

Eesti NSV Kõrgema- ja Keskerihariduse Ministeerium

TÖÖPUNALIPU JA RAHVASTE SÕPRUSE ORDENIGA

TARTU RIIKLIK ÜLIKOOI



A. Kallikorm

1. Detsembri nim. Vabriku kollektiivi ühiskondlik-poliitilise Aktiivsuse ja töötajate informeerituse tõstmise alused.

KOLLEKTIIVISISESTE SUHETE (SOTSIAALNE
MIKROKLIIMA) ANALÜÜS

I etapi aruanne

Täidetud lepingu T-335 järgi
Teadusprojektori asetäitja,
Keemiakand.

J. Järv

Haridussotsioloogia labori
juhataja, psühholoogiakand.

J. Saarniit

Teema juhendaja,
filosoofiakand.

P. Kenkmann

Vastutav täitja,
haridussotsioloogia labori
juhataja, psühholoogiakand.

J. Saarniit

TARTU 1984

S i s u k o r d

Sissejuhatus	3
I UURIMISMETOODIKA	5
II VABRIKU MIKROKLIIMA ÜLDINE ISELOOMUSTUS	14
1. Suhted kollektiivis	14
a) Administratsioon	15
b) Tsehhide ITP suhted	22
2. Töölaste omaduste hinnangud	32
III MIKROKLIIMA NÄITAJATE SEOSSED	42
1. Töölased omadused ja suhted	43
2. Töösuhtlemise tihedus ja suhted	47
3. Töösuhtlemise tihedus ja töölased omadused	47
4. Sobivus ametikohale, selle seosed töölaste omadustega	51
Kokkuvõte	55
Lisa 1	57
Lisa 2	58
Lisa 3	59
Lisa 4	92

S i s s e j u h a t u s

Lepingulise uurimistöö käesoleva etapi üldiseks eesmärgiks on vabriku kollektiivi sotsiaalse mikrokliima iseärasuste väljaselgitamine. Kuivõrd uurimuse ettevalmistaval etapil, eelkõige vestlustes vabriku töötajatega, selgus, et suhete probleemid on momendil kõige teravamad ITP hulgas, võtsime põhjalikuma vaatluse alla kaks põhigruppi ITP-st: 1) vabriku administratsioon koos põhiliste allüksuste juhatajatega, 2) kolme põhitsehi (ketrus, kudumine, viimistlus) ITP. Selline valik võimaldas ühelt poolt haarata selle osa ITP-st (kokku ligikaudu pooled), kelle puhul suhete probleemid peaksid kõige selgemini esile tulema, teiselt poolt aga võimaldas uuritavate suhteliselt väike arv kasutada sotsiaalpsühholoogilisi uurimismeetodeid, s.o. analüüsida sügavuti iga vaatluse alla võetud töötaja positsiooni ja suhteid kollektiivis tervikuna.

Käesoleval aruandel on järgmised põhiosad.

Uurimismetoodika on kirjeldatud esimeses osas. Käesoleva aruande kasutajal on kindlasti vaja sellega põhjalikult tutvuda, sest uurimistulemuste tõlgendamise aluseks on eelkõige uuritavatele esitatud küsimuste sisu. Metoodika kirjelduses on see täpselt ära toodud. Samuti on seal selgitatud lähteandmete statistilise üldistamise viise.

Saadud andmed on kõige täiuslikumalt esitatud lisades 2 ja 3. Lisas 2 on esitatud iga administratsiooni gruppi arvatud töötaja kohta (kokku 32) kõigi saadud hinnangute tabel. Lisas 3 on samad andmed tsehhide ITP

olema kõige mugavam kasutada konkreetsete juhtimisprobleemide analüüsimisel ja lahendamisel.

Uurimistulemuste üldistused on esitatud aruande teises osas. Juhiksime tähelepanu aruande selle osa kahele põhiülesandele.

Esiteks on siin üldistatud kujul analüüsitud administratsiooni ja kolme põhitsehhi ITP mikrokliimat tervikuna.

Teiseks annab esitatud materjali analüüs vabriku juhtkonnale pildi sellest, kuidas kasutada aruandes esitatud andmeid praktilises juhtimistegevuses, millele tuleks esitatud andmestikus tähelepanu pöörata jne.

Aruande materjalide praktilisel kasutamisel tuleb eriti rõhutada, et ainult nende põhjal ei saa ega tohi teha kaugeleulatuvaid järeldusi ja otsusi kaadri ümberpaigutamise, töötajate edutamise, tagandamise, koondamise jms. küsimustes. Kindlasti on aga sedalaadi juhtimisotsuste vastuvõtmisel vaja toodud andmeid arvesse võtta, analüüsida neid koos teiste teguritega, kui kollektiivi üldistatud arvamust iga oma liikme kohta.

I UURIMISMETOODIKA

Uurimuse läbiviimiseks moodustati vabriku ITP-st ja teenistujatest kaks gruppi. Esimeses, mida edaspidi nimetame tinglikult administratsiooniks, lülitati administratsioon ning vabriku põhiliste allüksuste juhatajad (kokku 32 töötajat - vt. lisa 1). Teine grupp, tingliku nimetusega tsehhide ITP, moodustati vabriku kolme põhitsehi (ketrus, kudumine, viimistlus) ITP-st (kokku 35 töötajat - vt. lisa 2).

Kolm töötajat - põhitsehhide juhatajad Morokov, Mihhailov ja Tšassovskih - olid lülitatud mõlemasse gruppi.

Administratsiooni põhiosa küsitlus viidi läbi vabriku tsiviilkaitse klassis 2. veebruaril 1984.a., tsehhide ITP küsitlus - samas kohas 1. veebruaril 1984.a. Gruppidest oli kohal vastavalt 20 ja 18 töötajat. Neid, kes nimetatud päevadel ei saanud mitmesugustel põhjustel küsitlusest osa võtta, küsitleti nädal hiljem - 8. veebruaril. Esimesse gruppi lisandus sellega 6 ning teise - 4 töötajat. Lõppkokkuvõttes osales uurimuses 26 administratsiooni töötajat ning 24 tsehhide insener-tehnilist töötajat, sealhulgas ketrustsehhist 7, kudumistsehhist 6 ja viimistlustsehhist 9. Ülejäänud töötajad jäid küsitlusest välja puhkuste, pikaajaliste komandeeringute, haiguse jne. tõttu.

Küsitletavad paigutati küsitlemise ajaks istuma hajutatult, nii et keegi küsitletavaist ei näinud teiste poolt antud vastuseid. Igale käsitletavale anti vastuste leht, millel oli selle grupi nimekiri, kuhu käsitletav ise kuulus. Nimekirja taha oli trükitud 50 veergu numbreid - küsimustele vastamiseks tuli küsitletavatel vastavatele numbritel ring ümber tõmmata. Administratsiooni nimekirjas oli 32

hinnatavat (vt. lisa 1), tsehhide ITP nimekirjas 35 (vt. lisa 2). Küsitluse algul selgus, et tsehhide ITP nimekirja on eksituse tõttu sattunud 2 töötajat, kes tegelikult ei kuulu ühtegi põhitsehhi (G.Korf ja T.Korf). Küsitletavatel paluti neid isikuid mitte arvesse võtta.

Sissejuhatavas pöördumises selgitas küsituleja lepingulise töö, eriti antud uurimisetapi eesmärged, rõhutades seda, et antud vastused töödeldakse statistiliselt ning mitte keegi vabrikus ei saa teada, kes konkreetselt ühe või teise arvamuse välja ütles. Samuti selgitas küsimuse läbiviija, kuidas tuleb täita vastuste lehed. Küsimused luges küsituleja ette suuliselt, vastused märkisid küsitletavad vastuste lehtedele kohe pärast küsimuse esitamist. Iga küsimus loeti ette kaks korda eesti ja kaks korda vene keeles.

K ü s i m u s t i k:

Esimeses numbrite veerus tõmmake, palun, ring ümber nende kolleegide nimede taha kirjutatud numbritele, kellega Teil isiklikult igapäevaste tööülesannete täitmisel kõige tihedamalt tuleb kokku puutuda, s.t. kõige sagedamini tuleb koos tööküsimusi lahendada;

2. numbrite veerus palume samal viisil ära märkida need kolleegid, kellega Te igapäevaste tööküsimuste lahendamisel isiklikult puutute kokku harva või üldse mitte;

3. Veergu palume märkida need, kellega Te suhtlete tihedamini väljaspool tööd (näiteks käite vastastikku külas, juttu ajamas, veedate koos vaba aega, abistate vastastikku teineteist jne.);

4. veergu palume märkida need, kellega Te väljaspool tööd suhtlete vähe või üldse mitte;

5. veergu palume märkida need, kellest Teie arvates kollektiivis kõige rohkem lugu peetakse;

6. veergu palume märkida need, kellest Teie arvates kollektiivis eriti lugu ei peeta;

7. veergu palume märkida need; kellest Teie isiklikult kõige rohkem lugu peate;

8. veergu palume märkida need, kellest Teie isiklikult eriti lugu ei pea;

9. veergu palume märkida need, kellega Teil koostöö, tööküsimuste lahendamine laabub hästi, kellega Te leiate kergesti ühise keele;

10. veergu palume märkida need, kellega Teil tööküsimuste lahendamine ei laabu, kellega Teil kipuvad tekkima lahkarvamused ja konfliktid;

11. veergu palume märkida need, kellel Teie arvates on oma töökaaslastega hea läbisaamine;

12. veergu palume märkida need, kes Teie arvates ei oska oma töökaaslastega hästi läbi saada;

13. veergu palume märkida need, kellega Teil isiklikult on välja kujunendu head suhted, hea läbisaamine;

14. veergu palume märkida need, kellega Teil isiklikult suhted ei klapi, kellega Te ei saa hästi läbi;

15. veergu palume märkida need, kes Teie arvates Teist kõige rohkem lugu peavad, Teisse hästi suhtuvad;

16. veergu palume märkida need, kes Teie arvates Teist eriti lugu ei pea, suhtuvad halvasti;

17. veergu palume märkida need, kellega Teile meeldib kõige rohkem koos töötada;

18. veergu palume märkida need, kellega Te ei tahaks koos töötada;

19. veergu palume märkida need, kellel Teie arvates on hea läbisaamine direktoriga;

20. veergu palume märkida need, kellel suhted direktoriga on halvad;

21. veergu palume märkida need, kellel Teie arvates on hea läbisaamine peainseneriga;

22. veergu palume märkida need, kellel Teie arvates suhted peainseneriga on halvad;

23. veergu palume märkida need, kes Teie arvates sobivad hästi oma ametikohale;

24. veergu palume märkida need, kelle asemele Teie arvates oleks vaja leida sobivam kandidaat;

25. veergu palume märkida need, kes Teie arvates kõige rohkem vääriksid edutamist kõrgemale kohale;

26. veergu palume märkida need, keda Teie arvates ei oleks soovitatav edutada;

27. veergu palume märkida need, kes Teie arvates tulevad hästi toime oma tööülesannete täitmisega;

28. veergu palume märkida need, kes Teie arvates ei tule oma tööülesannetega hästi toime;

29. veergu palume märkida need, kes Teie arvates püüavad oma töö alati teha võimalikult hästi;

30. veergu palume märkida need, kes vaatavad eelkõige seda, kuidas kergemini läbi saada;

31. veergu palume märkida need, kelle peale võib alati kindel olla, kes ei vea alt, teevad alati seda, mida on lubanud;

32. veergu palume märkida need, kes kipuvad tihtipeale alt vedama, kelle lubaduse peale ei saa alati kindel olla;

33. veergu palume märkida need, kes paistavad silma hea organiseerimisvõimega;

34. veergu palume märkida need, kellel organiseerimisvõimet jääb Teie arvates vajaka;

35. veergu palume märkida need, kes paistavad silma oma heade tööalaste teadmiste ja oskuste poolest;

36. veergu palume märkida need, kellel Teie arvates tööalaseid teadmisi ja oskusi kipub vajaka jääma;

37. veergu palume märkida need, kes paistavad silma oma suure kohusetundega;

38. veergu palume märkida need, kellel kohusetundest kipub Teie arvates vajaka jääma;

39. veergu palume märkida need, kes paistavad silma oma õiglustunde ja printsiipiaalsusega;

40. veergu palume märkida need, kellel õigustunnet ja printsiipiaalsust kipub vajaka jääma;

Viimased küsimused olid administratsioonile ja tsehhide ITP-l erinevad:

Administratsioon

41. veergu palume märkida need, kelle allüksused paistavad kõige rohkem silma oma hea tööga;

42. veergu palume märkida need, kelle allüksuste töös esineb kõige sagedamini tõrkeid ja puudusi;

43. veergu palume märkida need, kes Teie arvates võiksid vajaduse korral olla väärilised kandidaadid direktori kohale;

44. veergu palume märkida need, kes Teie arvates võiksid vajaduse korral olla väärilised kandidaadid peainseneri kohale.

Tsehhide ITP

41. veergu palume märkida need, kes Teie arvates võiksid vajaduse korral olla väärilised kandidaadid tsehhijuhataja kohale.

Pärast vastamist paluti küsitletavaid otsustada, kas nad peavad võimalikuks kirjutada oma nimi vastuste lehele või soovivad nad jääda anonüümseks. Küsituleja rõhutas seejuures uuesti, et sõltumata nende otsustest esitatakse aruandes vastused anonüümisel kujul. Vastajate nimesid oleks vaja teada ainult uurijatel põhjalikumate järelduste tegemiseks.

Nagu nähtub küsimuste sisust, on kogu küsimustik ülesehitatud polaarsuse printsiibil (välja arvatud administratsiooni kaks viimast ning tsehhide ITP viimane küsimus). See tähendab, et kõrvuti asetsevad küsimused moodustavad omavahel paarid ning, et paarituarvuline küsimus selgitab välja teatud kriteeriumi järgi antavad positiivsed hinnangud, paarisarvuline küsimus aga negatiivsed. Sellest tulenevalt moodustub igast küsimuste paarist kindel tunnus, millele me andsime tinglikult tabelis 1 toodud nimetused. Neid tinglikke nimetusi kasutame ka edaspidises tekstis. Juhime tähelepanu sellele, et need tinglikud nimetused ei peegelda alati küllalt hästi tunnuste sisu, selle täpsemaks mõistmiseks on vaja lähtuda vastavate küsimuste paarist.

Lähtudes uurimuse põhieesmärkidest on küsimuste väljatöötamisel ja tunnuste moodustamisel peaaegu asetatud kahele tunnuste grupile: suhteid puudutavad küsimused (5-22) ning tööalaseid hinnanguid käsitlevad (29-40). Ülejäänud küsimused nagu töö ja vaba aja suhtlemise tihedus (1-4), sobivus kohale jt. on eelkõige abistava funktsiooniga.

Andmete statistiliseks analüüsiks on tunnused kodeeritud järgmiselt:

Kui hinnatav kolleeg oli ära märgitud paarituarvulises veerus, s.o. teda hinnati antud kriteeriumi järgi positiivselt, siis vastava tunnuse väärtuseks kodeeriti „3“.

Küsimuse jrk. nr.	Tunnuse (kriteeriumi) nimetus
1 - 2	Töö suhtlemine
3 - 4	Suhtlemine vabal ajal
5 - 6	Kollektiivi lugupidamine
7 - 8	Isiklik lugupidamine
9 - 10	Koostöö laabuvus
11 - 12	Läbisaamine töökaaslastega
13 - 14	Isiklikud suhted
15 - 16	Perspektiivne lugupidamine
17 - 18	Koostöö meeldivus
19 - 20	Suhted direktoriga
21 - 22	Suhted peainseneriga
23 - 24	Sobivus kohale
25 - 26	Edutamine
27 - 28	Toimetulek tööga
29 - 30	Töösse suhtumine
31 - 32	Sõnapidamine
33 - 34	Organiseerimisvõime
35 - 36	Teadmised
37 - 38	Kohusetunne
39 - 40	Printsipiaalsus
41 - 42	Allüksuse töö
43	Sobivus direktori kohale administratsioonil
44	Sobivus peainseneri kohale
41	Sobivus tsehhijuhataja kohale - tsehhide ITP-1

Paarisarvulises veerus märgitud kolleegid, s.o. antud kriteeriumi järgi negatiivse hinnangu saanud, kodeeriti numbriga „1“.

Kui hinnatavat polnud antud küsimuste paaris märgitud ei positiivselt ega negatiivselt, omistati talle väärtus „2“.

Väärtusega „2“ kodeeriti ka need vastused, kus hinnatav oli ühe ja sama kriteeriumi järgi märgitud ära nii positiivselt kui negatiivselt. Vastuste koguarvust (~ 32000) moodustasid sellised loogiliselt vasturääkivad vastused tühise osa – neid oli mõnikümmend. Seega siis kood „3“-ga on tähistatud positiivsed hinnangud, kood „1“-ga – negatiivsed ja kood „2“ hinnangu puudumine. Tabelite paremat loetavust silmas pidades on neis enamasti esitatud ainult positiivsete ja negatiivsete hinnangute arv, s.t. pole ära toodud kood „2“-sid.

Sellise kodeerimise puhul tähendavad 2,0-st suuremad hinnangute keskmised seda, et antud isik on saanud oma töökaaslastelt rohkem positiivseid kui negatiivseid hinnanguid. Kui hinnangute keskmine on võrdne 2,0-ga siis antud isik on kas saanud võrdse arvu positiivseid ja negatiivseid hinnanguid või siis pole teda antud kriteeriumi järgi kordagi ära märgitud ei positiivselt ega negatiivselt. Kui hinnangute keskmine on alla 2,0, siis on antud isik saanud rohkem negatiivseid kui positiivseid hinnanguid.

Kolmanda põhilise näitajana kasutame nn. hinnangute positiivsuse koefitsienti, s.o. mingi kriteeriumi järgi, allüksuse piires või isiku kohta antud positiivsete ja negatiivsete hinnangute arvu suhet. Koefitsiendi väärtus on seda suurem, mida suurem on positiivsete hinnangute ülekaal.

Uurimistulemuste tõlgendamisel on oluline silmas pidada seda, et kasutatud meetodika puhul on küsitletaval võimalik jätta hinnang andmata nende inimeste kohta, keda ta ei tunne või kelle kohta ta mingil

põhjusel ei taha hinnangut anda. Seega on viidud miinimumini nn. pseudohinnangute osakaal. Viimaste all mõistame küsitletava poolt antud hinnanguid selliste inimeste või nähtuste kohta, mille suhtes tal arvamust õieti polegi.

1. Suhted kollektiivis

Kollektiivi iga liikme suhete iseloomustamiseks oma töökaaslastega kasutame järgmisi näitajaid:

1) kollektiivi lugupidamine, s.t. kuidas vaatajate arvates hinnatakse antud töötajat kollektiivis tervikuna (küsimused 5-6);

2) isiklik lugupidamine, s.t. kuidas vastaja isiklikult hindab antud töötajat (küsimused 7-8);

3) kootöö laabuvus, s.t. kuidas laabub iga vastaja koostöö antud kolleegiga (küsimused 9-10);

4) läbisaamine töökaaslastega, s.t. kuidas vastajate arvates antud töötaja saab üldiselt läbi oma kolleegidega (küsimused 11-12);

5) isiklikud suhted, s.t. millised on iga vaataja isiklikud suhted antud töötajaga (küsimused 13-14);

6) koootöö meeldivus, s.t. mil määral igale vastajale isiklikult meeldib või meeldiks antud kolleegiga koos töötada (17-18);

7) suhted direktoriga, s.t. millised on vastajate arvates antud töötaja suhted direktoriga (küsimused 19-20);

8) suhted peainseneriga, s.t. millised on vastajate arvates antud töötaja suhted peainseneriga (küsimused 21-22).

Hinnangud suhete kohta on esitatud tabelites 2 (administratsioon), 3 (ketrustsehh), 4 (kudumistsehh), 5 (viimistlustsehh). Alustame analüüsi üldisematest näitajatest.

Kaheksa nimetatud parameetri kohta andis administratsioon kokku 1628 positiivset ja 742 negatiivset hinnangut, tsehhide ITP aga 676 positiivset ja 195 negatiivset. Positiivsuse koefitsient oli administratsioonil ja tsehhide ITP-l vastavalt 2,2 ja 3,5. Seega on administratsiooni omavahelised suhted tervikuna märksa halvemad kui tsehhide ITP-l. Kuivõrd meie varasemate, teistes ettevõtetes

läbiviidud uurimuste tulemused on näidanud, et juhtimis hierarhia kõrgematel tasanditel on suhted üldreeglina paremad kui madalamatel astmetel, tuleb vabriku ITP suhete üldist pilti lugeda ebatüüpiliseks.

Analüüsime nüüd olukorda konkreetsemalt allüksuste kaupa.

a) Administratsioon

Nagu juba öeldud, on administratsiooni omavahelised suhted üldiseIt halvemad kui tsehhide ITP-1 tervikuna. Vaadates positiivsuse indekseid hinnangukriteeriumite kaupa (vt. tabel 2 viimane rida) võib eelkõige öelda: halvem summaarne näitaja tuleneb sellest, et administratsioonil on kõigi kriteeriumite positiivsuse koefitsiendid (enam-vähem võrdses proportsioonis) madalamad tsehhide ITP vastavatest näitajatest:

küsimuse nr.	5-6	7-8	9-10	11-12	13-14	17-18	19-20	21-22
administratsioon	1,2	1,6	2,3	2,4	3,5	2,0	1,6	4,2
tsehhide ITP	2,7	2,8	2,8	4,3	6,2	3,0	2,1	6,9

Niisiis ei tulene administratsiooni madalam üldkeskmine sellest, et vastastikuste suhete mõned aspektid (näit. lugupidamine, läbisaamine, suhted direktoriga) oleksid eriti teravaks probleemiks, vaid tegemist on üldiselt halvemate näitajatega kõigi aspektide puhul. Nagu näeme hiljem tööalaste omaduste analüüsil, ei tarvitse see alati nii olla.

Vaadates üksikute kriteeriumite indekseid, torkab eelkõige silma, et administratsiooni töötajate suhteid direktoriga peetakse oluliselt halvemaks kui suhteid peainseneriga (koefitsientide väärtused on vastavalt 1,6 ja 4,2). Allpool näeme, et meil olemasolevate andmete alusel on selline hinnang tingitud ühest olulisest asjaolust: direktor ei ole vabrikus töötatud aasta jooksul jõudnud lülituda kollektiivi informaaalsesse struktuuri, s.t.

Mitteametlike suhete süsteemi.

Personaalse analüüsi tasandil pakub eelkõige huvi, kelle suhted kolleegidega on paremad ja kellel nad ei klapi. Nende isikute väljatoomiseks on tabelis 2 kasutatud järgmisi tähiseid.

Rohelise ringiga on märgitud need töötajad, kelle suhete näitajad on head. Seejuures on lähtutud kahest kriteeriumist. Hinnangute keskmine on ära märgitud siis, kui ta on 2,3 või suurem positiivsest hinnangute arv on märgitud juhul, kui see on 10 või suurem.

Punase ringiga on märgitud need töötajad, kelle suhete näitajad on halvad, s.t. kui keskmine on 1,8 või väiksem ning kui negatiivsete hinnangute arv on 9 või suurem. Hinnangute üldkeskmise järgi (vt. tabel 2, viimane veerg) on kõige paremad suhted oma töökaaslastega Langel, Metsal, Tšassovskihil, Ernitsal, Maslovil, Murumetsal, Grigorjeval, Pärnal, Semmelil ja Kuriltšikul. Kõige halvemad on suhted Pärnitsal ja Popoval. Popovale antud hinnangute tõlgendamisel tuleb aga olla ettevaatlik, kuna tema ametikoht on oma ülesannete poolest üks konfliktsemaid. On võimalik, et tema halvad suhted kolleegidega on põhjustatud just TKO töö spetsiifikast, mitte aga tema isiklikest või tööalastest omadustest. Ettevaatus Popova suhete hindamisel on seda vajalikum, et tema tööalastele omadustele antakse kas keskmised (neutraalsed) või ainult nõrgalt negatiivsed hinnangud. Suuremal määral heidetakse talle ette ainult vähest organiseerimisvõimet ja püüdu töö juures kergemini läbi saada.

Toodud andmete praktilisel kasutamisel tehase juhtkonna poolt suhete parandamise ja juhtimise täiustamise eesmärgil on oluline Silmas pidada, et suhete hinnangute üldkeskmised kujunevad igal

Siin ja edaspidi kasutame analüüsitulemuste esitamisel ruumi kokkuhoiu mõttes ainult töötajate perekonnanimesid.

töötajal erinevalt, s.t. ühed neist saavad kõrgemaid hinnanguid ühtede, teised teiste kriteeriumite järgi. Üldisel kujul on see tendents selgesti näha juba punaste ja roheliste ringide paigutuse järgi. Toome ka mõned konkreetset näited, millest peaks ühtlasi nähtuma, kuidas toodud andmestikku tõlgendada suhete analüüsil ja praktilisel kujundamisel juhtkonna poolt.

Kõige kõrgemad suhete keskmised on Semmelil ja Lange (2,5). Tabelist 2 näeme, et Semmel on kaheksa kriteeriumi järgi kokku saanud 110 positiivset ja 3 negatiivset hinnangut, Lange aga vastavalt 112 ja 18. Nende töötajate positsiooni hindamise seisukohalt on aga oluline see, kas negatiivsed hinnangud on saadud kõik ühelt ja samalt kolleegilt või on selle taga mitme kaastöötaja üksikud negatiivsed hinnangud. Vastuse sellele küsimusele annavad iga töötaja kohta koostatud hinnangute tabelid. Need on esitatud lisa 3, paigutatud on nad hinnatavate nimede tähestikulises järjestuses. Tabelite esimeses veerus on toodud üksikute kriteeriumite kaupa vastava isiku poolt saadud hinnangute keskmised, teises - positiivsete hinnangute arv, kolmandas - negatiivsete hinnangute arv ning järgnevates iga konkreetse vastaja poolt antud hinnangud. Vastajate anonüümsuse tagamiseks on nad nummerdatud juhuslikus järjekorras.

Nagu nähtub vastavast tabelist, on kõik Semmelile antud negatiivsed hinnangud tulnud vastajalt (hindajalt) nr.12. Samas näeme, et nimetatud vastaja on Semmeliga tihedates töösuhetes, vabal ajal ei suhtle temaga, oma isiklike suhteid Semmeliga hindab ta positiivselt. Semmeli suhted direktoriga ja peainseneriga hindab sama isik positiivselt, samuti kui tema töösse suhtumist ja kohusetunnet. Samal ajal aga ei loe ta Semmelit oma kohale sobivaks, edutamisevääriliseks ning hindab negatiivselt ka tema toimetulekut tööga, organiseerimisvõimeid, teadmisi, printsiipiaalsust

ning Semmelile alluva allüksuse (raamatupidamise) tööd.

Võrreldes kollektiivi arvamusega tervikuna on vaataja nr. 12 hoiak Semmeli suhtes oluliselt negatiivsem. Samal ajal (kui objektiivsuse etaloniks võtta kollektiivi arvamus) on selle negatiivse hoiaku raames säilinud hindamisel teatud objektiivsus. Edasisel analüüsil näeme, et paljudel juhtudel on mõne vastaja negatiivne hoiak kollektiivi poolt kõrgelt hinnatud töötaja suhtes tinginud absoluutselt negatiivse, s.o. ebaobjektiivse hinnangu ("kuna ta mulle ei meeldi, ei ole temas ka midagi positiivset").

Sellist pilti näeme Lange hindamisel vastajate nr. 3 ja 12¹ poolt. Peale tööalase suhtlemise tiheduse ja direktoriga suhete hinnangutes on nende poolt Langele antud ainult negatiivsed hinnangud, kaasaarvatud nendes omadustes, milles valdav enamus küsitletuist annab positiivse hinnangu.

Selliste hindajate vastuste tõlgendamine on küllalt selge - tegemist on mingil põhjusel väljakujunenud üldise negatiivse hoiakuga või isegi vaenuga hinnatava suhtes ning hinnangute andmisel lähtutakse mitte hinnatava tegelikest omadustest vaid ainult oma negatiivsest hoiakust. Selliselt antuid hinnanguid ei saa võtta aluseks hinnatava iseloomustamisel. Küll aga tuleb töö organiseerimisel arvestada, et selliste hindajate ja hinnatava omavahelisest koostööst on vaevalt midagi head loota. Konkreetsel juhul (Lange suhted kolmanda ja kaheteistkümnenda hindajaga) on tegemist keerulise töösuhete probleemiga, kuivõrd vastajad 3 ja 12 peavad tööküsimustes Langega tihedalt suhtlema (vt. lisa 3; Lange - Saadud hinnangute tabeli esimene rida).

Selle analüüsi tulemuste kokkuvõtteks võib öelda, et Lange

¹ Rõhutame veel, et hindajad on reastatud juhuslikult ning ühe ja sama numbri all ei pruugi olla samad isikud.

on osanud oma suhted kollektiiviga tervikuna hästi korraldada. Kui tabelis 2 toodud 18-st negatiivsest hinnangust maha võtta vastajate 3 ja 12 poolt antud selgelt negatiivsed hinnangud (11), jääb neid järele ainult 7, millest omakorda 3 on antud ühe vastaja (nr. 23) poolt. Viimaselt saab Lange aga ka terve rea positiivseid hinnanguid.

Et veelgi põhjalikumalt avada üldhinnangu kujunemise mehhanismi, vaatleme ligemalt ka kõige negatiivsemalt hinnatud töötajate - Popova ja Pärnitsa suhteid. Tabeli 2 andmetel on esimene saanud selles valdkonnas 9 positiivset ja 54 negatiivset, teine aga vastavalt 14 ja 53 hinnangut (hinnagute keskmised; Popoval - 1,7 ja Pärnitsal - 1,8). Need suhteliselt ühesugused üldnäitajad on aga kujunenud täiesti erinevast hinnangute jaotumisest üksikute kriteeriumite järgi. Popovat on suhteliselt madalalt hinnatud enamuse kriteeriumite alusel. Ainult tema suhteid peainseneriga on hinnatud keskmisteks (2 positiivset ja 3 negatiivset hinnangut).

Pärnitsale antud negatiivsetest hinnangutest moodustavad aga rohkem kui neljandiku need, mis puudutavad tema suhteid direktoriga (16). Suhteliselt vähe peetakse temast vastajate arvates lugu kollektiivis (keskmine = 1,8), samuti ei meeldi 9-1 kolleegil koos temaga töötada. Samal ajal on läbisaamises töökaaslastega, isiklikes suhetes ja suhetes peainseneriga nii positiivsete kui negatiivsete hinnangute arv väike, s.t. need suhete näitajad on tal lähedased keskmisele, neutraalsele.

Olulised erinevused ilmnevad Popoval ja Pärnitsal ka saadud hinnangute tabelites (vt. lisa 3). Kui suhteid puudutavate hinnangute osa on nendes üldiselt üsna sarnane (mõlemal ühesugune negatiivsete hinnangute domineerimine), siis tööalaste omaduste hinnangud (vt. tabelite alumine osa) on Pärnitsal negatiivsemad kui Popoval.

Oluline erinevus on ka see, et vastajal nr. 12 on Pärnitsa suhtes selgelt positiivne, Popova suhtes aga selgelt negatiivne hinnang. Kuivõrd Pärnitsa saadud hinnangutabeli andmetel vastaja nr. 12 suhtleb tihedalt hinnatavaga vabal ajal, on neil positiivsetel hinnangutel selgelt omamehelik tagapõhi. Pärnitsasse suhtub üldisel negatiivsel foonil silmatorkavalt positiivselt veel vaataja nr. 10, Popovasse aga vastaja nr. 26. Kõige negatiivsem suhtumine Pärnitsasse on vaatajatel nr. 2, 14, 22 ja 25, Popovasse suhtuvad kõiga negatiivsemalt nr. 1, 3, 12, 16, 17 ja 25.

Keskmise hinnangu saanu näitena analüüsime Parmsoo suhteid oma alluvatega. Nagu näeme tabelist 2, on Parmsoo suhete üldkeskmine (2,1) kujunenud üsna suure arvu nii positiivsete (60) kui negatiivsete (41) hinnangute tulemusel, kusjuures positiivsete hinnangute arv on mõnevõrra suurem negatiivsete arvust. Üksikute kriteeriumite järgi antud hinnangutes on suured erinevused. Parmsool on kujunenud head suhted peainseneriga ja ta on saavutanud kollektiivi põhiosa lugupidamise. Samal ajal hinnatakse läbisaamist töökaaslastega, samuti iga kollektiivi liikme isiklikku läbisaamist temaga pigem negatiivselt kui positiivselt. Siit tulenevalt on keskmiste lähedased ka koostöö laabuvuse ja koostöö meeldivuse hinnangud. Seega on Parmsoo aastase töötamise jooksul vabrikus saavutanud ITP põhiosa lugupidamise, koostöö hea või normaalse laabuvuse. Pinnapealseks on seni jäänud tema mitteametlikud suhted enamiku kolleegidega.

Hinnates Parmsoo kollektiivi edasise sisseelamise perspektiivi, tuleks siin tähelepanu pöörata eelkõige mitteametlike suhete süvendamisele, s.o. lülitumisele kollektiivi informaaalsesse struktuuri. Head eeldused on selleks olemas saavutatud üldise lugupidamise ja kõrgete hinnangute näol tema tööalastele

omadustele (vt. lisa 3, Parmsoo poolt saadud hinnangute tabeli alumine osa).

Tõsiseks probleemiks kollektiivi sisseelamisel tuleb pidada küllaltki selgepiirilise opositsiooni olemasolu vabrikus. Juba tabelist 2 nähtub, et peaaegu iga kriteeriumi järgi saab Parmao positiivsete hinnangute kõrval ka märkimisväärse hulga negatiivseid. See tähendab, et kollektiivis esineb suhtumises temasse täiesti vastakaid arvamusi. Lisas 2 antud hinnangute tabeli järgi näeme, et kollektiivi polariseerimine suhtumises Parmsoosse ei tulene lahkarvamustest tema konkreetsete omaduste kohta, vaid eelkõige lahkarvamustest kollektiivi liikmete vahel. Viiel vaatajal (nr. 2, 3, 11, 19, 26) on selgelt negatiivne hoiak s.t. nad annavad Parmsoole peaaegu eranditult negatiivseid hinnanguid. Kollektiivi üldist arvamust aluseks võtteks võib öelda, et need hinnangud ei ole kuigi objektiivsed, kuid nagu eespool juba märkisime, raskendab selline suhtumine ilmselt oluliselt direktori tööd.

Siit jõuame ühe kõige teravama probleemi juurde vabriku juhtkonna mikrokliimas tervikuna: selliseid vastakaid hinnanguid ei anta kollektiivis ainult direktorile, vaid ka mitmetele teistele kollektiivi liikmetele. See annab tunnistust sügavatest lahkkelidest juhtkonnas tervikuna. Analüüsime seda probleemi põhjalikumalt.

Kõige vastuolulisemate hinnangute juhud on tabelis 2 märgitud allakriipsutustega. Vastuolulisteks lugesime seejuures need juhud, kus antud isik saab ühe ja sama kriteeriumi järgi vähemalt 5 positiivset ja 5 negatiivset hinnangut. Selline piir on teatud mõttes tinglik, kuid nagu näitas täpsem analüüs, toob see üsnagi hästi välja need hinnatavad, kellesse suhtumises kaastöötajad

on selgelt polariseerunud. See tähendab, et need on juhtumid, kus vastuoluliste hinnangute põhjuseks pole hindajate lahkarmused hinnatava ühe või teise omaduse suhtes, vaid vastajate endi üldine (sageli ebaobjektiivne) negatiivne või positiivne hoiak hinnatava suhtes. Tabelist 2 näeme, et kõige tugevamateks polariseerivateks kriteeriumiteks on koostöö laabuvus (7 vastuolulist juhtu) ja koostöö meeldivus (5 juhtu).

Põhiliseks küsimuseks selliste vastuoluliste hinnangute olemasolu korral on see, kas avaldub mingisugune üldisem kollektiivi polariseerimine, s.o. jagunemine suuremateks „parteideks”. Analüüsisime seda probleemi eraldi, kuid midagi sellelaadilist avastada ei õnnestunud. Igal hinnataval on oma küllalt kitsas n.ö. selgete „vastaste” grupp (kuni viis töötajat), kusjuures nende gruppide koosseis on iga hinnatava puhul erinev. See näitab, et konfliktsete suhete põhjused ei seisne lahkarmustes mingite kogu kollektiivi puudutavate küsimuste suhtes, vaid on igal konkreetsel juhul seotud mingi kitsama, ainult antud konfliktseid pooli puudutava küsimuste ringiga. On tõenäone (kuigi mitte kindel), et nende konfliktide taga seisavad pigem isiklikku kui ühiskondlikku laadi hoiakud ja probleemid.

b) T s e h h i d e I T P s u h t e d

Me juba märkisime, et tsehhide ITP suhete näitajad tervikuna on oluliselt paremad kui administratsioonil. Tuleb aga kohe lisada, et tsehhide vahel on siin olulised erinevused. Kõige kõrgem suhete positiivsuse indeks (7,5) ja seega kõige paremad suhted on viimistlustsehhis, sellele järgneb ketrustsehh (3,2) ning kõige halvemad on suhete näitajad kudumistsehhis (2,1) umbes samasugused, nagu administratsioonis.

Tsehhide ITP-lt saadud vastuste jaotumine näitas, et erinevalt administratsioonist, ei saa tsehhide ITP-d tervikuna käsitleda

ühtse omavahel tihedalt seotud grupina. Põhilise osa positiivsete ja negatiivsete hinnangute kogusummast (~ 870) moodustavad tsehhide siseselt antud hinnangud: umbkaudu kolm neljandikku. See tähendab, et tsehhide vahelised töötajate sidemed ei ole kuigi tugevad, võrreldes tsehhisisestega. Seetõttu analüüsime allpool suhteid tsehhide kaupa eraldi. Enne aga esitame lühikokkuvõtte tsehhide vaheliste suhete üldpildist.

Analüüs näitab, et üldkokkuvõttes on tsehhide vahelistes hinnangutes positiivsete hinnangute osakaal suurem kui tsehhide sisestes hinnangutes. Ketrustsehhis on positiivsuse koefitsient sisestel hinnangutel 7,2, välistel hinnangutel aga 0,2. Kudumistsehhis on need näitajad vastavalt 1,7 ja 4,9, viimistlustsehhis 4,0 ja 1,8. Seega ületab ainult viimases väliste suhete positiivsuse koefitsient tsehhisiseste vastava näitaja. Kõige tõenäolisemalt on tsehhidevaheliste hinnangute positiivsus seotud tsehhidevaheliste reklamatsioonide sageduse ja nende lahendamise korraga.

Suhted ketrustsehhis

Ketrustsehhi töötajate vaheliste suhete kohta kogutud hinnangute iseloomule avaldab olulist mõju see, et terve rida töötajaid on pikaajalistel puhkustel. Nendele on antud vähe nii positiivseid kui negatiivseid hinnanguid ning seega on nende suhete näitajad keskmised (vt. tabel 3). Teine iseärasus selles tsehhis, nagu ka teistes, on see, et suhteid direktori ja peainseneriga hinnatakse harva. See on mõistetav, kuna tsahhi reainseneril on nende tippjuhtidega vähe kokkupuuteid.

Nagu varem juba mainitud, on vaadeldavast neljast allüksusest (administratsioon ja 3 tsehhi) ketrustsehhis kõige paremad suhted. Üldkeskmised näitavad, et ainult ühel töötajal - Staritšõnal ületab negatiivsete hinnangute arv positiivsete oma. Siinjuures kinnitab saadud hinnangute tabel (vt. lisa 4, Staritšõna),

et kõik need negatiivsed hinnangud saab ta ühelt kaastöötajalt - nr. 22-
lt. Mitu töötajat - Morkov, Sismarjova, Salova ja Kalda - pole saanud oma
tsehhist ühtegi negatiivset hinnangut. Ülejäänutel on negatiivsete
hinnangute arv väike.

Analüüsides individuaalseid suhteid (vt. saadud hinnangute tabelid)
võib täheldada üksikute hindajate üldisemat negatiivsemat suhtumist
Kaljustesse, Makarovasse ja Dimitrijevasse. Need üldised negatiivsemad
hinnangud ei puuduta aga niivõrd suhteid, kuivõrd hinnatavate tööalaseid
omadusi. Samuti ei ole need negatiivsed suhtumised kaugeltki nii
äärmuslikud, nagu täheldasime administratsioonis.

Tsehhiväliseid negatiivseid hinnanguid saavad ketrustsehhi töötajad
tühise arvu - kõik kokku ainult 5. Positiivsete arv on seevastu 74.
Positiivseid hinnanguid saavad väljastpoolt oma tsehhi eelkõige Morokov
(21), Kalda (16), Salova (9) ja Kaljuste (9).

Positiivseks tuleb ketrustsehhi mikrokliimas lugeda ka see, et
allüksuse juhiks on informaalne liider: tsehhijuhataja Morokov on ühtlasi
ka töötajate poolt kõige lugupeetum. Tuletame meelde, et Morokov kui
tsehhijuhataja oli lülitatud ka administratsioonigruppi. Ka sealt saadud
hinnangud on selgelt positiivsed (vt. lisa 3, Morokovi saadud hinnangute
tabel).

Suhted kudumistsehhis

Kudumistsehhis on suhete pilt eelmisega võrreldes hoopis teistsugune
(vt. tabel 4). Tsehhijuhataja Mihhailovi suhted oma töökaaslastega on kõige
halvemad (sama keskmise hinnangu - 1,8 saab veol ainult Mazko). Valdavalt
negatiivsed on Mihhailovi suhted ka administratsiooniga (vt. lisa 3,
Mihhailov). Samas hinnatakse administratsiooni poolt väga kõrgelt tema
tööalaseid omadusi,

eriti organiseerimisvõimet (hinnagute keskmine - 2,8) ja teadmisi (2,7). Tsehhide ITP hinnagud tema tööomadustele on märksa tagasihoidlikumad, mõnede omaduste puhul (sõnapidamine ja printsiipiaalsus) on ülekaalus isegi negatiivsed hinnangud.

Psühholoogilises julitimisteoorias eristatakse paljude liidri (juhi) tüüpide hulgas nn. suhetele orienteeritud juhte ja ülesandele orienteeritud juhte. Esimesed neist pööravad peatähelepanu heade suhete loomisele oma alluvatega ja alluvatel omavahel, s.o. grupi enda seisukohalt soodsa psühhokliima loomisele. Ülesandele orienteeritud liidri jaoks on grupisuhted teisejärgulise tähtsusega, peamine on temale grupile antud ülesande täitmine kasvõi suhete rikkumise hinnaga. Mihhailovi näol paistab tegemist olevat ülesandele orienteeritud juhiga, kes ei ole suutnud oma alluvaid endaga kaasa tõmmata. Selles mõttes on Mihhailov kolme põhitsehhi juhatajatest kõige raskemas olukorras - tal puudub alluvate toetus. Lehitsedes selle tsehhi ITP saadud hinnangute tabelleid (lisa 4), näeme, et enamuse töötajate tööalaseid omadusi hinnatakse kas keskpärasteks või siis negatiivselt. Seetõttu tekib mulje, et ketrustsehhi ITP hulgas tervikuna on tekkinud üldine püüe tööasjades kergemini läbi saada. Tsehhijuhataja, kes oma ameti tõttu (Mihhailovi puhul on see probleem eriti oluline ka tema isiklikest tööomadustest tulenevalt) peab seda hoiakut nii või teisiti murdma, ei saa seetõttu oma alluvatega suhteid rikkumata jätta. Kui see kaalutlus tervikuna paika peab, on kudumistsehhi mikrokliima parandamisel tervikuna laliendada raske ülesanne - grupivaimu passiivsuse murdmine. Vabariku juhtkond peaks seda olukorda põhjalikult analüüsima, võttes arvesse ka käesoleva uuringuga mitte hõlmatud asjaolusid, ning rakendama vajalikud meetmed.

Teine, siiski vähem tõenäone Mihhailovi ja tsehhi ITP

negatiivsete suhete põhjus võib olla see, et tsehhi ITP töötab enam-vähem normaalselt, võib-olla hästigi, kuid juhataja nõudlikkus on tema enda töösse suhtumisest tulenevalt liiga suur, ning see tekitab konflikte.

Saadud hinnangute tabelid (lisa 4) annavad tunnistust ka reast üldistest negatiivsetest suhetest ketrustsehhis. Nii suhtuvad Fenkosse negatiivselt vaataja nr. 10, Mihhailovisse nr. 21, Pletšenkosse - nr. 21. See tähendab, et suhted pole siin sassis ainult alluvate ja tsehhijuhataja vahel, vaid ka töötajate endi vahel.

Suhted viimistlustsehhis

Tsehhisiseste suhete positiivsuse üldise koefitsendi järgi (4,0) paigutub viimistlustsehh kolme põhitsehhi hulgas keskmisele kohale. Selle tsehhi põhiliseks iseärasuseks on negatiivsete hinnangute suur osakaal tsehhivälistes hinnangutes (vt. tabel 5). Põhjuseks võib siin olla see, et viimistlustsehhis kui tehnoloogilise protsessi viimses lülis tekib kõige rohkem pretensioone teiste tsehhide töö suhtes. Nende esitamine aga loomulikult halvendab suhteid. Kõige rohkem negatiivseid hinnanguid saavad naabertsehhidest Tšassovskih (10), Langinen (8) ja Aia (6). Neile kokku langeb rohkem kui pool väljastpoolt tsehhi saadud negatiivseist hinnanguist.

Tsehhijuhataja suhted oma alluvatega on head, tsehhis on aga siiski ka temast kõrgema hinnangu saanud - Podporina, Hansalu, Jemašova. Tugevat negatiivsete hinnangute domineerimist ei näe me ühegi töötaja puhul. Negatiivse poole kalduvad veidi ainult Langineni suhted. Ta saab oma tsehhist küll 20 negatiivset hinnangut, kuid samal ajal suhtuvad temasse väga positiivselt vastajad nr. 17 ja 19. Samasugune pilt on Lasn'il. Saadud 14-t negatiivset hinnet tasakaalustab vastaja nr. 16 ja 21 tugev

positiivne suhtumine temasse. Vastakaid suhtumisi näeme ka Blanovasse (nr. 14 - positiivselt, nr. 19 - negatiivselt).

Seega võib öelda, et üldiste positiivsete suhete taustal on viimistlustsehhis siiski märgata kerget polariseerumist. Välja arvatud üksikud juhud, on halvemad suhted neil, kelle tööalaseid omadusi hinnatakse negatiivselt.

Suhteid käsitleva osa kokkuvõtteks võib öelda, et kõige teravam probleem on töötajate vahelised suhted administratsioonis, kus esineb terve rida absoluutselt negatiivseid hoiakuid oma töökaaslaste suhtes, s.o. kollektiivi tugev polariseerumine. Tsehhide ITP vahelised suhted tervikuna on head, mõnevõrra suuremat tähelepanu nõuab olukord kudumistsehhis.

Hinnangud suhetele: ADMINISTRATSIOON

Kriteerium Hinnatav	Kollektiivi lugupidami- ne			Isiklik lugupidamine			Koostöö leabuvus			Läbisaamine töökaaslas- tega			Isiklikud suhted			Koostöö meeldivus			Suhted direktoriga			Suhted pes- inseneriga			Summa		Üld- keskmi- ne
	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	
PARNISOO	10	6	2,2	12	5	2,3	6	4	2,1	4	2	1,8	5	8	1,9	5	6	2,0	3	1	2,1	15	2	2,5	60	41	2,1
MITRI	1	6	1,8	5	5	2,0	7	3	2,2	4	2	2,1	10	4	2,2	4	6	1,9	11	3	2,3	7	1	2,2	49	30	2,1
PÄSILDE	2	3	2,0	4	6	1,9	9	5	2,4	5	2	2,1	8	4	2,2	8	10	1,9	11	3	2,3	6	7	2,0	53	40	2,0
IZMAILOV	9	1	1,7	2	6	1,9	7	4	2,1	7	2	2,2	7	2	2,2	4	4	1,8	5	5	2,0	9	3	2,2	42	35	2,0
LANGE	14	2	2,5	15	2	2,5	15	4	2,4	15	2	2,5	15	3	2,5	17	2	2,6	17	3	2,5	4	4	2,2	112	18	2,5
KALDO	5	5	1,8	1	5	1,9	2	4	1,9	2	4	1,9	6	4	2,0	1	8	1,7	3	1	2,1	12	3	2,4	23	36	1,9
METS	6	6	2,2	10	1	2,4	12	1	2,4	15	1	2,6	17	1	2,7	8	1	2,3	1	5	1,9	11	1	2,4	80	7	2,4
MILLER	8	8	1,7	2	3	2,0	5	1	2,2	4	10	1,8	3	3	2,0	7	2	2,2	5	3	2,1	3	4	2,0	29	34	2,0
KERED	10	1	1,6	1	9	1,7	5	5	2,0	4	5	2,0	7	3	2,2	4	11	1,7	2	3	2,0	2	2	2,1	25	46	1,9
MOROKOV	2	2	2,1	4	1	2,1	8	2	2,3	8	2	2,3	8	2	2,3	10	2	2,4	5	2	2,1	9	1	2,3	54	6	2,2
MIKHAILOV	5	4	2,0	4	4	2,0	5	12	1,7	5	9	1,9	4	10	1,8	3	7	1,9	5	4	2,0	6	5	2,0	37	55	1,9
TŠASSOVSKIH	6	3	2,1	10	2	2,3	14	5	2,4	6	3	2,1	12	3	2,4	15	3	2,5	9	2	2,3	15	2	2,5	67	23	2,3
AGAPOV	1	2	2,0	3	1	2,1	5	5	2,0	5	4	2,0	4	3	2,0	6	1	2,2	1	2	2,0	3	4	2,0	28	22	2,0
LARETEI	1	4	1,9	5	5	1,8	3	2	2,1	5	2	2,2	6	2	2,2	2	5	1,9	1	1	2,0	1	2	2,0	19	19	2,0
LEKK	2	1	2,0	4	4	2,1	9	2	2,3	7	2	2,3	9	2	2,4	10	2	2,4	4	1	2,1	7	1	2,3	52	4	2,2
LARKOV	6	6	1,8	4	8	1,9	7	3	2,2	4	4	2,0	13	2	2,4	8	6	2,1	7	7	1,7	6	3	2,1	42	39	2,0
ERNITS	6	6	2,2	7	1	2,2	12	2	2,4	11	1	2,4	14	2	2,5	12	1	2,4	2	2	2,0	7	1	2,3	71	7	2,3
NÖMM	2	2	1,9	3	3	1,9	3	8	1,8	2	2	2,1	5	5	2,0	5	5	2,0	7	1	2,3	2	1	2,0	25	24	2,0
PARNITS	1	7	1,8	2	6	1,9	3	7	1,9	2	2	2,0	2	2	2,0	2	9	1,7	1	15	1,4	1	4	1,9	14	53	1,8
MAŠLOV	6	2	2,2	10	3	2,3	7	2	2,2	10	1	2,4	12	3	2,4	10	3	2,3	4	2	2,1	14	1	2,5	73	17	2,3
MEURUMETS	9	9	2,4	7	1	2,2	9	2	2,4	15	2	2,5	12	2	2,5	11	2	2,4	15	1	2,5	17	1	2,6	93	3	2,4
SAHNATŠEVSKAJA	3	4	2,0	9	1	2,3	6	7	2,0	4	3	2,0	8	1	2,3	6	2	2,2	10	2	2,3	5	2	2,1	51	22	2,1
POPOVA	1	10	1,7	8	8	1,7	1	6	1,8	1	10	1,7	2	8	1,8	1	10	1,6	1	9	1,7	2	3	2,0	9	64	1,7
GRIGORJEVA	8	8	2,3	6	2	2,2	10	2	2,4	12	2	2,5	13	2	2,5	11	2	2,4	4	2	2,1	19	1	2,7	83	3	2,4
PÄRNA	9	9	2,4	7	1	2,2	12	2	2,5	14	2	2,5	14	2	2,5	11	2	2,4	10	2	2,4	7	1	2,3	84	3	2,4
FROŠ	3	5	1,9	3	9	1,8	5	8	1,9	2	5	1,9	3	4	2,0	5	6	2,0	9	1	1,7	2	4	1,9	23	50	1,9
HEINSALU	2	2	2,0	1	1	2,0	6	2	2,2	1	2	2,0	8	1	2,3	3	2	2,1	2	2	2,1	2	2	2,1	23	2	2,1
SEMEL	14	1	2,5	12	1	2,4	15	2	2,6	14	1	2,5	15	2	2,6	13	2	2,5	13	2	2,5	14	2	2,5	110	3	2,5
TILK	4	4	2,2	3	3	2,1	5	2	2,2	3	2	2,1	4	2	2,2	4	2	2,2	1	1	2,0	2	2	2,1	26	2	2,1
KERDE	1	5	1,9	4	3	2,0	6	4	2,1	2	2	2,0	9	1	2,3	5	2	2,1	10	1	1,6	6	2	2,1	33	29	2,0
KURILTŠIK	3	3	2,1	5	2	2,2	9	2	2,4	9	2	2,4	9	2	2,4	11	2	2,4	4	2	2,2	14	2	2,5	64	7	2,3
KOZLOVA	3	3	2,1	5	1	2,2	6	2	2,2	7	3	2,2	9	1	2,3	7	2	2,3	3	2	2,2	14	2	2,5	54	7	2,2
SUMMA	121	105		162	102		234	102		205	86		272	77		229	113		161	99		244	58		1628	742	
POSITIIVSUSE KOEFFITSIENT	1,2			1,6			2,3			2,4			3,5			2,0			1,6			4,2			2,2		

Tabel 3

Hinnangud narkootiliste ravimite kasutamise kohta

Hinnatav	Kriteeriumid	TS	TV	Kvaliteet		Kogus		Kvaliteet		Kogus		Kokku	Märk	Märk
				1	2	1	2	1	2	1	2			
1. MOROKOV	TS	2		2	2	2	2	2	2	2	2	24		2,4
	TV	3		2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	2,2
2. SISIMARJOVA	TS	4		1	6	3	4	3	3	3	3	17		2,3
	TV				1	3	3	3	3	3	3	9		2,0
3. SALOVA	TS	3		3	4	4	2	2	2	2	2	10		2,3
	TV			1	2	2	1	2	2	2	2	9		2,1
4. KALJUSTE	TS	4	2	5	5	1	3	1	1	2	1	22	5	2,3
	TV	2		2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2,1
5. MAHMEIJUK	TS													2,0
	TV													2,0
6. STRAVKINA	TS	1		3	2	1	1	1	3			10	1	2,2
	TV													2,0
7. STARITSCHINA	TS	1		1			1		1	1		4		1,0
	TV			1	1	1	1	1	1	1		2	1	2,0
8. BARANOVA	TS						1	1		1		1	1	2,0
	TV									1		1	1	2,0
9. BERBINAJA	TS				1	1	1	1	1	1		4		2,1
	TV													2,0
10. KUIVASTEN	TS	1		1			1	1	1	1		2	1	2,0
	TV			1				1	1	1		3		2,0
11. KALDA	TS	3		2	3	3	4	1	5			18		2,3
	TV	2	1	2	1	3	1	4	2	2		16	2	2,1
12. MAKALOVA	TS	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	13	3	2,2
	TV				1	2	1	3	3	2	1	3	2	2,2
13. DEITERIJEVA	TS	2		1	1	3	2	1	1	4	1	13	4	2,2
	TV					1	2	1	1	1		2		2,0
SÜMMA	TS	15	4	21	2	27	2	20	3	14	3	116	5	3
	TV	7	1	10	2	11	2	21	10	7	10	2	3	2
ÜLDINE		25	5	31	4	38	4	49	3	24	4	36	7	6
POSITIIVSUSE KOEFFITSIENT	TS	4,5		10,5	13,5	9,3	4,7	5,2				3,0	7,2	
	TV	7,0		5,0	5,5	10,0	3,0					2,0	0,2	
ÜLDINE		5,0		7,5	9,5	16,3	5,0	3,1				4,0	7,3	

TS - tehnikoloogide ehk oma teadmiste saadud hinnangud
 TV - tehnikaviliste ehk narkootiliste ravimite kasutamise saadud hinnangud

KETR

Tabel 4

Näimergüü subtole: KUDUMISTSEHH

Kriteeriumid	Hinnatav	Kõikide		Kõikide		Kõikide		Kõikide		Kõikide		Kõikide		Kõikide		Kõikide		Summa	X̄ (kesk- mine)
		üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks	üks		
1. MINNAILOV	ES		1	1	3	1	2		3		2	1	2		2	1	5	16	1,8
	EV	4		1			4	1		1	1		2	2		2		11	7
2. MINTLIKES	ES	3	1	4		3	2	3		5		1		1	1	1	20	9	2,2
	EV	2		2		2		2		3			1		2		15	8	2,1
3. BARKOWSKI	ES	1		2		2		4		4		3		1			17		2,4
	EV									1							1		2,0
4. PENKO	ES	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1			1	8	8	2,0
	EV			1						1							2		2,0
5. PLETŠENKO	ES		1		2	2	2	1	3	1	1		2		1		5	11	1,9
	EV			1						1							2		2,0
6. MAZKO	ES		1		2		3		2	1	1		1			1	1	11	1,8
	EV									1							1		2,0
7. RÕMSKAJA	ES	1		3		3		3		2		1			1		14		2,3
	EV	1		1				1		1				1			4	1	2,0
8. SMÕRLOVA	ES	1	1	3		5		4		5		5					23	1	2,5
	EV	1		1						1							2		2,0
SÜMMA	ES	7	6	14	3	18	12	17	9	19	6	12	6	2	5	4	4	93	56
	EV	6		7		2	4	5		10	1	2	2	1	4		39	8	
ÜLDINE		13	6	21	3	20	16	22	9	29	7	12	8	5	8	4	132	64	
POSITIIVSUSE KOEFFITSIENT	ES	1,1		1,8		1,5		1,9		3,1		2,0		0,4		1,0		1,7	
	EV					0,5				10,1				3,0				4,9	
ÜLDINE		2,5		2,6		1,3		2,4		4,1		1,5		0,3		2,0		2,1	

ES - mehitajadest ohtu ohtu tekitab saanud hinnangud

EV - tehnikalistest ohtu mehitajadest saanud hinnangud

Tabel 5

Hinnangud suhetele: VIIMISTUUSTSEHH

Kriteeriumid Hinnatav		Kollek- tiivilugupi- damine		Isik- lik lu- gupi- damine		Koo- stöö- saabu- vus		Läbi- saamine töö- kassias- tega		Isik- likud suh- ted		Koo- stöö- meeldi- vus		Suhted direk- toriga		Suhted peain- sene- riga		Summa		\bar{x} (kesk- mine)
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	
1. TSASSOVKIH	TS	3		4		5		3	1	4		4		4		5		32	1	2,4
	TV	3	1	4	1			2	1	4	3	1	2	1	5		5		23	10
2. PODPOBINA	TS	6		4		6		6		6		3		1		4		36		2,5
	TV	2		3		2		3		2		2		2	1	2		18	1	2,2
3. HANSALU	TS	5		6		4	2	5	1	5		3		2		7		37	3	2,5
	TV	1		1		2		2		2				2	1	1		11	1	2,1
4. LASN	TS	1	2			2	4	3	2	3	3	2	2	2	1			13	14	2,0
	TV		1	1	2	1	1	1		1	1					1		5	5	2,0
5. KORTŠEVKAJA	TS	4		3	1	4		6		5		5	1	1	1	1		29	3	2,4
	TV																			
6. AIA	TS	1	1			4	1	3		2		2	1					12	3	2,1
	TV					2		1		1			1		1				6	
7. JEMAŠOVA	TS	4		3		6		6		6		7				3		35		2,5
	TV			1	1	1		1					1	1		1		5	2	2,0
8. BLANOVA	TS		2	2	2	2	2	3	2	5		2	1		1			14	9	2,1
	TV																			
9. PILE	TS	3	2	2		5	1	5	1	6		2	1			1		24	5	2,2
	TV					1		1					1						3	
10. LANGINEN	TS		3	1	3	3	4	2	3	3	1	2	4		1		1	11	20	1,9
	TV		1	1	2		1		1		1	1	1		1				2	8
11. SEPPENEN	TS		1		1	2	1	2		3	1					1		8	4	2,1
	TV		1		1		1	1											1	3
12. JEREMJEVA	TS	1			1	2		1		1		1			1			6	2	2,1
	TV		1							1		1	1						2	2
SUMMA	TS	28	11	25	10	47	14	44	11	49	4	33	9	9	4	22	1	257	64	
	TV	6	5	11	9	7	6	10	6	9	3	7	5	10	4	10	-	70	38	
	ÜLDINE	34	16	36	19	54	20	54	17	58	7	40	14	19	8	32	1	327	102	
POSITIIVSUSE KOEFFITSIENT	TS	2,5		2,5		3,4		3,5		12,3		3,3		2,3		22,0				4,0
	TV	1,2		1,2		1,2		1,7		3,0		1,4		2,5		∞				1,8
	ÜLDINE	2,1		1,9		2,7		3,9		8,3		2,7		2,4		32,0				3,2

TS - tehnilised ehk oma tehhist saadud hinnangud

TV - tehnilised ehk naabertsehhidest saadud hinnangud

2. Töölaste omaduste hinnangud

Küsitletavatel paluti hinnata oma kolleegide kuut tööalast omadust?

- 1) tööalaseid teadmisi ja oskusi (küsimused 35-36);
- 2) organiseerimisvõimet (küsimused 33-34);
- 3) kohusetunnet (küsimused 37-38);
- 4) töösse suhtumist (dimensioonis: püüab töötada võimalikult hästi - püüab kergemini läbi saada); (küsimused 29-30);
- 5) sõnapidamist (küsimused 31-32);
- 6) õiglustunnet ja printsiipiaalsust (küsimused 39-40).

Tulemused on esitatud tabelites 6 (administratsioon), 7 (ketrustsehi ITP), 8 (kudumistsehi ITP) ja 9 (viimistlustsehi ITP). Tabelid on koostatud analoogiliselt eelmise osa tabelitega.

Alustame analüüsi jällegi üldisematest näitajatest. Maksimalne (võimalik) positiivsete ja negatiivsete hinnangute arv nimetatud tööalaste omaduste kohta oli administratsioonil 4492 (s.o. 6 omadust x 32 hinnatavat x 26 vastajat) ning tsehhide ITP-1 - 4356 (6 omadust x 33 hinnatavat x 20 vastajat). Tegelikult antud positiivsete ja negatiivsete hinnangute summa oli administratsioonil 2055 ning tsehhide ITP-1 646, see on vastavalt 46% ja 15% võimalikust arvust. Selline erinevus tegelikult antud ju võimalike hinnangute arvu suhtes iseloomustab eelkõige nende kahe grupi (administratsioon ja tsehhide ITP) liikmete omavahelist psühholoogilist seotust: mida suurem on toodud suhtearv, seda tihedamad on grupi liikmete omavahelised psühholoogilised seosed. Viimased on omakorda sõltuvad eelkõige tööalase suhtlemise tihedusest grupi liikmete vahel. Kui administratsioonil on suhtlemistiheduse keskmise väärtus 2,07, siis tsehhide ITP-1 on see 1,67. Tihedat suhtlemist märgitakse administratsiooni grupis 284 korda 832-st

Tööalaste omaduste hinnangud: ADMINISTRATSIOON

Kriteeriumid	Teadmisel, oskused			Organisatsioonivõime			Kohusetunne			Töösuhtumine			Kindlus, usaldatavus			Printsiipsus			Summa		6-0 kriteeriumi üldkeskmine	
	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-	\bar{x}	+	-		
PARNICO	15	4	2,4	7	7	2,0	16	3	2,6	16	2	2,5	8	6	2,1	9	10	2,0	73	32	2,3	
MIRRI	1	5	1,9	2	6	1,9	2	15	1,5	4	15	1,6	3	7	1,9	4	9	1,8	16	57	1,7	
PRIDEE	7	6	2,0	5	6	2,0	3	5	1,9	3	5	2,2	5	3	2,1	4	7	1,9	33	32	2,0	
IZMAILOV	1	11	1,6	5	8	1,9	2	15	1,5	4	13	1,7	2	16	1,5	2	10	1,7	16	73	1,7	
LANGE	14	5	2,4	17	4	2,5	23	2	2,7	16	3	2,5	14	4	2,4	6	5	2,1	89	23	2,4	
KALDO	5	6	2,0	1	14	1,5	8	2	2,2	3	3	2,0	2	2	2,0	4	3	2,0	23	30	2,0	
METS	11	4	2,3	3	5	1,9	6	6	2,0	10	2	2,3	5	5	2,0	5	2	2,1	40	24	2,1	
MILLET	5	10	1,8	1	17	1,4	5	5	2,0	5	4	2,0	1	7	1,8	3	4	2,0	20	47	1,8	
KEERD	8	4	2,2	-	1	2,0	1	5	1,9	4	6	1,9	5	3	2,1	7	6	2,0	25	25	2,0	
MOROKOV	11	1	2,4	4	1	2,1	10	-	2,4	11	-	2,4	6	1	2,2	2	-	2,1	44	3	2,3	
MIRJALLOV	17	-	2,7	20	-	2,8	12	-	2,5	14	-	2,5	6	2	2,2	3	3	2,0	72	5	2,0	
TŠASSOVSKIHH	14	2	2,5	18	3	2,6	11	2	2,4	16	1	2,6	11	2	2,4	6	4	2,1	76	14	2,4	
ACAPOV	3	4	2,0	2	11	1,7	2	8	1,8	6	6	2,0	3	8	1,8	3	1	2,1	19	38	1,9	
LAKENTEI	5	4	2,0	2	3	2,0	1	6	1,8	7	6	2,0	2	2	2,0	-	3	1,9	17	24	2,0	
LEKK	8	1	2,3	8	2	2,2	6	3	2,1	16	1	2,6	5	1	2,2	7	2	2,2	50	10	2,3	
LAPKOV	8	8	2,0	4	9	1,8	4	11	1,7	2	11	1,9	4	6	1,9	2	7	1,8	29	52	1,9	
BRNITS	13	-	2,5	11	1	2,4	10	1	2,4	13	1	2,5	9	4	2,2	4	1	2,1	60	8	2,3	
NOMM	6	1	2,2	-	5	1,8	1	9	1,7	5	12	1,7	1	12	1,6	1	4	1,9	14	43	1,8	
PARNITS	1	15	1,5	1	20	1,3	2	7	1,8	5	3	2,1	2	13	1,6	2	5	1,9	13	63	1,7	
MASLOV	11	1	2,4	6	1	2,3	11	3	2,3	11	4	2,3	7	2	2,2	7	3	2,2	55	14	2,3	
MURUMETS	12	3	2,4	1	1	2,0	12	1	2,4	16	-	2,6	11	1	2,4	5	3	2,1	57	9	2,3	
SAHHAŠEVSKAJA	14	2	2,5	4	3	2,0	16	2	2,5	16	-	2,6	11	1	2,4	9	3	2,2	70	11	2,4	
POPOVA	2	3	2,0	1	8	1,7	3	6	1,9	3	7	1,8	1	4	1,9	2	4	1,9	12	32	1,9	
GRIGORJEVA	10	1	2,4	1	1	2,0	6	1	2,2	13	1	2,5	7	1	2,2	7	1	2,2	44	6	2,2	
PARNA	11	2	2,4	3	2	2,0	12	1	2,4	13	1	2,5	11	2	2,4	5	3	2,1	55	11	2,3	
EROS	5	5	2,0	8	1	2,3	5	3	2,1	7	4	2,1	7	7	2,0	4	5	2,0	36	25	2,1	
HEINICALU	3	2	2,0	-	2	1,9	4	3	2,0	6	3	2,1	2	2	2,0	2	1	2,0	17	13	2,0	
SEMEL	15	1	2,5	4	1	2,1	15	1	2,5	19	-	2,7	12	-	2,5	8	2	2,2	73	5	2,4	
TILK	8	-	2,3	-	2	1,9	8	-	2,3	14	-	2,4	5	-	2,2	1	-	2,0	33	2	2,2	
KERDE	8	2	2,2	6	-	2,3	3	4	1,9	6	6	2,0	1	10	1,7	5	1	2,2	31	23	2,0	
KURILTŠIK	7	1	2,2	1	3	1,9	5	1	2,2	10	1	2,4	6	2	2,2	3	1	2,1	32	9	2,1	
KOZLOVA	11	1	2,4			2,0	6	1	2,2	13	1	2,5	6	1	2,2	6	2	2,2	42	6	2,2	
SUMMA	270	115		150	148		230	132		315	122		181	137		140	115		1286	769		
POSITIIVSUSE KOEFFITSIENT	2,3		1,0		1,7		2,6		1,3		1,2		1,7									

+ positiivsed hinnangud
 - negatiivsed hinnangud
 \bar{x} - hinnangute keskmine

Tabel 7

Tõeliste omeduste hinnangud: KETRUSTATSIIH

Hinnastav	Kriteeriumid	Teadmised, oskused		Organi- satsio- mi- võime		Kohuse- tunne		Tõesse- suhtumine		Kandlus- vastide- tavus		Printsi- pialatus		Summa		Σ (keskmine)	
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-		
1. KALJUSTE	TS	5		6		3		4	1	4		3		25	1	2,6	
	TV	2		2		2		1		1		1		9		2,1	
2. KALDA	TS	2		2		1		4		3		2		14		2,3	
	TV	2		3		2		1		2		2		12		2,1	
3. MOROKOV	TS	2	1	2	1	1		2		2		2		11	2	2,2	
	TV	2	1			1		2		2				7	1	2,1	
4. SALOVA	TS		2	2				4		3		2		11	2	2,2	
	TV		1		1		1	1			1			1	3	2,0	
5. TRAVKINA	TS	1										1		2		2,0	
	TV			1										1		2,0	
6. SIEMARJOVA	TS		1	1	2			1		2		1		5	3	2,1	
	TV																
7. MARTELJUK	TS					1								1		2,0	
	TV																
8. BERKŽNAJA	TS					1								1		2,0	
	TV																
9. KUIVANEN	TS																
	TV																
10. BREŠRIJVA	TS		5	1	2		1	3	1	3		1		3	9	2,0	
	TV		1			1	1	1		1				3	2	2,0	
11. SPARITSONA	TS				1				1					2		2,0	
	TV		1											1		2,1	
12. BARANOVA	TS		2		2									4		1,9	
	TV																
13. MARAROVA	TS		3	1	3		1	2	1	2		1		6	3	1,9	
	TV		1				2				1		1	5		1,9	
SUMMA		TS	10	14	15	11	7	2	20	4	19		13	34	31		
		TV	6	5	6	1	6	4	3		6	2	3	1	13	13	
ÜLDINE			16	19	21	12	13	6	26	4	25	2	16	1	44	44	
POSITIIVSUSE																	
KOEFIITSIENT		TS	0,7		1,4		3,5		5,0		∞		∞		2,7		
		TV	1,2		6,0		1,5		∞		3,0		3,0		2,5		
ÜLDINE			0,8		1,8		2,2		6,0		12,5		10,0		2,7		

TS - tsehhisised ehk oma tsehhist saadud hinnangud

TV - tsehhivalised ehk naabertsehhidest saadud hinnangud

Tõeliste omeduste hinnangud: KULUMIETSEIH

Hinnatav	Kriteeriumid	Töömised, oskused		Organiseerimisvõime		Lühese-ajane		Põhise-subtiivne		Kindluse osaldatevus		Printsiplaaals		Summa		X (keskmine)
		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	
		1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
1. SMÖRJOVA	TS	1		1	1	2		6		3		2		15	1	2,4
	TV							1						1		2,0
2. MERDIKES	TS	4	1	1	1	1		2	1	1	3	4		13	6	2,2
	TV	1	1	1	1	2		2		1		1		3	1	2,1
3. RÓMSKAJA	TS	2	1	2		1	1	2	1			1		8	3	2,1
	TV	1				1		1		1		1		3		2,1
4. MIKHAILOV	TS	2		2	1			3			3		3	7	7	2,0
	TV	2		3		1		2	1			1		9	1	2,1
5. BARNOVSKI	TS		1	1	2		1	1	2	2			1	4	7	1,9
	TV															
6. PENKO	TS	2	1	1	1		2			1	2	1	2	5	10	1,9
	TV															
7. FLETŠENKO	TS		3	1	2		1	1		2		1	1	3	10	1,8
	TV					1		1					1	2	1	2,0
8. MAZKO	TS		4		4		3			4		3		21		1,4
	TV				1		1							2		2,0
SUMMA	TS	11	11	9	12	4	8	15	11	7	13	9	10	55	65	
	TV	4	1	4	1	5	1	7	1	2		3	1	29	9	
	ÜLDINE	15	12	13	13	9	9	22	12	9	13	12	11	80	70	
POSITIIVSUSE KOEFFITSIENT	TS		1,0		0,8		0,5		1,4		0,5		0,9		0,8	
	TV		4,0		4,0		1,5		7,0		∞		3,0		5,0	
	ÜLDINE		1,3		1,0		1,0		1,8		0,7		1,1		1,1	

TS - teehiisused ehk oma teehiist saadud hinnangud

TV - teehivõlised ehk naabertsehhidest saadud hinnangud

Tabel 9

Tõuslaste omaduste hinnangud: VIIMISOLUSTEENI

Kriteeriumid Hinnatav		Tehnilised, oskused		Organisatsioonivõime	Kõrvald- tunnus		Tõhese- sultu- miste		Kindlus, usaldatavus		Printsi- pialsus		Summa		X (keskmine)	
		+	-		+	-	+	-	+	-	+	-	+	-		
1. TŠASOVSKIH	TS	4		5		7		6		3		7		32		2,6
	TV	1	1	5		3		2		2		3	2	17	2	2,2
2. PODPORINA	TS	6	1	4	1	5	1	5	1	4		3		27	4	2,4
	TV	2		2		1		2		2		2		11		2,1
3. HANSALU	TS	5		6		5	1	3	1	2	2	2		23	4	2,3
	TV	2		2						1			1	5	1	2,1
4. JEMŠOVA	TS	4		3	1	6		5		4		3	1	25	2	2,4
	TV															
5. Kortševskaja	TS	4			2	4		2	1	2		4		16	3	2,2
	TV	2						2				1		5		2,1
6. LAITF	TS	5		3		5		2	1	1	1	2	2	16	1	2,2
	TV	1			1	1			1			1		3	2	2,1
7. PIKLE	TS	5			2	5		5	2	1	2	1	1	17	7	2,4
	TV		1					1						1	1	2,0
8. ATA	TS	3		3		3		3	1	2	2	1	2	15	3	1,8
	TV		1		1		1				1		1	3		1,2
9. JERMEJEVA	TS				1		1	1						1	3	2,0
	TV															
10. BILANOVA	TS		4		4	2	3	1	3		1	1	1	4	15	1,8
	TV		1		1									2	2	2,0
11. SUPPENEN	TS	1	2		4		3		5		4	1		2	19	1,7
	TV															
12. LANCINNY	TS		3		3		4		4		4		2		20	1,6
	TV			1	1		2		1		2		1	1	8	1,2
SUMMA	TS	27	11	24	13	42	13	33	19	19	16	25	9	130	86	
	TV	8	4	10	3	5	6	7	3	6	3	7	5	43	26	
ÜLDNE		45	15	34	16	47	19	40	22	25	19	32	14	173	112	
POSITIIVSUSE KOEFITSIENT	TS		3,4		1,3		3,2		1,7		1,2		2,3		2,1	
	TV		2,0		2,0		0,8		2,3		2,0		1,4		1,7	
ÜLDNE			2,0		1,5		2,5		1,8		1,3		2,5		2,0	
	TS	- tehnilised ehk oma teadist kasutud hinnangud														
	TV	- tehnilised ehk asubertechnidest kasutud hinnangud														

võimalikust (s.o. 34%), tsehhide ITP-1 176-1 juhul 726-st võimalikust (24%).

Kui arvestada, et administratsioonis on harva suhtlemise osakaal märksa väiksem (27%), kui tsehhide ITP-1 (57%), võib täheldada psühholoogiliste seoste tiheduse otsest sõltuvust tööalaste kontaktide tihedusest. Tööväliste suhetega on siin seos nõrk, kuivõrd töövälise suhtlemine ise ei ole intensiivne. Pealegi on see tsehhide ITP-1 tihedam kui administratsioonil (töövälise suhtlemise tiheduse keskmised on vaatavalt 1,49 ja 1,38).

Administratsioon¹ andis vastastikku 1286 positiivset ja 769 negatiivset hinnangut, tsehhide ITP aga 420 positiivset ja 226 negatiivset. Hinnangute positiivsuse koefitsiendid tulevad siin vastavalt 1,7 ja 1,9. Nagu näeme, hindavad tsehhide insenerid oma kolleegide tööalaseid omadusi üldiselt mõnevõrra kõrgemalt kui administratsioon. Selline hinnang ei tähenda, et tsehhide ITP on oma tööalaste teadmiste, töösse suhtumise, organiseerimisvõime jms. suhtes administratsiooni töötajatest absoluutselt parem. Küsimustik on üles ehitatud nii, et positiivsuse koefitsientidest lähtudes võib siin öelda: nende ülesannete seisukohalt, mida tuleb täita tsehhide ITP-1, on reainseneridel üksteisele vastastikku vähem etteheiteid, kui administratsioonil nende ülesannete seisukohalt, mida neil täita tuleb.

Vaatleme nüüd, millised on positiivsuse koefitsiendid administratsioonil ja tsehhide ITP-1 hinnatavate omaduste kaupa. Need on esitatud tabelis 10.

¹Tuletame meelde, et administratsiooni mõistet kasutame me kogu aeg selle nime all uuritud grupi tähenduses, s.o. nende suhtes, kelle nimed on toodud tabelis 6.

Positiivsuse koefitsiendid

	Administratsioon	Tsehhide ITP
Teadmised, oskused	2,3	1,7
Organiseerimisvõime	1,0	1,4
Kohusetunne	1,7	2,0
Töösse suhtumine	2,6	2,3
Sõnapidamine	1,3	1,7
Printsippiaalsus	1,2	2,3
Keskmine	1,7	1,9

Nagu näha, on administratsiooni positiivsuse koefitsient tseihide ITP omadest oluliselt suurem teadmiste ja oskuste ning mõnevõrra suurem töösse suhtumise hindamisel. Ülejäänud omaduste osas on administratsioonis suhteliselt suurem defitsiit kui tsehhide ITP-l. Eriti märgatav on see selliste moraalsete tööalaste omaduste osas nagu sõnapidamine (kindlus, usaldatavus) ja printsippiaalsus (õiglustunne). Nende näitajate väike positiivsuskoeffitsient on tingitud eelkõige halvadest suhetest administratsioonis. Täpsemalt öeldes kujutavad halb mikrokliima ja sõnapidamise defitsiit endast ühe ja sama nähtuse kahte aspekti: halvad omavahelised suhted põhjustavad kindlusetusetunnet, subjektiivsust, ebaõiglust jms., nende levimine aga omakorda halvendab suhteid.

Sõnapidamise ja printsippiaalsuse defitsiidil on silmnähtav seos ka organiseerimisvõime defitsiidiga administratsioonis. Töö organiseerimine ei saa olla kuigi edukas, kui vastastikku antud lubadused jäävad täitmata ning valitseb ebakindluse ja usaldamatuse õhkkond. Organiseerimisvõime ja teiste kõne all olevate omaduste

ja kindlust oma alluvatele. Normaalseid suhteid alluvatega ja oma (pseudo)autoriteeti saab ta hoida ainult nõudlikkuse nõrgendamisega. Selles seoste kompleksis peitub nähtavasti ka üks võimalikke mikrokliima parendamise mehhanisme: eelkõige on vaja tagada olukord (ja seda on reaalselt võimalik teha), kus keegi ei saa ega tohi anda tööküsimustes lubadusi, mida ta täita ei suuda. Teisiti öeldult tähendab see antud lubaduse kindla täitmise nõuet.

Selge seose töötajate vaheliste suhete ja tööalaste omaduste hinnangute vahel saame, analüüsides eri kriteeriumide positiivsuse koefitsiente tsehhide kaupa. Vastavad andmed on olemas ka tabelites 7 - 9, parema ülevaatlikkuse mõttes esitame nad kokkuvõtvalt tabelis 11.

T a b e l 11

Erinevate omaduste hindamise positiivsuse
koefitsiendid tsehhide kaupa

	Ketrus	Viimistlus	Kudumine
Teadmised, oskused	0,7	3,4	1,0
Organiseerimisvõime	1,4	1,3	0,8
Kohusetunne	3,5	3,2	0,5
Töösessuhtumine	5,0	1,7	1,4
Sõnapidamine	∞ (19) *	1,2	0,5
Printsiipiaalsus	∞ (13) *	2,8	0,9
Üldine	2,7	2,1	0,6

Nagu eelmises osas näitasime, olid töötajate vahelised suhted kõige paremad ketrustsehhis ja kõige halvemad kudumistsehhis. Vastavalt sellele paigutasime tsehhid ka tabelis 11. Nagu näeme,

*lõpmatuse märk tähendab, et antud kriteeriumi järgi negatiivsed hinnangud puudusid, positiivsete arv on toodud sulgudes.

näitavad moraalseta tööomaduste (kohusetunde, töössesuhtumise, sõnapidamise, printsiipiaalsuse) positiivsuse koefitsiendid vasakult paremal selget vähenemistendentsi. Instrumentaalsete tööomaduste hinnangud seevastu kas ei sõltu üldse tsehi mikrokliimast (teadmised, oskused) või seonduvad sellega üsna nõrgalt (organiseerimisvõime).

Pöördume nüüd tagasi tööalaste omaduste hinnangute kokkuvõtivate tabelite juurde. Kuivõrd keskmistest oluliselt kõrgemad ja madalamad hinnangud on esile toodud analoogiliselt eelmise osa tabelitega, peaksid need tabelid pärast eeltoodud selgitusi iseenesest juba üsna kõnekad olema. Seepärast toome esile ainult kõige olulisema, millele nendes tabelites tuleks tähelepanu pöörata.

Kõige üldisem informatsioon, mida kõnealused tabelid annavad, on töötajate järjestus tööalaste omaduste hinnangute üldkeskmise järgi. Administratsioonist on paremini hinnatute hulgas Parmsoo, Lange, Morokov, Tšassovskih, Lekk, Ernits, Maslov, Murumets, Sahhatševskaja, Pärna ja Semmel, ketrustsehhist - Kaljuste ja Kalda, kudumistsehhist - Smõrjova, ning viimistlustsehhist - Tšassovskih, Podporina, Hansalu ja Jemašova.

Tähelepanu väärivad kõrge või madala üldhinnangu kujunemise allikad, s.o. milliste omaduste poolest on antud töötaja tugev, mida jääb tal aga vajaka, samuti tuleks lisades 3 ja 4 esitatud hinnangutele toetudes välja selgitada selgelt tendentslikud, s.o. kollektiivi kui terviku hinnangutest järsult lahkuminevad hinnangud, nii nagu tegime seda suhete analüüsil.

Järgmine moment, millele me juba suhete analüüsil tähelepanu pöörasime, on teravalt vastandlike hinnangute olemasolu ka tööalaste omaduste hindamisel. Need on tabelis 6 tähistatud

allakriipsutustega samal printsiibilil nagu suhete osaski. Siin ilmneb teravalt negatiivse üldise hoiaku mõju kaastöötajate hindamisele (tõenäoliselt aga ka kõigi koostööd puudutavate küsimuste lahendamisele) veelgi teravamalt. Kellesegi negatiivselt suhtuv hindaja annab negatiivse hinnangu sageli ka sel juhul, kui isegi kuni 20 töökaaslast annavad sama isiku sellele omadusele positiivse hinnangu. Selline negatiivsete emotsioonide pinnale kerkimine on tõsine teravate vaotulude näitaja.

Väga ilmekalt paistab tabelist 6 silma tööalaste omadust defitsiidi probleem. Administratsiooni hulgas tervikuna "defitsiitse" omaduse - printsiplaalsuse puudumist heidetakse ette eelkõige ettevõtte tippjuhtidele, sealhulgas viiel juhul kõigi teiste kriteeriumide järgi väga kõrgelt hinnatud peainsenerile (Lange). Eriti kontrastsed on siin direktorile antud tööalaste omaduste hinnangud: ühelt poolt väga kõrged teadmiste, kohusetunde ja töössesuhtumise hinnangud (vaatavalt 15, 18 ja 16 positiivset hinnangut), teiselt poolt vastuolulised kindluse (sõnapidamise) ning punasega märgitud printsiipiaalsuse hinnangute arv. Seda ei s a a t õ l g e n d a d a t e i s i t i k u i k o l l e k t i i v i n õ u d m i s t t e h a s e j u h t k o n n a l e , e e l k õ i g e a g a d i r e k t o r i l e i l m u t a d a s e n i s e s t o l u l i s e l t r o h k e m n õ u d l i k k u s t j a j ä r j e k i n d l u s t . Selles peitub antud momendil mikrokliima parendamise peamine võti. Toetuda saab selles eelkõige kohusetundlikele, oma tööd hästi teha püüdvatele töötajatele.

Ülejäänud osas on tabelitel 6-9 vabriku juhtkonna jaoks eelkõige informatiivne väärtus - nendes on kokkuvõtlikul kujul esitatud kollektiivi kui terviku arvamus oma liikmete tööalastest omadustest. Kuidas neid tabeleid lugeda ja tõlgendada ning kuidas kasutada lisade 3 ja 4 materjale, peaks eelöeldust samuti selge olema.

III MIKROKLIIMA NÄITAJATE SEOSEID

Mikrokliima näitajate seoste analüüs pakub huvi eelkõige mikrokliima kujunemise üldiste mehhanismide, samuti konkreetsete töötajate prestiiži ja suhete allikate sügavam avamise seisukohalt.

Seoste iseloomustamiseks on statistikas palju erinevaid näitajaid, käesolevas aruandes kasutame nn. astakkorrelatsiooni. Selle väärtused võivad kõikuda +1,0-st kuni 1.0-ni, kusjuures kahe tunnuse A ja B vahelisi seoseid iseloomustavad nad järgmiselt:

a) mida suurem on astakkorrelatsiooni absoluutväärtus, seda tugevam on vaadeldavate tunnuste omavaheline seos (kui korrelatsiooni absoluutväärtus on 0, siis tunnused ei ole omavahel seotud), ehk seda enam on ühele tunnusele teatud hinnangu andmine seotud teisele tunnusele teatud hinnangu andmisega;

b) kui korrelatsioon on positiivne, siis on vaadeldavad tunnused omavahel võrdelises seoses (tunnuse A väärtuse suurenedes suureneb ka tunnuse B väärtus); kui aga korrelatsioon on negatiivne, siis on tunnuste vaheline seos pöördvõrdeline (tunnuse A väärtuse suurenemisega kaasneb tunnuse B väärtuse kahanemine).

Kuivõrd kogu tsehide ITP hinnangutes on n.ö. tühjad kohad (vähe tsehidevahelisi hinnanguid), siis selles grupis ei ole hinnangute seoste analüüsi jaoks andmestik piisav. Seetõttu piirdume ainult administratsiooni hinnangute seoste analüüsiga.

1 . T ö ö a l a s e d o m a d u s e d j a s u h t e d

Analüüsimine kõigepealt seoseid tööalaste omaduste ja suhete näitajate üldkeskmiste vahel: tabelite 2 ja 6 viimase veeru näitajate vahel. Selleks järjestame hinnatavad eraldi mõlema näitaja järgi vastavalt saadud hinnangute keskmistele, nii et kõige kõrgema hinnangu saanule omistame järjekorranumbri 1, järgmisele 2 jne. Kui sama kõrge hinnangu on saanud mitu töötajat, siis omistatakse neile kõigile ühesugune - vastavate järjekorranumbrite keskmine väärtus.

Sellise protseduuriga saame vastuse küsimusele, kas erinevate kriteeriumide järgi saadud järjekorranumbrid langevad hinnatavatel kokku või on erinevad. Korrelatsioonikoefitsiendi väärtus iseloomustabki selle kokkulangevuse määra vaadeldavas grupis tervikuna.

Sisuline probleem tööalaste omaduste ja suhete näitajate vaheliste seoste analüüsil seisneb selles, kas kollektiivi iga liikme suhted oma töökaaslastega sõltuvad tema tööalastest omadustest või mingitest muudest teguritest. Normaalne on, kui töötajate suhete kujunemisel mängivad peamist rolli nende tööalased omadused ja saavutused, nii et seos nende kahe näitaja vahel on positiivne (võrdeline).

Arvestused näitavad, et administratsioonil on tööalaste omaduste ja suhete näitajate vahelise korrelatsiooni väärtuseks +0,74. See tähendab, et üldreeglina on kollektiivi liikme suhted oma töökaaslastega seda paremad, mida kõrgemalt on hinnatud tema tööalaseid omadusi. Teisiti öeldult tähendab see, et põhiliseks suhteid kujundavaks teguriks antud kollektiivis on tööga seonduvad probleemid ning suhteliselt halva mikrokliima peamiseks põhjuseks vabrikus on raskused tootmisküsimustes ja töö organiseerimises.

Et öeldu mõte saaks veel selgemaks, toome siin ära ka teised põhimõtteliselt võimalikud juhud. Esimest neist peegeldaks nulli lähedane korrelatsioon. Sellisel juhul ei mängi töölased omadused suhete kujundamisel mingit rolli, suhteid määravad mingid töövälised asjaolud. Sellist olukorda tootmiskollektiivis ei saa loomulikult positiivseks pidada.

Teine, põhimõtteliselt võimalik, kuid meie tingimustes ebareaalne võimalus on see, et suhete ja tööomaduste vahel on negatiivne korrelatsioon. See tähendab, et suhted töötajate vahel on seda paremad, mida halvemad on nende töölased omadused. Kui kuskil selline olukord esineks, ei saaks me enam kuidagi rääkida tootmiskollektiivist, vaid tegemist oleks korruptiivse grupiga, sabotaažiatmosfääriga jne. Nagu juba öeldud, on see praktiliselt võimatu juhtum.

Niisiis, vabriku juhtkonnas tervikuna on õhkkond positiivne. Pobleemi võib näha selles, et korrelatsioonikeofitsiendi väärtus võika olla suurem, s.t. tööalaste omaduste osakaal suhete kujunemisel võiks olla praegusest suurem. Selles suhtes me aga hinnangut anda ei saa, kuna puudub võrdlusmaterjal olukorra kohta teistes ettevõtetes (siin kasutatud meetodikat ei ole teistes analoogilistes uuringutes seni veel rakendatud). Oluline on sama küsimuse personaalne aspekt. Probleem seisneb selles, et üldise seose raames on võimalikud juhud, kus mõnel töötajal on töökaaslastega head suhted, kuid tema töölased omadused jätavad soovida. Võib olla ka vastupidi. Sellisel juhul on töötaja suhted kollektiiviga sõltuvad mingitest teistest asjaoludest (näiteks tihedad töövälised suhted, mingid isiklikud positiivsed või negatiivsed omadused, mingid osutatud teened või soodustused töökaaslastele, ametikoht või ühiskondlik ülesanne, mis on seotud hüvede jaotumisega vabrikus). Meie materjal annab võimaluse välja selgitada

Need töötajad, kellel sedalaadi diferentsid esinevad, nende põhjuste üle aga tuleks juhtkonnal tõsiselt mõelda ja püüda täiendavaid andmeid appi võttes välja selgitada, millised tegurid ühe või teise töötaja puhul võju võivad avaldada. Nimetatud personaalsed erinevused (diferentsid - d₁) saame kätte, lahutades tööalaste omaduste põhjal saadud järjekorranumbrist sama töötaja järjekorranumbri, mille temale omistasime suhete näitaja alusel. Vastavad andmed on esitatud tabelis 12. Miinusmärgiga diferentsid tähendavad, et tööalaste omaduste järgi on antud isikul üldjärjestuses kõrgem koht kui suhete hinnangute järgi, s.t. tööalased omadused on tal suhteliselt kõrged võrreldes suhete näitajatega. Pluss- diferentsidega hinnatavatel on olukord vastupidine: tööalaste omaduste hinnangud on tal suhteliselt madalamad kui suhete hinnangud. Tabelis 12 on punase ringiga ära märgitud need juhud, kus diferentside absoluutväärtused on 10 või suuremad s.o. hinnatavad kes kõige rohkem kalduvad kõrvale kollektiivis tervikuna avaldustest üldtendentsist: mida paremad tööalased omadused, seda paremad suhted. Nagu näeme, on suhted tööalaste omadustega võrreldes oluliselt paremad Mitril ja Metsal, oluliselt halvemad aga Sahhatševskajal ja Frošil. Nende kõikumiste põhjusi ei võimalda käesolev uurimuse andmestik selgitada. Võib ainult öelda, et Mitril ja Metsal suhteliselt headel suhetel kaastöötajatega peavad olema mingid muud allikad (eespool töö näiteid, mislaadi need võiksid üldse olla) kui nende tööalased omadused. Sahhatševskaja ja Froši ning üldse suuremate negatiivsete hälvete puhul aga tuleks põhjusi otsida eelkõige kas ametikoha iseärasustes (nn. konfliktset ametikohad, nagu näiteks TKO) või siis antud töötaja isiksuse iseärasustes. Negatiivsed diferentsid on tõenäoliselt omased ka kollektiivis suhteliselt lühikest aega töötanutele, kuivõrd tööülesannetesse lülitub inimene üldreeglina kiiremini (kiiremini avalduvad ka head tööomadused) kui kollektiivi mitteformaalsesse struktuuri.

Tabel 12

	Tõulased omadused		Suhte hinnangud		$I_t - I_B$ (d_1)
	\bar{x}	jrk.nr. (I_t)	\bar{x}	jrk.nr. (I_B)	
PARIŠOO	2,3	7,5	2,1	16	- 8,5
MIRI	1,7	31	3,1	16	15
FRIEDE	2,0	20,5	2,0	22,5	- 2
IZMAILOV	1,7	31	2,0	22,5	8,5
LANGE	2,4	2,5	2,5	1,5	1
KALDO	2,0	20,5	1,9	20,5	- 8
METS	2,1	16	2,4	4,5	11,5
MILLER	1,8	28,5	2,0	22,5	6
KBERD	2,0	20,5	1,9	20,5	- 8
MOROKOV	2,3	7,5	2,2	12	- 4,5
MIRJAILOV	2,0	20,5	1,9	20,5	- 8
TSASSOVSKIH	2,4	2,5	2,3	8,5	- 6
AGAPOV	1,9	26	2,0	22,5	3,5
LARETEI	2,0	20,5	2,0	22,5	2
LEIKK	2,3	7,5	2,2	12	- 4,5
LARKOV	1,9	26	2,0	22,5	3,5
BRITTS	2,3	7,5	2,3	8,5	- 1
NORM	1,8	28,5	2,0	22,5	6
PARNITS	1,7	31	1,8	31	0
MASLOV	2,3	7,5	2,3	8,5	- 1
MURUMITS	2,3	7,5	2,4	4,5	3
SAHJATSEVSEAJA	2,4	2,5	2,1	16	-13,5
POPOVA	1,9	26	1,7	32	- 6
GRIGORJEVA	2,2	13	2,4	4,5	8,5
PÄUNA	2,3	7,5	2,4	4,5	3
PROŠ	2,1	16	1,9	20,5	-12,5
HEINSALU	2,0	20,5	2,1	16	4,5
SIMUEL	2,4	2,5	2,5	1,5	1
TELK	2,2	13	2,1	16	- 3
KERDE	2,0	20,5	2,0	22,5	- 2
KURILEŠIK	2,1	16	2,3	8,5	7,5
KOZLOVA	2,2	13	2,2	12	1

2. T ö ö s u h t l e m i s e t i h e d u s j a s u h t e d

Pealkirjas nimetatud näitajate omavahelised seosed on olulised üldise sotsiaalpsühholoogilise ja juhtimissituatsiooni hindamise seisukohalt. Põhimõtteliselt on võimalik olukord, kus mikrokliima näitajad kollektiivis on halvad kuid see ei avalda erilist mõju tööküsimuste lahendamisele, kuna halvad on suhted just nende töötajate vahel, kes tööküsimustes omavahel harva kokku puutuvad (s.o. halvad suhted on latentsed, varjatud). Selle küsimuse täpsustamiseks analüüsime seoseid ühelt poolt ametisuhtlemise tiheduse, teiselt poolt aga isikliku lugupidamise, isiklike suhete, koostöö laabuvuse ja koostöösoovi vahel. Korrelatsioonikoefitsiendid on siin vastavalt 0,34; 0,12; 0,01 ja 0,04. Järelikult on keksmise tugevusega positiivne seos ainult ametisuhtlemise tiheduse ja isikliku lugupidamise vahel, s.t. tihedalt suhtlevatest kolleegidest peetakse rohkem lugu kui vähem suhtlevatest. Ülejäänud näitajate vahel arvestatav seos puudub. Siit tuleneb, et halvad suhted administratsioonis ei ole sugugi latentse iseloomuga, vaid neid esineb nii tiheda tööalase suhtlemisega töötajate kui neil, kel on teistega kokkupuutumist vähem. Ühtlasi tähendab see, et halvad suhted töötajate vahel peegelduvad tugevalt ka tööküsimuste lahendamises.

3. T ö ö s u h t l e m i s e t i h e d u s j a

t ö ö a l a s e d o m a d u s e d

Tihedate tööalaste suhetega inimestest sõltub tööprotsessi organiseerimine nii või teisiti rohkem kui nendest, kellel kollektiivi suhtlemisstruktuuris on tagasihoidlikum koht. Järelikult oleks hea, kui juhtimise ja töö organiseerimise seisukohalt juhtimiskeskustes olevad töötajad eviksid kõrgemaid tööomaduste näitajaid.

Tabelis 13 on esitatud vastavad diferentsid ja korrelatsioonid. Kuivõrd eespool pole esitatud töösuhtlemise tiheduse näitajaid on ka need ära toodud tabelis 13. Nagu näeme (vt. tabeli alimine rida), on korrelatsioonid ametisuhtlemise tiheduse ja üksikute tööalaste omaduste vahel positiivsed kuid keskmise tugevusega, vahemik 0,22 ... 0,47. See tähendab, et üldreeglina on tihedama tööalase suhtlemisega töötajatel mõnevõtta paremad tööalased omadused. Tähelepanu pälvib asjaolu, et printsiipiaalsuse ja sõnapidamisega on need seosed kõige nõrgemad (vastavalt 0,22 ja 0,24). Tuletame meelde, et just need omadused olid administratsiooni grupis kõige defitsiitsemad. Siin toodud nõrgad korrelatsioonikordajad aga näitavad, et printsiipiaalsuse puudumist ja sõnapidamatust esineb peaaegu võrdselt nii juhtimissüsteemi sõlmpunktides olevatel (tihe suhtlemine) kui ka väiksema suhtlemistihedusega töötajatel.

Tabelis 13 pakuvad huvi ka personaalsed kõrvalekaldumised üldreeglitest. Negatiivsed diferentsid tähendavad siin seda, et suhteliselt suur suhtlemistihedus on ühendatud suhteliselt madala tööalase omaduse hinnanguga, s.t. kui normiks võtta üldkeskmine, jääb negatiivse diferentsiga töötajatel olemasoleva suhtelmistiheduse jaoks kõne all olevast omadusest keskmisest rohkem vajaka. Positiivne diferents tähendab vastava omaduse n.ö. „ülejääki“. Viimasest ei järeldu muidugi, et antud töötaja peaks sellepärast vaka all hoidma osa oma teadmisi vms. Jutt on ainult sellest, et aluseks võttes suhtlemistiheduse ja tööomaduste vahekorra üldist pilti, on positiivse diferentsiga töötajad selles suhtes üldkeskmisest paremas olukorras: kas kõrgemate tööomaduste või madala suhtlemistiheduse tõttu.

Nagu eelmisteski analoogilistes tabelites, on ringiga ümber tõmmatud suuremad hälbed – need, mille absoluutväärtus on 10,0

Tabel 13

Tõusuhtlemise tiheduse seos tүүлasteomaduste
hinnangutega

Hinnatav	Tõusuht- lemise tihedus \bar{x}	Teadni- sed, oskused d_1	Organi- seeri- misvõi- me d_1	Tõusse suhtu- mine d_1	Kohu- se tunne d_1	Sõna- pida- mine d_1	Printsi- piaalsus d_1
PARISSOO	2,4	-3,5	-10,0	-3,5	3,0	-12,0	-15,5
MITRI	1,9	-4,0	2,5	-7,0	-6,5		-5,5
Preide	2,0	-4,5	5,0	1,0	-3,5	3,0	-7,0
IZMAILOV	2,3	-21,5	-13,0	-21,0	-22,0	-22,5	-22,5
LANGE	2,7	-7,5	-2,0	-7,5		-2,0	-11,0
KALDO	1,7	3,0	-2,5	3,5	13,0	6,5	7,0
METS	2,4	-10,0	-17,5	-12,5	-15,0	-16,0	-7,0
MILLER	2,0	-10,0	-11,0	-4,0		-7,5	-0,5
KEERD	2,0	1,5	5,0	-7,5	-3,5	3,0	-0,5
MOROKOV	2,3	1,0		-5,0	1,5	-1,5	-2,5
MINHALLOV	2,4	4,0	4,0	-3,5	1,0	-6,0	-15,5
TŠASSOVSKIH	2,4	1,5	3,0	1,5	-3,0	2,0	-7,0
AGAPOV	2,0	-4,5	-8,5	-4,0	-7,0	-7,5	8,0
LARENTEI	1,8	1,5	11,0	2,0	-1,0	5,0	-1,0
LEKK	2,0	5,0	12,0	16,5	2,5	9,0	16,5
LANKOV	2,0	-4,5	-6,5	-7,5	-9,5	-5,0	-10,5
ERNITS	2,4	1,5	1,0	-3,5	-3,0	-6,0	-7,0
NÕMI	2,0	1,5	-6,5	-10,5	-9,5	-10,5	-7,0
PÄRNITS	2,2	-19,5	-19,5	-7,5	-14,5	-13,0	-14,5
MASLOV	1,6	22,0	24,5	13,0	19,0	19,5	27,0
MURUMETS	2,0	11,5	5,0	16,5	12,0	17,0	8,0
ŠAIHATŠEVSKAJA	2,3	6,0	-5,5	6,0	5,5	6,5	6,0
POPOVA	1,6	6,0	2,0	1,5	7,0	5,5	3,5
GRIGORJEVA	2,1	6,0	-0,5	6,0		3,5	11,0
PÄRNIA	2,0	11,5	5,0	11,5	12,0	17,0	8,0
PROŠ	2,5	-22,5	-4,0	-18,0	-15,5	-19,0	-18,5
HEINSALU	2,3	-15,0	-13,0	-10,5	-10,5	-11,5	-11,0
SEMMEL	2,2	9,0	3,0	11,5	8,5	11,5	9,0
TILK	1,6	15,5	8,0	16,0	19,0	19,5	10,0
KERDE	2,1	-4,0	8,0	-9,5	-9,0	-14,5	11,0
KURILTŠIK	1,7	9,0	5,0	13,0	13,0	16,5	15,5
KOZLOVA	1,6	22,0	15,5	16,0	16,0	19,5	27,0
Astakorrelat- siooni koefit- sient		0,32	0,47	0,39	0,43	0,22	0,24

Või suurem. Nagu näeme tabelist 13, on töösuhetlemise tiheduse seisukohalt selge tööomaduste „defitsiit“ (kõik diferentsid on negatiivsed ja nende absoluutväärtus on 10,0 või suurem) Ismailovil ja Heinsalul. Eriti suur on see neist esimesel. Viie omaduse „defitsiit“ ilmneb Metsal, Pärnitsal ja Frošil. Märkatav „defitsiit“ ilmneb analüüsi aluseks olevaist hinnanguist lähtudes ka direktori organiseerimisvõimetes, sõnapidamises ja printsiipiaalsuses. Viimast heidetakse samuti ette peainsenerile. Nende omaduste puudujääk juhtkonna tegevuses ilmnes juba varasema analüüsi käigus. Seal me näitasime, et antud hinnangute taga tuleb esmajoones näha kollektiivi ootust direktori ja peainseneri suhtes ilmutada tööküsimuste lahendamisel senisest rohkem nõudlikkust, järjekindlust ja otsustavust. Ilmselt leiab ITP ja vabriku juhtkond, et just nendest printsiipidest lähtuv juhtimine on praegu kõige vajalikum. Veel peame vajalikuks rõhutada: tööomaduste „puudujäägid“ tulevad siin esile eelkõige seetõttu, et kõnealustel töötajatel on kõrgem suhtlemistihedus. „Ülejäägid“ tekivad aga neil (vt. positiivsed hälbed), kelle suhtlemistihedus on väike.

Kooskõlas eelmistes osades öelduga on asjaolu, et grupis tervikuna osutub kõige suuremaks printsiipiaalsuse ja sõnapidamise defitsiit. Nendel omadustel on kummalgi 8 negatiivset hälvet absoluutväärtusega 10 või enam, samal ajal kui teistel omadustel on neid 5-6.

4. sobivus ametikohale, selle
seosed tööalaste omadustega

Hinnanguid töötajate sobivuse kohta ametikohale esitame tabelis 14. Tabel on ise küllalt ülevaatlik, toome siinkohal esile sinult mõned momendid.

1. Selgemi ni kui ühegi varem käsitletud kriteeriumi korral tuleb siin esile juba mitmel korral märgitud hinnangute vastuolulisus - kollektiivis kujunenud teravate suhete peegeldus. Nende hinnangute tagamaid valgustavad põhjalikumalt lisas 3 toodud hinnangute tabelid üksikute töötajate kaupa.

2. Juhtkonnal tuleks tõsiselt analüüsida neid juhtumeid, kus kollektiivi arvamus konkreetse töötaja ametissobivuse kohta on selgelt negatiivne. Arusaadavalt - peame vajalikuks seda siinkohal veel kord rõhutada - ei saa käesolev materjal olla aluseks kardinaalsete otsuste vastuvõtmisel. Kolleegide hinnangud viitavad aga negatiivselt hinnatud töötaja asendi problemaatilisusele.

3. Direktorile antud kohale sobivuse hinnanguid iseloomustab eelkõige vastuolulisus. Parmsoo saadud hinnangute tabeli andmetel on aga enamus negatiivsetest hinnangutest (vähemalt 5) saadud isikutelt, kellele on omane üldine negatiivne suhtumine Direktorisse. Nagu eespool näitasime, on selliselt pinnalt antud hinnangud ebaobjektiivsed. Teiseks, arvestades teiste kriteeriumide järgi direktorile antud hinnanguid, on üheks põhiliseks teguriks tema kohalesobivusele antud hinnangute tagasihoidlikkusel see, et direktor on vabriku juhtimisel valinud ettevaatliku taktika, s.t. hoidunud selgest seisukohavõtust kõigis vaieldavates küsimustes (sellest tulenevad nähtavasti madalad hinnangud tema printsiipiaalsusele ja sõnapidamisele). Otsustades direktori poolt kaastöötajatele antus hinnangute järgi, võib sama öelda ka nende kohta - direktoril kas pole nendest kõigist välja kujunenud

Tabel 14

Ametikohale sobivuse hinnangud

Hinnatavad	Sobib hästi	Ei sobi	Hinnangute keskmine \bar{x}
PARMSOO	10	8	2,08
MITRI	6	3	1,92
FRIEDE	8	9	1,96
IZMAILOV	4	12	1,69
LANGE	13	5	2,31
KALDO	3	6	1,88
METS	8	4	2,15
MILLER	1	7	1,77
KEERD	9	6	2,12
MOROKOV	12	-	2,46
MIHHAILOV	16	2	2,54
TŠASSOVSKI	16	1	2,58
AGAPOV	6	5	2,04
LARETEI	4	4	2,00
LEKK	14	1	2,50
LARKOV	5	10	1,81
ERNITS	18	-	2,69
NÕMM	6	2	2,15
PARNITS	2	15	1,50
MASLOV	14	1	2,50
MURUMETS	14	1	2,50
SAHRAATŠEVSKAJA	12	2	2,38
POPOVA	2	9	1,73
GRIGORJEVA	12	1	2,42
PÄRFA	12	-	2,46
FRCS	6	8	1,92
HEIN SALU	7	-	2,27
SEMMEL	20	1	2,73
TILK	8	-	2,31
KERDE	5	2	2,12
KURILTŠIK	11	1	2,38
KOZLOVA	15	-	2,58

selgepiirilisi arvamusi või hoidub ta neid väljendamast oma juhtimistegevuse. Vähemal määral kehtib see ka peainseneri kohta, keda tema poolt antud hinnangute seisukohalt iseloomustab eelkõige suur positiivsete hinnangute osakaal. Lähtudes olukorrast kollektiivis tervikuna, võib peainseneri suhtumist oma kolleegidesse iseloomustada kui mõnevõrra liberaalset. Sellest tuleneb ka nähtavasti kaastöötajate kriitika tema printsiipiaalsuse suhtes temasse üldise positiivse suhtumise foonil.

Direktorisse ja peainsenerisse puutuvalt võiks ära märkida ka vastuseid küsimustele selle kohta, kes võiksid olla väärilised kandidaadid neid vajaduse korral asendama. Kollektiivi arvamuse järgi nende endi hulgas täiesti sobivaid kandidaate pole. Sagedamini märgitakse ära vaid Langet direktori kohale (10 hindajat) ning Tšassovskihhi peainseneri kandidaadina (14 hindajat).

Ametisse sobivusele antud hinnangute seosed suhete ja tööalaste omaduste hinnangutega pakuvad huvi eelkõige kollektiivis tervikuna kujunenud atmosfääri hindamiseks. Küsimus on selles, kas sobivuse hinnangud tulenevad tööalaste omaduste hinnangutest või mingitest teistest teguritest. Probleem on siin analoogilise suhete ja tööalaste omaduste seose probleemiga, mida käsitlesime eespool. Küllaltki sarnased on ka tulemused ja järeldused. Nimelt on kohalesobivuse ja tööalaste omaduste hinnangute vahel tugevad positiivsed seosed, ulatudes üksikute omaduste kaupa 0,67 kuni 0,77-ni. See tähendab, et kollektiiv tervikuna lähtub kohalesobivuse hindamisel eelkõige hinnatava tööalastest omadustest. Teiste vaadeldud tegurite osakaal on tagasihoidlikum. Töövälise suhtlemise tiheduse osakaal on sealhulgas üsna väike - seosekordaja väärtus on ainult 0,28.

Seega võib hinnangute analüüsi põhjal öelda, et vabriku

juhtkonnas (administratsioonis) tervikuna domineerivad kollektivistlikud hoiakud. Sotsiaalpsühholoogilises ja sotsioloogilises käsitluses on kollektiiv inimgrupp, mille liikmete vahelised suhted ja vastastikused hinnangud on määratud eelkõige sellega, milline on grupi iga liikme panus kollektiivi ühise, ühiskondlikult kasuliku eesmärgi saavutamisse, ülesande täitmisel. Seoste analüüs näitas, et välja arvatud üksikud juhtumid (nendele me jutisime eespool tähelepanu) on põhiliseks hinnangute andmise kriteeriumiks kollektiivis tema liikmete tööalased omadused.

K o k k u v õ t e

Käesoleva aruande tekstis tõime esile ainult kõige olulisemad tulemused ja järeldused. Püüdes nendest omakorda välja tuua kõige olulisema, võiks öelda järgmist.

1. Vabriku juhtkonnas tervikuna domineerivad sotsialistlikule tootmiskollektiivile omased kollektivistlikud meeoleolud. Suhted kaastöötajatega, samuti neile antavad hinnangud on sõltuvuses nende tööalastest omadustest, tööülesannete täitmisest. Kollektivistlike püüdluste domineerimine on baas, millele toetudes vabriku juhtkond saab ja peab püstitama kollektiivi edasise sotsiaalse arengu ülekanded.

2. Selle üldise positiivse hoiaku taustal tulevad aga esile teravad probleemid, mis kõige tõenäolisemalt on seotud esiteks objektiivsete raskustega vabriku töös ning muudatustega juhtkonnas 1982/83. aastavahetusel. Objektiivsete raskuste all peame silmas eelkõige vabriku toodangu populaarsuse langust. Aruande tekstis pole sellele kordagi viidatud, kuid seos oa siin silmnähtav, kuna reaalne olukord püstitab kollektiivi ette otseselt või kaudselt küsimuse - milleks me pingutame ja töötame? Sotsiaalpsühholoogilises mõttes asetub sel viisil küsimärgi alla kollektiivi kõige põhilisem tunnusjoon - tema tegevuse eesmärk ja mõte, selle ühiskondlik kasulikkus. Seega ei saa nimetatud objektiivne tegur mõju avaldamata jätta kollektiivisisestele suhetele, teravdades probleeme, mis iga kollektiivi tegevuses paratamatult üles kerkivad, samuti neid, mis on tekkinud seoses juhtkonna vahetusega.

3. Nimetatud probleemid ja vastuolud ilmnevad eelkõige selles, et vabriku juhtkond (meie uuringus administratsioon) ei ole kaugeltki üksmeelne suhtumises oma liikmetesse ning sellest tulenevalt nähtavasti ka kollektiivi ees seisvatesse ülesannetesse ning nende lahendamise küsimustesse (viimast meie uurimismaterjal ei peegelda). Esineb hulgaliselt teravaid vastuolusid töötajate vahel, mis real juhtudel ei seletu kollektiivi ja töö huvidega, vaid asjaosaliste vastastikuse isikliku sümpaatia või antipaatiaga.

4. Uurimistulemused näitavad, et vabriku tippjuhid osalt ei orienteeru nimetatud vastuoludes ning konfliktides, osalt aga hoiduvad seisukoha võtmisest kriitilistes küsimustes ning ei suuda kõiges järgida kollektiivi kui terviku huvidest lähtuvat kindlat Tegutsemisjoont. Kõige tõsisemad kollektiivipoolsed etteheited tippjuhtidele on just selles valadkonnas. Printsipiaalsuse tõstmises, nõudlikkuse suurendamises kollektiivi seisukohalt kõige olulisemates küsimustes, arengueesmärkide püstitamises ning nende järjekindlas realiseerimises peitub sotsiaalse mikrokliima parendamise peamine mehhanism. Rõhutame veelkord, et sellise joone järgimist nõuab kollektiivi ühiskondlik arvamus.

5. Käesoleva uurimuse üldised järeldused, samuti aga iga kollektiivi liikme kohta saadud hinnangute tabelid (sisuliselt sotsiaalpsühholoogilised iseloomustused) kui kollektiivi ühiskondliku arvamuse väljendused võivad olla abiks kollektiivi juhtimise ja mikrokliima parendamise konkreetsete meetmete väljatöötamisel. Muidugi on vajalik nende tulemuste käsitlemine kõigi teiste andmete ning eesmärkide kontekstis, samuti kui inimsuhete iseloomust tulenev vajadus ettevaatlikkusele andmete kasutamisel ja avalikustamisel.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
Morokov	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sluzarjova	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Čalova	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Keljuste	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mermeljuk	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Travkina	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Staritšona	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Beranova	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Berežnaja	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Kuivenen	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kalda	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Makarova	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Laitrijeva	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Minhailov	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Mordikea	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Bajkovski	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Fenko	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Plotšenko	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Manko	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Römškaja	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Šaorjeva	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Čarovskih	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Fodporina	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Hansalu	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Lasa	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Kortševskaja	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Aia	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jemašova	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Blanova	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Fiilo	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Ianginen	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Korf, T.K.	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Korf, G.P.	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Sapponen	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Jeremejeva	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

L i s a 1

	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Parmoo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Mitri	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Preide	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Ismailov	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Lunge	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Kaldo	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Čets	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Miller	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Keerd	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Morokov	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Mihailov	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Tšausovskihh	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Agapov	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Larentei	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Lekk	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Larkov	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Ernits	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Nõnn	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Parnits	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Maslov	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Murumets	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Sahhatševskaja	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Popova	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Grigorjeva	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Pärna	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Froš	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Heinsalu	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Sõmmel	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Tilk	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kerde	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kuriltšik	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kozlova	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
Morokov	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sizmarjova	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Selova	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Keljaste	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Marmeljuk	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Travkina	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Staritšona	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Beranova	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Berežnaja	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Kuivanen	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kalda	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Makarova	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Dmitrijeva	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Mihailov	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Merdiken	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Barkovski	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Fenko	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Plotšenko	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Mazko	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Rõmskaja	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Šaorjova	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Tšarovskih	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Fedporina	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Hansolu	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Lasn	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Kortševskaja	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Aia	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jemašova	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Blanova	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Piilo	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Langinen	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Korf, T.K.	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Korf, G.P.	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Sepponen	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Jereņajeva	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Lisa 2

L i s a 2

	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Morokov	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Bismarjova	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Selova	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Kaljaste	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Marseljuk	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Trevkina	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Staritšona	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Beranova	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Berežnaja	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Kuivenen	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Kulda	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Makarova	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Daitrijeva	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Mihailov	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Mordikea	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
Bažkovski	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Fenko	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Fletšenko	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Mazko	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Rūmskaja	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Škūrjova	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Tšarovskih	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Fedporina	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Hansolu	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Lasa	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Kortševskaja	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Aia	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Jemašova	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Blanova	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
Fiilo	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Langinen	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Korf, T.K.	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Korf, G.P.	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Sepponen	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Jeremajova	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

L I S A 3

АГАРОВ - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindeja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,0	7	7			1	3	1		1	1		1			3	3		3			3	3			1		1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	2	16			1		1	1	1		3	1	1			1	1	1		3	1	1	1	1	1		1	1
Kollektiivi lugupidam.	2,0	1	2												3					1								1	
Isiklik lugupidamine	2,1	3	1			3								3			3			1									
Koostöö leebuvus	2,0	5	5			3	1					3		3			1			1	1		3				3		1
Läbissamine töö- kesalastega	2,0	5	4			3				1	1	3		3			3			1			3						1
Isiklikud suhted	2,0	4	3				1			3				3		1				1		3						3	
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,1	3	1							3					3					1								3	
Koostöö meeldivus	2,2	6	1			3	3			3							3			1	3							3	
Suhted direktoriga	2,0	1	2				1	1												3									
Suhted peainseneriga	2,0	3	4			3	3								1	1				1		3							1
Sobivus kohale	2,0	6	5			3				1		3		3	1	1	3			3	1	3							1
Edutamine	2,0	2	2											3			3			1									1
Toimetulek tööga	1,7	2	9			1	1			1				3	1	1			1	1	3							1	1
Töösse suhtumine	2,0	6	6			1	3	1		3			3		3	1	1	3	1		1	3							
Sõnapidamine	1,8	3	8				1			1		3		3	1	1	3	1		1								1	1
Organiseerimisviidine	1,7	2	11			1				1	1		1	3	1	1	3	1		1			1		1			1	1
Teadmised	2,0	3	4			3	1			1	3			3						1						1			
Kohusetunne	1,8	2	8				1			1	1		3	1	3	1	1		1		1								
Printsiipsalsus	2,1	3	1				1					3		3						3									
Allüksuse töö		1	9				1			1	1		1	3	1	1			1		1								1

EPNITS - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindeja jrk. nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	2,4	13	4			3	3	1		3	3		3	3		3	3	3				3	3		3	1		1	1	
Suhtlemine vabal ajal	1,8	8	13		1	3	1	1	1	3	3	1	3		3	3		3		1		1	1	1		3	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,2	6	-			3	3							3							3			3	3					
Isiklik lugupidamine	2,2	7	1			3				3				3	3						3			3					1	
Koostöö loobuvus	2,4	12	2			3				3	3	3	3	3	3		1	3	3			3			3	3			1	
lähisemine töö- kaaslastega	2,4	11	1			3	3			3	3	3		3						3		1	3	3	3					
Isiklikud suhted	2,5	14	-			3	3	3			3	3	3	3	3	3	3							3	3			3		
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,3	9	1			3	3			3	3			3	3									3	3	3			1	
Koostöö meeldivus	2,4	12	1			3	3			3	3	3	3	3		3	3	3							3	3			1	
Suhted direktoriga	2,0	2	2			3	1					3																1		
Suhted peainseneriga	2,3	7	-			3	3					3	3											3	3			3		
Sobivus kohale	2,7	18	-			3	3	3			3	3	3	3	3	3	3				3			3	3	3	3	3		
Edutamine	2,2	4	-			3							3	3									3							
Toimetulek tööga	2,2	6	2			1	3					3	3												3					
Töösse suhtumine	2,5	13	1			3				3	3			3	3						3	3	3	3	3			1		
Sõnapidamine	2,2	9	4			3				3			1	3	3						3			3	3	3	1	1		
Organiseerimisvõime	2,4	11	1			3		3				3			3	3						3		3	3	3			1	
Teadmised	2,5	13	-			3				3	3	3			3	3						3			3	3				
Kohusetunne	2,4	10	1			3				3	3	3			3	3						3		3	3	3			1	
Printsiipaalsus	2,1	4	1			3							3											3				1		
Allüksuse töö		4	4			3	1						3												1					

FROŠ - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk. nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	2,5	13	-	3	3				3	3		3	3	3	3	3	3		3	3				3						
Suhtlemine vabal ajal	1,3	1	19	1	1	1	1		1	1	1		3	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	1,9	3	5	3	3				1	1						1				3				1	1					
Isiklik lugupidamine	1,8	3	9	3	3				1	1				1		1		1		3		1	1	1	1					
Koostöö laabuvus	1,9	5	8	3	3				1	1		3	1		1	3		1	3		1	3		1	1	1				
Läbisaamine töökaaslastega	1,9	2	5	1	3				1							3		1					1		1					
Isiklikud suhted	2,0	3	4	3	3						1		3	1									1	1						
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	4	3	3	3					1											3		1		1	3				
Koostöö meeldivus	2,0	5	6		3				1			3			1	3		1	3		1	3		1	1	1	3			
Suhted direktoriga	1,7	-	9	1	1	1										1		1		1			1	1	1					
Suhted peainseneriga	1,9	2	4	3						1	1					1								1					3	
Sobivus kohale	1,9	6	8	3	3				1	1		1	3		1	1	3			3			1	1	1	3				
Eduamine	1,8	2	7	3				1	1			1				1	3		1				1					1		
Toimetulek tööga	1,9	4	7	3	3				1	1					1	1	3			3			1	1			1			
Töösesuhtumine	2,1	7	4	3	3				1			3			1	3			3		3		3	1	1		3			
Sõnapidamine	2,0	7	7	3	3				1	1	1	3			1	3			3		3		1	1		3	1	3		
Organiseerimisvõime	2,3	8	1		3						3	3	3	3	3	3			3		3		1						3	
Teadmised	2,0	5	5	3	3			1				1	3	1	1		3			3					1					
Kohusetunne	2,1	5	3	3	3				1							1				3			1				3	3		
Printsiipialsus	2,0	4	5	3	3					1						1				3			1	1	1				3	
Allikase töö		3	10	1					1	1		1		1	1	1		1		1		1	1	3		3	1	3		

GRIGORJEVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindeja jrk. nr.																										
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Töö suhtlemine	2,1	9	6	3	1	1	3				1	1		3		3			3			3		1	3	3	3	1
Suhtlemine vabal ajal	1,5	3	17		1	1	1	1	1	1	1			1	1	3	1			3	1	1	1	1	1		1	3
Kollektiivi lugupidamine	2,3	8	-	3										3		3				3			3			3	3	3
Isiklik lugupidamine	2,2	6	-	3										3		3				3							3	3
Koostöö leabuvus	2,3	10	-	3		3								3		3				3	3				3	3	3	3
Labisõemine töökasslastega	2,5	12	-	3										3		3	3	3	3	3	3		3	3		3		3
Isiklikud suhted	2,5	13	-	3	3	3	3	3						3		3				3	3		3			3	3	3
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	7	1	3					3	1						3				3					3		3	3
Koostöö meeldivus	2,4	11	-	3	3	3	3							3		3	3			3					3		3	3
Suhted direktoriga	2,1	4	2	3	1	1	3																3				3	
Suhted peainseneriga	2,7	19	1	3	3	3	3	3	3	1	3				3	3	3	3	3	3	3			3	3	3	3	3
Sobivus kohale	2,4	12	1	3			3	1	3					3		3	3			3	3	3		3			3	
Eätmine	2,0	4	3	1	1				1					3		3	3											3
Toimetulek tööga	2,3	8	1											3		3	3			3	3		1			3	3	3
Töösessuhtumine	2,5	13	1		3	3		3						3		3	3	3	3	3	3		1	3		3		3
Sõnapidamine	2,2	7	1			1	3									3	3			3	3					3		3
Organiseerimisvõime	2,0	1	1					1																				3
Teadmised	2,4	10	1	3				3	1					3		3	3			3	3				3	3		3
Kohusetunne	2,2	6	1	3	3									3		3					3						1	3
Printsiptealsus	2,2	7	1	3	1									3		3					3					3	3	3
Allükause töö		6	2			1						3	3			3	3									1	3	3

HEINSALU - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk.nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,3	12	5	3	3	3	3	1	3	1			3	3		1	3	3	3		1	3						3	1
Suhtlemine vabal ajal	1,4	2	18	1		1	1	1	1	1			3	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Kollektiivi lugupidamine	2,0	-	-																										
Isiklik lugupidamine	2,0	1	1	3			1																						
Koostöö laabuvus	2,2	6	-	3	3								3	3			3							3					
Läbisaamine töökaaslastega	2,0	1	-																										3
Isiklikud suhted	2,3	8	1	3	3								3	3	3			3				3	1						3
Pertseptiivne lugupidamine	2,1	4	1	3	3		1							3															3
Koostöö neeldivus	2,1	3	-	3				3																					3
Suhted direktoriga	2,1	2	-			3														3									
Suhted peainseneriga	2,1	2	-	3	3																								
Sobivus kohale	2,3	7	-	3	3										3		3				3				3				3
Eduamine	2,0	1	2				1						1				3												
Toimetulek tööga	2,1	5	2	3									1	1	3		3				3								3
Töösuhtumine	2,1	6	3	3	3		1						1	1		3	3				3								3
Sõnapidamine	2,0	2	2	3									1	1		3													
Organiseerimisvõime	1,9	-	2				1						1																
Teadmised	2,0	3	2	3	3								1	1								3							
Kohusetunne	2,0	4	3	3	3									1	3		1		1										3
Printsiipiaalsus	2,0	2	1	3	3								1																
Allikase töö		2	1	3									1									3							

IZMAILOV - saadud hinnangud

Kriteeriumid	X	Hindaja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
TÜS suhtlemine	2,3	12	5	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3		3					3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	4	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1		1	3	1		1	1			1	3	1	1	3	
Kollektiivi lugupidamine	1,7	-	9	1			1	1				1		1					1	1		1							
Isiklik lugupidamine	1,9	2	6	1	3							1		1	1				1	1							3		
Koostöö laebuvus	2,1	7	4						3	1			3	1		1	3				1	3			3	3	3		
Läbisaamine tükkajalastega	2,2	7	2			3	3									1	3	3		1	3	3				3			
Isiklikud suhted	2,2	7	2	1	3	3							3				3			1	3				3	3			
Pertseptiivne lugupidamine	1,9	3	5		3			1					3		1	1				1	3							1	
Koostöö meeldivus	1,8	4	4					1				3			1	1	3			1	3					3			
Suhted direktoriga	2,0	6	5	3	3	3		1	3	3			1			1	3	1								1			
Suhted peainoeneriga	2,2	9	3		3	3			1	3					1	3			1	3		3		3	3	3	3		
Sobivus kohale	1,7	4	12		1	3		1	1	1	3	1		1	1	3			1	1		1			3			1	
Edutamine	1,7	1	9					1	1	1				1		1	3			1	1							1	
Toimetulek tööga	1,6	1	12			3		1	1	1			1	1	1	1			1	1	1					1		1	
TÜSesuhetumine	1,7	4	13	1	1	3	1	1	3	3	1	1		1	1	1			1	1				3	1			1	
Sõnapidamine	2,1	2	16	1	1	3		1	1	1	1	1	1	1	1				1	1	1		3	1			1	1	
Organiseerimisvõime	1,9	5	8		3	3		1	1				3	1		1	3	1		1				3	1			1	
Teadmised	1,6	1	11		3	1		1	1	1			1	1					1	1				1	1			1	
Kohusetunne	1,5	2	15		3	1	1	1	1	1			1	1		1	1	1			1	1	3	1	1	1	1	1	
Printsiipiaalsus	1,7	2	10	1	1	3		1	1	1			1	3					1	1					1			1	
Allikause töö		1	8		3	1	1						1	1		1			1	1	1								

KALDO - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	1,7	5	13	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1							1
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1			3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	1,8	-	5		1											1		1						1	1				
Isiklik lugupidamine	1,9	1	5		1									3	1			1						1	1				
Koostöö laabuvus	1,9	2	4	3	1								1	3						1						1			
Läbisaamine töökaaslastega	1,8	-	6		1				1							1			1	1					1				
Isiklikud suhted	2,0	4	4	3	1					3					3	1				1				3	1				
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	3	2		1			3	1						3									3					
Koostöö meeldivus	1,7	1	8		1				1						3	1				1	1				1	1		1	
Suhted direktoriga	2,1	3	1	3																1	3	3						3	
Suhted peainseneriga	2,4	12	3	3	3	3	3	3	3				1			3	3		1		3	3	3		1	3	3		
Sobivus kohale	1,9	3	6	3	1									3	1	3		1	1					1	1				
Edutamine	1,8	2	7		1					1				3		3		1	1			1			1		1	1	
Toimetulek tööga	1,9	1	3		1										3											1		1	
Tööasesuhtumine	2,0	3	3		1		1							3		3	3									1			
Sõnapidamine	2,0	2	2		1										3		3			1									
Organiseerimisvõime	1,5	1	14	1	1	1	1								3	1	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	
Teadmised	2,0	5	6		1		3					3	3					3	1	1			3	1				1	
Kohusetunne	2,2	8	2	3	1		3	3						3		3	3		3								3	1	
Printsiipaalsus	2,0	4	3	3	1									3	1	3		1	3										
Allüksuse töö		1	2		1										3	1													

KNERD - saadud hinnangud

Hindaja jrk.nr.

Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
TÜS suhtlemine	2,0	6	6		1		3	1	1				1	3	1	3	3					3			1		3		
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	18		1	1	1	1		1	1	1	1		1		1		1	1	1	1	1	1	3	1	1		1
Kollektiivi lugupidamine	1,6		10		1		1	4		1						1		1	1			1	1	1					
Isiklik lugupidamine	1,7	1	9		1			1		1	1					1		1	1					3	1	1			
Koostöö laebuvus	2,0	5	5		1	1		1					3	3		1	3	1					3	3					
Läbisaamine töökaaslastega	2,0	4	5		1	3		1		1							3		1			3	3	1					
Isiklikud suhted	2,2	7	3		1			1					3	3	3		3	1				3	3					3	
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	3	3		1			1							3									3	1			3	
Koostöö meeldivus	1,7	4	11		1		1	1		1	1				3	1	1		1	1		3			3	1	1		3
Suhted direktoriga	2,0	2	3														3	1		1	3		1						
Suhted peainseneriga	2,1	2	-												3										3				
Sobivus kohale	2,1	9	6		1	3		1			1	3		3		3	1	3	1			3		3	3	1		3	
Edutamine	1,9	1	5		1							1				1	1	3								1			
Tolmetulek TÜga	2,1	6	3		1					1	3					1	3				3	3		3				3	
Töössesuhtumine	1,9	4	6		1	1		1					3						1	1		3		3	1			3	
Sõnapidamine	2,1	5	3					1		3	3					1	3						3		3	1			
Organiseerimisvõime	2,0	-	1													1													
Teadmised	2,2	8	4		1	1	3	1	3	3					3	1					3	3		3				3	
Kohusetunne	1,9	1	5		1	1		1											1	1	3								
Printsiipiaalsus	2,0	7	6		1		1	1	1	3	3				3	1	3		1	3				3	1			3	
Allüksuse TÜS						1						3						3	1										3

KERDE - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja järk. nr.																											
		3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,1	8	5	3	1	1	3	3		1	3	3								3	1	3					1	3	
Suhtlemine vabal ajal	1,5	3	15	1	3	1	1	1		1	1		1	1						1	1	1	3	1	1	1	1	1	3
Kollektiivi lugupidamine	1,9	1	5				1	1	1		1										1	3							
Isiklik lugupidamine	2,0	4	3	3		1	1				3										1	3	3						
Koostöö loobutus	2,1	6	4	3	3			1			3	3	1								1	1	3	3					
Läbisaamine töö- kaaslastega	2,0	2	2	3																	1	3							1
Isiklikud suhted	2,3	9	1	3	3					3	3	3	3							3	1	3						3	
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,2	7	1	3			3				3			1								3	3	3	3	3	3	3	
Koostöö meeldivus	2,1	5	2	3	3	3					1										1	3	3						
Suhted direktoriga	1,6	-	10	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1								1				1		
Suhted peainseneriga	2,2	6	2					1			3		1	3								3	3	3	3	3	3		
Sobivus kohale	2,1	5	2	3			1					3	3			3				3	1	3							
Edutamine	2,0	3	4			1	1				3		3								1	3					1		
Toimetulek tööga	1,9	3	6	3	1	1	3						1								1	3	1	1					
Töösosuhetumine	2,0	6	6	1	3	1	1	1	3		3	1	3	3									1	3					
Sõnapidamine	1,6	1	10	1		1	1		1				1	1	1						1	3	1				1		
Organiseerimisvõime	2,3	8	-	3				3	3	3		3	3									3					3		
Teadmised	2,2	8	2	3	3		1	3			3	3	3									3	1	3			3		
Kohusetunne	1,9	3	4	1	3	1	1				3		1									3							
Printsiipjalus	2,2	5	1	3	1						3									3		3	3						
Allüksuse töö		-	4	1		1	1					1																	

KOZLOVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	1,6	5	15	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,4	3	19	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,1	3	-	3													3											3		
Isiklik lugupidamine	2,2	5	1	3						1				3			3										3	3		
Koostöö loobuvus	2,2	6	-	3								3		3			3										3			
Läbisäämine töö- kaaslastega	2,2	7	3	3	1	3	3				1		3				3	3	1								3			
Isiklikud suhted	2,3	9	1	3								3		3			3		1			3				3	3	3		
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,0	3	2	3	1				1								3										3			
Koostöö meeldivus	2,3	7	-	3											3		3				3					3	3	3		
Suhted direktoriga	2,2	3	-	3																		3					3			
Suhted pesinseneriga	2,5	14	2	3	3	3	3	3	1	3		3					3	3	1			3				3	3	3	3	
Sobivus kohele	2,6	12	-	3		3	3	3	3			3			3	3	3	3	3					3		3	3	3		
Edutamine	2,0	2	1		1									3			3													
Toimetulek tööga	2,4	10	-	3								3		3			3	3	3	3	3						3	3		
Tööaasesuhtumine	2,4	11	1	3		3	3					3					3	3	3			3				3	3	3	1	
Sõnapidamine	2,2	6	1	3	1	3								3			3										3			
Organiseerimisvõime	2,0																													
Teadmised	2,4	11	1	3	1	3	3	3				3			3		3				3		3				3			
Kohusetunne	2,2	6	1	3										3			3				1						3	3		
Printsiipsus	2,2	6	2	3	1									3			3					3					3		1	
Allüksuse töö		7	1	3	1									3			3				3	3	3				3			

RUPILTÖIK - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																													
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
Töö suhtlemine	1,7	5	12	3	1	3	1	1	1	1	1																				
Suhtlemine vabal ajal	1,3	2	20				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3													
Kollektiivi lugupidamine	2,1	3	-				3																								
Isiklik lugupidamine	2,2	5	-				3																								
Koostöö leebuvus	2,3	8	-				3	3																							
Läbissamine töö- koostööstega	2,4	9	-				3	3	3																						
Isiklikud suhted	2,4	9	-				3	3																							
Pertseptiivne lugu- pidamine	1,2	4	-				3																								
Koostöö meeldivus	2,4	11	-				3	3	3																						
Suhted direktoriga	2,2	4	-				3																								
Suhted pesinseneriga	2,5	13	-				3	3	3																						
Sobivus kohale	2,4	11	1				3	1	3	3																					
Edutamine	2,0	1	2				1																								
Toimetulek tööga	2,2	6	1				3	3																							
Töössesuhtumine	2,4	10	1				3	3																							
Rõõupidamine	2,2	6	2																												
Organiseerimisvõime	1,9	1	3				1																								
Teadmised	2,2	7	1				3																								
Kohusetunne	2,2	5	1				1																								
Printsiipsus	2,1	3	1				3	1																							
Allüksuse töö		2	2																												

LANGE - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja järk.nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	2,7	20	2		3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	3	15		1	3	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1			1	1	1	1	1	1	3		3	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,5	14	2		3	1	3	3	3		3	1		3		3	3	3	3	3	3	3		3		3	3	3	3	
Isiklik lugupidamine	2,5	15	2		1	3	3	3		3	1	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	
Koostöö laabuvus	2,4	15	4		3	1	3	3	1	3	3		3	1	3	3	3	3	3	3	3	3		3	1	3	3			
Lübisamine töökaaslastega	2,5	15	2		3	1	3	3		3		1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				3	
Isiklikud suhted	2,5	15	3		3	1	3	3	3	3		3	1	3		3	3		3	3		3		3	1	3	3	3		
Perceptiivne lugupidamine	2,2	9	3		1		3	3	3		1		3		3									3	1	3	3	3		
Koostöö meeldivus	2,6	17	3		3	1	3	3	3	3		3		3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	1		3	3		
Suhted direktoriga	2,5	17	3		3	1	3	3	3	3		3	1	3	3	3	3		3	3		3		3	3	3	3	3	1	
Suhted peainseneriga	2,2	4	-			3						3			3									3						
Sobivus kohale	2,3	13	5		3	1	3	3	1	3		3		1	3	1		3	3	3				1	3	3	3			
Eduamine	2,1	6	4		1						3	1		3	1					3		1				3	3	3		
Toimetulek tööga	2,1	8	5		3	1		3	1				1					3	3	3	3	1		1		3	3			
Töösessuhtumine	2,5	16	3		3	3	1	3	3	3	3		1	3	3	3		3	3	3			3	1	3	3	3			
Sõnapidamine	2,4	14	4		3	3	1	3	3	3	3		1	3	3	3	3	3	3	3	3	1		3	1			3		
Organiseerimisvõime	2,5	17	4		3	3	1	3	3	1	3		1	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Teadmised	2,3	14	5		3	1	3	3	1	1		1	1	3		3	3	3	3	3			3	3	3	3	3	3		
Kohusetunne	2,7	20	2		3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3		3	
Printsiipaalsus	2,1	8	5		3	3	1						1	1	3		3	3	3				3	1	1	3	3			
Allikause töö		1	5		1								1	1	1										1		3			

LARENTSI - sotsialne hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk. nr.																									
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	1,8	5	10			1	1	1		3			3	1		1		1	3	3		3	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabari ajal	1,2	-	20			1	1	1	1	1			1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	1,9	1	4					1		1				1						1	3						
Isiklik lugupidamine	1,8	-	5							1		1		1				1								1	
Koostöö loobuvus	2,1	3	-			3						3									3						
Läbisaamine töökoostööga	2,2	5	-			3	3								3							3	3				
Isiklikud suhted	2,2	6	2			3	3					3		1								3				1	
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1	1									3														1	
Koostöö meeldivus	1,9	2	5			3						1		1				1			3		1			1	
Suhted direktoriga	2,0	1	1			1								3													
Suhted peainseneriga	2,0	1	2			3												1								1	
Sobivus kohale	2,0	4	4			3	3					1		1						3	1				3	1	
Edutamine	1,7	-	8			1		1	1			1		1							1			1		1	
Toimetulek tööga	2,1	4	2			3	3							3	1											1	
Töösuhetumine	2,0	7	6			3	3	1	3			1	3	1	3			1	3	1	3					1	
Sõnapidamine	2,0	2	2									3	1					1			3						
Organiseerimisvõime	2,0	2	3			3								1				1			3					1	
Teadmised	2,0	5	4			3	1	1	3	3			1		1						3			3			
Kohusetunne	1,8	1	6			1						1		1		1					3				1	1	
Printsiipsalsus	1,9	-	3			1						1		1													
Allükause töö		3	4			3	1						3	1				1						1			

LARKOV - saadud hinnangud				Hindaja jrk. nr.																										
Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	2,0	7	8			3	1	1		1		3	3					3	1			1	3		3	1	1	1	3	
Suhtlemine vabal ajal	1,6	4	15			1		1	1	1		1	1		3	1		3	3	1			1	1		1	1	1	1	3
Kollektiivi lugupidamine	1,8	-	6						1			1	1			1									1			1		
Isiklik lugupidamine	1,9	4	8			3	1				3	1	1	1		1		3			3				1	1		1		
Koostöö loobuvus	2,2	7	3							3		1		3	1		3	3				3		3	1				3	
Läbisõamine töökaaslastega	2,0	4	4								1				1	1					3		3	3	1			3		
Isiklikud suhted	2,4	13	2			3	3	3			3	1		3	3		3	3	3		3		3	3	1				3	
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	8	2			3					3	1		3		3		3			3		3	1					3	
Koostöö meeldivus	2,1	8	6			3		1	1			1		3			3	3			3	3		3	1	1		1	3	
Suhted direktoriga	1,7	-	7			1	1		1					1		1					1								1	
Suhted peainseneriga	2,1	6	3			3	3					1									3		3	3	1			1	3	
Sobivus kohale	1,8	5	10			3	1	1		1	1			1		3	3		1	3				1		1	1	1	3	
Edutamine	1,7	3	11				1	1	1		1		1	1	1		3	3		1	1			1			1	1	3	
Toimetulek tööga	1,9	5	9				1	1		3	1	1		1			3			1	3			3	1		1	1	3	
Töösessahtumine	1,9	7	11					1	1	3	1	1	1		1		3	3	1	1	3	1	3	3	1			1	3	
Sõnapidamine	1,9	4	6			1			1						1			3	1		3			3	1			1	3	
Organiseerimisvõime	1,8	4	9				1	1			3	1	3	1		1		3	1				3	1			1	1		
Tesdmised	2,0	8	8			3		1	1	3		1	3		1	1	3	3	3		1	3		3			1	1		
Kohusetunne	1,7	4	11				1	1	1			1		1	1	1	3			1	1	3			1		1	3	3	
Printsiipsalsus	1,8	2	7			1	1				1		1		1						3			1			1	1	3	
Allüksuse töö		2	16			1	1	1	1	1	1		1		1	1		1		1	1	1	1		3	1		1	3	

21 LEKK - seadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	3	1	Hindaja jrk. nr.																								
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Töö suhtlemine	2,0	8	7			3	1	1		3	3				1	3	1			3	3			1		1	1	
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	17			1	1	1	1					1	1	1				1	1	1			1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,0	2	1				1		3	3																		
Isiklik lugupidamine	2,1	4	-			3			3		3																3	
Koostöö lasuvus	2,3	9	2			3	1		3	3	1	3		3	3							3				3		
Läbisaamine töö- kaaslastega	2,3	5	-			3			3					3								3	3				3	
Isiklikud suhted	2,4	9	-			3			3	3		3	3									3	3				3	
Partseptiivne lugu- pidamine	2,3	7	1			1			3	3	3		3									3		3			3	
Koostöö meeldivus	2,4	10	-						3	3	3	3		3							3			3	3		3	
Suhted direktoriga	2,1	4	1			3	1															3		3	3			
Suhted pesineneriga	2,3	7	-			3				3											3	3		3	3			
Sobivus kohale	2,5	14	1			3	1		3	3	3	3	3	3	3	3					3		3		3	3		
Edutamine	2,1	5	2			1	1						3	3		3	3										3	
Poimetulek tööga	2,1	4	2			3	1			3	1			3														
Töösuhtumine	2,6	16	1			3	1		3	3		3	3	3	3	3					3	3	3	3	3	3	3	
Sõnapidamine	2,2	5	1			3			3		1			3		3					3							
Organiseerimisvõime	2,2	8	2				1		3				3	3	3		3				1		3	3			3	
Teadmised	2,3	8	1			1				3		3	3		3	3					3			3	3			
Lohusetunne	2,1	5	6			1			3		3	3	3	3		1		1					3					
Printsiipsus	2,2	7	2			3	1	1	3			3	3	3									3				3	
Allüksuse töö		3	4				1		1						1		1				3					3	3	

MASLOW - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk.nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	2	
TÜS suhtlemine	1,6	2	13		1	1		3		1	1	1				1	1	3		1	1	1		1					1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,6	4	14		3	1	1	1		1	1		1	1		3	1			3	1	1	1	1	3	1			1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,2	6	2		3	3	1		3					1		3				3										3
Isiklik lugupidamine	2,3	10	3		3	3			3				3	1		3	1			3		1		3			3	3	3	
Koostöö laabuvus	2,2	7	2		3							3		1		3			3	3			1		3			3		
Läbisaamine töökaaslastega	2,4	10	7		3	3	3		3					1		3			3	3				3		3		3	3	
Isiklikud suhted	2,4	12	3		3	1	3		3						3	3	1	3		3		3	1	3		3	3	3	3	
Pertspektiivne lugupidamine	2,3	8	1		3	3			3		3									3			1	3			3	3		
Koostöö meeldivus	2,3	10	3		3	3				3				1	3	3	1			3	3		1				3	3	3	
Suhted direktoriga	2,1	4	2		3	1			3											3		3							1	
Suhted peainseneriga	2,5	14	1		3	3	3		3	3	3			1	3	3		3		3	3	3					3		3	
Sobivus kohale	2,5	14	1		3	3	3	3	3	3				1	3	3		3		3	3			3			3		3	
Edutamine	2,1	6	4		3	1	1	3	3					1							3	1						3	3	
Toimetulek tööga	2,4	12	1		3	3	3	3						1	3	3		3		3	3						3	3	3	
Töösuhetustamine	2,3	11	4		3	3		1	3					1		3	3	3		3		1	1	3	3	3	3	3	3	
Sõnapidamine	2,2	7	2		3		3	3						1		3				3			1				3		3	
Organiseerimisvõime	2,3	8	1		3		3	3										3		3			1				3	3	3	
Teadmised	2,4	11	1		3	3		3	3				3	1		3		3		3	3	3						3	3	
Kohusetunne	2,3	11	3		3	3		3	3		3			1	3	3		3		3	3	1					3	1	3	
Printsiipialsus	2,2	7	3		3	3	1		3					1		3				3			1					3	3	
Allikause töö		10	1		3	3	1		3	3	3		3		3			3				3							3	

METS - seadud hinnangud

Kriteeriumid	X	N	Hindaja jrk.nr.																										
			3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
TÜS suhtlomine	2,4	13	3		3	3	3		3	3	3	3		3	3	3		3	3	3		3	3	3		1		1	1
Suhtlomine vabal ajal	1,5	2	16		1	1	1	1	1		1	1		3	1	1		1	3	1		1	1	1		1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,2	6	-		3	3				3				3										3					3
Isiklik lugupidamine	2,4	10	1		3	3	3							3				3		3	3	1	3					3	3
Koostöö laabuvus	2,4	12	1		3	3				3	3			3	1	3	3				3		3	3				3	3
Libiseamine TÜKasestega	2,6	15	-		3	3			3	3	3	3		3		3	3			3		3	3	3					3
Isiklikud suhted	2,7	17	-		3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			3	3		3	3					3
Pertseptiivne lugupidamine	2,1	8	1		1	3				3	3	3										3		3	3				3
Koostöö meeldivus	2,3	8	-		3	3								3		3	3						3					3	3
Suhted direktoriga	1,9	1	5		3					1	1	1				1								1					
Suhted peainseneriga	2,4	11	-		3	3				3								3		3	3	3	3	3			3		3
Sobivus kohale	2,2	8	4		3	1					3			3	3	1	3			3		1				1	3		3
Edutamine	2,1	3	1											3		1				3									3
Toimetulek tööga	2,1	6	4		3									3	3				1	1	3	1	3			1			3
TÜSsesuhtumine	2,3	10	2		3	3	1			3	3			1	3	3					3	3		3					3
Sõnapidamine	2,0	5	5		3	3	1							1	3						1		1	3	1				3
Organiseerimisvõime	1,9	3	5		3	1	1							1	3								1				1		3
Teadmised	2,3	11	4		3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1				3		3				1		3
Kohusetunne	2,0	6	6		3	1	1	1		3				1	3						3		1	3					3
Printsiipialus	2,1	5	2		3	1					3			3							3						1		3
Allüksuse TÜS					3	1	1	1			3	3	1	3	1	3	1			1			1					1	

MIKHAILOV - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindeja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,4	13	4	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3						3	3					3	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	18	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Kollektiivi lugupidamine	2,1	5	4		3			1			1	1			3								3	3		1	3		
Isiklik lugupidamine	2,0	4	4		3				1	3								1		3	1			3	1				
Koostöö loobuvus	1,7	5	12	3	3	3	1	1	1	1			1	1						3	1	1	1	3	1	1	1		
Läbiseamine töö- kaaslastega	1,9	5	9	1	3	3		1	1						1	3	1	1		1	1			3	1	1		3	
Isiklikud suhted	1,8	4	10	3		3			1				1	1	1	1	1			1	1	1		3	1			3	
Pertseptiivne lugu- pidamine	1,8	3	8						1	1			1		1					1	1			3	1	3	1	3	
Koostöö meeldivus	1,9	3	7		3	3		1	1						1								1	3	1	1	1		
Suhted direktoriga	2,0	5	4	3	1	1	3			3								3		3		1							1
Suhted pesinseneriga	2,0	6	5		3	3	3			3	1				1					1	3			3			1	1	
Sobivus kohale	2,5	16	2	3	3	3	3	3		3	3		3			3	3	3	3	3	3		3	3	1	1	3	3	
Bautamine	1,8	2	7		3	1	1			1					3						1	1			1	1			
Toimetulek tööga	2,5	13	-	3	3	3	3			3	3		3		3	3	3	3	3	3		3	3	3				3	
Töösse suhtumine	2,5	14	-	3	3	3	3	3					3		3	3	3		3	3		3	3					3	
Sõnepädamine	2,2	6	2	3		3									1					3	3		3				1	3	
Organiseerimisvõime	2,8	20	-	3	3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Teedmised	2,7	17	-		3	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3				3			3	3			3	3	
Kohusetunne	2,5	12	-	3	3	3	3			3		3		3						3		3	3	3				3	
Printsiipsalsus	2,0	3	3							1										3	1			3	1			3	
Allüksuse töö		9	-	3		3	3	3	3	3			3		3													3	

MILLER - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk.nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,0	8	8	3	3	1		1				3		3	3	1	3	1				3		3	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,2	-	20	1	1	1	1	1		1			1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	1,7	-	8	1	1	1		1					1	1				1						1					
Isiklik lugupidamine	2,0	2	3		1	1						3											1					3	
Koostöö laabuvus	2,2	5	1						3			3	1	3											3			3	
Läbisaamine töökaslastega	1,8	4	10	1	1			3	1	1		3	1	1		1	1					1	3	1	3				
Isiklikud suhted	2,0	3	3		1				1	3		3	1		1										3				
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1	1		1																				3				
Koostöö meeldivus	2,2	7	2		1	1						3	1	1			1					1		1					3
Suhted direktoriga	2,1	5	3		3			1			1	3			3	3							1			3			
Suhted peainseneriga	2,0	3	4		1			1		3		1			1										3	3			
Sobivus kohale	1,8	1	7	1	1			1				1				1				1	1					3			
Eduamine	1,3	-	15	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1		1	1					1	1					1	
Toimetulek tööga	1,5	1	17	1	1	1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				3	1
Töösuhtumise	2,0	5	4		1			3	3		3				1			1					1	3	3				
Sõnapidamine	1,8	1	7					1				1	1		1	1							1	3					1
Organiseerimisvõime	1,4	1	17	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	3				1
Teadmised	1,8	5	10		1	1		1	3	3	3	1	1			1		1	1	1			1	3	3				1
Kohusetunne	2,0	5	5		1	1	1	3	3	3	1					3					1			3					
Printsiipaalsus	2,0	3	4		1	1		1		3	3				1									3					
Allüksuse töö					1	1	1	1	1	1		3	1		1	1		1	1	1	1	1	1				1		

MITRI - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	Hindaja jrk. nr.																									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
TÜS suhtlemine	2,4	14	4	3	1	1	1	3	1	1	3		3		1		1			1			3	3	1	1	1		
Suhtlemine vabal ajal	1,5	4	18	1	1	1	1	1		1	1	1	1		1	3	1		1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	1,8	1	6		3	1			1			1														1	1	1	
Isiklik lugupidamine	2,0	5	5	3	3	1			1							1						3	3		3		1	1	
Koostöö laabuvus	2,2	7	5	3		1		3	1		3		3									3	3		3			1	
Läbisaamine TÜkaaslas- tega	2,1	4	2			1			1			3										3		3	3				
Isiklikud suhted	2,2	10	4	3	3	1		3	1	3		3		1	3							3	3	3	3			1	
Pertseptiivne lugupida- mine	2,2	7	2			1			1			3		3			3					3	3	3	3				
Koostöö meeldivus	1,9	4	6		3	1			1							1						3	3	3	1	1	1		
Suhted direktoriga	2,3	11	3	3	1	3					3		1		3	1	3	3	3			3		3	3		3		
Suhted peainseneriga	2,2	7	1	3	3	3							1		3					3					3		3		
Sobivus kohale	1,9	6	8	3	3	1			1	1	1	1		1	3	1						3		3		1	1		
Eduamine	1,9	4	7		3	1			1	3			3	1		1				1		3				1	1		
Toimetulek tüüga	1,9	3	6		3	1			1	1							1			1		3		3		1			
TÜSse suhtumine	1,6	4	15	3	3	1	1	1	1	1	1		1	1	3	1	1	1		1	1	3				1	1		
Sõnapidamine	1,9	3	7			1		1	1			3								1		3	3	1		1	1		
Organiseerimisvõime	1,9	2	6		3	1									1		1					3		1		1	1		
Teadmised	1,9	1	5		3	1			1													1				1	1		
Kohusetunne	1,5	2	15		3	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1			1	1	3		1		1	1		
Principiaalsus	1,8	4	9	3	3	1		1	1	1		3		1	1					3		1				1	1		
Allüksuse TÜS	-	4			1		1										1									1			

MOROKOV - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindeja järk.n.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	2,3	11	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3			3			3	3					3	3	3	
Suhtlemine vabal ajal	1,5	3	16	1	1	1	1	1			1	1	1	1			3	1	3			1	1	1	1	1	3	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,1	2	-	3																							3			
Isiklik lugupidamine	2,1	4	1	3		1								3					3		3									
Koostöö laabuvus	2,3	8	-	3	3			3						3					3		3			3			3			
Läbisaamine töökaaslastega	2,4	9	-	3	3									3					3		3		3	3			3		3	
Isiklikud suhted	2,3	8	-	3	3									3		3			3				3				3		3	
Portseptiivne lugupidamine	2,2	6	-	3										3					3		3						3		3	
Koostöö meeldivus	2,3	10	2	3	3	1		3						3	1	3			3							3	3	3	3	
Suhted direktoriga	2,1	5	2	3	1	1	3			3										3		3								
Suhted peainseneriga	2,3	9	1	3	3	1	3												3		3		3	3			3		3	
Sobivus kohale	2,5	12	-	3	3			3	3					3		3	3	3	3	3	3	3							3	
Eduamine	2,2	5	1	3		1													3								3	3	3	
Toimetulek tööga	2,2	6	-	3	3					3									3			3							3	
Töösesehtumine	2,4	11	-	3	3		3			3				3		3			3		3		3				3		3	
Sõnavidamine	2,2	6	1	3		1					3								3		3						3		3	
Organiseerimisvõime	2,1	4	1		3															3	1	3							3	
Teadmised	2,4	11	1	3	3			3	3					3		3			3		3			1			3	3	3	
Kohusetunne	2,4	10	-	3	3			3	3					3		3	3			3								3	3	
Printsiipaalsus	2,1	2	-	3																3										
Allükcuse töö		1	1	3																									1	8

MURUMETS - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk. nr.																										
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Töö suhtlemine	2,0	8	9	3	1	3		1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3		1	3		1	3		1
Suhtlemine vabal ajal	1,4	2	19	3	1	1		1		1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,4	9	-	3	3	3		3							3	3	3										3	3
Isiklik lugupidamine	2,2	7	1	3	3			3							3	3					1	3					3	
Koostöö laabuvus	2,4	9	-	3											3	3	3				3					3	3	3
Läbisaamine töökaaslastega	2,5	13	-	3				3			3			3	3	3	3		3		3					3	3	3
Isiklikud suhted	2,5	12	-	3				3	3		3	3		3	3	3	3				3					3	3	
Perseptiivne lugupidamine	2,3	8	-	3				3	3					3	3				3							3	3	
Koostöö meeldivus	2,4	11	-	3	3			3	3					3	3				3	3						3	3	3
Suhted direktoriga	2,5	15	1	3	1			3	3		3			3	3	3	3		3		3	3		3	3		3	3
Suhted peainseneriga	2,6	17	1	3	3		1	3	3		3			3	3	3	3		3	3		3	3		3	3	3	3
Sobivus kohale	2,6	14	1	3	3			3			3			3	3	3	1	3		3	3					3	3	3
Edutamine	2,1	4	2	3	3	1								3		3	1											
Toimetulek tööga	2,5	12	-	3	3			3	3					3	3	3		3	3		3						3	3
Töösuhetumine	2,6	16	-	3	3			3	3					3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			3	3	3
Sõnapidamine	2,4	11	1	3				3						3	1	3	3	3	3	3	3	3				3	3	
Organiseerimisvõime	2,0	1	1												1	3												
Teadmised	2,4	12	3	3	3	1		3	3		3			3	1	3	1	3		3	3		3			3		
Kohusetunne	2,4	12	1	3	3			3	3	3				3	1	3	3	3	3	3						3		
Printsiipiaalsus	2,1	5	3	3	1									3		3			3	1						3	1	
Allüksuse töö		9	-	3				3						3	3		3	3		3	3						3	

NÕMM - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hinnaja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,0	7	6		3	1	1	3		3	1	3						1		1		3		3				3	
Suhtlemine vabal ajal	1,2	-	20		1	1	1	1	1		1	1	1		1		1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	1,9	-	2			1												1											
Isiklik lugupidamine	1,9	-	3												1							1							1
Koostöö laebuvus	1,8	3	8		1	1	3			1		1			3	1	1					1		1	3				
Läbissamine töö- kaaslastega	2,1	2	-						3													3							
Isiklikud suhted	2,0	6	5		3	1	3	3	1			1	3	3			1							1	3				
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,0	3	3						3	1					3		1						1						3
Koostöö meeldivus	2,0	5	5		3	1	1	3				1			3	3						1		1	3				
Suhted direktoriga	2,3	7	-		3	3	3								3		3												3
Suhted pesineneriga	2,0	2	1							1												3							3
Sobivus kohale	2,2	6	2		3			3	3	3					1	3	3				3		1						
Edutamine	1,8	1	5		1		1								1	3						1							1
Toimetulek tööga	1,7	1	9		1		3		1	1		1		1	1									1			1	1	1
Töösse suhtumine	1,7	5	12		1		3	1	1	1	1	1			3		1	1	3	3		1	3	1	1				1
Sõnapidamine	1,6	1	12				1	3		1	1	1	1		1	1	1					1		1	1	1	1		
Organiseerimisviis	1,8	-	5		1		1																1		1				1
Teadmised	2,2	6	1		1			3	3						3		3			3								3	
Kohusetunne	1,7	1	9		1	1			1	1	1	1				1	1			3									
Printsiipsalsus	1,9	1	4		1				1						1					3									1
Allükkuse töö		-	10		1				1	1	1	1	1		1		1	1										1	

PARMOO - seadus hinnengud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindeja jrk. nr.																									
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,4	14	4	3	1	3	3	1		3	3		1	3	3	3		1	3			3		3	3	3	
Suhtlemine vabal ajal	1,3	4	18	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	3	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,2	10	6	3	1	1	3	3	1	3		3		3		3		1				3	3		3	1	
Isiklik lugupidamine	2,3	12	5	3	1	1	3	3		3		3			1	3		1	3			3	3	3	3		
Koostöö loobuvus	2,1	6	4	3	1	3	3													1	3		3	3		1	
Läbisaamine töökaaslastega	1,8	4	9		1	1			1			1	1							1	3	1	3	3		1	
Isiklikud suhted	1,9	5	8	3	1	1		1				3				1			1	3		3	3		1	1	
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	6	2	3	1	1						3									3			3	3		
Koostöö meeldivus	2,0	5	6	3	1	1	3			3	1									1		1	3	3		1	
Suhted direktoriga	2,1	3	1						3	1																3	
Suhted peainseneriga	2,5	15	2	3	3	3	3	3	3	3		3			3	1		3				3	3		3	3	
Sobivus kohale	2,1	10	8	3	1	1	3	3						3	3	1	3	3	1	3	1		1		3	1	
Seutemine	1,8	1	6		1	1						1			3					1						1	
Toimetulek tööga	1,9	3	5	3	1	1	3							1						1			3				
Töösse suhtumine	2,5	16	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3				3			3		3	3		3	
Sõnapidamine	2,1	8	6	3	1	3	3					1		1	3						3	1	3	3		1	
Organiseerimisvõime	2,0	7	7	3	1	1			1				3	1		1				1		3	3	3		1	
Teadmised	2,4	15	4	3	1	1	3	3	3	3		3		3		3	3		3	3		3	3	3	3	1	
Kohusetunne	2,6	18	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3			3	3	3	3		1	
Printsiipsaalsus	2,0	9	10	3	1	1	3	3	1	1			3	1		1	3			1		1	3	3		1	
Allüksuse töö	-	5		1								1		1						1							

POPOVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hinnaja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	1,6	5	15	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1				3	1
Suhtlemine vabal ajal	1,1	-	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	1,6	1	10	1	1	1							1				1	1					1		1	1	1	3	
Isiklik lugupidamine	1,7	-	8	1	1				1				1				1	1								1	1		
Koostöö lasebuvus	1,8	1	6		1				1					1			1								1	1	3		
Läbiseamine töökaaslastega	1,6	1	10	1		1	1	1								1	1	1					1		1		1	3	
Isiklikud suhted	1,8	2	8	1	1				1					3			1	1							1	1	1	3	
Pertseptiivne lugupidamine	1,8	-	5	1				1					1				1										1		
Koostöö meeldivus	1,6	1	10	1	1				1							1	1	1					1		1	1	1	3	
Suhted direktoriga	1,7	1	9	1	1	1										1	3	1					1	1		1	1		
Suhted pesineneriga	2,0	2	3		3					1			3				1										1		
Sobivus kohale	1,7	2	9	1		1	1							3	1	1	1								1	1	1	3	
Edutamine	1,8	1	7			1							1			1		1								1	3	1	1
Toimetulek tööga	1,9	1	5	1	1								1													1	1	3	
Töössesuhtumine	1,8	3	7	1	1			3				1		3		1						1			1		1	3	
Sõnapidamine	1,9	1	4	1	1							1															1	3	
Organiseerimisvõime	1,7	1	8		1	1	1					1			1		1								1		1	3	
Pesdmised	2,0	2	3		1					3		1										3						3	
Kohusetunne	1,9	3	6	1	1	1	3					1						1	1								3	3	
Printsiplsus	1,9	2	4		1	1						1		3													1	3	
Allüksuse töö		1	7	1	1							1						1				1					1	1	3

Kriteeriumid	PREIDE - saadud hinnangud		Hindeja jrk. nr.																											
	\bar{x}	3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
TÜS suhtlemine	2,0	9	8	3	3	3	3	1	3	1	1		3		1	3		3	1	1	3		1							1
Suhtlemine vabal ajal	1,4	2	10		1	1	3		1	1	1		1	1	1	1		1		1	1	3	1	1	1	1	1	1		
Kollektiivi lugupidamine	1,2	2	3			1			1					1			3		3											
Isiklik lugupidamine	1,9	4	6			1	3			1			1		1				3		3	3	1						1	
Koostöö laabuvus	2,4	9	5	1		1	3	3		3			1		1	3		3				3		3		3	3	1		
Lübisamine töökaaslastega	2,1	5	3				3				1	1					3					3		3			3	1		
Isiklikud suhted	2,2	8	4	1			3	3								3	1	3		3	3	1	3				3	1		
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	7	6		1	3	1		3			1		1				3		3	3	1	3	3					1	
Koostöö meeldivus	1,9	8	10	1	1	3	1	1	1	1	1		1	1	1	3		3		3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	
Suhted direktoriga	2,3	11	3		3	3	1	3	3	1					3	3					3		3	3	1	3	3			
Suhted peainseneriga	2,0	6	7		3	1	1		1	1	3				3	1	1				3		3	1					3	
Sobivus kohale	2,0	8	9		1	3	1	1	3	3			1	3	1	1	1	3		3	3	1					3	1		
Edutamine	1,7	-	8		1							1	1		1	1						1				1		1		
Toimetulek tööga	2,0	6	6		1		1	1					1	3	1		1	3		3			3	3			3			
Töössesuhtumine	2,2	9	5	3	1	3	3	3		3			1			3	1				3				3	1	3	1		
Sõnapidamine	2,1	5	3		1	3	3						1		3		3					3							1	
Organiseerimisvõime	2,0	5	6	3	1	3	1					1	3			1	3					1		3					1	
Teadmised	2,0	7	6	1	1	3	1					1			3	1	3			3		3	3				3	1		
Kohusetunne	1,9	3	5		1	3							1			1					3			3			1	1		
Printsiipsalsus	1,9	4	7	3	1		1						1	3			1	3				1		3	1			1		
Allikause töö		3	3		1									1			3	1						3			3			

PÄRNA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja järk. nr.																														
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
Töö suhtlemine	2,0	5	5		3	1		1		1	1		3		3	3						3							1			
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	17	1	1	1	1		1	1	1		1		1					1	1	1	3	1	1	1	1	1	1			
Kollektiivi lugupidamine	2,4	9	-		3			3		3			3						3	3				3	3			3				
Isiklik lugupidamine	2,2	7	1		3			3		3										3	3				3	3			1			
Koostöö leebusus	2,5	12	1		3			3		3	1		3	3	3	3	3				3				3	3			3			
Läbisaamine tööklassistage	2,5	14	-		3	3		3	3	3	3		3	3		3	3	3							3	3			3			
Isiklikud suhted	2,5	14	-				3			3	3			3	3	3	3	3	3			3	3			3	3			3		
Pertseptiivne lugupidamine	2,4	11	-			3		3		3	3					3		3			3	3				3	3			3		
Koostöö meeldivus	2,3	11	2		3	3	1	3		3					3	3	3					3				3	3			3	1	
Suhted direktoriga	2,4	10	-		3	3	3	3		3				3	3								3			3			3			
Suhted pesineneriga	2,3	7	-		3			3			3										3				3			3		3		
Sobivus kohele	2,5	12	-		3	3		3	3					3	3	3				3	3				3	3	3			3		
Edutamine	2,0	3	3				1					1		3	3	3															1	
Toimetulek tööga	2,3	9	2		3			3			1		3	3	3					3	3	1			3					3		
Töösuhatumine	2,5	13	1		3	3		3			1	3	3	3	3	3				3	3	3	3	3	3			3				
Sõnapidamine	2,3	11	2				3				3	1	1	3	3	3				3	3	3	3			3	3			3		
Organiseerimisvõime	2,0	3	2									1								3				3	3					1		
Tesdmised	2,3	11	2		3	3		3		3	1	1	3	3	3				3	3			3			3	3					
Kohusetunne	2,4	12	1		3			3		3	3	1		3	3	3				3	3				3	3			3		3	
Printsiipsus	2,1	5	3		3							1		3					1	3				3	3					1		
Allikuse töö		7	3		3															1	1	3	3	3			3	3	3	1		

PARNITS - sasedud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hinnaste järk. nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
Töö suhtlemine	2,2	11	6			3	1	1		3	3		3	3		1		1		1		1	3	3	3	3			1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,3	1	19	1	1	1	1	1		1	1		3		1	1	1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	1,8	1	7		1					1			3			1		1		1					1		1	1		
Isiklik lugupidamine	1,8	2	6		1		1			1	3		3			1							1					1		
Koostöö lasuvus	1,9	3	7	1	1			3		1			3		1	3							1		1				1	
Läbisäämine töö- koostöö etapis	2,0	2	2							1		3		3				1												
Isiklikud suhted	2,0	2	2		1			3		3															1					
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,0	1	1										3											1						
Koostöö meeldivus	1,7	2	9		1	3	1			1			3		1			1					1		1		1		1	1
Suhted direktoriga	1,4	1	16	1	1		1	1	1	1		1	3			1	1	1	1		1		1		1	1	1	1	1	1
Suhted peainseneriga	1,9	1	4		1					1	3													1					1	
Sobivus kohale	1,5	2	15	1	1		1	1	1			1	3	1	3		1	1	1	1		1			1		1		1	1
Adutamine	1,5	-	14	1	1	1	1	1					1			1	1		1		1	1		1	1		1	1	1	
Toimetulek tööga	1,4	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1		3	1	3		1	1	1	1		1			1		1	1	1	1
Töösuhetumine	2,1	5	3							3			3	1	3		1	3	3	1										
Sõnapidamine	1,6	2	13	1	1					1	1	1	3	1	3		1	1		1			1		1		1		1	1
Organiseerimisvõime	1,3	1	20	1	1	1	1			1	1	1	3	1		1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Teadmised	1,5	1	15			1	1	1		1	1		3	1		1	1	1	1	1			1					1	1	1
Kohusetunne	1,8	2	7		1	1							3	1	3		1		1	1										1
Printsiipsus	1,9	2	5	1	1		1						3		3		1									1				
Allüksuse töö		3	14	1		1	1	1	1	1		3	1	3	1	1		1	1	1		1					3		1	1

ŠAHMATŠEVSKAJA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																												
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	2	
Töö suhtlemine	2,3	11	3		3	3	3	3	3			1		3		3	3	3	3								3		1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,4	2	17		1	1	1	1		1	1	1		1		1	3	1		1	1	1		1	3	1	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,0	3	4				3		1	1				1			3			1						3				
Isiklik lugupidamine	2,3	9	1		3	3				3	3		3			3		3		3		1			3	3				
Koostöö laabuvus	2,0	6	7		3	1	1		3	1	1	1																		
Läbisaamine tööksaslastega	2,0	4	3		3	1	3							1		1										3		3		
Isiklikud suhted	2,3	8	1		3	1			3		3			3		3	3		3							3				
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	8	3		3				3	1				3	1	3	3		3		1					3	3			
Koostöö meeldivus	2,1	6	2		3				3						1	3	3		3		1					3				
Suhted direktoriga	2,3	10	2		3	3	1	3	3	3										1	3	3		3	3		3		3	
Suhted peainseneriga	2,1	5	2		3	3			3					1	3									3	1					
Sobivus kohale	2,4	12	2		3	3	1	3					3	1		3	3	3	3				3	3	3		3			
Eduamine	2,0	1	2				1				1					3														
Toimetulek tööga	2,3	10	2		3	1	3	3					3	1		3	3	3						3	3		3		3	
Töösuhetumine	2,6	16	-		3	3		3	3	3	3		3			3	3		3	3				3	3	3	3	3	3	
Sõnapidamine	2,4	11	1		3		3	3	3					1		3	3		3	3			3	3		3				
Organiseerimisvõime	2,0	4	3				1	3						1						1	3		3	3						
Teadmised	2,5	14	2		3	3	1	3	3		3	3		3	1		3	3		3	3			3	3	3				
Kohusetunne	2,5	16	2		3	3	1	3	3	3	3	3		3	1		3		3	3		3		3	3	3		3	1	
Printsiipiaalsus	2,2	9	3		3	1		3	3				3			3		1	1	3				3	3	3				
Allikuse töö		9	3			1	3		3				3			1	3		3	3		3		1	3		3		3	

SEKSEL - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																											
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Töö suhtlemine	2,2	10	4	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,3	-	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,5	14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Isiklik lugupidamine	2,4	12	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Koostöö laabuvus	2,6	15	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Läbisaamine töökaaslastega	2,5	14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Isiklikud suhted	2,6	15	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Pertseptiivne lugupidamine	2,3	7	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Koostöö meeldivus	2,5	13	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suhted direktoriga	2,5	13	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Suhted peainseneriga	2,5	14	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sobivus kohale	2,7	20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Eduamine	2,2	6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Toimetulek tööga	2,7	20	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Tööseesuhetumine	2,7	19	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sõnapidamine	2,5	12	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Organiseerimisvõime	2,1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Teadmised	2,5	15	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Kohusetunne	2,5	15	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Printsiipsalsus	2,2	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Allüksuse töö		8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

TILK - seedud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindeja järk. nr.																										
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Töö suhtlemine	1,6	2	12			1	1	1	1	1	1			3		1		1	3			1		1			1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,2	-	22	1		1	1	1		1	1	1		1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,2	4	-		3									3				3										3
Isiklik lugupidamine	2,1	3	-											3				3										3
Koostöö loobuvus	2,2	5	-		3									3				3						3				3
Läbisaamine töö- kaaslastega	2,1	3	-							3								3										3
Isiklikud suhted	2,2	4	-							3				3						3								3
Pertseptiivne lugu- pidamine	2,1	3	1							3			1	3														3
Koostöö meeldivus	2,2	4	-											3				3								3		3
Suhted direktoriga	2,0	1	-		3																							
Suhted peainseneriga	2,1	2	-		3																							3
Sobivus kohale	2,3	8	-	3	3				3	3		3		3				3										3
Edutamine	1,9	2	4	1			1				1		1					3					3					
Toimetulek tööga	2,4	10	-	3	3				3			3		3				3		3		3				3		3
Töösse suhtumine	2,4	11	-	3	3				3	3		3				3	3		3		3	3	3					
Sõnapidamine	2,2	5	-												3			3				3				3		3
Organiseerimisvõime	1,9	-	2					1										1										
Teadmised	2,3	8	-	3	3							3		3				3		3		3						3
Kohusetunne	2,3	8	-	3				3	3		3	3						3				3						3
Printsiipsõprus	2,0	1	-	3																								
Allüksuse töö		4	-															3				3		3				3

TÄASSOVSKIIN - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																										
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Töö suhtlemine	2,4	13	2	3	1	3	3	3		1	3		3	3			3			3	3					3	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,6	3	13				1	1	3	1	1	1			1	1		3		3	1	1		1	1		1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,1	6	3	3		3	3	1			1	3					3			3								1
Isiklik lugupidamine	2,3	10	2	3	3	1			1	3		3					3	3	3	3		3			3			
Koostöö laabuvus	2,3	14	5	3	3	1	3	3	3	1	1	3					3	3	3	3	3	3	1		3	3	1	
Läbisaamine töökaaslastega	2,1	6	3	3	3	1		3		1							3		3		3	1						
Isiklikud suhted	2,4	12	3	3	3	1	3	3	3			3					3		3	3	3	3	1		3	3		1
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	8	3	3		3	3	3		1							3			3	3				3	1	1	
Koostöö meeldivus	2,5	15	3	3	3		3	3	3			3	3				3	3	3	3	3	3	1		3	3	1	1
Suhted direktoriga	2,3	9	2	3	1	3	3							3			3		3		3	3		3			1	
Suhted peainseneriga	2,5	15	2	3	3	1	3	3	3	3					3	3	3	3	3	3		3	3		3		1	3
Sobivus kohale	2,6	16	1	3	3	1	3	3	3	3	3		3	3			3	3	3	3	3	3	3		3			
Eduamine	2,2	9	4	3		1	3	3		3		3					3				3	3	1		3		1	1
Toimotulek tööga	2,4	13	3	3	3	1	3	3	3		1	3	1				3	3	3	3	3	3	3		3			
Töösse suhtumine	2,6	16	1	3	3		3	3	3	3		3	3		3	3	3			3	3	3			3	3		1
Sõnapidamine	2,4	11	2	3			3	3				3					3	3	3	3	3				3	3	1	1
Organiseerimisvõime	2,6	18	3	3	3	1	3	3	3	3	3		3	3			3	3	3	3	3	3	3		3	3	1	1
Teadmised	2,5	14	2	3	3	1	3	3	3	3		3					3	3			3	3	3	3	3			1
Kohusetunne	2,4	11	2	3	3	1	3		3	3		3	3							3		3	3		3			1
Printsiipsisalsus	2,1	6	4	3				3		1	1	3								3			1		3	3		1
Allüakse töö		3	3			1	3		3	3	1																	1

L I S A 4

AIA - saadud hinnangud

⊙ - võitlus
 ○ - meel
 ⊙ - võitlus

33 37 45 46 38 36 47 43 42 44 32 31 41 40 55 48 34 37 49 52 57 50

Kriteeriumid	x̄			Hindaja jrk. nr.																					
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
TÜS suhtlemine	1,6	5	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3				3	1	3		1
Suhtlemine vabal ajal	1,5		12	1					1		1	1	1	1	1	1		1	1				1		1
Kollektiivi lugupidamine	2,0	1	1													3	1								
Isiklik lugupidamine	1,9		2															1							1
Koostöö leebusus	2,1	4	2												3	3		1	1	3			3		
Läbisäämine tÜSkaaslastega	2,1	3													3	3	3								
Isiklikud suhted	1,9	2														3				3					
Pertseptiivne lugupidamine	2,0		1																					1	
Koostöö meeldivus	2,0	2	2													3		1	1				3		
Suhted direktoriga	2,0		1																						1
Suhted peainseneriga	2,0																								
Sobivus kohale	2,3	3	1														3	1	3		3				
Edutamine	1,8		5															1	1	1			1	1	
Toimetulek tÜSga	2,0	3	2														3	1	3	3			1		
TÜSsesuhtumine	2,1	3	1													3	3				3	1			
Sõnapidamine	2,0	2	3														3	1	1		3			1	
Organiseerimisvõime	2,1	3	1													3	3	1			3				
Teadmised	2,1	3	1													3	3	1			3				
Kohusetunne	2,1	3	1														3	1			3			3	
Printsiipsalvus	1,9	1	3															1	1		3			1	
Allüksuse tÜS	2,0																								

BARANOVA -- saadud hinnangud

Kriteeriumid	Σ	3	1	Hindeja jrk.nr.																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
TÜS suhtlemine	1,6	3	15	1	1		3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	15					3	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,0																						
Isiklik lugupidamine	2,0																						
Koostöö laaduvus	2,0																						
Mõbisaamine töökaaslastega	2,0		1																				1
Isiklikud suhted	2,0	1						3															
Pertseptiivne lugupidamine	2,0																						
Koostöö moodivus	1,9		2			1	1																
Suhted direktoriga	2,0																						
Suhted peainseneriga	2,0																						
Sobivus kohale	2,0	1	2			3	1																1
Edutamine	1,0		2				1																1
Töimetulek tööga	1,9		2				1																1
TÜSsuhtumine	2,0																						
Sõnapidamine	2,0																						
Organiseerimisvõime	1,9		2				1																1
Teadmised	1,9		2				1																1
Kohusetunne	2,0																						
Printsiipialsus	2,0																						
Allikause töö	2,0																						

BARROVSKI - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Töö suhtlemine	1,6	5	13	1	1	1	1	1	1	3		3	3	3	1	1	1	1		1	1		1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,6	1	9	1					1			1	1		3	1	1	1				1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,0	1	-										3											
Isiklik lugupidamine	2,1	2	-							3		3												
Koostöö laabuvus	2,1	2	-											3	3									
Läbissamine töökassalastega	2,2	4	-								3	3	3											3
Isiklikud suhted	2,2	5	-							3			3	3						3				3
Pertseptiivne lugupidamine	2,1	3	-										3	3										3
Koostöö meeldivus	2,1	3	-							3			3	3										
Suhted direktoriga	2,0																							
Suhted pesinseneriga	2,0																							
Sobivus kohale	2,1	3	-							3				3						3				
Eduamine	2,0	1	1							3		1												
Toimetulek tööga	2,1	3	1							3			3								3			1
Töösse suhtumine	2,0	1	2										1	3										1
Sõnapidamine	2,1	2	-							3			3											
Organiseerimisvõime	2,0	1	2							3		1												1
Teadmised	2,0	-	1																					1
Kohusetunne	2,0	-	1										1											
Printsiipsalsus	2,0	-	1																					1
Allühtsuse töö		1	-																					3

BEREVENAJA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	Σ	Hindaja järk.nv.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Tõu suhtlemine	1,3	1	17	1	1		3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,3		15						1		1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,0																								
Isiklik lugupidamine	2,0																								
Koostõu laabuvus	2,0	1					3																		
Õhikamine töökaaslastega	2,0	1					3																		
Isiklikud suhted	2,0	1					3																		
Partseptiivne lugupidamine	2,0																								
Koostõu moodivus	2,0	1					3																		
Suhted direktoriga	2,0																								
Suhted peainseneriga	2,0																								
Sobivus kohale	2,0	1					3																		
Edutamine	2,0																								
Tolmetulek tÕuga	2,0	1					3																		
Tõõsesuhtumine	2,0																								
Sõnapidamine	2,0																								
Organiseerimisvõime	2,0																								
Teadmised	2,0																								
Kohusetunne	2,0	1					3																		
Printsiipialsus	2,0																								
Allüksuse tÕu	2,0																								

PLANOVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk.nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,7	6	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3			3	1	3	3	1	
Suhtlemine vabal ajal	1,7	3	9	1					1		1	1	3	1	1	1	1						3	3	1
Kollektiivi lugupidamine	1,9		2													1	1								
Isiklik lugupidamine	2,0	2	2					3								1	1						3		
Koostöö laabuvus	2,0	2	2												3	1	1						3		
Lühisaamine töökasslastega	2,0	3	2												3	1	1		3				3		
Isiklikud suhted	2,2	5															3		3	3			3	3	
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	4										3						3					3	3	
Koostöö meeldivus	2,0	2	1										3	1									3		
Suhted direktoriga	2,0		1														1								
Suhted peainseneriga	2,0																								
Sobivus kohale	1,9	1	4													1	1	1	1				3		
Eduamine	1,8		4															1	1	1				1	
Toimetulek tööga	1,9	2	4													1	1	1		3			3	1	
Tööseesuhetumine	1,9	1	3													1			1				3	1	
Sõnapidamine	2,0		1													1									
Organiseerimisvõime	1,8		5													1	1	1	1					1	
Teadmised	1,8		5													1	1	1	1					1	
Kohusetunne	2,0	2	3													1	1		1				3	3	
Printsiipiaalsus	2,0	1	1																				3	1	
Allikause töö	2,0																								

DMITRIJEVA - saadud hinnengud					Hindeja jrk. nr.																				
Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,7	6	12		3	3	3	3		1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	3		1	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	1	12					3			1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,1	2	-		3			3																	1
Isiklik lugupidamine	2,0	1	1					3							3						3				
Koostöö laabuvus	2,2	4	-		3	3	3	3								3					3				
Läbiseamine töökaaslastega	2,2	4	-		3		3	3																	
Isiklikud suhted	2,0	2	1	1			3	3													3				
Pertseptiivne lugupidamine	2,0							3													3				
Koostöö meeldivus	2,2	5	1	1	3	3	3	3																	
Suhted direktoriga	2,0								1																
Suhted pesinseneriga	2,0	-	1					3																	1
Sobivus kohale	2,0	2	1		3			3		3															
Edutamine	2,0	1	1	1				3	3												3				1
Toimetulek tööga	2,1	5	2	1	3	3		3	3												3				1
Töösessuhtumine	2,1	4	1		3			3													3				
Sõnapidamine	2,2	4	-		3	3				1															
Organiseerimisvõime	2,0	1	2	1	3			1	1						1										1
Teadmised	1,7	-	6	1	1										1										
Kohusetunne	2,0	1	2				1			3											3				
Printsiipsus	2,0	1	-																						
Allüheuse töö	2,0																								

FENKO - seadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	1	2	3	4	5	Hindeja jrk. nr.														
									6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Töö suhtlemine	1,5	5	13		1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1		1	1		1	3	
Suhtlemine vabal ajal	1,6	2	11		1																1	1	3
Kollektiivi lugupidamine	2,0	1	1							3		1											
Isiklik lugupidamine	2,0	2	1							3		1								3			
Koostöö loobuvus	2,0	2	2							3	1	1											3
Läbisaamine töökaaslastega	2,0	2	1							3		1	3										
Isiklikud suhted	2,0	2	1							3		1							3				
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	-	1																				1
Koostöö meeldivus	2,0	1	1							3		1											
Suhted direktoriga	2,0																						1
Suhted pesineneriga	2,0	-	1																				
Sobivus kohale	2,1	3	1							3		3		1						3			
Edutamine	2,0	1	1							3													1
Toimetulek tööga	2,0	2	1							3			1								3		
Töösse suhtumine	1,9	-	2										1										1
Sõnapidamine	2,0	1	2							3	1	1											
Organiseerimisvõime	2,0	1	1							3		1											
Teadmised	2,0	2	1							3		1											3
Kohusetunne	1,9	-	2									1	1										
Printsiipsus	2,0	1	2							3	1												1
Allüksuse töö		1	-							3													

HANSALU - saadud hinnengud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk.nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Töu suhtlemine	1,8	7	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3		1
Suhtlemine vabal ajal	1,7	3	10	1					1		1	1	1	1	3	1	1	1	1		3	3		
Kollektiivi lugupidamine	2,3	6							3					3				3	3		3	3		
Isiklik lugupidamine	2,3	7							3					3		3		3	3	3	3			
Koostöö laabuvus	2,2	6	2						3					3	1	1	3	3	3		3			
Mõistamine töökaaslastega	2,3	7	1											3	1		3	3		3	3	3	3	3
Isiklikud suhted	2,3	7							3					3				3	3	3	3		3	
Pertseptiivne lugupidamine	2,1	3																3			3	3		
Koostöö meeldivus	2,1	3																3			3	3		
Suhted direktoriga	2,1	4	1										1							3		3	3	3
Suhted peainseneriga	2,4	8													3	3		3	3	3	3	3	3	3
Sobivus kohale	2,3	7												3			3	3	3	3	3	3	3	3
Eduamine	2,1	3															3				3	3		
Tolmetulek tööga	2,2	5	1										1				3	3	3		3	3		
Töösuhetamine	2,1	3	1												1					3	3	3		
Sõnapidamine	2,0	3	2													1	3	1		3		3		
Organisatsioonivõime	2,4	8												3	3		3	3	3	3	3	3	3	3
Teadmised	2,3	7													3		3		3	3	3	3	3	3
Kohusetunne	2,2	5	1												3		1	3	3	3	3	3		
Printsiipsus	2,0	2	1														1				3	3		
Allikuse töö		4																3			3	3	3	

JEMAŠOVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk.nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,7	5	11	1	1	1	1	1		1	1	1	1	3	3	3			3	1	3			1	
Suhtlemine vabal ajal	1,9	3	7	1					1		1	1	3	1	3	1	1								
Kollektiivi lugupidamine	2,2	4													3	3			3					3	
Isiklik lugupidamine	2,1	4	1							3						3			3					3	1
Koostöö laabuvus	2,3	7								3					3	3	3			3			3	3	
Lühisaamine töökaaslastega	2,3	7											3		3	3	3			3			3	3	
Isiklikud suhted	2,3	6														3	3			3	3		3	3	
Portseptiivne lugupidamine	2,2	4														3				3			3	3	
Koostöö nooldivus	2,3	7	1						1							3	3	3		3	3		3	3	
Suhted direktoriga	2,0	1																							3
Suhted peainseneriga	2,2	4																3	3				3	3	
Sobivus kohale	2,2	5														3	3	3		3			3		
Eduamine	2,2	4	1											3	3					1			3	3	
Toimetulek tööga	2,3	6	1													3	3			3	3		3	3	1
Tööascsuhtumine	2,2	5														3	3			3			3	3	
Sõnapidamine	2,2	4														3		3		3				3	
Organiseerimisvõime	2,1	3	1													3	3			1				3	
Teadmised	2,2	4														3	3	3						3	
Kohusetunne	2,3	6														3	3	3					3	3	
Printsiipiaalsus	2,1	3	1													3				3			3	1	
Allikause töö		6												3		3	3	3				3		3	

JEREMEJEVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk.nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,6	5	13	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,6	2	10	1					1		1	1	3	1	1	1	1	1	1				3		
Kollektiivi lugupidamine	2,0	1	1														1								
Isiklik lugupidamine	2,0	-	1												3	3									
Koostöö laabuvus	2,1	2	-												3	3									
Läbisaamine töökaaslastega	2,0	1	-												3										
Isiklikud suhted	2,1	2	-														3	3							
Partseptiivne lugupidamine	2,0	1	-																					3	
Koostöö meeldivus	2,0	2	1										3	3										1	
Suhted direktoriga	2,0	-	-																						
Suhted peainseneriga	2,0	-	-																						
Sobivus kohale	2,0	-	1																						1
Edutamine	2,0	1	-									3													
Toimetulek tööga	2,0	1	-									3													
Töösuhtumine	2,0	1	-															3							
Sõnapidamine	2,0	-	-																						
Organiseerimisvõime	2,0	-	1												1										
Teadmised	2,0	-	1												1										
Kohusetunne	2,0	-	1												1										
Printsiipialous	2,0	-	-																						
Allikause töö	2,0																								

KALJUSTE - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk.nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	2,0	8	9	3	3		3	3	3	3	1	1	1	1	1		1	1		1	3		1		3
Suhtlemine vabal ajal	1,3		15						1		1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,2	6	2	3	3		3	3	1					3									3		1
Isiklik lugupidamine	2,3	7		3	3		3	3					3							3					3
Koostöö laabuvus	2,2	5	1	3	3		3	3	3																1
Isibitsaamine töökoostööga	2,2	5	1		3			3	3					3							3				1
Isiklikud suhted	2,1	3			3									3							3				
Portseptiivne lugupidamine	2,1	2			3			3																	
Koostöö meeldivus	2,1	3	1		3			3													3				1
Suhted direktoriga	2,0																								
Suhted peainseneriga	2,1	3	1		3			3																1	3
Sobivus kohale	2,2	5	1	3	3		3	3						3											1
Eduamine	2,2	5			3		3	3	3												3				
Toimetulek tööga	2,2	5	1		3		3	3	3												3				1
Töösuhtumise	2,2	5	1	3	3			3	3												3				1
Sõnapidamine	2,2	5		3	3			3	3												3				
Organiseerimisvõime	2,4	8		3	3		3	3	3					3							3				3
Toedmised	2,3	7		3	3		3	3	3					3							3				
Kohusetunne	2,2	5		3	3			3						3							3				
Printsiipaalsus	2,2	4		3	3			3													3				
Allüksuse töö		4			3		3	3													3				

KORREKTSKAJA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk.nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,6	4	13			1	1	1	1	1	1	1	1	1	3		1		3	3	1	3		1	
Suhtlemine vabal ajal	2,0	4	8		1				1		1	1	3	1	3	1	1	3				3		1	
Kollektiivi lugupidamine	2,2	4													3			3	3				3		
Isiklik lugupidamine	2,1	3	1														1	3	3			3			
Koostöö laabuvus	2,2	4													3	3			3			3			
Läbisaamine töökaaslastega	2,3	6													3	3	3		3			3	3		
Isiklikud suhted	2,2	5															3	3	3	3		3			
Perceptiivne lugupidamine	2,2	4																3	3			3	3		
Koostöö meeldivus	2,2	5	1						1						3	3			3	3		3			
Suhted direktoriga	2,0	1	1															1		3					
Suhted peainseneriga	2,0	1																	3						
Sobivus kohale	2,2	5							3						3			3	3	3					
Edutamine	2,0	1	2														3			1			1		
Tolmetulek tööga	2,2	5											3					3	3	3		3			
Töösuhetumine	2,1	4	1											3		1	3	3			3				
Sõnapidamine	2,1	2													3				3						
Organiseerimisvõime	1,9		2													1			1						
Teadmised	2,3	6							3						3	3		3	3			3			
Kohusetunne	2,2	4													3				3			3	3		
Printsiipaalsus	2,2	5											3		3				3			3	3		
Allikause töö	2,0																								

u
KIVANEN - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,3	1	17	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1		1	3	1
Suhtlemine vabal ajal	1,5	-	11						1		1	1	1	1		1	1			1	1	1	1		
Kollektiivi lugupidamine	2,0	1	-					3																	
Isiklik lugupidamine	2,1	2	-						3												3				
Koostöö laabuvus	2,0																								
Läbiseamine töökaaslastega	2,0	1	-						3																
Isiklikud suhted	2,0	1	-																					3	
Portseptiivne lugupidamine	2,0																								
Koostöö meeldivus	2,0	1	-					3																	
Suhted direktoriga	2,0																								
Suhted posinseneriga	2,0																								
Sobivus kohale	2,0																								
Eduamine	2,0																								
Toimetulek tööga	2,0	1	-																					3	
Tööga suhtumine	2,0																								
Sõnapidamine	2,0																								
Organiseerimisvõime	2,0																								
Teadmised	2,0																								
Kohusetunne	2,0																								
Printsiipsalsus	2,0																								
Allüksuse töö	2,0																								

LANGETAMINE - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja järk.nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
TÜS suhtlemine	1,7	6	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3				1	3		1
Suhtlemine vabal ajal	1,9	6	8	1				3	3		1	1	3	3	1	1	1	1	1	3		3		
Kollektiivi lugupidamine	1,8		4												1	1	1	1						
Isiklik lugupidamine	1,9	2	5				3					1			1		1	1				3	1	
Koostöö laabuvus	1,9	3	5											3	1	1	1	1	1	3		3	1	
Lübisemine tüükaaslastega	1,9	2	4											3	1	1	1	1				3		
Isiklikud suhted	2,0	3	2													3	1	1	3		3			
Pertseptiivne lugupidamine	2,1	3	1									3						1	3		3			
Koostöö meeldivus	1,9	3	5										3	1	1	1	1	3		3	1			
Suhted direktoriga	1,9		2												1									1
Suhted peainseneriga	2,0		1													1								
Sobivus kohale	1,9	2	5					3							1	1	1	1	3				1	
Edutamine	1,9		3														1	1	1				1	
Toimetulek tüüga	1,8	1	6									1			1	1	1		3		1	1		
Tüükaasuhetamine	1,8		5												1		1	1			1	1		
Sõnapidamine	1,7		6									1			1	1	1	1					1	
Organiseerimisvõime	1,9	1	4					3							1	1	1						1	
Teadmised	1,9		3												1	1							1	
Kohusetunne	1,7		7							1			1			1	1	1	1				1	
Printsiplaaolus	1,9		3														1	1					1	
Allüksuse tüü	2,0																							

LASH - saadud hinnangud

Kriteeriumid	X̄	Hindeja jrk.nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
TÜS suhtlemine	2,0	9	12	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1
Suhtlemine vabal ajal	1,4		13	1			1		1		1	1	1	1	1	1	1	1					1	
Kollektiivi lugupidamine	1,9	1	3											3			1	1				1		
Isiklik lugupidamine	1,9	1	4						1								1	1			1		3	
Koostöö laabuvus	2,0	5	4						1					3		3		1	3	3	1	1	3	
Läbisaamine töökaaslastega	2,0	3	3											3				1		3	1	1	3	
Isiklikud suhted	2,0	4	3						1							3		1	3	3	1		3	
Pertseptiivne lugupidamine	1,9	1	3												3		1				1	1		
Koostöö meeldivus	2,0	2	2													3		1		3	1			
Suhted direktoriga	2,0	1																		3				
Suhted peainseneriga	2,0	1																						3
Sobivus kohale	2,1	5	2											3		3		3	3			1	1	3
Edutamine	1,8		5															1	1	1		1	1	
Toimetulek tööga	2,1	4	2													3		3	3			1	1	3
TÜSsese suhtumine	2,0	2	2															1	3		3	1		
Sõnepidamine	2,0	1	1																		3		1	
Organiseerimisvõime	2,1	3	1														3	1	3		3			
Teadmised	2,3	6													3		3		3		3		3	3
Kohusetunne	2,3	6													3		3		3		3		3	3
Printsiipaalsus	2,0	3	2																1		3	1	3	3
Allikause töö		2																						

MAKAROVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	Hindaja jrk. nr.																								
	\bar{x}	3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,4	4	14		3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	2	13		3			3	1		1	1	1	1		1	1	1		1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,0	1	1		3																				1
Isiklik lugupidamine	2,0	2	1		3	1			3																
Koostöö loobuvus	2,0	2	1	3	3																				1
Läbisaamine töökaaslastega	2,3	6	-		3	3		3	3						3						3				
Isiklikud suhted	2,1	3	-		3			3																	3
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1	1		3																				1
Koostöö meeldivus	2,0	2	2		3	1	1		3																
Suhted direktoriga	2,0																								
Suhted peainseneriga	2,0																								
Sobivus kohale	2,0	2	3		3	1	1								3										1
Edutamine	1,9	-	2				1	1																	
Toimetulek tööga	1,9	2	4	1	3	1	1														3				1
Töösse suhtumine	2,0	2	1		3				3																1
Sõnapidamine	2,0	2	1	3	3	1																			
Organiseerimisvõime	1,9	1	3	1	3		1																		1
Teadmised	1,8	-	4		1	1	1	1																	
Kohusetanne	1,9	-	3				1	1							1										
Printsiipsus	2,0	1	1		3	1																			
Allüksuse töö	2,0																								

LIIRNELLJUK - saadud hinnangud

Kriteeriumid	Σ	3	1	Hindeja jrk.nr.																				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
TÜÜ suhtlemine	1,3	16		1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,3	15						1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,0																							
Isiklik lugupidamine	2,0																							
Koostöö laabuvus	2,0																							
Lübisamine töökaaslastega	2,0																							
Isiklikud suhted	2,0																							
Perceptiivne lugupidamine	2,0																							
Koostöö meeldivus	2,0																							
Suhted direktoriga	2,0																							
Suhted peainseneriga	2,0																							
Sobivus kohale	2,0																							
Eduamine	2,0																							
Toimetulek tööga	2,0																							
Töössesuhtumine	2,0																							
Sõnapidamine	2,0																							
Organiseerimisvõime	2,0																							
Teadmised	2,0																							
Kohusetunne	2,0	1					3																	
Printsiipalsus	2,0																							
Allikuse töö	2,0																							

MAZKO - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	3	1	Hindaja jrk.nr.																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Töö suhtlemine	1,6	5	13	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5		11	1					1		1	1	1	1	1	1	1	1				1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,0		1					1															
Isiklik lugupidamine	1,9		2									1	1										
Koostöö laabuvus	1,9		3							1			1										1
Läbisaamine töökaaslastega	1,9		2								1		1										
Isiklikud suhted	2,0	2	1										3	1					3				
Pertspektiivne lugupidamine	2,0	1																					3
Koostöö meeldivus	2,0		1																				
Suhted direktoriga	2,0																						
Suhted peainseneriga	2,0		1																				1
Sobivus kohale	1,8		4										1	1	1						1		
Edutamine	1,9		3									1	1								1		
Toimetulek tööga	1,9	1	4									1	1		1						3		1
Tööseesuhetumine	1,8		4								1	1		1									1
Sõnapidamine	1,9		3									1		1									1
Organiseerimisvõime	1,8		5								1	1		1							1		1
Teadmised	1,8		4									1	1	1									1
Kohusetunne	1,8		4									1		1							1		1
Printsiipsaatus	1,9		3									1		1									1
Allühtsuse tase	2,0																						

MERDIKES - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindeja jrk. nr.																					
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Töö suhtlemine	2,0	9	9	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,4	-	14	1		1		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Kollektiivi lugupidamine	2,2	5	1							1		3		3					3			3	3
Isiklik lugupidamine	2,3	6	-								3		3	3					3			3	3
Koostöö leabuvus	2,1	5	2			3					1	1	3	3						3			3
Läbisäämine töökooslastega	2,3	6	-								3		3			3			3			3	3
Isiklikud suhted	2,4	8	-				3				3		3	3	3				3	3			3
Pertseptiivne lugupidamine	2,1	2	-										3										3
Koostöö meeldivus	2,0	1	-											3									
Suhted direktoriga	2,0	1	-																				3
Suhted pesinseneriga	2,0	2	1				3													3			1
Sobivus kohele	2,0	3	2							1			1						3	3		3	
Edutamine	2,0	1	-																			3	
Toimetulek tööga	2,2	6	2				3			1		1	3						3	3		3	3
Töösse suhtumine	2,1	4	1									1	3						3	3			3
Sõnapidamine	2,0	2	3								1		1	3						3			1
Organiseerimisvõime	2,0	2	1									3		1						3			
Teeõnised	2,1	5	2				1					3	3	1	3					3			3
Kohusetunne	2,1	3	-											3					3	3			
Printsiplselsus	2,2	5	-									3		3	3				3				3
Allüakseuse töö		3	-				3	3												3			

21.1.

MIRBILLOV - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk. nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Töö suhtlemine	2,0	9	8	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,4	-	13	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,1	4	1	3								1							3		3	3		
Isiklik lugupidamine	2,0	2	3	3					1	3	1												1	
Koostöö loobuvus	1,5	1	7	1	1			1		1	3	1							1				1	
Läbisäämine töökaaslastega	1,9	1	3							1		1										3	1	
Isiklikud suhted	1,9	1	4									1	1						1			3	1	
Pertseptiivne lugupidamine	1,9	1	3									1	1						1			3	1	
Koostöö meeldivus	1,9	1	4							3	1			1					1				1	
Suhted direktoriga	1,9	2	5						1	1	1	1								3	3		1	
Suhted pesinseneriga	2,1	4	1		3					1				3							3	3	3	
Sobivus kohale	2,0	2	2		3									1								3	1	
Edutamine	1,8	-	4		1			1						1									1	
Toimetulek tööga	2,0	1	1																			3	1	
Töösse suhtumine	2,2	5	1		1					3	3	3							3	3				
Sõnapidamine	1,9	-	3							1		1											1	
Organiseerimisvõime	2,2	5	1		3					3	3		1	3					3					
Teadmised	2,2	4	-								3								3	3			3	
Kohusetunne	2,0	1	-																	3				
Printsiipsus	1,9	1	3									1	1							3			1	
Allüase töö		1	-		3																			

MONKOV - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	Hindaja jrk.nr.																						
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
TÜÜ suhtlemine	2,3	12	6		3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3		1	3			3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	1	12						1			1	1	1	1	3	1	1	1		1	1	1	1		
Kollektiivi lugupidamine	2,2	5			3			3															3	3		3
Isiklik lugupidamine	2,2	5			3			3															3		3	3
Koostöö laebuvus	2,2	5	1		3			3		1					3							3			3	3
Läbiseamine tÜÜkaaslastega	2,4	8			3	3		3	3													3	3		3	3
Isiklikud suhted	2,3	6			3			3		3					3										3	3
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	2																							3	3
Koostöö meeldivus	2,2	4			3			3														3				3
Suhted direktoriga	2,3	6				3	3		3															3	3	3
Suhted peainseneriga	2,2	5			3	3	3	3																	3	
Sobivus kohale	2,2	4			3			3							3											3
Edutamine	2,0	1	1		3		1																			
Toimetulek tšüga	2,1	3			3			3																		3
TÜÜsesuhtumine	2,2	4			3			3															3			3
Sõnapidamine	2,2	4			3			3															3			3
Organisatsioonivõime	2,0	2	1		3			3	1																	
Teadmised	1,4	4	2		3			3	1						3								1			3
Kohusetunne	2,1	2																					3			3
Printsiipsalsus	2,1	2			3			3																		
Allikangus tÜÜ		4			3	3		3							3											

114

PIILE - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindeaja jrk.nr.																							
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,8	7	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3		3	3	1	3	3		
Suhtlemine vabal ajal	1,5	1	13	1					1		1	1	1	1	1	1	1	1			3	1		1	
Kollektiivi lugupidamine	2,1	3	1												3		1		3					3	
Isiklik lugupidamine	2,1	2																				3	3		
Koostöö laabuvus	2,2	6	1												3	3	1	3		3	3	3			
Lübisamine töökaaslastega	2,2	6	1												3	3	1	3	3		3	3			
Isiklikud suhted	2,3	6														3	3		3	3	3			3	
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1																	3						
Koostöö meeldivus	2,1	3	1											3	3	1					3				
Suhted direktoriga	2,0																								
Suhted peainseneriga	2,0	1																		3					
Sobivus kohale	2,2	5													3				3	3	3	3			
Edutamine	1,8		4																1	1	1			1	
Toimetulek tööga	2,1	2																		3	3				
Töössesuhtumine	2,2	6	2												3	1	1	3	3		3	3	3		
Sõnapidamine	2,0	1	2													1	1				3				
Organiseerimisvõime	1,9		2														1		1						
Teadmised	2,2	5	1															3	1	3	3		3		3
Kohusetunne	2,2	5													3					3		3	3	3	
Printsiipaalsus	2,0	1	1																			3		1	
Allikuse töö	2,0																								

cl.

PLEETANKO - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	Hindaja jrk. nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Töö suhtlemine	1,7	6	12	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3		
Suhtlemine vabal ajal	1,5	-	12	1					1		1	1	1		1	1	1	1			1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,0	-	1																					1
Isiklik lugupidamine	2,0	1	2									1									3			1
Koostöö loobuvus	2,0	2	2									3	1		3									1
Läbiseemine töökaaslastega	1,9	1	3							1	3	1												1
Isiklikud suhted	2,0	2	1							3									3					1
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	-	1																					1
Koostöö meeldivus	1,9	-	2									1												1
Suhted direktoriga	2,0																							
Suhted peainseneriga	2,0	1	-								3													
Sobivus kohale	1,9	1	3							1			3						1					1
Edutamine	1,9	-	2							1														1
Toimetulek tööga	1,9	1	3							1		1							3					1
Tööeesuhtumine	2,0	2	1									3							3					1
Sõnapidamine	1,9	-	2									1												1
Organiseerimisvõime	2,0	1	2							1		3												1
Teadmised	1,9	-	3							1	1													1
Kohusetunne	2,0	1	1																3					1
Printsiipialsus	2,0	1	2									3							1					1
Allikase töö		1	-																					

PODPORINA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	x̄	3	1	Hindaja järk. nr.																					
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,8	8	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3		
Suhtlemine vabal ajal	1,7	3	9	1					1		1	1	1	1	3	1	1	3	1			3			
Kollektiivi lugupidamine	2,4	8	-												3	3	3	3	3		3	3	3		
Isiklik lugupidamine	2,3	7	-							3			3			3		3			3	3	3		
Koostöö leebvus	2,4	8	-												3	3	3	3	3		3	3	3		
Läbisaamine töökaaslastega	2,4	9	-										3		3	3	3	3	3		3	3	3		
Isiklikud suhted	2,4	8	-												3	3	3	3	3		3	3	3		
Pertseptiivne lugupidamine	2,2	5	-														3	3			3	3	3		
Koostöö meeldivus	2,2	5	-												3		3				3	3	3		
Suhted direktoriga	2,1	3	1										1									3	3	3	
Suhted peainseneriga	2,3	6	-														3	3	3		3	3	3		
Sobivus kohale	2,4	9	-										3	3	3	3	3	3	3		3	3	3		
Edutamine	2,1	4	1														3	1			3	3	3		
Toimetulek tööga	2,4	9	-										3		3	3	3	3	3		3	3	3		
Töösse suhtumine	2,3	7	1												3	3	3	3	1		3	3	3		
Sõnapiidamine	2,3	6	-												3		3	3			3	3	3		
Organiseerimise võime	2,2	6	1													3	3	3	1		3	3	3		
Teadmised	2,3	8	1												3	3	3	3	1	3	3	3	3		
Kohusetunne	2,2	6	1												3	3	3	3	1		3	3			
Printsiipsalsus	2,2	5	-													3		3			3	3	3		
Allüksuse töö		6	-													3	3		3		3	3	3		

RÕMUKAJA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	Hindaja jrk. nr.																								
	2	3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Töö suhtlemine	1,6	5	13	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1		1	1		1		
Suhtlemine vabal ajal	1,7	3	9	1					1		3	3	1	3	1	1	1	1				1	1		
Kollektiivi lugupidamine	2,1	2	-								3									3					
Isiklik lugupidamine	2,2	4	-							3	3		3							3					
Koostöö leabuvus	2,1	3	-							3	3		3												
Läbisaamine töökoeslastega	2,2	4	-							3	3		3							3					
Isiklikud suhted	2,1	3	-							3	3									3					
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1	-																					3	
Koostöö meeldivus	2,0	1	-							3															
Suhted direktoriga	2,0	-	1																						1
Suhted peainseneriga	2,0	1	-																					3	
Sobivus kohale	2,1	2	-							3		3													
Edutamine	2,1	3	-							3	3									3					
Töine tulek tööga	2,1	3	-							3	3									3					
Tööse suhtumine	2,1	3	1									1	3							3				3	
Sõnapidamine	2,0	1	-																	3					
Organiseerimise võime	2,1	2	-							3	3														
Teadmised	2,1	3	1								3	1								3				3	
Kohusetunne	2,0	2	1								3									3				1	
Printsiipialsus	2,1	2	-							3										3					
Allükause töö		2	-							3	3														

SALOVA - saadud hirmengud

Kriteeriumid	x	3	1	Hindaja jrk.nr.																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Töö suhtlemine	1,6	5	13		3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,4		13						1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,1	2			3				3														
Isiklik lugupidamine	2,2	4			3	3	3	3															
Koostöö laabuvus	2,3	6		3	3	3	3	3															3
Lühisaamine töökaaslastega	2,3	7			3	3	3	3	3						3						3		
Isiklikud suhted	2,1	3			3				3														3
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1							3														
Koostöö meeldivus	2,2	5			3		3	3							3								3
Suhted direktoriga	2,0																						
Suhted peainoeneriga	2,0																						
Sobivus kohale	2,2	4			3				3	3					3								
Ehitamine	2,0																						
Toimetulek tööga	2,2	4			3		3	3	3														
Töösosuhetumine	2,2	5			3	3			3	3					3								
Sõnapidamine	2,1	3	1		3	3	1		3														
Organiseerimisvõime	2,0	2	1		3	1			3														
Teadmised	1,9		3		1	1			1														
Kohusetunne	2,0		1			1																	
Printsiipsus	2,1	2			3				3														
Alamhinnatöö	2,0																						

SEPPENI - seadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	Hindaja jrk.nr.																						
		3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
TÜS suhtlemine	1,6	5	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3				1	3	3	1
Suhtlemine vabal ajal	1,6	1	9	1					1		1	1	1	1	1	1	1	3						
Kollektiivi lugupidamine	1,9	-	2										1				1							
Isiklik lugupidamine	1,9	-	2										1				1							
Koostöö laabuvus	2,0	2	2												3	1		1					3	
Läbisaamine töökaaslastega	2,1	3	-												3			3					3	
Isiklikud suhted	2,1	3	1													1	3			3			3	
Portseptiivne lugupidamine	2,0	1	-																				3	
Koostöö meeldivus	2,0																							
Suhted direktoriga	2,0	-	1																	1				
Suhted peainseneriga	2,0	1	-																	3				
Sobivus kohale	2,0	1	2												1		1				3			
Eduamine	1,9	1	4										1						1	3	1			1
Toimetulek tööga	1,9	1	3													1		1			3			1
Töösse suhtumine	1,7	-	6										1		1	1	1					1	1	
Sõnapidamine	1,8	-	4													1	1		1				1	
Organiseerimisvõime	1,8	-	5												1	1		1				1	1	
Teadmised	2,0	1	2												1							3	1	
Kohusetunne	1,8	-	5										1				1	1	1				1	
Printsiipiaalsus	2,0	1	-										1											
Allikase töö	2,0	-	-																					

SISUARJONA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	Hindaja jrk.nr.																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Töö suhtlemine	1,6	4	13			3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,4	1	14					3	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Kollektiivi lugupidamine	2,1	2			3		3																
Isiklik lugupidamine	2,0	1						3															
Koostöö isahuvus	2,2	5		3		3	3	3															3
Läbisaamine töökaslastega	2,3	7			3	3	3	3						3						3			3
Isiklikud suhted	2,1	2						3															3
Partseptiivne lugupidamine	2,0	1																					3
Koostöö meeldivus	2,2	4					3	3							3								3
Suhted direktoriga	2,0																						
Suhted peainseneriga	2,0																						
Sobivus kohale	2,0	2	1	1				3						3									
Edutamine	2,0																						
Toimetulek tööga	2,1	3	1	1			3	3	3														
Töökesksuhtumine	2,0	1						3															
Sõnapidamine	2,1	2		3				3															
Organiseerimisvõime	2,0	1	2	1				3															1
Teadmised	2,0		1					1															
Kohusetunne	2,0																						
Printsiipaalsus	2,0	1						3															
Allikuse töö	2,0																						

ENÕRJOVA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	Hindaja jrk. nr.																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Töö suhtlemine	1,7	6	13		1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1		1	1	1	3
Suhtlemine vabal ajal	1,6	2	10		1					1		1	3	1		1	1	1	1			1	1	3
Kollektiivi lugupidamine	2,0	2	1								1		3											3
Isiklik lugupidamine	2,2	4	-					3				3	3											3
Koostöö leebuvus	2,2	5	-									3	3	3	3									3
Läbissamine tööksaastega	2,2	4	-									3	3	3										3
Isiklikud suhted	2,3	6	-								3	3	3		3				3					3
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	1	-																					3
Koostöö meeldivus	2,2	5	-									3	3	3	3									3
Suhted direktoriga	2,0																							
Suhted peainseneriga	2,0																							
Rebivus kohale	2,2	5	1								1		3	3	3							3		3
Edutamine	2,0	1	1								1													3
Toimetulek tööga	2,2	5	1								1	3	3	3								3		3
Töösse suhtumine	2,3	7	-								3	3	3	3	3							3		3
Õnspidamine	2,1	3	-									3				3								3
Organiseerimisvõime	2,0	1	1								1													3
Teadmised	2,0	1	-																					3
Kohusetunne	2,1	2	-									3												3
Printsiipiselsus	2,1	2	-									3												3
Allüksuse töö		2	-												3									3

STARITSÕNA - saadud hinnengud

Kriteeriumid	x̄	3	1	Hindaja jrk. nr.																				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
TÜS suhtlemine	1,4	2	15	1				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5	3	13		3				1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
Kollektiivi lugupidamine	2,0		1																					1
Isiklik lugupidamine	2,0	1	1																		3			1
Koostöö laabuvus	2,0	1																					3	
Eeliseamine töökoostööga	2,0		1																					1
Isiklikud suhted	2,0		1																					1
Partseptiivne lugupidamine	2,0	1	1																				3	1
Koostöö meeldivus	2,0	1	1				3																	1
Suhted direktoriga	2,0																							
Suhted peainseneriga	2,0																							
Sobivus kohale	2,0																							
Edutamine	2,0																							
Tolmetulek tööga	2,0	1																					3	
TÜSesosuhtumine	2,0		1																					
Sõnapidamine	2,0		-																					
Organiseerimisvõime	2,0		1																					1
Teadmised	2,0		1																					1
Kohusetunne	2,0																							
Printsiplaaalsus	2,0																							
Allkõne TÜS	2,0																							

TRAVKINA - saadud hinnangud

Kriteeriumid	M	3	1	Hindeja jrk.nr.																				
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
TÜS suhtlemine	2,7	15		1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Suhtlemine vabal ajal	1,5	2	12		3				1		1	1	1	1	3	1	1	1		1	1	1	1	
Kollektiivi lugupidamine	2,0																							
Isiklik lugupidamine	2,0																							
Koostöö laabuvus	2,0																							
Läbisaamine töökaaslastega	2,0																							
Isiklikud suhted	2,0																							
Portseptiivne lugupidamine	2,0																							
Koostöö meeldivus	2,0																							
Suhted direktoriga	2,0																							
Suhted peainseneriga	2,0																							
Sobivus kohale	2,1	2				3																		3
Edutamine	2,0																							
Toimetulek tööga	2,1	2					3																	3
Töösse suhtumine	2,0																							
Sõnapidamine	2,0																							
Organiseerimisvõime	2,0	1																						3
Teadmised	2,0	1					3																	
Kohusetunne	2,0																							
Printsiipaalsus	2,0	1					3																	
Allikase töö	2,0																							

TŠAROVSKIN - seedud hinnangud

Kriteeriumid	\bar{x}	3	1	Hindaja jrk.nr.																			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
TÜS suhtlemine	1,9	9	11	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3
Suhtlemine vabal ajal	1,5		11	1					1		1	1	1	1	1	1	1	1					
Kollektiivi lugupidamine	2,2	6	1	3					1				3		3		3		3		3		
Isiklik lugupidamine	2,3	8	1	3	3			3	1						3		3		3	3	3		
Koostöö leabuvus	2,1	5	2	1											3	3		3	3		3		1
Elbisemine tšukaaslastega	1,7	4	5		1			1	1						3		3	1		3	3		1
Isiklikud suhted	2,3	7	1	3						3					3		3	3		3	3		1
Pertseptiivne lugupidamine	2,0	2	2	1												3					3		1
Koostöö meeldivus	2,2	6	1	3	3				1						3				3	3	3		
Suhted direktoriga	2,4	9								3	3		3				3		3		3	3	3
Suhted peainimeoriga	3,4	10		3						3			3				3	3	3	3	3	3	3
Sobivus kohale	2,4	9		3	3								3		3	3	3	3	3				3
Edutamine	2,2	4			3												3				3	3	
Töine tulek tšuga	2,3	7			3				3							3		3	3		3	3	
Tšukaasuhuvine	2,4	8			3				3						3	3		3		3	3	3	
Sõnapidamine	2,3	6			3				3								3	3	3	3			
Organiseerimisvõime	3,4	10		3	3				3				3			3	3	3	3	3		3	
Teadmised	2,2	5	1						1								3	3	3	3	3		
Kohusetunne	3,4	10		3					3						3	3	3	3	3	3	3	3	
Printsiipialous	2,4	10	2	3	3				1						3	3	3	3	3	3	3	3	1
Allkõne tšuga		8		3	3		3								3	3	3				3	3	