiseks uurimistööks.

Elkõige huvitavad meid, nagu ka Koondist, kaadri voolavuse põhjused. Alustamegi nendest küsimustest.

1. Kes vahetavad kõige enam töökohti?

- a) kui vanad töölised? 18 - 30
- b) millise haridusega? alla 6kl.
- c) millistel aladel töötajad? käsitööd, transpordid,
- d) millistes jaoskondades töötajad? IV ja I jaoskonnad

2. Miks lahkuvad just sellised inimesed? Millised võiksid üldse olla sagedamini ettetulevad põhjused Koondisest lahkumiseks?

Lahkumise põhjus on see, et juhuslikult arvanud suurte raha teenimise tulumise inimesed leevad, et koondis ei talle raha sugugi kergesti kätte, on vaja mida tööd et saada kõrget palga. Need inimesed on ka kõrge enne palga töökohti vahetanud.

3. Kuivõrd on Teie teada tööjõu voolamist põhjustanud töö sisu ja tingimused? Töötingimused on IV ja I jaoskonnas raskemad tunduvalt kui mujal (raskus, rasked põrased) mille tõttu ka töötajad rohkem.

4. Kas kehtiv töö tasustamise ja stimuleerimise kord põhjustab töökoha vahetust? Üldiselt ei põhjusta. vajalik oleks suure seadida rahadustasu kõrgele töötajatele (mis rohkem aastad raha peal töötanud sellel suurem. Peas algama 5-a. võrg suurema geometrilises progressiivis.)

5. Kas võivad töökoha vahetust põhjustada suhted töökollektiivis?

kärga uskuvusel ja võtolla erandjuhtudel

6. Kuhu lähevad Teie teada põhiliselt Koondisest lahkujad?

kärga mitmesuguste tööstustesse, metsakomunaar:  
autobaas (põhiliselt noored, sõja lõpetanud  
maasõidukid, mehhanisatsioonid)

7. Millised vahendid oleksid Teie arvates kõige efektiivsemad

võitluses tööjõu voolamise vastu? Peaks muutma seadust  
ning mitte lubama rahitada finantsel töö-  
koha tuis kui ta ise seda soovib. Lubada  
2 korda aastas kevadel ja sügisel.

Näüd mõned küsimused seoses juhtkonna autoriteeti kujun-  
davate teguritega.

8. Missuguste juhtimisliitude autoriteet on Koondises kõige  
kõrgem? Kõige madalam?

Juhtkonna juhtkonnad. Põhiliselt needel kellel  
kõrgemat ei ole, kes võib otsustada teisi-  
kalt küsimust mis tema kompetentsi kuulub  
arvestamata teisi.

9. Kas juhi autoriteedile mõjuvad tema tööalased oskused ja  
võimed? Millised ja kuidas? Ja kindlasti

Arda konkreetselt töökohal suudab töö-  
lõele ära selgitada ühe või teise küsi-  
muse (parem teegi ette näidata)

10. Kuivõrd on juhi autoriteeti kujundavateks asjaoludeks suhted  
alluvatega ja mis aspektist tööline neid hindab?

Juht peab olema kärga konkreetne (kauplemine  
peaks ära kaduma) lubama seda mida ta  
kindlasti suudab täita. Peab olema kõrgel  
suhtes ühtemoodi õiglase. Ei tohi lasta mõjutada

11. Kas juhtiva töötaja isiklikud omadused (näit. korrektsus,  
distsiplineeritus) mõjutavad tema autoriteeti? Milliste omaduste osa  
osa on kõige suurem? Ja.

Distsiplineeritus peab pidama ise ja nõudma  
seda teistelt. Tööloend järgivad sellele.

12. Missugused momendid peale ülaltoodute väärriksid veel tähelepanu, kui uurida juhtkonna autoriteedi tõstmise teid?

13. Koondis on viimasel ajal mõndagi teinud töötajate vaba aja sisustamiseks (Saunametsa, võimla, ujula jne.). Mida saaks ette võtta loodud võimaluste paremaks kasutamiseks? Mida tuleks veel juurde teha?

Juurde ei tuleks midagi teha. Tuleb egaõnnesemada uuedis antustus üritustid ja rahvas hakkaks need kantama

14. Võib nähtavasti öelda, et teatud määral on laienema hakanud joomine. Miks? Mida tuleb Teie arvates ette võtta?

Joomine pole lähenenud, kuuldasti on samal tasemel või rahenenud. Rohkem tähelepanu pööratakse aruvalt selle vastu või liikumisele, võitlust tuleb ralgil tohustada joodskud tuleb rallaandada.

15. Mida Te arvate Koondise töötajate korteriprobleemide lahendamiseks ettevõetust? Kuidas tuleks selles suunas edaspidi tegutseda?

Kortereid ehitatakse veel rahu. Eriti hästi on korteriprobleem IV jaotommas. Oles raja kortereid siis laheneb ka tööjõu probleem selles piirkonnas. Rafalon Anblasse 10-12 korterit. Turul on see praegu lahendatud või lahendatakse 2-3 aastaga praegust tempot jatkates.

Täname Teid asjalike vastuste eest!

Pange sellele lehele veel kirja oma arvamus, soovitus, tähelepanekuid, et saaksime Teile kasulikud olla realistlike ja õigete uurimistulemustega.





**TEIE ARVAMUS**



Käesolevaid ankeete kasutatakse  
ainult teaduslikuks tööks

Lugupeetud EPT Paide Rajoonikoondise töötaja!

Grupp tööstusettevõtete probleemide uurijaid Tartu Riiklikust Ülikoolist palub Teid leida oma töö kõrvalt pisut aega ja vastata küsimustele, mis puudutavad Teie igapäevast tööd ja tegevust siin koondises.

Teid muidugi huvitab, mida Teilt pärima hakatakse ja kas ei peaks andma küsitlejatele ning koondise juhtkonnale võimalikult meelepäraseid vastuseid. Praegusel juhul oleks see asjatu, isegi kahjulik. Ankeet just selleks ongi trükitud, et koguda kokku töötajate tegelikud arvamused mõnede probleemide kohta, mis on seotud koondise elu ja tööga. Teie arvamuste alusel püütakse esitada koondise juhtidele põhjendatud ettepanekud nende asjade parandamiseks, mida peate muutmist vajavateks, mis Teie normaalset tööd takistavad.

Et me tegelikust olukorrast valet pilti ei saaks ning seda ka juhtkonnale valesti ette ei maaliks, palume Teid küsimustele tähelepanelikult ja tõepäraselt vastata. Võimalikult täpse ülevaate saamiseks küsitletakse kõiki töölisi. Iga ankeet on aga ilma nimeta, ning ühtki sõna Teie poolt kirjapandavast ei seota kuskil Teie nimega. Nii ei tohiks olla alust kartusel, et Teie arvamusi ja mõtteid Teie vastu kurjasti kasutada saaks.

Küsimusi pole just vähe. Et Teie tööd kergendada, on iga küsimuse juurde trükitud mõned võimalikud vastused ning õpetus selle kohta, kuidas oma arvamus ära märkida. Kui ükski antud vastus Teid ei rahulda, siis kirjutage oma täpne vastus julgesti juurde.

Julge pealehakkamine on pool võitu!

TRÜ uurimisgrupp

Olgu siin ka mõned näited, kuidas tuleks küsimustele vastates edaspidi oma arvamust väljendada. Võtame näiteks esimese küsimuse:

1. Kui palju on Teil praegu üldist tööstaaži?

- ① Kuni kaks aastat
- 2 Kolm kuni neli aastat
- 3 Viis kuni kuus aastat
- 4 Seitse kuni kümme aastat
- 5 Üle kümne aasta

Vastates tuleks õige vastuse variandi ees seisvale numbrile ring ümber tõmmata. Tähendab, kui Teie üldine tööstaaž on kuni kaks aastat, siis tuleks ring ümber tõmmata number ühele. Kui aga näiteks kolm kuni neli aastat, siis number kahele jne. Alati võib aga ära märkida ainult ühe vastusevariandi.

Veidi raskem on aga vastata niisugustele küsimustele, kus hinnata tuleb iga vastusevarianti.

Esimeseks taoliseks küsimuseks on leheküljel 5 olev küsimus:

Kui enne koondisse tööle tulekut töötasite mõnes teises ettevõttes või asutuses, siis palume Teid tutvuda allpool toodud tabeliga ja ära märkida, kui võrd põhjustasid allpool toodud asjaolud Teie lahkumise endisest töökohast.

Lahkusin eelmisest töökohast sellepärast, et...

- 1 ...ei olnud võimalust täiel määral rakendada tööalaseid võimeid ja oskusi
- 2 ...puudusid väljavaated tõusuks ametiredelil
- 3 ...palk oli liiga väike

Üks peamisi põhjusi	Arvestasin ka seda	See ei olnud minu jaoks oluline
1	②	3
1	2	③
①	2	3

Oletame, et Te arvestasite ka seda, et eelmises töökohas ei olnud võimalust täiel määral rakendada tööalaseid võimeid ja oskusi. Tähendab, vastuse märgite tabelis 2 ringi ümber tõmbamisega. Väljavaated tõusuks ametiredelil ei olnud Teie jaoks olulised ja tõmbate ringi ümber number 3-le. Üks peamisi põhjusi oli aga eelmisest töökohast lahkumisel liiga väike palk, ning tabelis tõmbate ringi ümber number 1-le. Nii täitke palun kõik tabelid, kusjuures tuleks jälgida, et iga vastusevariandi taga oleks üks ringiga märgitud number.

Alustaksime Teie tööalasest tegevusest.

1. Kui palju on Teil praegu üldist tööstaaži?

- 1 Kuni kaks aastat
- 2 Kolm kuni neli aastat
- 3 Viis kuni kuus aastat
- 4 Seitse kuni kümme aastat
- 5 Üle kümne aasta

2. Sealhulgas tööstaaži erialal, millel töötate praegu

- 1 Kuni kaks aastat
- 2 Kolm kuni neli aastat
- 3 Viis kuni kuus aastat
- 4 Seitse kuni kümme aastat
- 5 Üle kümne aasta

3. Kas Te töötate EPT Paide Rajoonikoondises...

- 1 ...esimest tööaastat
- 2 ...teist tööaastat
- 3 ...kolmandat tööaastat
- 4 ...neljandat tööaastat
- 5 ...viientat kuni kümnendat tööaastat
- 6 ...üle kümne aasta

4. Paljudele kollektiivi liikmetele on Paide Koondis esimeseks töökohaks. Vähe pole neidki, kes on enne üsna mitmel pool pikemat või lühemat aega töötanud.

Mitmes töökoht on Teil Paide Koondis?

- 1 On esimene töökoht
- 2 On teine töökoht
- 3 On kolmas töökoht
- 4 On neljas töökoht
- 5 On viies töökoht või rohkem

5. Selle eriala; millel praegu töotate, omandasite...  
(õige vastuse ees olevale numbrile palume tõmmata ring ümber)

- 1 ...õpilasena koondises
- 2 ...mõnes teises ettevõttes töötamise käigus
- 3 ...kursustel
- 4 ...kutsekoolis
- 5 ...tootmisõpetusega keskkoolis
- 6 ...armees
- 7 ...tehnikumis
- 8 ...kõrgemas koolis
- 9 ...mujal (kus nimelt?)

6. Milline on praegu Teie erialane kvalifikatsioon?

- 1 Töötan alal, kus pole kategooriaid
- 2 Õpilane
- 3 1.-2.kategooria
- 4 3.kategooria
- 5 4.kategooria
- 6 5.kategooria
- 7 6.kategooria

7. Kas Te olete omandanud ka teisi erialasid peale selle, millel praegu töotate?

- 1 Ei ole
- 2 On veel üks
- 3 On veel kaks või rohkem

8. Palun märkige nüüd oma eelmine töökoht. Kirjutage amet ja eriala ning asutus või tehas, kus töotasite (kui tulite koolist, siis palume märkida töökoha asemel kooli ja omandatud eriala).

Eelmine töökoht

ja amet

9. Kui enne koondisse tööle tulekut töötasite mõnes teises ettevõttes või asutuses, siis palume Teid tutvuda allpool toodud tabeliga ja ära märkida, kui võrd põhjustasid loetletud asjaolud Teie lahkumise endisest töökohast.

Lahkusin eelmisest töökohast sellepärast, et...	Üks peamisi põhjusi	Arvestasin ka seda	See ei olnud minu jaoks oluline
1 ...ei olnud võimalust täiel määral rakendada tööalaseid võimeid ja oskusi	1	2	3
2 ...puudusid väljavaated töusuks ametiredelil	1	2	3
3 ...palk oli liiga väike	1	2	3
4 ...töö oli oma iseloomult üksluine	1	2	3
5 ...kujunesid halvad suhted ülemustega	1	2	3
6 ...sageli tuli teha ületunde	1	2	3
7 ...ei olnud head läbisaamist töökaaslastega	1	2	3
8 ...töö rütm oli ebahütlane	1	2	3
9. ...ei võimaldatud elamispinda	1	2	3
10 ...sagedasti esines komanderinguid	1	2	3
11 ...preemiate jaotamine toimus ebaõiglaselt	1	2	3
12 ...töötingimused olid ebatervislikud	1	2	3
13 ...piirati liigselt isiklikku initsiatiivi tööülesannete täitmisel	1	2	3
14 ...muud asjaolud (millised?)....			

Nüüd aga palun tõmmake ring ümber lehekülje äärel selle põhjuse järjekorranumbrile, mis oli eelmisest töökohast lahkumisel peamiseks.

10. On selge, et igal inimesel on oma põhjused töökoha vahetamiseks, kuid kogu koondise piires võib olla ka paljudele ühiseid põhjusi.

Millised on Teie arvates need põhjused Paide koondises?

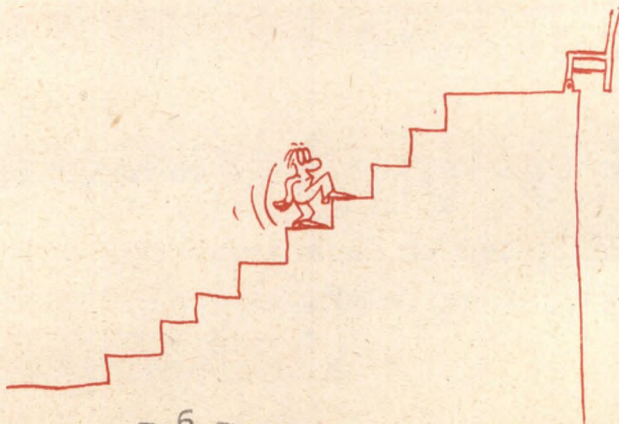
Kirjutage palun...

11. Ilmselt oli Teil aue töökoha valikul mitmeid võimalusi. Kindlasti vaagisite põhjalikult kõiki plusse ja miinuseid ühe või teise töökoha juures. Otsustasite koondise kasuks. Millistel kaalutlustel Te seda tegite? Vajalik on, et Te annaksite hinnangu iga võimaluse kohta. Tehke seda ringi tõmbamisega vastavas lahtris oleva numbri ümber.

Arvasin, et koondises on oluliselt paremad...	See oli üks peamisi põhjusi	Ka see tuli arvesse	Seda küll mitte
...võimalused elamispinna saamiseks	1	2	3
...suhted kollektiivis	1	2	3
...sanitaarsed tingimused töökohal	1	2	3
...teenismisvõimalused	1	2	3
...suhted ülemustega	1	2	3
...võimalused oma tööalaste oskuste rakendamiseks	1	2	3
...töörütm on korrapärasem	1	2	3
...õiglasemalt korraldatud töötajate premeerimine	1	2	3
...võimalused vaba aja sisustamiseks	1	2	3
...ei esine nii tihti komandeeringuid	1	2	3
...ei ole vaja teha ületunde	1	2	3
...võimalused isikliku initsiatiivi ilmutamiseks tööülesannete täitmisel	1	2	3
...võimalused tõusuks ametiredelil	1	2	3
...muud momendid (millised nimelt?)			

Pange veel lühidalt kirja, mis osas Teie lootused täitusid ja mis osutus tegelikkuses teisiti olevaks, kui Te arvate?

Võimalused tõusuks ametiredelil



16. Nüüd palume Teil kirja panna, mida olete kavatsenud teha lähemal ajal.

	Kindlasti	Võib-olla	Seda küll mitte
Kavatsen vahetada töökohta	1	2	3
Plaanis on hakata edasi õppima	1	2	3
Kavatsen abielluda	1	2	3
Kavas on lapse muretsemine	1	2	3
Kavatsen parandada korteritingimusi	1	2	3
Tahaks teha tõsisema sisseostu (televiisor, külmutuskapp, auto jne.)	1	2	3
Võlmistun matkaks, turismireisiks või muuks selliseks ürituseks	1	2	3
Tahaks hakata ehitama nädalalõpu suvilat- sauna	1	2	3
Midagi muud (mida?).....			

17. Kust Te saite teada, et koondises on vaja ka tööinimesi Teie alal?

	Põhiliselt	Teatud määral	Üldse mitte
Koondise kuulutusest ajalehes	1	2	3
Tööjõuressursside volinikult	1	2	3
Endistelt töökaaslastelt	1	2	3
Sugulastelt	1	2	3
Informatsioon koondisest ajakirjanduses, televisioonis ja raadios	1	2	3
Oma eriala inimestelt	1	2	3
Tulin ise vaatama	1	2	3
Koolis tutvustati töövõimalusi	1	2	3
Koondise esindajalt	1	2	3
Veel.....			



Kavatsen abielluda





18. On selge, et iga meest hinnatakse erinevalt ja üks üldiselt ikka nii nagu ta ise on seda ära teeninud. Allpool paluksimegi Teil avaldada arvamust, kuidas suhtutakse järgnevatesse inimestesse koondise kollektiivis.

Lahtrisse, kus on see hinnang, millega Teie nõustute, tõmmake palun numbrile ring ümber.

	Hinnatakse väga	Hinnatakse	Suhtutakse ükskoik-selt	Ei hinnata eriti	Ei hinnata üldse	Ei tea
Juhataja Jüri, E.	1	2	3	4	5	6
Peainsener Mets, J.	1	2	3	4	5	6
Juhataja asetäitja maaparanduse alal Laas, J.	1	2	3	4	5	6
Juhataja asetäitja ehituse alal Green, R.	1	2	3	4	5	6
Juhataja asetäitja transpordi alal Rüüt, I.	1	2	3	4	5	6
Juhataja asetäitja majanduse alal Roos, K.	1	2	3	4	5	6
Montaaži ja remondijaoskonna juhataja Jakobson, J.	1	2	3	4	5	6
Töökoja juhataja Matt, M.	1	2	3	4	5	6
Peainsener maaparanduse alal Joeloo, V.	1	2	3	4	5	6
Peainsener turbatootmise alal Reinberg, A.	1	2	3	4	5	6
Peainsener ehituse alal Pulk, H.	1	2	3	4	5	6
Sportibaaside juhataja Uibo, J.	1	2	3	4	5	6
Ametiühingukomitee esimees Peeti, Õ.	1	2	3	4	5	6
Partei algorganisatsiooni sekretär Tänavots, H.	1	2	3	4	5	6
Komsomoli algorganisatsiooni sekretär Lass, A.	1	2	3	4	5	6
I jaoskonna juhataja Tõrv, A.	1	2	3	4	5	6
II jaoskonna juhataja Anton, K.	2	2	3	4	5	6
III jaoskonna juhataja Käärats, H.	1	2	3	4	5	6
IV jaoskonna juhataja Väin, E.	1	2	3	4	5	6
V jaoskonna juhataja Lellsaar, A.	1	2	3	4	5	6
VI jaoskonna juhataja Ojala, R.	1	2	3	4	5	6

19. Varentoimunud vestlustes avaldasid mitmed Teie tehase töötajad erisuguseid arvamusi selle kohta, millised omadused ja iseloomujooned peavad olema juhil. Kindlasti võite ka Teie loetleda rea nõudeid, millistele üks õige juht peaks vastama. Tõmmake jällegi ring ümber numbrile lahtris, kus Te seda õigeks peate. Siin on aga kaks tabelit kõrvuti, nii et iga nimetatud omaduse järele peaks saama kaks rõngastatud numbrit.

Niisiis

...kui tähtsaks peate Te seda, et juhil, kellele Te allute (näit. töölisel-meistril) oleksid ühed või teised allpool nimetatud omadused			...kas juhil, kellele Te vahetult allute, on Teie arvates selliseid iseloomujooni ja omadusi		
See on väga tähtis	See võib olla ja ka mitte olla	See ei ole üldse tähtis	On kindlasti	Ei oska öelda	Ei ole
1	2	3	1	2	3
Oskus teha ka ise neid töid, mida nõuab alluvatele					
1	2	3	1	2	3
Oskus seada alluvate tegevusele kindlaid eesmärke					
1	2	3	1	2	3
Oskus ühendada erinevate inimeste jõupingutusi					
1	2	3	1	2	3
Tahe ja oskus viia läbi uuendusi töö korralduses					
1	2	3	1	2	3
Allumine samale töödistsipliinile, mida nõuab teistelt					
1	2	3	1	2	3
Huvi töö enda vastu, mitte ainult materiaalne huvi					
1	2	3	1	2	3
Sõnade või käitumisega oma ametialase üleoleku mitterohutamine					
1	2	3	1	2	3
Hoolitsus alluvate ametialase tõusu eest					
1	2	3	1	2	3
Oskus alluvaid õpetada					
1	2	3	1	2	3
Huvi alluvate elu ja tegevuse vastu tööst vabal ajal					
1	2	3	1	2	3
Oskus kaasvestlejat ära kuulata					
1	2	3	1	2	3
Huumorimeel					
1	2	3	1	2	3
Oskus ja tahe oma otsuseid alluvatele põhjendada					
1	2	3	1	2	3
Püüe end arendada erialaselt					
1	2	3	1	2	3
Püüe ametis edasi jõuda					
1	2	3	1	2	3

20. Millisel allpool loetletud erialal Te töötate koondises?

- 1 Traktorist
- 2 Ekskavaatorijuht
- 3 Autojuht
- 4 Lukksepp, torulukksepp, elektrik
- 5 Käsitsi maaparandustööline
- 6 Keevitaja, sepp
- 7 Drenaažimeister, mahamärkija
- 8 Ehitustööline
- 9 Treial
- 10 Kaubandustöötaja (laojuhataja, laohoidja, kaubatundja, varustaja, transporttööline jne.)
- 11 Administratiiv-juhtiv või insener-tehniline personal (aparaat, jaoskonna juhataja, insener, mehhaanik, raamatupidaja, ökonomist, arvestaja jne.)
- 12 Majandustöötaja (katlakütja, valvur, koristaja jne.)
- 13 Muul erialal....

21. Suhted, mis kujunevad välja juhtkonna ja tööliste vahel, võivad olla väga erinevad. Millisteks Teie hindate neid suhteid koondises?

- 1 Väga head
- 2 Head
- 3 Keskmised
- 4 Halvavõitu
- 5 Väga halvad

22. Millises tootmisharus Te töötate?

- 1 Maaparanduse esimene jaoskond
  - 2 Maaparanduse teine jaoskond
  - 3 Maaparanduse kolmas jaoskond
  - 4 Maaparanduse neljas jaoskond
  - 5 Turbatootmise viies jaoskond
  - 6 Turbatootmise kuues jaoskond
  - 7 Kaubandus
  - 8 Automajand
  - 9 Remonditsehh
  - 10 Töökoja tsentraliseeritud remondi tsehh
  - 11 Farmide mehhaniseerimine ja elektrifitseerimine
  - 12 Ehitus ja kapremont
  - 13 Majandus ja elamukommunaal
  - 14 Mujal (kus?)...
- 

23. Kas Te olete

- 1 ...NLKP liige või liikmekandidaat
- 2 ...ÜLKNÜ liige
- 3 ...ei ole nende organisatsioonide liige

24. Teie perekonnaseis

- 1 Vallaline
- 2 Abielus
- 3 Lahutatud
- 4 Lesk

25. Palume nüüd märkida eriala ja amet, kellena töötab Teie abikaasa.

26. Teil on...

- 1 ...üks laps
- 2 ...kaks last
- 3 ...kolm last
- 4 ...neli ja enam last
- 5 ... pole lapsi

27. Kellega Te koos elate?

- 1 Elan üksi
- 2 Elan koos lastega
- 3 Elan koos abikaasaga
- 4 Elan koos abikaasa ja lastega
- 5 Elame abikaasa vanemate juures
- 6 Elame abikaasa ja lastega vanemate juures
- 7 Elan koos isa-emaga

28. Järgnevalt pisut Teie korteritingimustest  
Kas Te elate...

- 1 ...koondise abiga ehitatud individuaalmajas
- 2 ... omal jõul ehitatud individuaalmajas
- 3 ...koondise kaudu saadud korteris (üks tuba)
- 4 ...koondise kaudu saadud korteris (kaks tuba)
- 5 ...koondise kaudu saadud korteris (kolm ja enam tuba)
- 6 ...muus korteris (üks tuba)
- 7 ...muus korteris (kaks tuba)
- 8 ...muus korteris (kolm ja enam tuba)
- 9 ...allüürnikuna
- 10 ...ühiselamus
- 11 ...mujal (kus?)

29. Teie sugu?

- 1 Mees
- 2 Naine

33. Kõigi koondise töötajate aktiivset kaasalöömist isetegevus- ja huvialaringidest võivad takistada erinevad põhjused. Millised need Teie arvates on?

	Tõsine põhjus	Mõnevõrra takistab	Ei ole takistuseks
Huvi puudumine selle tegevuse vastu	1	2	3
Perekondlikud põhjused	1	2	3
Ühiskondlike ülesannetega ülekormatus	1	2	3
Ringide ebarahuldav töö	1	2	3
Puudub informatsioon ringide kohta	1	2	3
Paljudele on meeldivam aega veeta kodus	1	2	3
Midagi muud (mis?)...			

34. On selge, et ühiskondlike organisatsioonide tööd hinnatakse ikka nende tegevuse järgi. Allpool palumegi Teil avaldada arvamust, kuidas suhtutakse koondises järgmiste organisatsioonide töösse.

	Hinnatakse väga	Hinnatakse mõnevõrra	Ei hinna	Ei oska öelda
Komsomoli-algorganisatsioon	1	2	3	4
Parteialgorganisatsioon	1	2	3	4
Rahvamalev	1	2	3	4
Rahvakontroll	1	2	3	4
Seltsimehelik kohus	1	2	3	4
Spordiorganisatsioon	1	2	3	4
Ametiühing	1	2	3	4

35. Küllaltki suuri kulutusi nõudnud spordibaaside (ujula, võimla) aktiivset kasutamist võivad takistada mitmesugused põhjused. Mõned neist oleme koondise töötajailt juba teada saanud.

Kuivõrd on nad Teile takistuseks olnud?

Mulle pole vastuvõetavad treeningtundide ajad

Elan kaugel, seetõttu ei saa tundides käia

Mind huvitaval alal pole tunde organiseeritud

Minu vanuses inimestele ei ole seal midagi organiseeritud

Informatsioon spordibaaside kasutamise võimalustest on mitteküllaldane

Baase kasutavad tippsportlased, lihtsad kehakultuurlased ei pääse ligi

Töö on nii väsitav, et muuks ei jätku lihtsalt jõudu

Mind sporditegemine ei huvitagi

Olen selleks juba vana

Vaba aeg kulub muule tegevusele

Midagi muud...

Ei ole õige	Teatud määral on nii	Tõsine põhjus
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3
1	2	3



36. Kas Te võtate osa väljaspool koondist tegutsevate isetegevus- või huvialaringide tööst?

- 1 Jah
- 2 Ei

37. Olete Te valitud mõnda ühiskondlikku organisse või ametisse (partei, komsomoli, ametiühingu, rahvakontrolli, rahvamaleva jne. liinis)?

- 1 Jah
- 2 Ei

Kirjutage palun millisesse.....

38. Kui suur on Teie haridus?

- 1 Alla 7 klassi
- 2 7-8 klassi
- 3 Mittetäielik keskharidus
- 4 Keskharidus
- 5 Keskeriharidus
- 6 Lõpetamata kõrgem ja kõrgem haridus

39. Teie vanus täisaastas?

- 1 Alla kaheksateistkümne ja kaheksateist
- 2 Üheksateist kuni kakskümmend
- 3 Kakskümmend üks kuni kakskümmend kaks
- 4 Kakskümmend kolm kuni kakskümmend neli
- 5 Kakskümmend viis kuni kolmkümmend
- 6 Kolmkümmend üks kuni kolmkümmend viis
- 7 Kolmkümmend kuus kuni nelikümmend
- 8 Üle neljakümne



40. Kui suur on Teie palk koos igakuise preemiaga (arvutage viimase kolme kuu keskmine)? Palume tõmmata palga suurusele vastava vastusevariandi ees olevale numbrile ring ümber.

- 1 Alla 80 rubla või 80 rubla
- 2 Üle 80 kuni 100 rubla
- 3 Üle 100 kuni 150 rubla
- 4 Üle 150 kuni 200 rubla
- 5 Üle 200 kuni 250 rubla
- 6 Üle 250 kuni 350 rubla
- 7 Üle 350 rubla

41. Milline on keskmine sissetulek Teie perekonnas ühe liikme kohta kuus?

- 1 Alla 40 rubla
- 2 Üle 40 kuni 60 rubla
- 3 Üle 60 kuni 80 rubla
- 4 Üle 80 kuni 100 rubla
- 5 Üle 100 kuni 150 rubla
- 6 Üle 150 rubla

42. Kui Te praegu õpite, siis palume märkida ka õppimise koht.

- 1 Õhtukeskkool
- 2 Kaugõppekeskkool
- 3 Tööstusliku kallakuga keskeriõppeasutus
- 4 Põllumajandusliku kallakuga keskeriõppeasutus
- 5 EPA
- 6 TPI
- 7 TRÜ
- 8 TPedI
- 9 Rahvaulikool, keeltekeool, kultuuriülikool
- 10 Mujal (kus nimelt?)...

Järgmisele kahele küsimusele palume vastata ainult insener-tehnilisel personalil.

43. Kas Te olete oma erialaseid teadmisi täiendanud, kus-  
kil õppinud viimase kolme aasta jooksul?

- 1 Jah
- 2 Ei

44. Kui olete, siis mil viisil olete täiendanud...

	Pide- valt	Harva	Ei ole
Individuaalselt (erialane kirjandus jne.)	1	2	3
Ettevõttes korraldatud loengutel, kursustel, seminaridel	1	2	3
Kõrgemas koolis, kutsekoolis, keskeriõppeasutuses	1	2	3
Väljaspool koondist korraldatud üritustel	1	2	3

Ja ongi kõik!

Täname Teid koostöö eest ja püüame Teie arvamustele ja ettepanekutele vastavalt ka nõu anda koondise elu-olu täiustamiseks.

Kui soovite meile veel midagi öelda, siis palume seda kindlasti teha...

