

ETTEVÖTTESISENE INFORMATSIOONISÜSTEEM

Edukas tootmistegevus ja ettevõtte sotsiaalse elu juhtimine nõuab pidevat informatsiooni vahetamist.

Hästi korraldatud kommunikatsioonisüsteem muutab juhtkonnaks tähtsaks juhtimisvahendiks ning tekitab sootuvad olulised määrad tootmise resultaadid.

Väikesemas ettevõttes, kus enamik töötajaid tunnevad uksteist, on ettevõtte juhtkonnal kerge lihtsa vaatluse abil koigest teinuvast ülevaadet saada ning ka töötajaid informeerida.

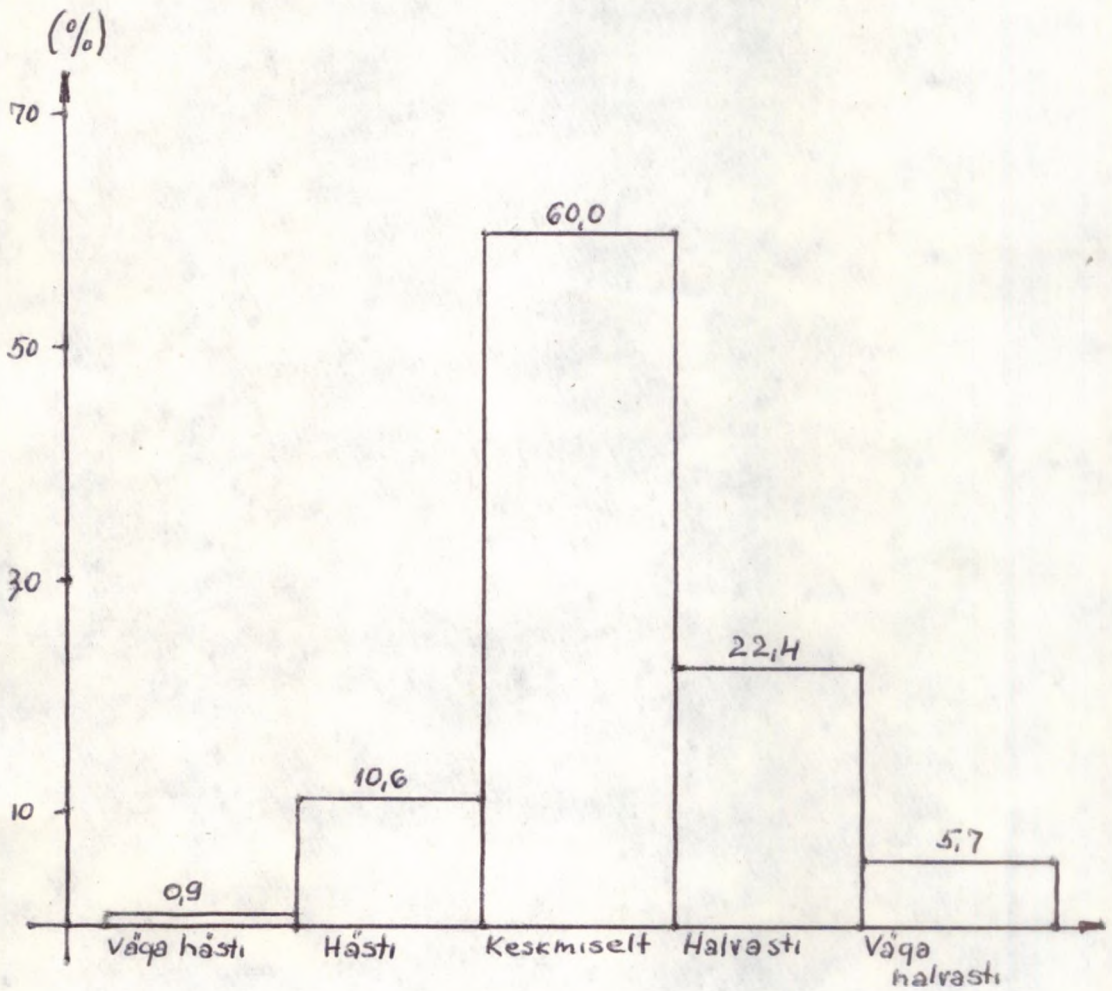
Kommunikatsioon on muutunud probleemiks suurtes ja ka keskmistes ettevõtetes. Ka EPT Pärnu Rajoonikoondisel on ilmselt tekkinud raskused informatsiooni vahetamisega, mida näitab ilmekalt läbiviidud uurimuski. Joonisel nr.1 on toodud töötajate hinnangud informeeritusele koondise elust (5-des).

Näeme, et üle veerandi küsitletutest on informeeritud halvasti või väga halvasti. See, et ligi 2/3 töötajatest arvesse end olevat informeeritud keskmiselt, ei anna põhjust rahuloluks. Võib öelda, et sellise olukorra tekitajateks on 3 peamist põhjust: 1. Ettevõtte laialipaisatus suurel territooriumil; 2. Kommunikatsioonivahendite ebaefektiivne töö; 3. Isiku puudumine, kes organiseeriks ja vastataks kogu ettevõttesisele kommunikatsioonisüsteemi tegevuse eest.

Kui esinene tegur on teatud mõttes paratamatu, siis teised kaks on muudetavad. Selliale ongi suunatud ettevõtte sotsiaalse planeerimise käesolev valdkond.

Joonis 1

Töötajate informeeritus ettevõtte elust
(%-des)



Informatsiooni liikumist ettevõttes võime vaadelda põhiliselt kahe suunas: ülevalt alla ja alt üles. "Alla" antakse direktiivid (korraldused), mis kuuluvad kõige tapsemale tähtsemale töötajate poolt; "üles" liigub informatsioon, mis lubab juhtkonnal olla kursis töötajate tegevusega. Molemad voolud hõlmavad nii tootmistegevuse kui ettevõtte ssa tootmisvälise sfääriga seotud informatsiooni. Kommunikatsioonisüsteem on efektiivne vaid siis, kui ta hõlmab mõlemad sfäärid. Tavaliselt aga pööratakse teisele neist märksa vähem tähelepanu.

Kommunikatsioon jaguneb formaalseks ja mitteformaalseks. Formaalne kommunikatsioon määratakse ära ettevõtte organisatsioonilise skeemiga: tootmisüksuste vaheliste seostega, alluvusvahetardade jms.-ga.

Peale selle kujuneb igasuguses inimekollektiivis mitteformaalne kommunikatsioon, mis ei ole ära määratud kollektiivi ametliku struktuuriga. Kõrge suure tähtsuse omandab mitteformaalsete kanalite kaudu informatsiooni andmine siis, kui formaalne kommunikatsioon pole efektiivne (tüüpiline näide - kuulujuttude levik). Informatsiooni edasiandmise mitteformaalsete kanalite suunamine, selle ja formaalse kommunikatsiooni vahetard - need on ettevõttesisuse kommunikatsiooni korraldamisel kesksed probleemid.

Üldisteks eesmärkideks koondisesiseses kommunikatsioonisüsteemis (seda võiksime nimetada ka informatsioonisüsteemiks) arendamisel on :

- a) informeerimine - testamine;
- b) informatsiooni kaudu töötajate ideoloogiline mõjutamine;

- c) tootmise ja juhtimise organiseerimine ja koordineerimine;
- d) töötajate eetilise ja esteetilise arendamine;
- e) meelelahutuse pakkusine.

Nende eesmärkide saavutamisel on kasutatavad järgmised koondise-sisesed informatsioonikanalid:

1. Raadiosolme väljaarendamine;
2. Visuaalsete informatsioonivahendite efektiivsemaks muutmise;
3. Tootmis-tehnilise informatsioonisüsteemi loomine;
4. Koondisesisesesse raamatukogu töö korraldamine.

TRÜ Kommunistliku Kasvatuse Laboratooriumi uurimisgrupp püüdis ettevõttes läbiviidud uurimisega välja selgitada, kuidas ja millisel määral on töötajad informeeritud ettevõtte elu-olust, perspektiivsetest kavatsustest ja plaanidest. Samuti püüti välja selgitada, milliseid formaalseid ja mitteformaalseid kanaleid pidi liigub informatsioon ettevõttes. Ankeetküsitluse tulemuste interpreteerimise ja objektiivse olukorra analüüsi alusel püüame teha soovitusi ja ettepanekuid üksikute kommunikatsioonikanalite suhtes ning näidata ära perspektiivsed suunad koondisesisesesse kommunikatsiooni arendamiseks.

Töötajate informeeritus tootmis- ja ettevõtte aktiivi tugevusest.

Eespool juba tõime andmed töötajate üldisest hinnangust informeeritusele ettevõtte töö kohta. Edasi analüüsime informeeritust töötajate vanuse, hariduse, parteilisuse ja tootmisloikude kaupa. Märkigem kohe ära, et meeste

ja naiste hinnangutes enda informeerituse kohta märkimisväärselt erinevusi ei olnud.

Vanus ja informeeritus.

Töötajate vanuse ja informeerituse vahel (vt. tabel 1) ei eksisteeri lineaarset sõltuvust s.t. me ei saa öelda, et vanuse tõusuga informeeritus kasvaks või siis kahaneks (korrelatsioonikordaja $r = -0,059$).

Analüüsidest eri vanusegruppide informeeritust, võime öelda, et paremini arvavavad end ettevõtte asjadega kursis olevat 19-24 ja 35-44 aastased töötajad. Suurim defitsiit langeb kõige aktiivsemale vanusele (25-34), vanemad töötajad on vähem huvitatud ettevõtte elust ja seega enam rahul.

Haridus ja informeeritus.

Haridus ja informeeritus ettevõtte elu ja tööga on väga nõrgas korrelatiivses seoses (korrelatsioonikoeffitsient $r = -0,113$).

Erinevate haridusgruppide analüüsist selgub, et kõige paremini on informeeritud 10 kl. ja kõrgema haridusega töötajad. Kõige halvemini aga 7-9 klassi omavad töötajad.

Arvuliselt kõige suurema grupi halvasti informeerituse seas moodustavad 8 klassi haridust omavad töötajad - 102 inimest. Seega võib öelda, et vähema haridusega töötajad on põhiliselt ka vähem informeeritud ettevõtte elust ja tegevusest.

Parteilisus ja informeeritus.

Selgus, et NLEKP liikmed ja ULKNU-esse kuuluvad noored on tunduvalt enam informeeritud ettevõtte tööst ja elust kui parteitud töötajad (vt. tabel 3).

Väga halvasti pole informeeritud mitte ükski NLEKP liige. 29,4% loevad end hästi ja väga hästi informeerituteks. Kommunistlikest noortest andis 26,6% siiski negatiivse hinnangu. Parteitutest ainult 9,4% arvas, et nad on ettevõtte eluga hästi kursis. Ligi üks kolmandik andis negatiivse hinnangu. Järelikult annab osavõtt partei- ja kassonolitööst töötajatele suuremaid võimalusi olla kursis ettevõtte elu-oluga. See eeldab ka nende aktiivsemat osavõttu ühiskondlike organisatsioonide tööst ja kogu ettevõtte elust.

Tabel 3

NLEKP ja ULKNU liikmete informeeritus ettevõtte elust
(%-des)

Jrk. nr.	Hinnang	Väga hästi	Hästi	Keskmiselt	Hal- vasti	Väga hal- vasti
1. NLEKP liige		2,9	26,5	61,8	8,8	
2. ULKNU liige		2,0	14,3	57,1	22,5	4,1
3. Parteitud		0,7	8,7	60,8	27,4	6,2

Niiugust järeldust ei saa aga teha kõigi töötajate hinnangutest ühiskondlike organisatsioonide kohta. Nii ei osanud rahvamaleva kohta 60% anketearituteist hinnangut anda, Punase Ristile - 58,1%, ühiskondlikule autoinspektsioonile 55,7%, ALMAVU-le 45,2%. Kuid nende organisatsioonide tähtsus ettevõtte kommunikatsioonisüsteemis peaks olema

tandavalt suurem. Tuleb ära märkida ametihinguarhiivorganisatsioon, keda ei osanud hinnata märksa väheem kui 19,1%. Kuid siingi tuleb tema tähtsust ettevõtte kommunikatsiooniteenis veel ebapiisavaks hinnata. A/u liikmed on ju peaaegu kõik töötajad. Järelikult peaks a/u organisatsiooni tundma ja oskama hinnata ka enamik töötajaid.

Töötajate informeeritus tootmiskollektiivi tegevusest.

Esmapool juba toime andsed töötajate üldisest hinnangust informeeritusele ettevõtte töö kohta. Edasi analüüsiksime informeeritust töötajate vanuse, hariduse ja tootmisloikude kaupa. Märgime kohe ära, et meeste ja naiste hinnangutes enda informeerituse kohta märkimisväärseid erinevusi ei olnud.

Tootmisloikudest (vt. tabel 4) andsid informeerituse kohta positiivse hinnangu farmide mehhaniseerimise ja elektritseerimise jaoskond, administratsioon ning töötajad, kes ankeetküsitluse käigus märkisid end "muude" alla.

Ülejäänud tootmisloigud andsid negatiivse hinnangu. Eraldi tuleks märkida automajandit ja I saaparandusjaoskonda, kelle üldine hinnang on küll negatiivne, kuid töötajate absoluutarvud, kes andsid positiivse hinnangu vastavalt 12 ja 9 töötajat. Seega võime öelda, et nendes 4 tootmisloigus on suhteliselt informeeritus suurem kui ülejäänutes.

Vaadeldes, millistes tootmisloikudes kõige enam on töötajaid, kes arvavad end olevat halvasti või väga halvasti informeeritud, näeme, et nendeks on II ja III jaoskond. Ka automajandis arvab seda 19 inimest, kuid vastakaaluks auto-

majandis oli 12 inimest, kes olid hästi informeeritud. Siit võib järeldada, et automajandis töötavad informatsioonivahendid paremini kui mitmes teises allüksuses. Põhjus, et osa on vahe informeeritud koondise elust võib olla näiteks vanuses, pidevas sõidus (komanderingus) viibimises või mõnes muus põhjuses.

Olles analüüsinud töötajate üldist informeeritust ettevõtte tööst ja elust-olust mitmete faktorite põhjal, võime öelda, et kommunikatsioon töötab ettevõttes põhiliselt rahuldavalt. Esinevad kõikumised hinnangutes, ülekaalus on siiski negatiivsed hinnangud. Siit tuleb teha järeldus, et kindel informatsioonisüsteem pole ettevõttes veel välja arenenud, kõik kanalid ei tööta küllalt efektiivselt.

Sissejuhatuses rõhutasime, et kommunikatsiooni ülesanded on palju laiemad ja sügavamad kui lihtne testamine. Pöörasime espooltöödud analüüsis tähelepanu vanusele, haridusele, parteilisusele jne., kuivõrd efektiivse informatsioonisüsteemi loomisel tuleb lähtuda just nendest faktoritest.

Informatsioonikanalite efektiivsus ettevõttes.

Ettevõttes liigub informatsioon mitmesuguseid kanaleid mööda. Ankeetküsitlusega püüdsime välja selgitada, milliseid kanaleid mööda on senini toimunud töötajate informeerimine ning milliseid "formaalseid" ja "mitteformaalseid" kanalid on praegu ettevõtte kommunikatsioonis määravateks. Selleks palusime ankeeteeritavail ära märkida enda jaoks tähtsaima informatsiooniallika koondise elu kohta.

Selgus, et suuris osa (ligi üks kolmandik - vt. andmed joonisel 2) vastajatest saab põhilise informatsiooni ülemuste kaudu. Järgnevad töökaaslased ja töötajate koosseisud, mis on omavahel peaaegu võrdsel tasemel. Suhteliselt vähe töötajaid peetakse peamiseks informatsiooniallikaks seinalohete ja teadetetahvlit.

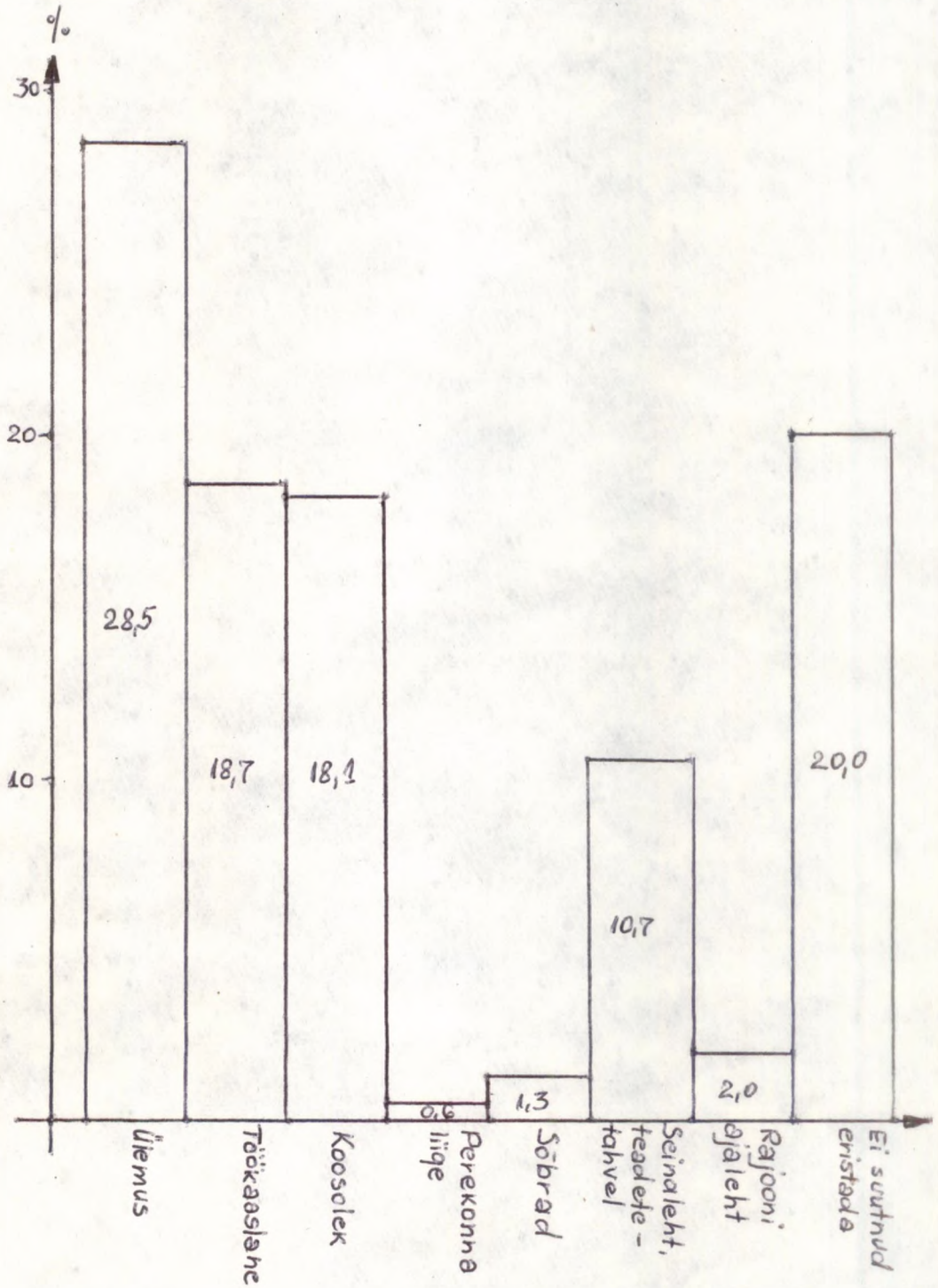
Näeme, et mitteformaalsete kanalite osatähtsus töötajate informatsiooniallikate seas on küllaltki suur.

Teadud andmete puhul tuleb arvestada, et analüüsitud kanalid on oma iseloomu ja võimaluste poolest vägagi erinevad, mistõttu nende võrdlemine ilma informatsiooni sisu määratlemata saab toimuda vaid väga uldisel tasemel. Siiski saab välja tuua teatud suundi edaspidiseks, seda eelkõige ülemuste kui praegu tähtsaima informatsiooniallika kohta.

Informatsiooni saamine (ja selle otsimine) vahetuult ülemustelt eeldab seda, et meistrid ja töödejuhatajad on kõigepealt ise õigesti ja küllaldaselt informeeritud kõigest, mida nad teatama peaksid. Mitmetes Ameerika firmades on meistritele antavais instruksioonides lausa öeldud: teatage uudised isiklikult, arutlege neid iga töötajaga eraldi; ärge kasutage teadetetahvlit, see võib lõhkuda kõik isiklikud kontaktid.

Et kanaluse taseme juhid seda oma funktsiooni täita saaksid, peavad nad kuidagi ise olema informeeritud asjadest, mida töölistele teatada tuleb. Tähelepanu väärrib veel asjaolu, et mitteformaalsetes suhetes kujuneva autoriteedi tähtsaks teguriks on isiku informeeritus. Olukorras, kus ülemused informatsiooniallikana on

Ettevõtte peamised informatsiooniallikad koondise elu kohta (%-des)



Koondises tähtsimal kohal, võimaldab juhtide alumise kulli parem ettevalmistamine töötajate informeerimiseks ka nende autoriteeti tõsta.

Halb on olukord, kui vahetu juht selgitab probleemi selliselt, et tema isiklikult kull saab nii või teisiti aru, aga vast kõrgele ülemus ei saa nii aru jne. Niisugune juht võib tegelikult olla alla enda autoriteeti ja ühtlasi aitab kaasa kollektiivi lõhestamisele. Teame, et kollektiivis - "meie" - vaimu - kujunemisel on suur kommunikatsiooniga suur tähtsust.

Järgnevalt vaatleme informatsioonikanalite tähtsust sõltuvalt vanusest, haridusest, töötisloigust jne.

Vanus ja informatsiooniallikad.

Uuring näitas, et ettevõtte kommunikatsioonis pole tugevaid seoseid vanuse ja informatsiooniallikate vahel. Arvestatavad seosed, kuid mitte eriti tugevad on vanuse ja informatsiooniallikatest ülemuste, töökaaslaste ning sõprade vahel.

Ülemustelt saadav informatsioonihulk kasvab vanuse suurenedes ($r = -0,106$). Töökaaslastelt saadav informatsioonihulk on tihedemas seoses vanusega. Siinjuures saadav informatsioonihulk väheneb töötajate vanuse kasvades ($r = +0,148$). Sõpradelt saadava informatsiooni hulgal on vanusega nõrgem, kuid siiski arvestatav seos: vanuse kasvades sõpradelt saadava informatsiooni hulk väheneb ($r = +0,127$).

Tabel 5.

Vanuse ja informatsiooniallikate korrelatiivsed seosed

Jrk. nr.	Informatsiooniallikad	Korrelatsioonikordaja
1.	Ulesused	-0,106
2.	Töökaaslastel	+0,143
3.	Koosolekud	-0,030
4.	Perikonnaliikmed	+0,026
5.	Sõbrad	+0,127
6.	Seinalahed, teadetetahtlaid	+0,095
7.	Rajooni ajaleht	-0,070

Analüüsi eraldi veel töötajate kõige tähtsama informatsiooniallika seost vanusega.

Ulemustelt saadav informatsioon on esikohal kõigi vanusegruppide juures peale alla 18 ja 18-aastaste ning 19-24-aastaste noortööliste. Kõige enam informatsiooni saavad juhtidelt üle 55-aastased töötajad.

Töökaaslastelt saadav informatsioon on esikohal peamiselt noortöölistel. Vastajatest, kes pidasid enda jaoks peamiseks informatsiooniallikaks töökaaslast, moodustas üle 50-aastaste arv üle ühe kolmandiku. Näeme, et noortele on ab ettevõtte kommunikatsioonis erilist tähtsust "mitteformaalne" kanal.

Parast teatud aega töötamist - ilmalt siis, kui on toimunud täielik kohandamine ettevõttega - on ab kerkse koha formaalsel alusel põhinev informatsioonisteen.

Ühese tähtsuseks informatsiooni edasiandmise vahendiks on regulaarsed koosolekud. Koondises peetakse

koosolekuid ainult natskene tehtaamiseks kui töökaaslasti. Uurimusest nähtub, et koosolekuid hindavad põhiliselt 25-30.aastased ja 35-45 . aastased töötajad.

Perekonnalt ja sõbralalt saadav informatsioon Koondise elu kohta ei oma kuigi suurt tähtsust. See on ka mõistetav (need, kellel sõbrad on ühtlasi töökaaslased, paigutasid oma hinnangud ilmselt eelkõige viimaste lahtrisse). Seinalhed ja teadetetahvliid peaksid olema entud tingimustes tunduvalt enam hinnatud. Tegelikult ainult 10% peab neid peamiseks informatsiooniallikaks. Alates töötajate 40. eluaastast nende osatähtsus hakkab kiiresti langema ja alates 50. aastast ei lugenud keegi neid enda jaoks põhiliseks allikaks. On nähtavasti loomulik, et seinalhed, teadetetahvliid jms. pole peamine informatsioonivahend. Siiski peaks ettevõtte kommunikatsioonis praegusel momendil olema seinalhede ja teadetetahvliite osatähtsus tunduvalt suurem. Ettevõtte administratsioonile jäävad head võimalused nende efektiivsemaks töölerakendamiseks.

Haridus ja informatsiooniallikad.

Uurides töötajate hariduse ja informatsiooniallikate vahelist seost, selgus, et mitte kõik informatsiooniallikad ei ole lineaarset seost haridusega. Uluustelt saadava informatsiooni hulk kasvab töötajate haridustaseme tõusuga ($r = -0,126$).

9 ja 10. kl. haridusega töötajatel on uluuste osatähtsus informatsiooniallikana väikesem. Ainult 7,8% moodustavad 9-10 kl. haridusega töötajad nendest, kes segeli

saavad informatsiooni ülemustelt.

Töökannlastelt saadaval informatsioonil puudub lineaarne seos haridusega ($r=0,026$) . Sama võib öelda ka koostajate kohta ($r=0,037$) . Tugevama seos esineb perekonnaliikmetelt saadava informatsiooni ja hariduse puhul ($r=0,100$) . Võib öelda, et töötajate hariduse kasvuga väheneb perekonnaliikmetelt saadava informatsiooni hulk. Ligi kolmeveerand töölistest, kes arvavad, et nad sageli saavad informatsiooni perekonnaliikmetelt on 8-klassilise ja alla haridusega.

Sõpradelt saadaval informatsioonil ja haridusel on jällegi teatud lineaarne seos ($r=0,133$) . Hariduse kasvuga väheneb sõpradelt saadava informatsiooni hulk:

peaaegu kolmeveerand töölistest, kes sageli saavad informatsiooni sõpradelt, on haridusega 8 kl. või alla selle. Seinalahtede ja teadetetahvliite hindamise ning hariduse vahel seos puudub ($r=0,054$) . Sama võib öelda ka rajooniajalise kohta.

Kokkuvõtteks märgime, et Koondises hindavad haritumad töölised enam formaalseid informatsiooniallikaid. See on loomulik, kuna nendest saadav informatsioon on täpsen, tõepärasem - vastab enam kriteeriumidele, millest lähtuvad arenenud töötajad.

Sitteformaalseid kanaleid mõõta saab informatsiooni vähema haridusega töötajate kontingent.

Töötisloik ja informatsioonilikkad.

Belnevalt vaatlesime informatsioonilikkate seest töötajate vanuse ja haridusega. Kõige tähtsam on ettevõttele aga teada, kuidas liigub informatsioon ühes või teises allüksuses ning millist osatähtsust omab üks või teine allikas erinevais allüksustes.

Ulemusel. Töötisloikudest, kus neilt saadav informatsioon on küllaltki oluline (vt. tabel 6), asub esikohal II jaoskond, kuhu kuulub üks viiesik kõikist Koondise töötajatest, kes saavad ülemustelt sageli informatsiooni. Töötisloiku enda töötajate hulgas on vastav protsent 37,8. Teistest enam on siin esindatud ka III jaoskond, kus vastavad protsendid on 14,9 ja 41,7. Mõiti tuleb ära märkida loomakasvatusefarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonda, kus mitte ükski töötaja ei väitnud, et ta üldse ei saa informatsiooni ülemustelt. Natuke alla poolte väidab, et nad saavad seda sageli. See lubab oletada, et kontaktid tööliste ja juhtide vahel on selles allüksuses heas korras.

Paremini on informeeritud ülemuste poolt veel Pärnu-Jaagupi remonditöökoja, administratsiooni ja ehitus- ja kapitalremondijaoskond, vastavalt 38,5, 38,9 ja 36,4 protsendiga oma töötajate arvust. Ülejäänud on esindatud tunduvalt madalamalt. Nii on betoonitschhü, Kilingi-Jõe remonditöökojas ja Kaubandusjaoskonnas töötajad, kes märkisid end "muude" alla, kus küllaltki palju tööliste andsid negatiivse hinnangu - kokku ligi kaks viiesikku, nende arvust, kes kunagi ei saa informatsiooni ülemustelt.

Töökonnalised kui informatsioonilikkas on olulisel

kojal kõigis allüksustes. Vähes tähtis on ta turbatootmis-
jaoskonnas, Kilingi-Nõmme remonditöökojas ja Audru töö-
kojas.

Koosolekud, omavad eriti tähtsat kohta kõigis kolmes
maaparendusjaoskonnas, turbatootmisjaoskonnas, automajan-
dis ja Audru remonditöökojas (vt. tabel 8). Audru töökoda
on sinus allüksus, kus ükski töötaja pole väitnud, et ta
koosolekutelt ettevõtte kohta informatsiooni ei saa. Nega-
tiivsele poolele tuleb kanda betoonitsehh, administrat-
sioon ja Kilingi-Nõmme remonditöökoda. Nendes jaoskonda-
des (välja arvatud vahest administratsioon) tuleb koosole-
kute korraldamisele ja sisule enamat tähelepanu osutada.

Sõbrad kui mitteformaalne kommunikatsioonikanal on väga
olulisel kohal kolmes maaparendusjaoskonnas ja automajan-
dis - kokku annavad need üle kahe kolmandiku töötajatest,
kes saavad sageli informatsiooni sõpradelt.

Seinalaht ja teadetetahvel on vajalik informatsiooni-
allikas, kuid mitte kõige tähtsam ja oluline. Uurimus
näitas, et mitmes allüksuses on need küllaltki tähtsaks
informatsioonianõjaks, kuid ka nendes jaoskondades väida-
vad paljud töötajad, et nad ei saa sealt alati informatsi-
ooni ettevõtte kohta. Põhjused on siin ilmselt nii tööta-
jate laialipaisatuses objektidel kui antud kanali mitte-
täielikus ärakasutamises juhtkonna poolt. Torkeb silmas,
et just turbatootmise jaoskonnas, Kilingi-Nõmme remondi-
töökojas, Audru remonditöökojas ei ole see informatsioo-
niallikas hinnatud - ta lihtsalt ei tööta (vt. tabel 9).

Perekond ja rajooniajaleht ei oma ettevõtte kommunikati-

sioonis kuigivõrd olulist kohta. Nende kui informatsiooni-kanalite iseloom seda ilmselt ei võimaldagi (teine on lugu muidugi informatsiooni puhul teistest eluvaldkondadest.

Kokkuvõttes võib öelda, et Pärnu koondises töötavad mitte-formaalsed informatsioonikanalid töötajate arvates hästi. Ettevõtte arengu seisukohalt on vajalik, et hästi töötaksid ka formaalsed kanalid - ülemused, seinalehed ja teadetetahvliid, raadiosõlm, dispetšerpunkt, tsentraliseeritud juhtimisüsteem, ettevõtte bulletin jt., raskimata tootmisjuhtidest endast.

Osades jaoskondades näib vahetu kontakt tööliste ja juhi vahel olevat päris hea, kuid on ka jaoskondi, kus kontaktid käesolevate andmete alusel ei laabu, nagu Kilingi-Nõmme remonditöökojas, betoonitsehhis, kaubandusjaoskonnas.

Võimalused parandada ettevõtte kommunikatsiooni.

Ettevõtte kommunikatsiooni parandamiseks teeme mõningad ettepanekud. Need puudutavad eelkõige kaht kanalit, mille arendamine on koondise juhtkonna poolt suhteliselt kergemini suunatav ning mille efekt võiks vastava eeltöö puhul olla kaunis suur (viimast kinnitavad teistes ettevõtetes saadud tulemused).

Üheks suurepäraseks informatsiooni vahendajaks on ettevõtte raadiovõrk. Peatumegi lähemalt kohaliku raadiotöö organiseerimise küsimustel.

Raadio kaudu toimub eelkõige sotsiaalsete ning tootmisprotsesside juhtimine, ühtse kollektiivi ja selles avaliku arvamusse kujundamine ning väiksemal määral ka meelelahutuse pekkumine. Nende funktsioonide täitmise peab tagama kindel

organisatsioon (teinetus, tootmisjuhid, kes vastavate töö-
 plaanide ja saatekavade alusel vastutavad oma saadete eest).
 Väga oluline on ettevõtte raadiotöös tagasiside kuulajatega,
 aktiivi loomine ning aktivistide raadiolaste töökogemuste
 arendamine. Selle põhjal saab välja areneda juhitav avaliku
 arvamuse mehhanism, mis võimaldab efektiivselt juhtida kol-
 lektiivis toimuvaid sotsiaalseid protsesse. Koige eelduseks
 on aga vastava materiasalse baasi olemasolu, raadiotöö organi-
 satsioonilise oluse rajamine.

Saatekava koostamine.

Otstarbekas (arvestades seniseid kogemusi) on saated
 viia läbi kindlatel nädalapäevadel ja kellaaegadel, esialgu
 üks saade nädalas, hiljem juba kaks. Iga saate kestvus
 võiks olla 20-30 minutit. Selline ajahulk mahutab küllaltki
 palju informatsiooni ning lubab pakkuda ka meelelahutust.
 Pikem saateaeg vähendaks kuulajais tähelepanu. Toome ühe
 kuu saatekava näidise.

Kuu- ja nädalapäev	Saate nimetus	Saate kestvus	Informatsiooni laekumise aeg	Lindistamise aeg	Vastutaja saate eest
1	2	3	4	5	6
1. P	1. Töö tasustamisest	5	28.01 kell 15.00	31.01 kell 15.00	(nimi)
	2. Komsomoli-projektor	5	28.01 kell 15.30	15.00	
	3. Viktoriini-saade	10	28.01 kell 16.00		
	4. Teated ja õnnesoovid				

1	2	3	4	5	6
4. R	1. Aastaplaan	5	01.02 kell 12.00	03.02 kell 13.00	
	2. Praegist	10			
	3. Kalaneste saade	10	jne.	jne.	
	4. Teated ja õnne- soovid	5			

Selline saatekavaleht täidetakse toimetuse koosolekul. Seejärel antakse kava trüki paljundamiseks. Kava kinnitab Koondise juhataja või mõni teine raadiotööd juhtiv tippjuht (näiteks juhataja asetsitja jne.).

Edasi jaotatakse kavad konkreetsetele saadete eest vastutajatele (näit. TFO insenerile, komsomolisekretärile, isetegevuseringi juhile vnt.). Iga vastutaja peab teadma, millel tuleb tal anda vajalik informatsioon vastava ala toimetajale. Kõrs viimastega kohaldavad vastutajad oma saadete eest informatsiooni saatesse andmiseks : kui vaja, määravad isikud, kes on vajalikud saate lindistamisel, vastavalt sisule konkretiseerivad saate eesmärgi ja adressaadi (kellele on saade määratud). Kõrs saadete kunstilise toimetajaga valitakse sobiv saatevorm (intervjuu, vestlus, reportaaž , kommentaar jne.) ning lindistatakse või antakse saade otse eetrisse. Lindistamisel peaks olema kohal helitehnik (tehniline toimetaja). Ettevõtte raadios on soovitatav lindile lugemise asemel kasutada otse eetrisse rääkivaid diktereid - seda müüagi juhul, kui tehnilisest küljest on saadete tegemine hästi lahendatud. Rahuldava või alla rahuldava tehnilise baasi juures tuleks saated siiski lindistada.

Selline on lühidalt saate koostamise ja teostamise käik.

Reale planeeritavate saadete tuleb arvestada ka päevakajalisi saateid aktuaalsetest sündmustest ja nähtustest, mis pole planeeritavad. Selliste saadetega peaks tegelema teadete ja informatsioonisaadete toimetaja, kelle ülesandeks oleks siis ka tähtpäevadest, suursündmustest ja kõigest aktuaalsest ettevõtte elus toimuvast informeerimine.

Informatsiooni liikumine on kahesuunaline: sündmuselt, nähtuselt jne. saate kaudu kuulajateni ning kuulajailt tagasi saate tootajatele või planeerijatele kirjakasti, telefoni, isiklike kontaktide, aga ka mõnel muul viisil. Raadiosõlme efektiivsuse tõestuseks on see, kui informatsiooni planeeritud laekumisele lisandub kuulajatepoolne osavõtt toimetuse informeerimisel kollektiivi elust-olust. Selline tagasiside saab tekkida ainult olava huvi korral saadete vastu. Huvi äratamine on muidugi raadiosõlme otsene ülesanne. Vahenditena saab kasutada viktoriini-, ennustusvoistluste saateid, küsimuste-vestuste rubriike ning soovikontserte.

Saate organiseerijate ülesanded.

Koondise juhataja kinnitab toimetuse poolt koostatud raadiosaadete kauplaanid iga esineva kuu lõpul, teatud aja järele määrab käskkirjega preemia või kiituse toimetuse poolt esitatud saadete aktiivsematele ja parematele organiseerijatele, läbiviijatele või isegi saates esinejatele. (nait. üks kord kvartalis).

Vestatav e. peatoimetaja organiseerib toimetuse koosseisud, kus arutatakse toimunud saadete kvaliteeti, tehakse ettepanekuid toimetuse töö organiseerimiseks, koostatakse järgneva kuu saatekava ja otsustatakse muud toimetuse

töösse puutuvad põhiküsimused.

Kunstiline toimetaja e. saate teostaja tagab saadud informatsioonil baasil saadete erinevate normide eduka kasutamise, määrab saadete lindistamise ajad; on nõuandjaks saadete planeerimisel; juhib saadet eetrisse andmisel; organiseerib aktiivi loomist ja üritusi aktivistidega raadiosolme töös.

Toimetuse liikmed määravad saadete eesmärgid ja aadressi; kooskolastavad need konkreetsete saadete eest vastutajatega; iga kuusel koosolekul koostavad raadiosaadete kuuplaani vastavalt oma ala rubriikidele; määravad iga saate eest vastutaja ja kooskolastavad viimastega informatsiooni laekumise ja saate lindistamise ajad; tagavad informatsiooni õigeaegse laekumise ja saadetes osalejate õigeaegse valmisoleku lindistamiseks; võtavad osa eelmise kuu saadete aruteludest toimetuse koosolekutel ja teevad ettepanekuid saadete paremaks korraldamiseks.

Konkreetsed saadete eest vastutajad annavad õigeaegselt endale kuuluvast saaterubriigist informatsioonil vastava ala toimetajale, organiseerivad saates osalejate kohaloleku lindistamiseks või otse eetrisse andmiseks. Ta peab teadma, kellele on saade määratud, mis ajal toimub saate lindistamine või saateks valmistamine (otse saate puhul) ja millisel kuupäeval läheb saade eetrisse.

Diktor ei peaks piirduma ainult teksti lugemisega. Ettevõtte raadiosolmes, kus polegi võimalik voistelda heli kvaliteedis ringhäälinguga, tuleks diktori kohustuste hulka arvata töö raadiosolme kirjakaeti kaudu laekunud kirjadega ning onnesoovide (sunnipäevad, tähtpäevad, pulmad jne.)

süsteemiga tegelemine ja efektiivne tööloovkondamine.

Kirjakasti on vajalik juhusliku informatsiooni laekumiseks raadiosõlme töö operatiivsuse huvides.

Hea tagasiside saavutamise nõuab teatavat aega auditeerimise inerttsuse t ülesaamiseks. On vaja juurutada kuulajani kindlaid harjumusi sidepidamiseks toimetusega. Selliste harjumuste tekkimist võivad takistada järgmised asjaolud: 1) raadiosõlme on mugavam enne saadet helistada (kuulajal on arvamus, et tema antud informatsioon on küps vahetult ettrisse andmiseks); 2) töötaja tahab põhjendatult või põhjendamata jääda andmuseks; 3) kirjutada on tülilikum kui suuliselt teatada, viimane võib kergesti jääda teostamata, kuna ei saa toimetuse liikmetega kokku. EPT Pärnu rajoonikoondises peaks saavutama kirjekestiga olema toimetuse telefon oma kindla "vastuvõtuajaga". Seda tingib just ettevõtte laialipsisus.

Raadiosõlme töös langeb kõige suurem koormus kunstilisele ja tehnilisele toimetajale. Organisatsiooniline struktuur on mitmetasandiline:

- I tasand - peatoimetaja, kunstiline toimetaja, diktor, tehniline toimetaja;
- II tasand - toimetuse (tootmisala-, kontrolli- ja kriitika- jt. saadete toimetajad)
- III tasand - saadete eest vastutajad (kindel korrespondentide võrk) ja juhuslikud informeerijad.

Ettevõttes nagu Koondis võib üks isik ka täita enamaid funktsioone (mitmel tasandil). Ettevõtte raadiosõlme edukaks tööks töö psühholoogilisel alustel ei tule koonde alla. Vaja on leida võimalusi raadiotööle kõige enam aega kuluta-

vaile töötajatele tasu maksmiseks või siis raadiotöö lugemine teatud töötajate otsuste töökohustuste hulka selleks vastava aja eraldamisega jne.

Saadete üldine temaatika.

Teetmine	Kontroll ja kriitika	Jooksev ja päevakajaline informatsioon	Saadet vaheaja veebruarist
1	2	3	4
1. Plaanide täitmine	1. Ohutustehnika ja töökaitse (loengud ja jooksev informatsioon töönõuetest)	1. Teated: a) tootmisest; b) ühisüritustest; c) ülerajoonilised üritused; d) aiseasjade osakonnast	1. Kõnnilise vaba aja üritused: a) partei a/o; b) komsomoli a/o; c) ALMAVÜ; d) isetegevusringide üritused.
2. Töö tasustamine	2. Töö organisatsiooniline ja kvaliteedi kontroll	2. Sünnipäevade ja juubelite onnesoovid	2. Tähtpäevade üritused või saated tähtpäevadest
3. Sotsialistlik võistlus	3. Rahvakontrolligrupi reidid	3. Täusikud, turismireisid ja ekskursioonid	3. Turismireisid, ekskursioonidest jne.
4. Ratsionaliseerimis- ja leiutustegevus	4. Komsomoli-projektor	4. Arsti sõnavõtt.	4. Soovikontserdid
5. Töö ja teotmise organiseerimine	5. Töödietsipliin ja avalik kord	5. Muu üldhuvi- tav informatsioon	5. Viktoriini- saated.
6. Hõõse rindlased		6. Kirjakasti- saated.	
7. Reportaažid töökoikudelt			

Sellise kava alusel ühe kuu saatekava koostades tulebki silmas pidades, et iga loetletud saade nõuab eesmärgi püstitamist saate koostaja poolt, efektiivse vormi valimist, saatesarja kindlaksmääramist ja konkreetse vastutaja määramist.

Viimast tuleb juba varakult planeeritud saatest informeerida. Ainult siis saab toimetuse nõuda materjalide õigeaegset

laekumist. Koige parem on muidugi, kui kindlatele saadetele kujuneksid kindlad informeerijad ja vastutajad. Seega oleks loodud hea korrespondentide võrk.

Järgnevalt peataksime konkreetsemalt tähtsamatel saatesarjadel.

Tootmisest.

Neid saateid koostades on vajalik silmas pidada selliseid eesmärke nagu töö vastu huvi äratamine, peremehetunde kasvatamine, ühiskonna varaga heaperemeheliku usberkainmise juurutamine, huvi tekitamine tööviljakuse tõstmise vastu jne. Nende eesmärkide saavutamiseks ei piisa vaid informatsiooni andmisest plaanide täitmisest, töö teostatamisest, vaid saadet tehes tuleb lähtuda töötajaid enahuvitavaist, diskussioone tekitavaist ja tööle tihti ettetulevaist probleemidest.

Saate põhifunktsiooniks on saunata sellise informatsiooni baasil tootmist ja juhtimist. Palju sõltub sellest, kui võrd oskuslikult vastavad tootmisjuhid kasutavad reediat töötajaskonnaga vahetu kontakti loomiseks ja avaliku arvamusse kujundamiseks. Teisalt tõstab tootmisjuhi ees seisev ülesanne erineva laia kuulajaskonna ees tema vastutust oma prestiiži tõstmise või säilitamise pärast.

Kontrolli- ja kriitikasaated.

See saadeterubriik on tihedalt seotud ettevõtte tootmis-tegevusega, kuid ta puudutab väga lähedalt ka distsipliini ning avaliku korra reeglite täitmist väljaspool tööd.

Kontroll ja kriitika moodustagu omaette lõigu toimetuse

töös, sest vastavad saated peavad täitma sellised spetsiifilised eesmärgid, nagu töö ebaõige organiseerimise, töödistsipliini rikkumiste õiglane ja kompromissitu kritiseerimine. Kindlasti peaks ära näitama süüdlase poolt tekitatud kahju kollektiivile. Kritiseerimise eesmärgiks olgu kujundada avaliku korra või töödistsipliini rikkujate ümber hukkamõistetav avalik arvamus. Seega peavad esitatavad süüdistused olema printsiipsaalsed ja rangelt kontrollitud. Nende saadete puhul vajab saatevõrku erilist läbimõtlemist.

Jooksev ja päevakajaline informatsioon ehk teated.

Nende saadete peamine funktsioon on informeerimine.

Iga teade on omal kohal ja vajalik siis, kui ta sisaldab informatsiooni, mis mõjutab kuulajat, agiteerib teda ning paneb tegutsema. Teatamine teenib ka tootmise organiseerimise ja koordineerimise funktsiooni. Teadete andmisel on tähtis täpsus, konkreetsus ja operatiivsus. Toimetusel tuleb erilist tähelepanu pöörata kindlalt funktsioneeriva informatsiooni kogumise (hankimise) süsteemi loomisele. Tähtis on korrespondentide võrk. Neile peab teatamine (informeerimine) muutuma meeldivaks harjumuseks.

Sünnipäevade ja muude tähtpäevade puhul tuleks õnnitleda kõik töötajaid. Tervitussõnad peavad olema siired ja südamlikud, nad mõjuvad hästi vastaval muusikalisel taustal.

Saadet vaba aja veetmisest.

Nende saadete põhiliseks funktsiooniks on ettevõtte kollektiivi arendamine.

Suur tähtsus on vaba aja saadetele ettevõtte kollektiivi ideoloogilise mõjutamine, väärtussüsteemi ja meeleolude kujundamine seisukohalt. Ettevõtte raadiol pole võimalik võistelda riiklike massikommunikatsioonivahenditega, õige oleks seostada vastavates probleemsaadetes üldrahvalikud probleemid oskuslikult kollektiivi ja üksiku töötaja probleemidega.

Siin peaks Koondise juhtkond sellealaste plaanide koostamisel alustama suhteliselt huvitavamate ja vähe poliitiliste ürituste propageerimisest. Vaba aja üritused, mitmesugused kohtumised ja välispoliitilised kommentaarid. Hiljem juba tekib ühiskondlik-politiitilisest küsimustest huvitatute ring, kus võib juba otseselt teha vastavat selgitustööd. Saatevormidena on siinkohal kasutada vestlusi autoriteetsete isikutega, nn. "ümmarguse laua" vestlusi, diskussioone ja reportaaže huvitavate isikutega.

Töötajate kollektiivi ühendava eesmärgiga on saated ühisüritustest nagu ühised pühade või tähtpäevade tähistamised, turismireisid, matkad, ekekursioonid, spordivõistlused jne.

Selliste ürituste reklaamimisel, kajastamisel ja läbi viimisel peaks raadios juhtiv osa olema ametiühingukomiteel, partei- ja komisjonialgorganisatsioonil ning spordijuhtidel. Raadiosaadete kava peaks olema nendega kindlasti kooskõlastatud.

Saadet vabast ajast võib jaotada kolme rühma:

- A. Saated sotsiaalkultuurilistest üritustest, sealhulgas vaidlusõhtud, diskussioonid üldhuvitavatel teemadel, viktoriinivõistlused jaoskondade vahel, eriharrastustest vestlemine. Teatud tegevustest võib rääkida ka probleemina "On sel tegevusel üldse mõtet?" See aitab leida entusiaste ja võimalikult neid isegi koondada kollektiiviks, samuti selgitada välja avalik arvamus.
- B. Kultuurilis-esteetilist tegevust kajastavad saated peaksid asendama töötajate esteetilisi vaateid ja pakuma meelelahutust. Nad hõlmaksid esialgu isetegevusringide tööd ja üritusi ning ühtlasi aitaksid kaasa näituste, kontsertide, teatri- ja kinokülastuste organiseerimisele.
- C. Koondise spordielu kajastavad saated propageerivad töötajate füüsilist arendamist, sedakaudu tervise parendamist; aitavad ühendada kollektiivi liikmeid ja sisustada kasulikult vaba aega.

Peale kolme eespool loetletud rühma olgu ottevõtte raadios oma koht ka meelelahutuslikele saadetele. Need pakuvad meeldivat ajaviidet ja on ka olulised tegamiside loomisel (seovikontserdid, ennustusevõistlused, viktoriinid jms.).

Et Koondis on suurele territooriumile laiali paisatud, siis tekib ka teatud erisus raadiosõlme töös, võrreldes teiste ettevõtete raadiosõlmede tööga. Kuna pole võimalik anda saateid lõunavaheajal saatjate kaudu, mis on paigutatud autodele, tuleks põhirõhk asetada saadete edasiandmisele kõige suurema töötajate arvuga tootmisüksustele, mis asuvad Sindi, Pärnu-Jaagupi ja. Et saadete edasiandmine

ühel kellasjal mitmes tootmisloigus on raskendatud, võib see toimuda ka erinevatel päevadel. Viimane nõuab maidugi vastavat tehnilist ettevalmistust.

Visuaalsed informatsioonivahendid.

Ettevõtte kommunikatsioonisüsteemis ei saa alahinnata visuaalseid informatsioonivahendeid. Nendeks on seinalehed, laualehed, teadetetahvliid, stendid, bülletään jne.

Maidugi võib parima informatsiooni saada suuliselt, kuid koondise tingimustes tuleb asetada enamat rõhku ka visuaalsetele vahenditele.

Ei hakka siin üksikasjaliselt peatuma seinalehel ja teadetetahvilil, sest üldiselt on teada, et neis antav materjal ei võiks jääda rippuma pikaks ajaks peale konealust sündmust, kirjutatud ei tohi olla ülespuhutud, tuleb püüda lihtsa sõnastuse poole, teated-kirjutised peavad olema operatiivsed jts. nõuded.

Kõrvalist tähelepanu ettevõtte kogu informatsioonisüsteemi täiendamisel ja efektiivsel tööloendamisega peaks asetama bülletäänile. Ta peaks olema trükitud piisaval arvul ja küllaldaselt mahus, ilma üllaselt sageli (esialgu ehk 1 kord kuus).

Töötajaid peaks koondise bülletään informeerima laialdasemalt kui seinaleht. Tel peavad olema kindlad rubriigid (nähtavasti midagi analoogilist raadiosaadete üleschitusega). Bülletääni väljaandmisega ei tulda toime ühiskondlikus korras.

Bulletääniga peaks tegelema vastava ettevalmistuse saanud inimene. Tema tööfunktsioonide hulka võiks kuuluda kogu ettevõtte kommunikatsioonide juhtimine ja vastutus selle töö eest.

Töötajate informeerituse sõltumine nende vanusest

Jrk. nr.	Vanus	Hinnang	Väga hästi	Hästi	Kokkuiselt	Halvasti	Väga halvasti	Hinnangute vahe
1.	Alla 18 ja 18 a.	-	-	0,9	60,0	1,7	-	-40,0
2.	19-24 a.	-	15,8	11,4	56,0	14,0	9,7	-16,8
3.	25-29 a.	-	21,1	15,7	56,1	19,8	22,6	-20,1
4.	30-34 a.	20,0	12,6	54,3	19,8	15,5	7,4	-26,7
5.	35-39 a.	1,2	7,0	16,0	60,5	27,9	4,7	-13,8
6.	40-44 a.	-	19,3	18,5	59,4	18,2	29,8	+2,3
7.	45-49 a.	60,0	22,8	17,0	64,7	10,7	3,2	-26,9
8.	50-54 a.	3,5	15,3	9,3	57,7	11,6	12,9	-13,8
9.	55-59 a.	1,9	5,3	7,1	79,3	3,3	3,2	-16,6
10.	60 a. ja vanemad	-	1,8	2,9	50,0	0,8	9,7	+22,2
		-	3,5	2,2	77,8	-	-	
		-	16,7			8,3	25,0	
		-	22,2					

X Ülemine arv näitab mitu protsenti andis hinnangu andmete üldarvust langeb vastavale vanusele

XX Alumine arv näitab kui palju töötajaid (1000) andis vastava hinnangu ahtud vanusegruppi kuuluvatest töötajate arvust.

Tabel 2

Töötajate hinnang		Informeeritusele sõltuvalt haridusest							
Hinnang	Haridus	Kuni 6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10 kl.	Kesk- hari- dus	Kesk-ari haridus	Lõpetamata kõrgen, kõrgen
Väga hästi		20,0	-	20,0	-	-	-	-	60,0
		0,9	-	1,2	-	-	-	-	13,0
Hästi		17,6	21,1	8,8	5,3	8,8	12,3	17,6	8,8
		9,2	8,3	6,1	9,4	20,0	12,7	14,5	21,7
Keskmiselt		19,1	29,0	14,8	6,2	5,3	9,9	13,6	2,8
		56,9	65,3	58,5	62,5	68,0	58,2	60,9	39,1
Halvasti		20,7	25,6	20,7	5,8	0,8	12,6	12,4	2,5
		22,9	21,5	30,5	21,9	4,0	25,5	21,7	13,0
Väga halvasti		35,5	22,6	9,7	6,5	6,5	6,5	3,2	9,7
		10,1	4,9	3,7	6,3	8,0	3,6	1,4	13,0
		-15	-18	-27	-19	+8	-16	-9	+9

* Ülemine arv näitab mitu protsenti antud hinnang andmete üldarvust langeb vastavale haridusgrupile

** Alumine arv näitab, kui palju töötajaid (%-des) andis vastava hinnangu antud haridusgrupi töötajate arvust.

Tabel 4

Töötajate informeeritus ettevõtte elu-olust vastavalt tootmisloigule

Jrk. nr.	Tootmisloik	Hinnang	Väga hästi	Hästi	Keskmi-selt	Halvasti	Väga halvasti	
1.	I maaparandus-jaoskond		-	15,8 10,6	16,7 63,5	15,7 22,4	5,7 3,5	-5,40
2.	II maaparandus-jaoskond	20,0	1,1	8,8 5,6	17,0 61,1	18,2 24,4	22,6 7,8	-52,2
3.	III maaparandus-jaoskond		-	10,5 10,0	10,8 58,3	14,0 28,3	6,5 3,3	-51,6
4.	IV turbatootmis-jaoskond		-	3,5 10,0	3,1 50,0	4,1 25,0	9,7 15,0	-30,0
5.	Autonajand		-	21,1 14,0	17,0 64,0	11,6 16,3	16,1 5,0	-39,5
6.	Pärnu-Jaagupi renonditöökoja		-	3,5 7,7	4,0 50,0	6,6 30,8	9,7 11,5	-23,0
7.	Kilingi-Nõmme renonditöökoja		-	1,8 7,7	1,5 38,5	4,1 38,5	3,2 7,7	-38,5
8.	Andru renonditöökoja		-	1,8 5,9	3,4 64,7	3,3 23,5	3,2 5,9	-64,7
9.	Kaubandusjaoskond		-	5,3 6,8	8,0 59,1	10,7 29,6	3,2 2,3	-54,6
10.	Loomakasvatuse meh. ja elektrifit. jaoskond	20,0	4,2	10,5 25,0	4,0 54,2	2,5 12,5	3,2 4,2	-29,2
11.	Õhutus ja kap. renondijaoskond	20,0	4,6	1,8 4,6	5,3 77,3	1,7 9,1	3,2 4,6	-72,7
12.	Pärnu-Jaagupi tehnik(betooni)		-	1,8 5,9	3,4 64,7	3,3 23,5	3,2 5,9	-64,7
13.	Administratsioon	40,0	11,1	7,0 22,2	2,8 50,0	1,7 11,1	3,2 5,6	-22,3
14.	Muud		-	7,0 23,5	3,1 58,8	2,5 17,7		-35,3

X Ülemine arv näitab, mitu protsenti antud hinnangu andmete üldarvust langeb vastavale asukohtele.

XII Alamine arv näitab, kui palju töötajaid (%-des) andis vastava hinnangu antud tootmisloigu töötajate arvust.

Tabel 6

Tootmisloigu ja ulenustelt saadava informatsiooni
vaheline seos

Jrk. nr.	Tootmisloik	Hinnang	Segeli	Monikord	Mitte kuni- gi
1.	I maaparandusjaoskond	13,7	27,1	19,4 64,7	8,9 5,9
2.	II maaparandusjaoskond	20,2	37,8	15,1 47,8	16,1 10,0
3.	III maaparandusjaoskond	14,9	41,7	9,5 45,0	10,7 10,0
4.	(IV) turbatootmisjaoskond	3,6	30,0	3,9 55,0	3,6 10,0
5.	Automajand	10,7	20,9	17,3 57,0	14,3 9,3
6.	Pärnu-Jaagupi remonditöökoda	6,0	38,5	4,9 53,8	1,8 3,8
7.	Kilingi-Nõmme remonditöökoda	1,8	23,1	2,1 46,2	7,1 30,8
8.	Audru remonditöökoda	2,4	23,5	3,2 52,9	1,8 5,9
9.	Kaubandusjaoskond	7,7	29,6	6,7 43,2	12,5 15,9
10.	Loomakasvatusefarnide meh. ja elektrifits. jaoskond	6,0	41,7	4,9 53,3	- -
11.	Ehitus ja kap. remondi jaoskond	4,8	36,4	4,6 59,1	1,8 4,6
12.	Pärnu-Jaagupi osakond (betoonitsahn)	1,8	17,7	3,2 52,9	5,4 17,7
13.	Administratsioon	4,2	38,9	2,8 44,4	2,1 35,3
14.	Muud	2,4	23,5	3,6 11,1	12,5 41,2

^x alumine arv näitab mitu % antud hinnangu andmete üld-
arvust langeb vastavale allüksusele

^{xx} alumine arv näitab kui palju töötajaid (%-des) andis
vastava hinnangu antud tootmisloigu töötajate arvust

Tabel 7

Töökaaslased informatsiooniallikana ja nende seos tootmis-
lulidega

Jrk. nr.	Tootmisloik	Hinnang	Sageli	Monikord	Mitte kunagi
1.	I maaparandusjaoskond	15,9	17,3	11,1	
		37,7	57,6	2,4	
2.	II maaparandusjaoskond	15,9	16,3	22,2	
		35,6	51,1	4,4	
3.	III -"-	11,9	10,6	11,1	
		40,0	50,0	3,3	
4.	IV turbatootmisjaoskond	2,0	4,6	11,1	
		20,0	65,0	10,0	
5.	Automajand	17,9	13,8	5,6	
		41,9	45,3	1,2	
6.	Pärnu-Jaagupi remonditöökoda	5,0	5,3	-	
		38,5	57,7	-	
7.	Kilingi-Nõmme -"-	1,0	3,9	-	
		15,4	84,6	-	
8.	Audru remonditöökoda	0,5	3,5	11,1	
		5,9	58,8	11,8	
9.	Kaubandusjaoskond	10,0	6,4	5,6	
		45,5	40,9	2,3	
10.	Loonakasvatusefarmide meh. osakond	5,5	4,2	5,6	
		45,8	50,0	4,2	
11.	Mhitus ja kap. remondi jaoskond	4,5	3,9	5,6	
		40,9	50,0	4,6	
12.	Betoonitsehh	4,0	2,5	5,6	
		47,1	41,2	5,9	
13.	Administratsioon	4,5	2,8	-	
		50,0	44,4	-	
14.	Mujal	1,0	5,0	5,6	
		11,8	82,4	5,6	

X Ülemine % näitab töötajate arvu, kes saavad informatsiooni töökaaslastelt vastava tootmisloigu töö kohta

XII Alumine % näitab vastavate tootmisloikude töötajate arvu kõigist vastava hinnangu andnute hulgast

Tabel 8

Koosselekud informatsiooniallikana ja nende seos tootmis-
loikudega

Jrk. nr.	Tootmisloik	Hinnang	Sageli	Mõnikord	Mitte kunagi
1.	I maaparandusjaoskond	17,9	15,7	16,1	5,9
		34,1	57,6		
2.	II maaparandusjaoskond	19,1	15,3	16,1	5,6
		34,4	53,3		
3.	III - " -	10,5	10,9	16,1	8,3
		18,3	56,7		
4.	IV turbatootmisjaoskond	4,3	3,5	3,2	5,0
		35,0	55,0		
5.	Autosajand	16,0	15,3	3,2	1,2
		30,2	55,8		
6.	Pärnu-Jaagupi remondi- töökoda	2,5	6,1	6,5	7,7
		15,4	73,1		
7.	Kilingi-Nõmme -"-	2,5	2,2	6,5	15,4
		30,8	53,8		
8.	Audru remonditöökoda	3,7	2,9	-	-
		35,3	52,9		
9.	Kaubandusjaoskond	6,2	8,9	6,5	4,6
		22,7	63,6		
10.	Loomakasvatusefarmide meh. osakond	3,7	5,1	6,5	8,3
		25,0	66,7		
11.	Ehitus ja kap. remondi jaoskond	4,3	3,8	3,2	4,6
		31,8	54,6		
12.	Betoonitseh	3,1	2,6	9,7	17,7
		29,4	47,1		
13.	Administratsioon	3,1	3,8	3,2	5,6
		27,8	66,7		
14.	Majal	3,1	3,5	3,2	5,9
		29,4	64,7		

X ülemine arv näitab mitu % vastava hinnangu andnud moodus-
tavad kogu tootmisloigu töötajatest

XXI alumine arv näitab mitu % vastava hinnangu andnud tootmis-
loigust moodustavad kõigist vastava hinnangu andnutest

Tabel 9

Seinalched ja teadetetahtviid informatsiooniallikatena
vastavalt tootmisloikudele

Jrk. nr.	Tootmis- loik	Hinnang	Sageli	Hõnikord	Hitte kunagi
1.	I masparandusjaoskond	15,8	17,4	15,2	
		24,7	55,3	17,7	
2.	II masparandusjaoskond	10,5	15,2	28,3	
		15,6	45,6	31,1	
3.	III -"-	9,0	10,4	15,2	
		20,0	46,7	25,0	
4.	IV turbetootmisjaoskond	1,5	4,8	4,0	
		10,0	65,0	20,0	
5.	Autonajand	21,1	13,3	8,1	
		32,6	41,9	9,3	
6.	Pärnu-Jaagupi remondi- töökoda	5,3	5,6	4,0	
		26,9	57,7	15,4	
7.	Kilingi-Nõmme -"-	0,8	2,2	6,1	
		7,7	46,2	46,2	
8.	Audru remonditöökoda	2,3	3,3	2,0	
		17,7	52,9	11,8	
9.	Kaubandusjaoskond	7,5	7,8	8,1	
		22,7	47,7	18,2	
10.	Loomakasvatusefarmide teh. osakond	6,8	5,2	1,0	
		37,5	58,3	4,2	
11.	Mhitus ja kap. remondi jaoskond	3,6	5,9	2,0	
		18,2	72,7	9,1	
12.	Betoonitsehh	3,8	3,0	3,0	
		29,4	50,0	17,7	
13.	Administratsioon	5,3	3,3	2,6	
		38,9	50,0	11,1	
14.	Mujal	7,5	2,6	-	
		58,8	41,2	-	

X ülemine % (näitab vastava hinnangu andmete arvu vastava tootmisloigu töötajate arvust)

XX alumine % näitab vastava hinnangu andmete arvu kõigist vastava hinnangu andmetest

TOOTAJATE KOMMUNISTLIK KASVATUS

Sotsiaalsi tingimustes on loodud võimalused inimeste igakülgeaks arenguks. Sellest tuleneb ka ettevõtte tähtsain sotsiaalne funktsioon - kujundada kollektiivi iga liikme meelneveadet ja arendada töötaja isiksust.

Töötajate kommunistlik kasvatus on seotud ettevõtte sotsiaalse arengu planeerimisega kõigi valdkondadega. Nüüdiseja tootmine ei esita kiiresti kasvavaid nõudmisi mitte ainult tehnikale, vaid eelkõige töötajatele enestele. Töötaja isiksus, tema oskused ja võimed ning tööse suhtumine omendavad ühe suurene tähtsuse. Sellega tegelemine ettevõttes on põhiliseks ülesandeks tootmisplaneerimise täitmise kõrval.

Isiksuse kujundamise all me mõtleme tema tegevuse suunemist nii töö kui ka puhkeajal. Üldistatuna hõlmab kommunistlik kasvatus progressiivsete muutuste läbiviimist nõudes elusfäärides, millega töötajad kokku puutuvad, sest selle abil muutuvad ka neis tegutsesed inimesed.

Töötajate kommunistliku kasvamisega seotud tegevusslede ring on lair, hõlmates kõiki ettevõtte arenguga seotud küsimusi :

- 1) kommunistliku tööse suhtumise kasvamine;
- 2) töötajate ühiskondlik-poliitiline aktiivsus
tõstmine;

- 3) üldharidusliku taseme tõstmine ja ideelis-polii-
tilise kasvatusöö täiustamine;
- 4) noortööliste adeptsioon kollektiivis;
- 5) töödistsipliini tugevdamine;
- 6) esteetiline kasvatusöö;
- 7) vaba aja sisustamine;
- 8) kehakultuuri ja spordiga tegelemine.

Töötajate igapäevane käitumine ja nende aktiivne tegevus määravad kommunistliku tööse suhtumise. Ideoloogilise töö organiseerimisel ettevõtte talub ervestada neid mõlemid aspekte. Uue tööse suhtumise kasvamine ongi üks rehkemid ja keerulisemid ülesandeid. Tuleb luua uusi vorme ja meetodeid inimeste kaasõmbamisole tulemusrikkaks tööks, parandada töödistsipliini ning inimestevahelisi suhteid - kõik see pole lahendatav mõne kuu või aastaga, vaid nõuab pidevat aastatopikkust tööd.

Inimeste teadlikkuse tõstmiseks on vaja neile kujundada õige arusaamine töö osast ja eesmärkidest inimese elus uut moodi töötamise vajadusest, selle osavutamise teedest ja vahenditest.

Vened harjumused ja traditsioonid regovevad inimese teadvuses uut vastuvõtmist. Kõige uut ja eesrindlikumt kujundamine saab toimuda ainult siis, kui töötajad ise võtavad aktiivselt sellest osa ja mõistavad uut tahtmust. Inimese arang, tema kasvamine ja ideede kinnistamine on võimalik inimese enda tegevuse ja kogemuste abil. Selleks on vaja ettevõttes õiget õpetamise ja kasvamise süsteemi.

Viinase ühena põhilisemaks lüliks on ettevõtte juhtkonna ja ühiskondlike organisatsioonide poolt organiseeritav ja suunetav teadlik kasvatus töö. See toimub ka mitmesuguste vaba aja tegevuste kaudu. Nende tegevuste edukas elluviimine nõuab ettevõttes osakorda efektselt hästi korraldatud kommunikatsiooni.

Läbiviidud uurimuse ühena põhilisemaks ülesandeks oli välja selgitada, millisel määral osutatakse noortööliste tahtelepanu, millised on töötajate vaba aja harrastused ja kuidas ettevõtte aitab kaasa tööle vaba aja sisetamisele, milline on töötajate endi hinnang töödiscipliinile, milline on ametiühingu osa töötajate elus ja tegevuses, kuidas hinnatakse ühiskondlike organisatsioonide tööle ettevõttes jne. Saadud andmed peaksid kaasa aitama ettevõtte töö paremaks organiseerimiseks ning aitama teha korrektiivse seisuga tegevuses.

Ettevõtte arengu seisukohalt on tähtis osa sellel, milline on vanuseline seos töötajate valimisega ühiskondlikku organisasse.

Selge on ühiskondlikku organisasse valitud 22,0 % küsitloluist.

Vanuse ja ühiskondlikku organisasse valimise vahel puudub lineaarne sõltuvus ($r = + 0,054$).

Vaadeldes eri vanusegrappe võime siiski öelda, et alla 18-aastased noored ei ole valitud ühiskondlikke ametid täitma (vt. tabel 1). Tendents valitavuse vähenemisele algab 45. eluaastast. Kõige arvukamalt oma vanusegrup-

Tabel L

Töötajate valimine ühiskondlikku organisso
(%-des) vastavalt vanusele

Jrk. nr.	V a n u s	Joh	Abso- luut- erv	Si	Abso- luut- erv
1.	Alla 18 ja 18 a.	-	-	100,0	5
2.	19-24 aastat	24,2	16	75,8	50
3.	25-29 "	22,3	21	76,6	72
4.	30-34 "	20,9	18	79,1	68
5.	35-39 "	26,7	27	71,3	72
6.	40-44 "	28,2	24	71,8	61
7.	45-49 "	15,4	8	82,7	43
8.	50-54 "	13,8	4	82,8	24
9.	55-59 "	8,3	1	91,7	11
10.	60 aastat ja üle	-	-	100,0	9

pidest on esindatud 35-44-aastased. Ka noored töötajad (kuni 25-aastased) on esindatud küllaltki arvukalt - 24,2% omesolistest. See näitab, et ettevõttes on noortele usaldatud suur osa võtta ettevõtte ühiskondlikust juhtimisest. Perspektiivi seisukohalt on see väga oluline.

Järgnevalt eseldamine, milline on olukord tootmis-
lõikudes, kui palju töötajaid võtab aktiivselt osa ühiskond-
likust tööst (konkreetne amet) ja milline osatähtsus on

RIKP-esse ja ÜLKNÜ-esse kuuluvatel töötajatel.

Töotajad peavad siin valitavuse absoluut-
arvu poolest I, II ja III meesperandusjaoskond ning briti
autonoomia, kus küsitletuist olid 18 töötajat (20,9 %) vo-
litud ühiskondlikku organisatsiooni. Ka administratsiooni on esi-
indatud arvukalt - 14 töötajega, mis moodustab administratsiooni
hulgas küsitletuist 77,8 %. Kõige väiksema arvuga on
esindatud farmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise
jaoskond - 9,1 % küsitletuist.

Partei algorganisatsioonide ja komsomoliorganisatsioonide
osatähtsus koondises on erinev. Meesperandusjaoskondades
näib parteiorganisatsiooni osatähtsus väike olevat II jaos-
konnas, kuid sellel ajal kommunistlike noorte osakaal on teis-
test suurem (7 kommunistlikku noort, mis moodustab 7,6 %).
Kõige arvestatavam näib olevat partei ja komsomoli osakaal
autonoomias - 14,0 % töötajest. Ka administratsiooni hul-
gas peitab parteilaste ja kommunistlike noorte osatähtsus
suurem - pooled töötajad kuuluvad neisse organisatsioonides-
se.

Töotajad ületuses tundub olevat ühiskondlik
töö kõige väiksema tähtsusega (IV) turvatootmisjaoskonnas,
kus anketeeritute hulgas polnud ühtegi kommunisti ega kommu-
nistlikku noort, ning ohutus- ja kapitalremondi jaoskonnas,
kus oli ainult 3 kommunistlikku noort anketeeritute hulgas.
Ülejäanud töötajades toimub jagamine võrdselt (vt. ta-
bel 2).

Tabel 2

Kuuluvus NLKP-esse või ULKNU-esse vastavalt
tootmisloikudele (1968)

Jrk. nr.	Tootmisloik	NLKP liige	ULKNU liige	Si ole nende organ.liige
1.	I masperandus- jaoskond	4,7	7,1	85,9
2.	II -"-	1,1	7,8	91,1
3.	III -"-	8,3	5,0	86,7
4.	(IV) turbetootis- jaoskond	-	-	100,0
5.	Autosajand	7,0	7,0	82,6
6.	Pärnu-Jaagupi re- monditöökoda	3,8	15,4	76,9
7.	Kilingi-Nõmme re- monditöökoda	7,7	7,7	84,6
8.	Audru remonditöö- koda	5,9	17,7	76,5
9.	Kaubandusjaoskond	9,1	4,6	84,1
10.	Loonakasvatuse far- mide mehhaniseeri- mise jaoskond	16,7	8,3	75,0
11.	Shitus- ja kapi- teliremondi jaos- kond	-	13,6	86,4
12.	Pärnu-Jaagupi osak. (betoonitsehhi)	5,9	35,3	58,8
13.	Administratsioon	27,8	22,2	50,0
14.	Muud	5,9	5,9	82,4

Et teha mõjukemaks partei- ja komsomoliorganisatsiooni osa koondise elus, on vajalik pöörduda tähelepanu liikmete arvule. Viimase suurendamiseks tuleb aga tõhustada sellist tegevust, eriti nendes juuškondades, kus partei- või komsomoligrupp on nõrk ja väikesearvuline. Ühiskondlikesse organisatsioonidesse on valitud 22,0 % kollektiivi liikmetest. Seepeetseid koondises elava reservec võimeelused organisatsioonilise ja ühiskondliku tegevuse kaudu hõivata uusi NKP ja OLENU liikmeid.

Ühiskondlike organisatsioonide tegevusel peale otsese funktsiooni on ka kasvatuslik funktsioon. Seetõttu on ühiskondlikele ülesannetel oluline osa inimese kujunemisele. Ühiskondliku tegevust koondises hindas tähtsaks ja väga tähtsaks 53,9 % töötajatest. Võrreldes meie poolt auritud teiste koondiste ja ettevõtetele on selline hinnang väga kõrge. Ainult 22,0 % töötajatest luges ühiskondliku tegevust vähe tähtsaks või tähtsusetuks.

Vastlasime ka töötajate osavõttu ühiskondlike ülesannete täitmisest kas iga päev või veel harvemini. Keskega iga päev tegeleb ühiskondliku tööga 8,9 % vastanutest. Ühiskondlike ülesandeid kord-peer nädalas tuleb täita 11,5 %-l. Niisiis 20,3 % töötajast on aktiivsed. Kuid regulaarselt kord või paar kuus võtavad ühiskondlike ülesannete täitmisest osa ligi veerand koondise töötajatest. See veerand on suureks reserviks aktiivistidele. Pole otstarbekas ühtesid inimesi liialt üle koormata, sest peale ühiskondliku tegevuse peab soga jääma perekonnale, enesetäiendamisele ja paljudele teise-

tele tegevustele. Koondises ei võta ühiskondlike ülesannete tähtsusest osa natuke üle poole töötajast. Siin ongi ühiskondlikele organisatsioonidele suur tõepöid, et oma tegevusega neid kesse haarets.

Ühiskondlike ülesannete ühtlasele jaotamise peaks kindlasti sitoma suurendada kasvatuslikku mõju, kusjuures ülesannete täitmise kaudu esane rohkem töötajaid ette valmistada ühiskondlikesse organisatsioonidesse astumiseks.

Töötaja aktiivsust soodustab ka pidev informatsioon ettevõttes toimuvest. Üldiselt hinnatakse informatsiooni rahuldavaks, kuid üle 1/4 hindab seda halvaks või väga halvaks. See näitab, et informatsioon ettevõttes on siiski puudulik.¹

Lisaks üldisele informeeritusele ettevõttes toisuvale kohta uurisime veel, kuidas töötajad hindavad (näitab hindade isiklikku suhtumist) ühiskondlike organisatsioonide. Töötajate informeeritus ühiskondlike organisatsioonide tšüest võimaldab võrdlemise objektiveelt hinnata nende esotähtsust ettevõttes.

¹ Kommunikatsiooni ettevõttes käsitatakse vastavas peatükis.

HINNANGUD ÜHISKONDLIKE ORGANISATSIOONIDE

TÖÖLE

Ühe suuremat tähtsust omavad ühiskondlikud organisatsioonid ja nende kaudu tehtav töö inimestega. Ühiskondlike organisatsioonide osavõtt ettevõtte majandusliku, sotsiaalse ja kultuurilise arengu probleemide lahendamisest peab suurenevat pidevalt, sellega kaasne ettevõtte juhtimisele kaasajal palju töötajaid. Eriti tähtis on ühiskondlike organisatsioonide osa kollektiivi sotsiaalse elu korraldamisel, inimese igapäevase arenguga seotud probleemide lahendamisel.

Ühiskondlike organisatsioonide tööst parema ettekujutuse saamiseks ja töö tõhusamiseks on vaja teada ka töötajate subjektiivseid hinnanguid, et näha organisatsioonide tegevuse efektiivsust. Igapäevane elu näitab, et kollektiivis kujunev ühiskondlik arvamus ühe või teise organisatsiooni suhtes määrab suuresti kollektiivi liikmete aktiivse osavõtu selle tööst. Madal hinnang organisatsioonile mõjutab teadagi kaasa paljude inimeste eitava suhtumise selle tegevusest osavõttusse.

Tuleb vaadelda hinnanguid, mida annavad need töötajad, kes on seotud ühiskondliku tööga ja kuuluvad vastavatesse organisatsioonidesse, ning need töötajad, kel pole ühiskondlikke ülesandeid ega võta osa ühegi organisatsiooni tegevusest.

Minningud ühiskondlike organisatsioonide tegevuse kohta
(K-000)

Jrk. nr.	Organisatsioon	Hinnotakse			Müüakse			Müüakse			Müüakse			
		Kokku	hob	hed	Kokku	hed	hed	Kokku	hed	hed	Kokku	hed	hed	
1.	Pohvusslov	15,2	13,8	20,7	18,9	19,2	18,0	5,2	6,1	1,8	10,0	10,0	10,1	59,5
2.	Pohvek kontroll	22,2	20,1	30,6	19,8	20,3	18,0	6,5	7,2	3,6	18,0	18,0	18,7	47,8
3.	Seltsinobellik kohus	32,2	30,4	39,6	24,1	25,5	18,9	4,3	4,2	4,5	18,9	18,9	18,8	36,9
4.	Sportorganisatsioon	30,6	29,0	36,9	33,0	33,6	29,7	3,0	2,6	4,5	29,7	29,7	32,7	27,0
5.	Ametiühing	48,0	42,8	68,5	26,1	31,8	13,5	3,9	4,4	1,8	13,5	13,5	19,9	16,2
6.	ALMAVI	20,2	18,9	25,2	26,7	20,9	18,9	5,9	6,1	5,4	18,9	18,9	44,4	48,7
7.	Ratsionaliseerijate ühing	21,7	20,8	25,2	23,1	25,0	16,2	4,4	4,7	3,6	16,2	16,2	47,7	54,1
8.	Ühiskondlik autosporditegevus	15,4	14,5	18,9	19,4	21,3	12,6	7,8	8,9	3,6	12,6	12,6	54,0	62,2
9.	Isotegevuskooliühing	26,5	23,6	43,8	25,4	25,9	23,4	3,9	4,2	2,7	23,4	23,4	45,3	26,1
10.	Vabatahtlik tuuletõrjevõrk	26,1	25,9	27,0	20,7	21,0	19,8	2,8	3,3	0,9	19,8	19,8	48,6	52,3
11.	"Punane Rist"	14,8	13,3	17,1	20,9	20,1	23,4	4,4	4,9	2,7	23,4	23,4	50,1	55,9

Tebolist näeme, et ettevõtte pole saavutanud ühiskondlike organisatsioonide töö hindamata jätmist, küll aga ei oosta paljude kohta anda oma hinnangut. Viimase üheks põhjuseks on see, et ei võeta nende tegevusest osa, teiseks see, et ühiskondlikud organisatsioonid koostavad veel liialt vähe mitmesuguseid kommunikatsioonikonsuleid oma töö valgustamiseks ja populariseerimiseks.

Kõige enam hinnatakse ametühingut. Ligi pooled küsitlusest hindavad a/u tööd väga kõrgelt. Naised hindavad tunduvalt kõrgemalt kui mehed, s.o. ligi 2/3 naistest hindab väga a/u tööd. A/u organisatsioonile ei ole antud ka oluliselt negatiivset hinnangut - vaid 3,9 % küsitlusest. Järelikult on koondises ametühing^{töö} hästi organiseeritud ja töötajad hindavad seda.

Positiivse hinnangu alusel on järgmine seltseisohelik kohus - 1/3 hindab tema tööd väga. Soovida jätab seltseisoheliku kohta puhal vaid see, et ligi 40,0 % töötajatest ei oska anda hinnangut enda. Naiste hinnang on jällegi kõrgem kui meestel. Tulovikis peaks seltseisohelik kohus postühelapenu pöörama oma töö valgustamiseks ettevõtte raadio-eeskõne ja bulletinides.

Kolmandane järgneb koondise spordiorganisatsioon, mis on peaaegu 1/3 töötajalt saanud kõrgeima hinnangu. Jällegi naised hindavad enam kui mehed. Spordiorganisatsiooni puhul on negatiivse hinnangu andjaid vähe - vaid 3,0 %. Paljud ei oska sporditööle hinnangut anda (1/3 töötajast). See taleneb eeliliselt vähesest spordipropagandast ettevõttes ja ka sellest, et oskavad töötajad ei tegele kehakul-

tuuri ja spordiga.

Isotegevuskollektiivi hindab kõrgelt ^{peaaegu} 1/3 töötajast, kuid siin on hinnangu andmata jätnud töötajate arv tunduvalt suurem - ligi 2/5 töötajast. Nähtavasti pole isotegevuskollektiiv oma töö ja saavutustega eriti tuntud koondise töötajate seas. Siin on isotegevuskollektiividel veel suur töö ära teha oma tegevuse populariseerimiseks.

Organisatsioonidest, keda koondise töötajad peavad enam teadma ja kõrgemalt hindama, on rahvasolev. Ainult 15,2 % hindab rahvasoleva tööd kõrgelt. Need on arvatsust ka enamikus ise rahvasoleva liikmed. See, et ligi 2/3 koondise töötajast ei oska rahvasoleva tööd hinnata, näib olevat rahvasolevas organisatsioonide süü.

Kui vestused "hinnatakse" ja "ei hinnata" diferentseerivad vestajate kontingendi kahte vastandlikku äärmusse, siis vastus "ei oska öelda" võib tähendada sisuliselt äärmõikust entad organisatsiooni tegevuse suhtes. Kuid teatud osa vestajast andis otsuse eitava hinnangu asemel erapeolotu "ei oska öelda". Ühiskondlike organisatsioonide juhtidel tuleb otside põhjusi, s.e. vajetajad organisatsioonide tööle, mis tingivad nende tegevuse mitteinimist.

Kahtlemata ei saa mitmete ühiskondlike organisatsioonide tegevusele olla oma spetsiifilisuse tõttu tuntud ja teatud, mistõttu nende suhtes ei osata hinnangut anda. Sellisteks võiksime arvata rahvakontrolli, ALMAVU, rotasio-

naliseerijate ühingu, ühiskondliku autoinspektsiooni, vabatahtliku tuleohuühingu ja "Punase Risti". Nimetatute seas on mitteteadjate hulk suhteliselt kõrge. Eespool loetletutest hinnatakse kõige kõrgemalt vabatahtliku tuleohuühingu tegevust. Arvatavasti need töötajad, kes otseselt võtavad osa selle organisatsiooni tööst, on teatud määral rahul.

Eraldi tehakse peatada ühiskondlikul autoinspektsioonil. See organisatsioon sai positiivseid hinnanguid kõige vähem ja ka negatiivsete hinnangute poolest on kõrgist organisatsioonidest eespool. Võib oletada, et ühiskondlik autoinspektsioon pole oma tegevuses saavutanud veel vajalikku taset. Võib-olla on tekkinud pretensioonid entus organisatsiooni kuulujate suhtes. Vastlekkimine automajandi töötajate hinnanguid ühiskondlikule autoinspektsioonile. 1/3 automajandi töötajatest hindab organisatsiooni väga, negatiivse hinnangu on andnud 1/5 töötajatest. Kuid see, et automajandi 30 töötajat ei ooka hinnangut anda, on muidugi ebarahuldav. Peaaegu kõigil automajandi töötajail peaks olema mingil määral kokkupuuteid ühiskondliku autoinspektsiooniga.

Tulles tagasi ametiühingu tegevuse hinnangute juurde, võib oletada, et a/ü organisatsiooni töö hindamisel arvustasid töötajad seda ebi, mida nad on a/ü-l saanud viimastel aastatel.

Kõige enam on a/ü osutanud töötajatele ebi vaba aja sisustamisel ja korteritingimuste parandamisel. Tu-

levikus peaks ka ametiühing osanet tähelepanu pöörama
 töötajate suunamisel puhkekodudesse ja sanatooriumidesse.
 Küsimusele "Mis takistab Teid puhkemest oma soovi kohas-
 selt" 37,8 % töötajast vastas, et tavaliku nappuse raa-
 kus on oluline takistus. Ainult 14,8 % töötajast ei pi-
 danud tavaliku hankimise reeglist takistuseks.

Tabel 4

Ametiühingu poolt töötajatele osutatud abi
 viinase 2 aasta jooksul (% -des)

Jrk. nr.	A/Ü abi töötajale	Jsh	Ei
1.	Korteritingimuste parandamisel	26,3	69,3
2.	Vaba aja eisuustamisel	45,9	49,6
3.	Tervise parandamisel sanatooriumis	11,5	83,9
4.	Puhkuse veeamisel puhkekodus	6,5	87,4
5.	Töötitingimuste parandamisel	27,4	67,2

NOORTOOLINE JA ETTEVÖTE

Ettevõtte tootmise seisukohalt, ega veelgi enam kollektiivi heale mikrokliimale mõjub see, kuidas võetakse suhtumiseid vastu. Peasega pooled küsitlenuist ervasid, et suhtumisesse suhtutakse rehaldevalt. Küllalidesselt pööratakse neile tähelepanu 83 enketeeritu arvates. Üldistatult võib öelda, et koondises pole suhtumise adepteerimisega kõik korras. Siin on ühiskondlikel organisatsioonidel ja juhtkonnal veel palju ära teha.

Kõige kujutame pildi suhtumise vastuvõtmise ja adeptidise suhtumise sees peaks andes analüüs tootmisloikude ulatuses.

Tootmisloikudest andis II meesperondaajoooskonnas ligi 1/5 töötajast negatiivse hinnangu, kuigi samapojju töötajaid ervas, et suhtumisele pööratakse küllalidesselt tähelepanu. Siiski tuleks ettevõtte juhtkonnal nõuda II joooskonna juhtidelt suurem tähelepanu osutamist noortööliste.

Autosoojondis on küllalidesselt palju neid töötajaid - ligi 13 %, kes arvavad, et ei pöörata küllalidesselt või siis üldse mitte tähelepanu noortööliste.

Nalven näib olukord olevat Pirnu-Jaogupi remonditöötajes ja administratsiooni hulgas, kus negatiivne hinnang ületab positiivse.

Ulejäänud tootmislohkudes on olukord keskpärane, mis kuidagi ei peaks rahulelaks põhjust andma.

TÖÖDISDISPLIINI ETTEVÕTTE ALLJÄRJEKORRA

Uhegi tootmisloktiivi eksisteerimine pole mõeldav ilma distsipliinita. Kollektiiv ja distsipliin on teineteisest lahutamatud. Töödistsipliini säilitamiseks pole tootmisloktiivil võimalik edukalt oma funktsiooni täita.

Paljudel juhtudel põhjustavad halb majanduslikud põhjused, nagu ebarätuline töö, passiivne suhtumine töötajate ettepanekute läbivõtmise, ega osuti ka töötajate kultuuriliste ja elukondlike vajaduste rahuldamine. Ettevõtte sotsiaalse arengu planeerimisel osuvad olulist tähtsust äritused, mis on seotud töödistsipliini tugevdamisega.

töödistsipliini

Koondise töötajatele oli esitatud küsimus: "Kuidas te hindate töödistsipliini oma tootmisüksuses?". Töötajate subjektiivsed arvamused koos tegeliku olukorra analüüsiga peaksid andma ettevõtte juhtkonnale võimaluse paremini ja efektiivsemalt tugevdada töödistsipliini.

Koondises hindas 54,8 % töötajatest töödistsipliini rahuldavaks. Heaks ja väga heaks hindas natuke üle 1/3 töötajatest. Negatiivse hinnangu andis alla 1/10.

Üldisest andmest võib järeldada, et töödistsipliin ei ole halb, kuid liiselt peija töötajaid pides distsipliini eiaalt rahuldavaks. Siit on väga lühike tee eberahuldavani.

Tabel 5

Töötajate positiivsete ja negatiivsete hinnangute erinevus töödiscipliinile tootajaliikade ulatuses

Jrk. nr.	Tootajaliik	Positiivsete ja negatiivsete hinnangute erinevus
I	Looskoosvetusformide mehhaniseerimine	58,4
II	II meesperandusjaoskond	53,4
III	Rhitus- ja kapitalremondi jaoskond	45,4
IV	Kilingi-Nõmme remonditöökoja	39,5
V	Muud	29,4
VI	I meesperandusjaoskond	29,3
VII	(IV) turbetoonisjaoskond	25,0
VIII	Autosajand	23,3
IX	Pärnu-Joegupi osakond (betoonitseh)	17,6
X	Administratsioon	16,7
XI	Kaubandusjaoskond	16,0
XII	Audru remonditöökoja	11,8
XIII	III meesperandusjaoskond	6,7
XIV	Pärnu-Joegupi remonditöökoja	-0,2

Töotrialõikude enelõuendist selgus, et peijadeall-
 üksuste ³ töötajad hindavad ² töödistsipliini väga kõrgelt.
 Kriitilised arvustused silmas loomakesvotuse mehhaniseerimise ja
 elektrifitseerimise jaoks, II masperoendusjooks, ehi-
 tus- ja kapital^{ehitus} jaoks ja Kilingi-Nõmme renondi-
 tõe kohta. Töötajate positiivsed hinnangud neis jooksudes
 olid tunduvalt paremad (vt. tabel 5).

Märkide tabeli põhjal mehaniseerimise ja elektri-
 fitseerimise jaoks, kus mitte ükski töötaja ei hinna-
 nud olukorda halvaks või väga halvaks.

Töödistsipliin näib halvene olevat Pärnu-Joogupi re-
 nonditõe kohta, III. masperoendusjooks, autotranspordi
 ning kaubandusjooks. Teine renonditõe kohta on positiiv-
 tiivsete ja negatiivsete hinnangute erinevuse põhjal pin-
 gerose kuni XII kohal, kuid seal ei andnud ükski töötaja
 negatiivset hinnangut. Selline koht on tingitud suurest
 rahuloleva hinnangu andmise arvust.

Autotranspordis andsid negatiivse hinnangu 10 töötajat,
 mis on kõigest töotrialõikudest suurim negatiivse hinnan-
 gu arv.

Vanuse järgi erinevaid hinnanguid töödistsipliinile
 ei olnud. Põhiliselt on antud rahulolev hinnang, seda just
 eriti alates 45. eluaastast. Ka olid 18 ja 19-aastased on
 hinnanud distsipliini rahuldavaks. Kõige erinevamad hin-
 nangud on distsipliinile vanuses 25.-44. eluaastani. En-
 mik on distsipliini hinnanud heaks ja rahuldavaks, kuid

ka negatiivseid hinnanguid on rohkem kui teistel vanusegruppidel. Kõige enam negatiivseid hinnanguid on andnud 25-29-aastased ja 35-39-aastased. Konkreetset põhjendust nende hinnangutele leida on äärmiselt raske, arvestades, et on nimetatud grupid ettevõtte sotsiaalselt aktiivsed, seal ajal ka pretensioonikamad.

HARIDUS JA TÕEDISDISIPLIIN

Hariduse ja tõedisdisipliinile antevate hinnangute analüüsi põhjal võime öelda, et nende vahel eksisteerib lineaarne sõltuvus ($r = + 0,197$). Hariduse suurenedes kasvab negatiivne hinnang tõedisdisipliinile. Järelikult on haritumtel tõstejatel ka suuremad nõudmised. Ettevõtte juhtkonnal tuleb nende pretensioonidele enamat tähelepanu pöörata. Sama näitas ka administratsiooni hinnang tõedisdisipliinile (pingereis X). Administratsiooni hulgas on ka kõrgema haridustasemega koed.

Haridusgruppidest enesete positiivsete hinnangute andjateks tuleb märkida kuni 6-klassilise ja 7-klassilise haridusega tõstejaid. Negatiivsete hinnangute puhul domineerivad keskharidusega, keskeri- ja kõrgema haridusega tõstejad.

Tõedisdisipliini koondises on hinnatud üldiselt rahuldavalt. Mõnedes juhtkonnades on olukord parem, mõningates jätab soovida. Kõiklusest järeldab, et tõstejad on küllaltki objektiivselt hinnanud diszipliini oma teotulisuses. Haritum koed teeb, et diszipliin oleks parem,

sest sellega kaasnevad paremad tööresultaadid. Ettevõtte juhtkonnal on distsipliini parandamiseks kasutada palju vahendeid. Võib kasutada meiaranduslikku ja administratiiv-
 seid meetodeid, kuid väga edakalt ka ühiskondlikke mõju-
 tusvahendeid. Nis pautub konkreetsetesse töödistsipliini
 tugevdamise vahenditesse, siis prognoos meiarandusliku re-
 formi tingimustes tuleb luua soodustused neile, kes ei ri-
 ku distsipliini, ja sanktsioonid neile, kes seda järje-
 kindlalt teevad.

Tooniandev peab siiski olone soodustuste süsteem -
 stimuleerimismeetod. Sanktsioonid onvad küll tähtsat
 oot, kuid siiski teisejärgulist. Juhul, kui veennis- ja
 stimuleerimismeetodid ei anna oodatud tegejärgi, alles
 siis tuleb süüdlase suhtes kohendada sanktsioone. Distsi-
 pliinarikkujatele ei avalda mõju mitte niivõrd kerio-
 tase määr, kui just nende käitumise erutamise kollektiivis
 töökaaslaste poolt. Kui töötaja näeb, et tema vääriltu
 käitumine muutis kollektiivi suhtumist temasse, siis loo-
 mulisult tekib temas soov seda hinnangut parandada. Kui
 administratsioon kerioleb distsipliinarikkujat, ege kollek-
 tiiv tema käitumist ei eruta ja ei muuda one suhtumist,
 siis pole ka niisuguses kollektiivis loote tugevat dist-
 sipliini. Ainult töötajate enda õigeoegne reageerimine
 ning printsiipioolone distsipliinarikkujatesse loob tuge-
 va ja hea tootmisollektiivi.

Suurt tähtsust onvad ka kommunikatsioonivahendid.
 Pidevalt tuleks ettevõtte raadio või bulletinil kaudu in-

formeerida töötajaid distsipliinirikkujatest ja nende põhjustest. Tähtsam ongi distsipliinirikumise põhjuste esiletoomine ning koru kollektiivile tekitatud kahju äärmärkimine. Süüdlaste karistamisel ei tohi unustada kollektiivi erveanust, sest kollektiiv peaks tegema administratsioonile vastava ettepaneku.

TUNNUSTUSE JA LAITUSE AVAJANISE VIISID

Kompleksse uurimuse üheks ülesandeks oli välja selgitada töötajate subjektiivsed arvamusel keondises levinud tunnustuse ja laitude viiside kohta. 16 saagedemini kasutatud tunnustuse ja 9 laitude vormi seosteti analüüsi käigus töötajate horiduaaliku tasemega, parteilisuse, vanuse, eriola ja teetmiselõiguga. Ainult sellist diferentseeritud lähenemist kasutades võime teha soovitusi, ottevõtte juhtkonnale ühe või teise sti aluseeriva või senkseioneeriva meetodi otstarbekusest.

Pole mõtet stimuleerida töötajat sellisel viisil, mis töötaja silmis ei ole tahtust. Alati tuleb läheneda diferentseeritult, lähtudes töötaja vanusest, stesist, parteilisusest või mõnest muust tegurist nii, et avaldatul kiituseel või laitudeel oleks kindlasti kasvutualik mõju.

Uurimusest selgus, et tunnustuse viisid jagunevad oma efektiivsuseel põhiliselt 4 gruppi:

- I.
 - 1. Premeerimine tasuta turismiteenusikuga.
 - 2. Töökaaslaste tunnustus.
 - 3. Kutseala perime nimetuse andmine.
 - 4. Elukondlike soodustuste võimaldamine.
 - 5. Premeerimine rahaliselt.
 - 6. Preemeri ine hinnaliste esemetega.
- II.
 - 1. Kiitus või tänu direktori käskkirjaga.
 - 2. Medali või rinnamärgi saamine.
 - 3. Aukirje saamine.
 - 4. Autshvillile kandmine.
 - 5. Olomuse vahetu tänu.
- III.
 - 1. Veberiiklikus ajalehes äremärkimine.
 - 2. Kommunistliku töö lõõksiseke nimetamine.
 - 3. Raadios või televisioonis äremärkimine.
- IV.
 - 1. Seina- või väikese äremärkimine.
 - 2. Koondises vastatavole ühiskondlikule tööle valimine.

Tunnustuse avaldamise viisid sootseine pingeritta töötojate positiivsete ja negatiivsete hinnangute vaho põhjel.

Kõige kõrgemelt on töötojad hinnanud premeerimist tasuta turismiteenusikuga. Erinevad haridusgrupid hindesid ühaneelcõlt väga kõrgelt seda töötojate stimuleerimisnec-tedit. Erendi moodustasid alle 6-klassilise haridusega töötojad, kelle hinnangute põhjel saab nimetatud stimu-leerimisnecsted alles 4.-5.kohal. Seega töötojate haridus-

taseme tõusuga kasvab ka tasuta turismitunnustuste osakaal
 ottevõtte tšestajetele tunnustuse avaldamise viiside süs-
 teemis. Vastav ervestades näeme, et alla 18-a. ja 18-aes-
 teatel ei ole see meetod kõige kõrgemini hinnatud. Sama
 tuleb valida ka 45-59-aastaste tšestajete kohta. Mõnel
 gruppidel on olnud suuremat tähtsust tšestajetele tunnustuse,
 promeerimine rahaliselt või hinnaliste eesnetega. Erine-
 ervestades selgus, et autojuhid ja ehitustšestajad ei hinda
 eriti kõrgelt promeerimist tasuta turismitunnustusega. Neil
 on kõrgemalt hinnatud elukondlike eesnetuste võimaldamine
 ja tšestajetele tunnustuse.

Kõik testitajad peale Kilingi-Nõmme remonditšest-
 kaja on ühemeelselt promeerimist tasuta turismitunnustusega
 hinnanud väga kõrgelt.

TÜKKAASLASTE TUNNUSTUS

Tšestajetele tunnustuse saab pingerees tähtselt
 teisel kohal. Erinevaid horidusgrupe ervestades hindevad
 tšestajetele tunnustust vähem kuni 6-kl. ja 10-kl. horidu-
 sega tšestajad. Tuleb märkida, et tšestajad, kes pole NLEP
 või ULKNU liikmed, hindevad tšestajetele tunnustust kõr-
 gemalt.

Vanusegruppidest on medelevalt hinnanud 19-24 a.,
 40-44 a. ja üle 60-aastased tšestajad.

Erinevalt, kus tšestajetele tunnustuse pole nii olu-
 line, on trektoristid, ekevestorijuhid ja -bid, luktse-

ped ja kaubandustöötajad. Trektoristidel ja ekskavaatorijuh-
 tidel on see tingitud võib-olla sellest, et nad ei töö-
 ta koos ühes kollektiivis. Lukkopa^Pde ja kaubandustöötajate
 sellist hinnangut võib põhjustada [redacted] tootmis-
 lüügisine mikrokliima - töökooslaste suhted võiva olla
 mitte kõige paremad.

Töötajate arvustades on töötajate enamik andnud
 selle tunnustuse viisile kõrge hinnangu, peale Kilingi-
 Nõme reovõrkude. Nähtavasti mõjutasid siin oluliselt
 töökooslaste omavahelised suhted.

KUTSEALA PARIMA NIMETUS

Selle nimetuse olemine on viimasel ajal tunnus-
 tuse avaldamise viiside hulgas leidnud palju pooldajaid.
 Haridusgruppidest ainult 3 gruppi (8-kl., kookeri- ja kõr-
 gema haridusega töötajad) ei ole teda hinnanud väga kõr-
 gelt. Kõikjalgi keskpärase hinnangu on andnud just kõrge-
 ma haridusega töötajad. Ettevõtte talub põhitähelepanu
 pöörete ITP ja teenistajate hulgas kutseala parimate ob-
 jektiivsele väljeseelgitamisele. Tähtis on, et nende hul-
 gas see tunnustuse liik leiaks loomilise poolehoidu.

45-54-aastaste töötajate hulgas on kutseala pari-
 me nimetuse andmine vähem hinnatud. Sillegipärest hinda-
 sid väga madalalt seda ka 25-29-aastased töötajad. Selline
 nähtus võib olla tingitud sellest, et vanem ei lube
 konkureerida kutseala parimatega. 25-29-aastastel on eai-
 kohel elukondlikud soodustused - nooremel on tähtsam

lahondada perekondlikke ja majanduslikke probleeme.

Eriladest hinduvad kutsela perine nimetuse omis-
tust trektoristid, autajuhid, eekatvestorijuhid, keevi-
tajod ja elektrikud. Briti kõrgelt (osuvad pingerees esi-
kohal) hindusid keevitajod ja elektrikud. Koondlase arve-
tavasti pole kõikidel erialadel veel kutsela perine nime-
tuse statuut põhjalikult läbi töötatud, seetõttu hindamises
sellised hälbod.

Tootmisellüksustest hinnatakse nimetatud stimuleeri-
mismeetodit kõrvalt I masparandusjooksuomas, Andru remon-
ditöökojas, betooniteehhis ja automehhanis.

**ELUKONDLIKE SOODUSTUSTE VÕIMALDAMINE, HINNEN-
NIMINE PAHALISELT JA HINNALISTE ESEMETEGA**

asub koondlase töötajote stimuleerimissüsteemis küllaltki
tähtsal kohal. Üldises pingerees on nad 4., 5. ja 6.kohal.
Elukondlike soodustuste võimaldamine on kõrgelt hinnatud
kõrgema haridustasemege kaudril (alates 10.klassist). Pre-
meerimist rehelliselt on üldes kõige kõrgemelt hinnatud eli-
le 6-klassi haridusege töötajod. Ne hinnaliste esemetega
premeerimine on hinnatud kõrgemelt kõige madalama haridu-
sege töötajote poolt.

UKSU liikmed on hinnatud hinnaliste esemetega pre-
meerimist väga madalalt (pingerees lõpuet 3.kohal).

Elukondlike soodustuste võimaldamine on hinnatud
kõrgelt kuni 45. eluasestani, seejärel eestähtsus langeb.
Rehelliste preemiate ja hinnaliste esemetega premeerimise
eestähtsus tõuseb töötajote hulges elates 45.eluasestast.

Erilise arvestades selgus, et kõige tähtsamaks peo-
vad elukondlikke soodastusi autojuhid, ekskavaatorijuhid,
eriti ehitustöölisel ja kaubandustöötajad ning ITP.

Rahalise proovis esatähtsus on kõige kõrgem lukkoop-
pede ja betoneerijate hulgas. Seda võiks seletada ehk nende
väikeste palgaga.

Hinnalised esemed on hinnatud niisuguste ^{töötajate} oriolede
poolt, nagu meesperandustöötajad, ekskavaatorijuhid, kauban-
dustöötajad ja lukkooped.

Töotajaliikidest III meesperandusjaoskond, automehhanika,
Kilingi-Nõmme remonditöökoja, loomakasvatusefermide mehhanii-
seerimise ja elektrifitseerimise jaoskond, ehitus- ja kapi-
taalremondi jaoskond ning kaubandusjaoskond erinevad tundu-
valt teisest oma hinnangutega kümne viinoti mainitud tun-
nustuse viisi suhtes.

KIITUS VÕI TÄNU JUHATAJALE (DIREKTORI)
KÄSKKIRJAGA

See tunnustuse avaldamise viis sai töötajate poolt
keskpäraselt hinnatud. Kõrgemalt on hinnatud see tunnustus
8-9-kl. haridusega töötajate hulgas. IIRP liikmetel, võr-
reldes parteitute ja ÜLKN liikmetega, on ta enam hinnatud.
Vanusegruppidest hindavad kiitust direktori käskkirjaga
noored (kuni 18-aastased ja 30-34-aastased) töötajad.

Erilise arvestades on seda tunnustuse avaldamise vor-
mi kõrgemalt hinnanud kaubandustöötajad, keevitajad ja
lukkooped.

Töotajaliikide ulatuses hindavad kõrgemalt III mees-

parandusjooksund, (IV) tarbetootmisjooksund, autovõid ja rehvendajooksund. Nähtavasti on nendes jooksundades juhataja käskkirjed tehtud ovalikaks, leiavad arutelu tööteajate hulgas ning seega saavutavad suurema efektsuse.

Medali, rinnamärgi või aukirja saamine ning autovõidule kandmine leidnud töötajate hulgas üldiselt keskpärase hinnangu. Eriti medali hinneti autovõidule kandmist kuni 6-kl., 8-kl. ja 10-kl. haridusega töötajate poolt. Aukirja saamine oli kõigi haridusgruppide poolt ühtlaselt keskpäraselt hinnatud peale 8-kl. ja kesk- ning keskeriharidusega töötajate. NKP liikmed hindavad medali, rinnamärgi ja aukirja saamist paremitutest tunduvalt kõrgemaks. Ka autovõidule kandmine on nende hulgas leidnud kõrgema hinnangu. Medali või rinnamärgi olemine on hinnatud enam keskeliste tööliste hulgas. Aukirja saamine on leidnud kõigi vanusegruppide seas keskpärase hinnangu. Autovõidule kandmine on vanemate tööliste seas hinnatud medaliselt kui keskeliste ja noorte hulgas. Üldine hinnang on medali.

Eriksade lõikes hindasid kõrgemalt neid kolme tunnustuse moodust traktoristid, elektrikud, teenistujad ja keevitsjad. Medala hinnangu olemine eriti lukseped ja betoneerijad. Kolmest nimetatud tunnuste viisist kõige medaliselt hinnatakse autovõidule kandmist.

Tootmisolümpikudest hinneti medali või märgi saamist ja aukirja saamist väga kõrgelt I saaparandusjooksundis, Andru remonditöökojas ja Pärnu-Jeegupi remonditöökojas. Aukirja saamist ei hinnatud kuigi kõrgelt (IV) tarbetootmisjooksundis tööliste vahel (vaha 5,0). Autovõidule kandmist hinneti

neist kolmest moodusest madalamaks. Kõrgemalt hinnati
seda Pärnu-Jaagupi rennitudraajad ja betooniteehhis. Vä-
ge madalalt on hinnatud loomakasvatuse elektrifitseerimise
ja mehhaniseerimise jaoskonnas ja (IV) turbotootmis-
jaoskonnas.

ÜLENNETE VAHETU TÄNU

Selline töötajatele tunnustuse avaldamine peaks
ettevõttele olema üheks hinnatavamaks mooduseks. Tegelik
olukord aga näitas vastupidist - Üleannete vahetu tänu ^{tunnustuse}
avaldamise vormina esis ta pingereis alles 11.kohal. Põh-
jusi võib olla mitmesuguseid. Väga suurt tähtsust omab
siin juhtide prestiiž tööliste hulgas, sestuti ka tunnus-
tuse avaldamise vormi kasutamise õigol kohal ja ovalikult.

Horidusegruppidest hinduvad seda enam kuni 7-kl. ho-
ridusega töötajed. Madalalt hinduvad 8-kl. ja 10-kl. hori-
dusega ning kõrgema horidusega töötajed. Otsest seest ho-
riduse ja üleannete vahetu tänu vahel pole.

Huvitev on märkida, et NKP liikmete hulgas on see
vorm tunduvalt madalamalt hinnatud kui parteitute seas.

Vonusegruppidest hindusid seda moodust kõige vähem
kuni 25-aastased töötajed, kõige kõrgemalt üle 60 aasta
vanused töötajed. Üldine hinnang on keskmine.

KRIIALADE JÄRGI

hindesid väga madalalt ekskavaatorijuhid, lukkepad ja betoonerijed. Uldse ongi keskpärased hinnangud. Tundub, et peremini hindoved meeprendustööliised, kaubandustöötejad ja keevitejad.

Töotrialõikudes hinnatakse ülemuste vahetat tãnu eriti administratsioonil hulgas ja autonojendis. Si hinnate eriti Põrna-Jõugupi remonditöökojas, Kilingi-Nõmme remonditöökojas, Andru remonditöökojas ja suhteliselt madalalt ka farnade mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonnas.

Kindlasti on üheks faktoriks, mis mõjutab sellist tunnustuse avaldamise viisi, juhtide tööolene postiiõ.

VABARIIKLIKUS AJALIHES ARAMAFKILINE JA KOMMUNISTLIKU TÕÕ LÕÕKLASEKS NIMETAMINE

Noed ei ole eriti hinnatud tunnustuse vormid. Ajalehes äramärkimist esineb väga harva ja seepärast ka mõju-tee hinnangut. Kommunistliku tõõ lõõklaseks nimetamine ve-jahe võib-olla põhjeliikumise nurimise ettevõtte juhtkonnas poolt. Tuleks arvestada, et selline nimetus anteks ainult neile töötejaile, kes on selle tõõliselt ära teeninud.

Vabariiklikus ajalehes äramärkimise hindoved kõrgemalt kesk- ja keskerihoridusega töötejed, eriti madalalt aga 8-9-klassilise ja kõrgema horidusega töötejed.

Kommunistliku tõõ lõõklase nimetus on enam hinnatud

meälama haridusega töötajate hulgas ja eriti vähe hinnatakse nende hulgas, kelle haridus on 11 klassi ja kõrgem.

SKKP liikmed hindavad mõlemat tunnustust võrvi omad kui parteitüd.

Vanusegruppidest hindasid vabariiklikus ajalehes äärmärkimist kõrgemalt 19-35 ja 40-50-aastased töötajad.

Kommunistliku töö lühiklasside nimetamine loidis enam hõlpsalt 19-24, 40-55 aasta vanuste töötajate hulgas. Eriti madalalt hindasid 55-60 aasta vanused töötajad.

Vabariiklikus ajalehes äärmärkimist hindasid väga kõrgelt keevitajad ja elektrikud. Ka teenistajad hindasid kõrgemalt kui teised eriala esindajad. Eriti madala hinnangu omistasid trektoristid, ehitustööliised ja lukkepad.

Kommunistliku töö lühiklasside nimetus tundub populaarses olevat kaubandustöötajate, keevitajate, lukkepadade ja ehitustööliste hulgas. ITP poolt ei hinnata seda eriti.

Tööstuslõikudest hindas ajalehes äärmärkimist kõrgelt Andru remonditöökoja, betoonitöehh ja loomakeevatus-farmlite mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskond. Madalalt hinnati I meesarendusjaoskonnas ja administratsiooni sees.

Kommunistliku töö lühiklasside nimetuse andmine on kõrgelt hinnatud Pärnu-Jaagupi remonditöökojas, Kilingi-Sõnno remonditöökojas ja administratsiooni hulgas. Väga madalalt hinnatakse II ja III meesarendusjaoskonnas ning betoonitöehhis.

RAADIGS JA TELEVISIOONIS ARAARKIINIS

See on töötajate poolt ühe vähem hinnatud tunnustuse avaldamise viise. Selle põhjuseks võib olla aramarkini- se ebaobjektiivsus ning liiga vähene kasutamine.

Erinevus hinnangutes esineb seoses vanusega. Nooremad töötajad on hinnanud tunduvalt kõrgemalt selle meet- se ostähtsust.

Erilised on keevitajad andnud väga kõrge hinnangu. Kõige madalama aeg meaperendustööliste, ehitustööliste ja lukkeopid.

Töötajate hinnangud on väga kõrgelt meubendus- jeoskonnas töötajad ja administratsioonil esinejad. Kõige madalamalt hinnavad I meaperenduseoskond, ehitus- ja ka- pitaalremendi jeoskond.

Koondises hinnatakse kõige vähem seina- ja väiklõikes aramarkimist ja vastutavale ühiskondlikule tööle valmist.

Eriliselt suuri erinevusi vanuse ja erialade lõikes ei ole. Töötajate hinnangud on kõrgemalt I meaperenduseoskond, administratsioon, autotööstus ja meubendusjeoskond.

NLEP liikmed hinnavad neid kahte tunnustuse avalda- mise viisi tunduvalt kõrgemalt kui parteitüd.

Töötajatele tunnustuse avaldamise viiside sõltuvus haridusest, parteilisusest, vanusest, erialast ja teetmiselõigust (küsitletute positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe %-des)

Jrk. nr.	Tunnustuse avaldamise viis	Kõigi küsit- letute posi- tiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe	Haridus kuni 6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10 kl.	Kesk- haridus	Kesk- eri- haridus	Lõpetama kõr- gem või kõrgem haridus	ILKP liigo	ULKNU liigo
1.	Preseerimine tasuta turis- mitussihiga	63,9	54,2	65,2	50,0	78,2	68,0	69,1	76,8	73,9	67,5	73,5
2.	Töökaaslaste tunnustus	58,0	54,1	52,1	50,0	68,7	40,0	76,4	69,6	65,2	61,8	51,1
3.	Kutsesels perime nimetuse andmine	56,1	60,6	59,7	46,3	56,2	56,0	60,0	56,5	34,8	64,8	63,3
4.	Elukondlike seadustuste väljaldamine	53,9	51,4	56,3	45,1	50,0	52,0	67,2	69,2	67,5	61,8	63,3
5.	Preseerimine rahaliselt	53,0	64,2	50,0	42,6	53,1	44,0	52,8	62,3	34,8	52,9	55,1
6.	Preseerimine hinnaliste eesnõutega	51,8	58,4	51,3	46,3	46,9	44,0	44,6	48,0	30,4	61,8	38,8
7.	Kiitus või tänu direktori käekkirjega	51,3	53,2	52,1	48,8	53,1	44,0	43,6	59,4	43,5	58,9	59,2
8.	Medali või rinnanärgi saamine	48,7	54,2	51,4	41,4	37,5	48,0	54,6	48,3	30,4	76,5	49,0
9.	Aukirje saamine	45,4	42,2	45,2	46,4	46,9	44,0	50,9	53,6	17,4	73,6	42,9
10.	Autahvile kandmine	38,0	33,1	41,7	21,7	34,4	32,0	54,6	42,1	17,4	68,8	44,9
11.	Ülene vahetu tänu	36,1	39,4	38,2	23,2	46,9	24,0	34,6	46,4	26,1	23,6	32,7
12.	Vabariiklikus ajaloos lõuakirjamine	34,2	36,7	34,7	29,2	18,8	36,0	41,9	40,6	17,4	44,1	44,9
13.	Kommunistliku töö lüükle- seks nimetamine	33,6	44,0	40,3	29,7	21,8	44,0	30,9	24,6	- 9,7	57,0	46,9
14.	Raadios või televisioonis lõuakirjamine	32,0	33,0	30,6	30,5	21,9	40,0	38,2	33,3	17,4	38,2	42,8
15.	Seins- või väiklohes lüü- kärjamine	0,4	16,5	18,0	2,4	6,3	-4,0	3,6	0	-21,8	20,6	-2,0
16.	Koondises vastutavale ühiskondlikule tööle volimine	0,0	20,2	4,8	14,7	12,5	4,0	5,5	-4,4	-17,4	26,5	22,5

Si ole põhise organ. liige	Vanus alla 18 ja 18 aas- tat	19-24 a.	25-29 a.	30-34 a.	35-39 a.	40-44 a.	45-49 a.	50-54 a.	55-59 a.	60 aas- tat ja üle	Trek- to- rist	Auto- juht	Skaka- vaeto- rijuht ja abi	Maapa- randus- tööli- ne	Shi- tus- töö- line	Kau- ban- dus- töö- taja	Lukk- sepp	Kee- vi- ta- ja	Klek- trik	Foto- neer- ija
63,0	20,0	54,0	71,3	76,7	50,4	67,0	57,7	55,2	33,3	88,9	44,2	50,6	74,2	65,1	50,0	77,8	60,0	78,2	75,0	57,1
50,8	40,0	40,9	59,6	65,1	59,4	57,7	65,4	58,6	41,7	66,7	41,0	61,0	48,6	57,6	61,1	55,6	48,0	73,9	91,7	57,1
55,0	40,0	59,1	53,2	65,1	47,6	65,9	51,9	41,4	41,7	77,8	47,3	57,1	57,1	53,1	44,5	63,0	40,0	82,6	83,3	42,8
55,0	40,0	53,1	57,5	67,7	58,5	60,0	55,8	48,3	16,6	77,8	35,8	57,1	68,3	37,4	66,7	77,4	64,0	65,8	66,7	48,8
53,2	20,0	45,5	52,1	55,8	45,0	54,1	59,6	69,0	50,3	77,8	38,9	50,6	51,4	56,0	61,1	66,7	72,0	47,8	58,3	71,4
52,8	0	41,9	49,0	54,6	49,5	57,6	55,8	65,5	51,7	77,8	33,7	53,2	57,2	57,5	55,6	70,4	60,0	47,8	58,3	42,9
49,9	60,0	45,4	44,7	65,1	43,6	46,4	55,8	58,6	8,4	66,7	40,0	49,3	51,4	51,5	38,8	70,4	32,0	78,3	66,7	28,6
46,8	20,0	51,6	38,3	60,4	42,6	52,9	60,0	51,8	16,6	88,9	43,1	40,0	51,5	48,5	48,5	59,3	16,0	52,2	75,0	42,8
43,7	20,0	44,0	40,4	54,7	37,6	51,8	44,2	55,2	16,6	66,7	31,7	40,3	57,1	55,5	33,3	59,3	32,0	60,8	50,0	14,3
39,6	40,0	39,4	40,4	51,2	23,8	38,8	42,3	37,9	-8,3	55,6	23,1	33,8	40,0	47,0	22,2	51,9	24,0	65,2	50,0	28,6
36,9	0	15,1	35,1	41,9	27,7	55,3	36,6	34,5	41,7	77,8	29,5	31,2	37,1	49,4	16,6	48,2	12,0	43,5	41,7	28,6
32,5	20,0	34,9	37,2	41,9	15,8	47,0	34,6	27,6	8,3	66,7	21,1	28,6	37,1	30,3	5,6	45,6	16,0	73,9	75,0	14,3
30,7	0	34,8	29,8	38,4	19,8	42,3	46,1	41,4	-25,0	77,8	28,4	31,1	37,2	33,3	38,9	55,6	40,0	52,2	25,0	14,3
30,5	40,0	42,4	36,2	39,5	9,0	41,2	28,9	27,6	8,3	66,7	21,1	23,4	40,0	21,2	0	51,9	20,0	73,9	66,7	42,4
8,7	-40,0	3,0	5,4	19,8	1,0	10,6	5,8	20,7	0	33,3	2,1	9,1	22,9	9,1	0	37,0	-4,0	17,4	8,3	0
5,1	0	12,1	14,9	5,8	-5,9	14,1	-1,9	20,7	-16,7	66,7	3,1	13,0	22,9	6,1	16,6	18,5	12,0	26,1	26,7	-14,3

Tabel 6

ITP	Tee- nis- taju	Muud ori- alad	I mee- paran- dus- jao- skond	II mee- paran- dus- jao- skond	III mee- parandus- jao- skond	(IV) tur- batoot- niejao- skond	Auto- ma- jend	Pärna- Joagu- pi re- mond- tööko- de	Kilig- gi-Nõm- me re- mond- tööko- de	Audru remon- di töö- koda	Kou- ben- dus- jao- skond	Moone- osv. Pärni- de meh- hanisee- mine	Shitus- je kapi- tealre- mond- jao- skond	Pärna- Joagu- pi oao- skond (betoo- nitsehh)	Admi- niet- ratsi- oon	Kujal
7,4	82,8	73,5	62,3	62,2	56,7	60,0	57,0	53,8	46,1	64,7	70,5	71,7	59,1	82,4	89,3	60,2
6,3	77,1	67,6	51,8	59,5	46,7	60,0	65,1	61,5	61,5	47,0	56,8	79,2	39,1	58,8	83,9	58,8
0,0	62,9	82,4	63,5	45,6	48,3	25,0	55,8	50,0	61,5	76,5	59,1	70,8	50,0	64,7	50,0	64,7
0,2	65,7	70,6	44,7	48,8	46,7	55,0	64,0	34,6	69,2	70,6	59,1	63,3	72,7	58,8	66,6	76,5
2,4	62,8	55,9	50,6	50,0	50,0	50,0	51,2	42,3	53,8	41,2	59,1	70,0	63,6	64,7	55,6	58,8
4,8	54,3	55,9	51,7	48,9	46,7	35,0	57,0	30,8	53,8	52,9	56,8	75,0	54,5	58,8	44,5	64,7
0,0	54,3	79,4	49,4	41,1	51,7	55,0	56,9	42,3	46,1	42,9	65,9	58,3	50,0	58,9	55,5	41,1
8,8	62,8	64,7	55,3	33,3	41,7	35,0	54,7	50,0	96,1	70,6	50,0	49,9	50,0	58,8	55,5	76,5
0,5	74,3	63,6	53,0	32,2	41,6	5,0	51,1	42,3	96,1	70,6	54,5	37,5	40,9	52,9	50,0	70,6
2,2	51,5	64,7	43,5	22,5	38,0	15,0	41,8	50,0	38,5	47,0	50,0	20,8	27,3	58,8	44,4	47,0
2,8	42,8	52,9	42,4	34,5	35,0	55,0	36,0	19,2	23,1	23,5	36,6	33,3	32,0	44,5	64,7	
4,5	42,8	61,8	36,4	16,7	35,0	35,0	34,9	34,6	46,1	70,6	48,6	54,2	18,2	52,9	34,4	58,8
7,8	37,2	61,8	42,3	4,5	25,0	38,4	50,0	53,8	52,9	43,2	41,7	41,0	29,4	27,8	64,7	
8,5	45,7	61,8	39,9	3,9	25,0	15,0	27,9	38,4	46,1	70,6	38,6	50,0	13,6	64,7	30,9	76,5
3,6	17,1	20,6	14,1	-7,8	3,4	-5,0	18,6	11,6	0	17,6	29,5	-4,2	0	11,7	33,3	23,5
4,3	31,4	26,5	15,2	-12,3	-3,0	-15,0	15,7	19,2	23,1	11,7	15,9	16,7	-9,1	5,8	27,8	35,3

LAIKUSE AVALDAMISE VIISID

Töötajate kommunistliku kasvatuse seisukohalt on suurt tähtsust konksioonide süsteem, mida ettevõttes kasutatakse distsipliinirikkujate kasvatamiseks.

On uurinud püsivalt välja selgitada töötajate subjektiivsed arvamusel levinumate konksioonide suhtes.

Laiuse viisidest kõige hinnatum ja nähtavasti ka kõige suuremat mõju avaldab töökassalaste lugupidamise koostamine. Võib järeldada, et koondises on küllaltki terve veadetega ja elujõuline tootmislolektiiv, kelle arvamus üksikindiviididele on suurt tähtsust. Eriti kõrgelt hindavad töökassalaste lugupidamist kesk-, keskeri- haridust ja kõrgemat haridust omavad töötajad. Madalamalt hindavad 8-9-klassilise haridusega töötajad.

Eriala arvestades hindavad kõik peale betoneerijate seda loituse viisi väga kõrgelt. 100 %-liselt peavad seda loitust väga oluliseks koovitejad, elektrikud ja teenistujad. Et betoneerijad ei hinda eriti töökassalaste tunnustust see näitab, et kollektiivisisesed suhted pole kõige paremas korras. Töökassalaste tunnustuse hindavad tootmislolektidest enam Kilingi-Nõmme remonditöökoja, loomakasvatuseformide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise, administratsiooni, Pärne-Joogupi remonditöökoja ning Andru remonditöökoja töötajad.

Tähtsusest teisel kohal asub juhataja käskkiri.

Tööstajate haridust arvestades on juhataja käskkiri enam-vähem ühtlaselt hinnatud. Alla 18-aastaste poolt on te vähem arvestatav kui vanemate tööliste poolt. Eriti kõrgelt hinnavad üle 60-aastased ja 45-49-aastased.

Erialaest koovitejad, teenistajad, ehitustöölised ja kaubandustöötajad paistavad silma oma positiivse hinnangutega. Betoneerijate hulgas on juhataja käskkiri suhteliselt väikest tähtsust.

Tööstajate ühistuses andis parema hinnangu administratsioon (100 %), Andru remonditöökoda, (IV) turvetööstajate osakond ning ehitus- ja kapitalremondi osakond.

Ereid ei grupi moodustavad majanduslikud (rahalised) sekkumised: aastapreemiast ilmajätmine, kvartali- või kuupreemiast ilmajätmine. Pingreem asuvad need 3. ja 4. kohal.

7-kl. haridusega tööstajate hulgas ei ole aastapreemiast ilmajätmine sellist tähtsust kui kvartali- või kuupreemiast ilmajätmine. Teiste haridusgruppide juures on siiski aastapreemiast osatähtsus suurem ja üks arvestatav sekkumise.

Parteitutele on need märgitud rahalised sekkumised suuremat tähtsust kui NLRP liikmetele.

Kõik vanusegrupid hinnavad neid vähendeid ühtlaselt kõrgelt.

Erialaed loikes näeme, et traktoristide ja ehitus-

tööliste hulgas on suuremat mõju kvartal- ja kuupreemiasist ilmajätmine. Teiste erialagrupide hulgas hinnati võrdsest mõlemast sanktsiooni. Tunduvalt tähtsamaks peetakse betoonerijate poolt aastapreemiasist ilmajätmist.

Töötajaliikide ulatuses (peale ehitus- ja kapitalremondi jaoskonna) hinnatakse aastapreemia tähtsust kõrgemalt kui kuu- või kvartalipreemiasist ilmajätmist.

ELUKONDLIKEST SOODUSTUSTEST ILMAJÄTMIST

on koondise töötajad hinnanud keskmise tähtsusega sanktsiooniks. Arvatakse, et enamik töötajaid juba rahuldamud oma põhilised elukondlikud vajadused. Seega nende osatähtsus sanktsioonina on vähene tähtsusega.

Osadel erialadel on elukondlikest soodustustest ilmajätmist hinnatud väga kõrgelt. Nii on need elukondlikud soodustused sanktsioonide pingereas keevitajatel ja teenistujatel kolmanda koha. Töötajaliikidest on nende tähtsust hinnanud madalamalt III meesperandusjaoskonna, koolandusjaoskonna ja administratsiooni töötajad.

VAHETASUVA TÖÖ ANDMIST

kui üht leitakse avaldamise viisi hindaved ottevõtte töötajad keskpäraselt. Vanusegruppidest hindaved kõige kõrgemalt 19-30-aastased töötajad ja 40-55-aastased töötajad.

Erialedest hindaved betoonerijad kõige kõrgemalt (pingereas 7.-) kohal). Ke ehitustööliste ja lakksojude

hulgas leidis see vana kõrgema hinnangu.

Töötajalõikudest peeti nimetatud vana tšaisoka leituse esitamise viisiks Kilingi-Nõmme remonditöökojas, ehitus- ja kapitalremondi jaoskonnas ja betoonitöehhis. Olejäänud andsid keskpärase hinnangu.

SEINA- JA VÄLKLEHE KRITEERIUMID

koondise töötajate arvamus kohaselt pole eriti arvestatav. Uheks põhjuseks võib olla selle vana vaike esitatus ettevõtte kommunikatsioonis. Kasvatusest seisuks peaksid need vahendid osama suuremat tähtsust, kuna nad on leituse avaldamise avalikud vormid ja seega peaksid töötajatele suuremat mõju avaldama. Analüüsist selgub, et väiksema haridusega töötajate seas onab seinale- ja välklehes kriteeriumid vähemat tähtsust.

Kommunistid ja ELKNU liikmed hindavad kõrgemalt, kuna avalik kriitika on nende arvates mõjuvama. Vanusegruppidest hindavad avaliku kriitika mõju väik- või seinallehes kõrgemalt 25-35-aastased töötajad.

Erioleudest hindasid sellist leituse avaldamise moodust kõrgemalt ekekevestarijuhid ja -ehid, kauduõnustöö-
tajad, koovitejad ning teenistujad.

Töötajalõikude ulatuses näib selline kasvatusvahend enam hinnatud olevat administratsioonis (3. pingerees) ja ehitus- ja kapitalremondi jaoskonnas. Eriist tähtsust ei onab kõigis kolmes masperõndusjaoskonnas, autotööstus ja Kõne-jaagupi remonditöökojas.

hulgas leidis see vorm kõrgema hinnangu.

Töötajalõikudest peeti nimetatud vormi tõsislike laetuse esitamise viisiks Kilingi-Nõmme remonditöökojas, ehitus- ja kapitalremondi jaoskonnas ja betoonitsehhis. Olejäänud andsid keskpärase hinnangu.

SEINA- JA VÄLKLEHE KRIITISEERIMINE

koondise töötajate arvamus kohaselt pole eriti arvestatav. Üheks põhjuseks võib olla selle vormi väike esatähtsus ettevõtte kommunikatsioonis. Kasvatustehnikast seisukohest peetakid need vahendid omama suuremat tähtsust, kuna nad on laetuse avaldamise võimalikud vormid ja seega peetakid töötajatele suuremat mõju avaldama. Analüüsist selgub, et väikeene haridusega töötajate seas onab seinale- ja välklehes kriitiseerimine vähemat tähtsust.

Kommunistid ja ELKS liikmed hindavad kõrgemalt, kuna avalik kriitika on nende arvates mõjuvam. Vanusegruppidest hindavad avaliku kriitika mõju väik- või seinalehes kõrgemalt 25-35-aastased töötajad.

Erilised hinnandid sellist laetuse avaldamise moodust kõrgemalt ekekvantarijuhid ja -ebid, meubandustöötajad, koovitejad ning teenistujad.

Töötajalõikude ulatuses näib selline kasvatusevahend enam hinnatud olevat edministratsioonis (3.pingerees) ja ehitus- ja kapitalremondi jaoskonnas. Erilist tähtsust ei onab kõigis kolmes masperendusseoskonnas, autotrajandis ja Pärnu-Jaagupi remonditöökojas.

VAHEM VASTUTUSRIKKA TÖÖ AINSINE

poole mõjume töötajatele kokkordelt : koosneb arvotavas-
ti väiksem tasu ja senati teatatakse avalikkusele. Tegeli-
kult ei hinnatud ottevõtte töötajad eriti sellist seaktsi-
ooni. Vähem vastutusrikkas töö andmine leituse võrre-
sus pingerees eelviimesel kohal. Väikest mõju näib selli-
ne mõjutusevõhond avaldavat väikese haridusega töötajatele.
Tunduvalt kõrgemalt hinduvad töötajad, kelle haridus on
kõrgem kui keskharidus.

Töötajate grupp 40-54-aastasestani arvatakse vähem
vastutusrikkas töö andmist tunduvalt enam kui noored töö-
tajad.

Erialaest mõjutab vähem vastutusrikkas töö andmine
kõige enam teenistajaid, ITA-d, keevitajaid ja ehitustöö-
lisi, ^{kõige} vähem betooneriid, traktoriste, ekskavaatorijuhte
ja kaubandustöötajaid.

Töotajalõikudest mõjutab kõige vähem 3 meesperandus-
jooksu, automejandi, Pärnu-Jaagupi remonditöökoja ja
betoonitööhhi töötajaid.

Efektiveks hinnatakse administratsioonis, koost-
kavatsufarmide mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise
jooksu, ehitus- ja kapitaliseerimise.

OTSASE ÜLENUSE MÄRKUST

arvestavad rohkem väikese horidusega töötajad. Keskmise horidusega töötajad arvestavad otsese ülenuse märkust tunduvalt enam kui kesk- ja kõrgema horidusega töötajad.

Võnusegruppidest nooremad töötajad (kuni 30-aastased) ei hinda kõrgelt otsese ülenuse märkust. Samal ajal üle 55-aastastele töötajatele on otsese ülenuse märkus suureks laituseks.

Pärnu-Jaagupi remonditöökoja, loomakasvatustehnikade mehhaniseerimise ja elektrifitseerimise jaoskonna ning I meesperandusjaoskonna töötajad ei pea otsese ülenuse märkust eriti suureks laituse avaldamise mooduseks.

Tunduvalt kõrgemat hindedid administratsiooni, Kilingi-Nõmme remonditöökoja, Audra remonditöökoja ja koubendusjaoskonna töötajad.

Töötajatele loituse avaldamise viiside sõltuvus haridusest, parteilisusest, vanusest, orislast ja tootmisliikidest (küsitletute positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe %-des)

Jrk. nr.	Loituse avaldamise viis	Kõigi küsitletute positiivsete ja negatiivsete hinnangute vahe	Haridus kuni 6 kl.	7 kl.	8 kl.	9 kl.	10 kl.	Kesk-haridus	Kesk-eri-haridus	Lõpetamata kõrgem või kõrgem	ÕP liige või liikme-kand.	ÕLNU liige	Si ole nende org. liige
1.	Töökassaleste lugupidamise koostamine	83,1	81,6	81,2	75,6	78,1	84,0	85,7	95,7	91,3	86,2	83,7	82,5
2.	Juhataja käskkirj	82,2	83,4	81,1	70,7	90,6	88,0	90,9	89,9	60,8	91,2	99,9	79,7
3.	Aastapreemiast ilmajätmine	71,3	76,2	50,8	66,0	96,9	68,0	74,6	76,8	60,8	67,7	89,8	70,4
4.	Kvartali- või kuupreemiast ilmajätmine	62,6	72,5	62,5	50,0	78,2	64,0	58,1	63,8	43,5	61,8	73,5	62,2
5.	Mitmesugustest elukondlikest soodustustest ilmajätmine	58,7	63,3	61,8	51,3	53,2	60,0	67,3	53,6	43,5	58,9	65,3	57,7
6.	Vähem tseuve töö andmine	53,9	61,3	50,0	50,2	71,9	44,0	60,0	59,4	53,6	64,8	61,3	52,2
7.	Seins- või väikese kriitiseerimine	47,0	49,6	54,2	51,4	34,7	56,0	45,5	47,8	8,7	66,7	51,0	44,8
8.	Vähem vastutuse rikka töö andmine	42,8	48,7	39,9	28,0	46,9	36,0	44,5	65,2	43,5	50,3	58,0	41,7
9.	Õtse ülesuse märkus	42,4	54,1	59,6	71,7	43,8	40,0	38,1	52,2	21,7	41,2	46,9	42,4

Vanus alla 18 a. ja 18 a.	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja üle selle	Trak- to- rist	Auto- just	Ekska- vaato- rijuht ja abi	Käsit- si maa- parend- tööline	Ehi- tus- töö- line
80,0	71,2	79,7	91,9	87,1	84,7	84,6	82,8	58,4	88,9	66,1	81,8	85,7	71,2	94,4
40,0	81,8	78,7	88,3	80,2	77,6	90,4	89,7	66,7	100,0	72,5	84,4	82,9	80,3	88,9
60,0	72,7	73,4	74,4	64,4	70,6	80,8	79,3	58,4	66,7	55,8	68,8	80,0	69,7	77,7
60,0	65,2	62,7	62,8	56,4	61,2	73,1	65,5	50,0	66,7	98,4	63,6	74,3	56,1	83,3
60,0	63,6	57,5	59,3	60,4	51,8	61,6	52,1	33,4	77,8	34,7	64,9	74,3	62,1	72,2
20,0	57,5	58,5	45,4	45,6	58,8	65,4	62,1	50,0	33,3	45,3	51,9	54,3	50,0	72,2
-	42,4	50,0	55,8	40,6	47,0	44,2	51,8	41,7	66,7	39,5	48,1	62,9	50,0	48,9
-	41,9	40,5	41,7	37,6	50,6	50,0	58,6	41,7	11,1	31,6	42,8	40,0	46,4	50,0
-	16,7	36,2	47,4	42,6	45,9	59,6	48,3	58,4	88,9	29,5	35,1	40,0	50,0	44,4

Kaupand. töötaja	Lukk-sepp	Keevitsaja	Elektrik	Betoneeri	ITP	Töönis- tu- jad	Muu eri- ole	I mee- peren- dus- jaos- kond	II mee- peren- dus- jaos- kond	III mee- perendus- jaoskond	(IV) tar- betoot- misjaos- kond	Auto- me- jand	Pärnu- Jaagu- pi re- mond- töökode	Kiltingi- Hõbe re- mond- töökode	Aud- ru remon- di töö- kode
74,1	84,0	100,0	100,0	71,4	94,0	100,0	94,2	76,5	77,8	71,7	85,0	82,6	96,2	100,0	94,1
85,2	76,0	100,0	75,0	67,1	83,3	91,4	97,1	74,8	70,0	78,3	95,0	66,0	84,7	84,6	94,1
77,8	80,0	86,9	85,9	85,7	76,2	77,1	79,4	58,8	73,4	66,6	80,0	70,9	69,2	92,3	64,7
74,1	83,0	78,3	25,0	85,7	64,3	65,7	70,6	55,3	58,9	58,4	60,0	62,8	57,7	84,6	58,8
51,9	56,0	87,0	66,7	71,4	52,4	77,1	67,6	44,7	63,4	38,3	65,0	67,5	50,0	69,2	58,8
48,2	68,0	60,9	41,7	85,7	54,7	65,7	55,9	43,6	50,0	45,0	60,0	51,2	50,0	92,3	58,9
63,0	24,0	73,9	50,0	14,3	35,7	74,2	73,5	48,3	31,1	41,7	60,0	43,0	38,5	30,8	70,6
33,3	44,0	65,2	41,7	0	54,7	57,1	48,1	80,0	38,9	40,0	45,0	36,1	34,6	53,8	41,1
59,3	24,0	65,2	25,0	28,6	44,0	54,3	64,7	31,8	43,3	41,7	45,0	43,0	23,1	57,4	56,8

Tabel 7

Aud- ru Ternoz- di t55- kode	Kau- ban- das- jak.	Loome- kasv. Korai- de meh.ju ektv.jak.	hitu- ga kay- nemondi jak.	Pärna- Jesgupi osk. (be- tooni- tschh)	Admi- niet- retai- oon	Mujal
94,1	79,5	100,0	90,9	68,2	94,4	100,0
94,1	81,8	87,5	90,9	82,3	100,0	88,2
64,7	68,1	95,8	81,8	94,1	72,2	76,5
58,8	63,7	66,6	66,4	76,5	66,7	70,6
58,8	45,5	79,2	68,1	76,5	66,7	94,1
52,9	54,5	66,7	77,3	70,6	66,6	58,8
70,6	61,3	54,2	45,5	52,9	72,2	70,6
41,1	47,7	54,1	54,5	41,1	72,2	47,6
58,8	56,8	25,0	50,0	41,1	55,6	58,8