

NAŠ GLAS

DROGA

ZIVILSKA INDUSTRIJA, p.o.

PORTOROŽ

68320 PORTOROŽ
POŠTNI PREDAL 42 IN 58

10. IV 90

65320

JUGOSLAVIJA

0.30

INTERNA IZDAJA

JUGOSLAVIJA

»Naš glas« izdaja podjetje Droga, Portorož. List urejuje uredniški odbor skladno s predpisi. Predsednica uredniškega odbora Sonja Požar. Odgovorna in glavna urednica Majda Vlačič. Stavek in montaža ČDO Primorske novice Koper, Tisk Fotostitografika Umag, v nakladi 1000 izvodov. List dobijo člani kolektiva brezplačno

LETO XXXII

MAREC, 1990

ŠT. 2

O poslovanju podjetja »Droga« Portorož

LETNO POROČILO GENERALNEGA DIREKTORJA ZA LETO 1990

Uvodna izhodišča in pripombe:

Uvodoma je potrebno pojasniti, da Zakon o podjetjih ne opredeljuje, kaj mora poročilo obsegati, v kakšni obliki mora biti sestavljeno, temveč govori, da sprejem ali pa zavrnitev poročila narekuje nadaljnjo usodo njegovega sestavljalca. Predhodno navedeno pojasnjuje težnjo, da sestavljalci iščemo najprimernejši način, kako svojemu nadrejenemu - Delavskemu svetu - na najbolj primeren način prikazati, kako se je odvijalo poslovanje, pod kakšnimi pogoji se je delovalo in kakšni so bili učinki tako vodenege poslovanja. Ob tem se naleti na prepreko nivoja strokovnosti, številčnosti podatkov in se lahko doseže ravno obratno, to je kot pravi pregovor "zaradi dreves ne vidimo gozda". Mnenja sem, da z metodologijo prikaza ne morem biti dokončno zadovoljen, vendar pa sem prepričan, da gre za nadaljevanje zastavljene poti, to je povečanje preglednosti delovanja poslovodstva hkrati ob povečanih pooblastilih, ki jih poslovodstvo - generalni direktor pridobiva z novonastajajočo zakonodajo.

V koledarskem letu 1989 sprejemamo formalno gledano dva ključna računa, saj je bila organizacija "DROGA" do 1. 7. 1989 delovna organizacija, po tem datumu pa je podjetniško zasnovana tvorba. Omenjeno delno otežuje prikaz, saj gre za izjemne spremembe, vendar o tem v nadaljevanju poročila.

Procesi sprememb na področju organizacijske strukture:

Tendence z zametki v letu 1987 in 1988 v letu 1989 pridobijo svojo obliko in se 1. 7. 1989 ribištvo s predelavo dokončno odvoji iz naše delovne sredine. Proces odvajanja je bil dokaj mučen - in še ni dokončno izvr-

šen, delitev premoženja - saj se je odvojil integrativni del, ki je bi sestavni del naše DO od 1978 dalje, ko je ribištvo zašlo za tedanje čase v nerazrešljive težave. Prehod na samostojno pot so pospremili medsebojni očitki z dokajšnjo medsebojno dozo nesposobnostjo sprejemanja dejstev in ocenjevanja dogodkov v luči časa, ko so se odvijali. V enakem obdobju je potekal proces vsklajevanja po Zakonu o podjetjih tako, da so s 1. 7. 1989 prenehale s svojo življenjsko potjo tudi temeljne organizacije združenega dela. Obdobje po tem datumu je pokazalo na pravilnost te odločitve, čeprav je bila v začetni fazi spremljiva s komentarji, da gre za izsiljevanje generalnega direktorja. Na jesen smo pričeli z intenzivnimi pripravami in formalnimi postopki za povečanje učinkovitosti organizacijske strukture in pogoji za vsklajevanje materialnega motiviranja zaposlenih. Proces še vedno teče in ko bodo

opravljene dokončne uskladitve in odpravljene omejitve na področju OD, bi moral zaživeti in se dograjevati.

Koncem leta je bila dosežena odprodaja našega dela IFAPI-ja tujemu partnerju in smo na ta način prišli ponovno samo na organizacijske enote v jugoslovanskem prostoru.

Fizični pokazatelji poslovanja:

Delitev po proizvodnih enotah omogoča, da za celo koledarsko obdobje 1989 prikažemo fizične parametre poslovanja (podrobnejše pisno poročilo je bilo dostavljeno delegatom delavskega sveta 26. 3. 1990). Proizvodnja v opazovanem obdobju je bila za 6 % višja od predhodnega obdobja ter je bila realizacija letnega plana 94 %. Povečala se je izkoriščenost kapacitet za 8 % indeksnih točk in je znašala 65 %. Količinski od-

(nadaljevanje na 2. strani)



Zaenkrat sta prejela novo cerado le dva tovornjaka stari devettonci in novi sedemtonci. Z novimi ceradami bodo opremljeni tudi ostali tovornjaki Droge, le da bodo na ne-pretemni in ne-presvetli sivi podlagi (tako barvo novih cerad so izbrali delavci transporta) blagovni znamki 1001 CVET in ZLATO POLJE.

Finančni rezultati Droge za drugo polletje 1989

Tri posebnosti spremljajo usodo letošnjega zaključnega računa:
- spremembe obračunskega sistema v tistem delu, ki se nanaša na revalorizacijo, so povzročile, da je bilo potrebno rok za dokončanje zaključnega računa podaljšati za 20 dni,

- zaključni račun DROGE obravnavamo samo za drugo polletje 1989, glede na to, da smo zaradi statusne spremembe (prehod iz delovne organizacije s TOZD-i v družbeno podjetje),

delali že zaključni račun za prvo polletje 1989,

- primerljivost podatkov za predhodno obdobje (t.j. drugo polletje 1988) je zaradi spremembe obračunskega sistema in statusne spremembe onemogočeno.

Podatke smo preračunali v DEM in sicer po povprečnem dnevnem mesečnem tečaju (1 DEM je 2,6 DIN). Začnimo najprej s prihodki.

Prihodki poslovanja v drugem polletju 1989 (v DEM).

Zap. št.	Element	Znesek	%
1.	Prihodki od prodaje	67.245.263	
1.1.	Domači trg	59.204.908	81
1.2.	Izvoz	7.774.584	11
1.3.	Ostali	265.771	-
2.	Prihodki od financiranja	4.856.216	7
3.	Redni prihodki	528.586	1
	Skupaj	72.630.065	100

Glavnino prihodkov predstavlja prodaja na domačem trgu, vsekakor zelo pomemben dosežek pa je izvoz, saj predstavljajo prihodke iz izvoza kar 11 % vsega prihodka. Prihodki od financiranja predstavljajo predvsem prejete obresti za kredit

DELAMARISU, prejete obresti za vpogledna sredstva ziro računa, tečajne razlike in druge prihodke. Koliko stroškov smo porabili pri našem poslovanju kaže naslednja tabela.

Odhodki poslovanja v drugem polletju 1989 (v DEM).

Zap. št.	Element	Znesek	%
1.	Mat. stroški in amort.	38.215.403	61
2.	Nematerialni stroški	1.543.876	2
3.	BOD	8.318.819	13
4.	Razlika zalog	(9.591.745)	(15)
5.	Nab. sred. prodanega blaga	842.370	2
6.	Odhodki financiranja	22.986.978	36
7.	Izredni odhodki	627.468	1
	Skupaj	62.943.170	100

Med odhodki sicer prevladujejo materialni stroški in amortizacija, kar je razumljivo glede na našo proizvodno dejavnost. Kar 36 % vseh odhodkov predstavljajo odhodki financiranja, ki predstavljajo obresti za prejete

kredite. To kaže na veliko odvisnost Droge od najetih kreditov. Razlika med prihodki in odhodki predstavlja dobiček. Kakšna je razporeditev rezultatov kaže naslednja tabela.

Razporeditev rezultatov po zaključnem računu (v DEM).

Zap. št.	Element	Znesek	%
1.	Del za družbeni kapital	2.117.558	36
2.	Del za rezerve	810.257	14
3.	Del za skupno porabo	239.421	4
4.	Del za OD	2.692.307	46

Z vidika dobička lahko ocenimo rezultate kot dobre saj z njimi izboljšujemo finančno strukturo DROGE (povečanje lastnih virov) po drugi strani pa smo rezervirali višino približno enega osebnega dohodka za izplačilo 1. 7. 1990, ko neha veljati inter-

(nadaljevanje s 1. strani)

kup je bil na enakem nivoju kot v predhodnem letu, vendar so bile dosežene velike strukturne spremembe v korist vrednostno povišanemu segmentu blaga. Dosežena je bila večja proizvodnost na zaposlenega (v primeru abstrakcije nenormalnih razmer, ki so bile v solinarstvu) in je znašala povečanje 16 %. Ugodni so fizični pokazatelji prodaje na domačem in tujem trgu saj so se znižale zaloge končnih proizvodov in povečala prodaja skupno za 4000 ton. Število zaposlenih se je zmanjšalo za 114 ali 10% (pretežno prerazporeditve v DELAMARIS in upokojitve).

Vrednostni pokazatelji poslovanja:

Inflacijska gibanja (letna inflacijska stopnja - dec. 88/dec. 89 - je znašala 2.665 %), ki so dosegle kulminacijo v mesecu decembru (mesečna stopnja preračunana na letni nivo je znašala 25.616 %) onemogočajo realni vrednostni prikaz. Za oceno poslovanja smo se poslužili nemške denarne enote in znašala letna realizacija 118.474.314 DM, od tega je znašal strukturni delež izvoza v njej cca 10 %. Za obračun je bila vzeta povprečna prioriteta valute, vendar so določena odstopanja vsled nedosledne tečajne politike, ki jo je izvajala jugoslovanska vlada. Najnižji nivo realizacije smo dosegli v februarju 8.056.610 DM, najvišji pa v avgustu 12.060.270 DM, kar je skozi daljšo časovno vrsto normalen pojav, ki je značilen že vrsto let. Za uvoz smo porabili 2.724.094S, kar je za 7 % manj kot v preteklem letu in pri tem predstavljajo devizna odplačila anuitet 53 %.

Gibanje osebnih dohodkov:

Na najbolj občutljiva segmenta gospodarjenja je bil dosežen določen premik saj smo v določenih mesecih približali povprečni osebni dohodek izplačan v Sloveniji, odnosno v juniju in oktobru preseglji.

ventni zakon o omejevanju plač. Poglobljena analiza bilance stanja bo šele dejansko pokazala kaj vsebinsko pomenijo ti rezultati predvsem z vidika finančne moči in finančnega ravnotežja.

Direktor finančnega sektorja
Matjaž ČAČOVIČ

Gre za premik, ki je motivacijsko vplival na obnašanje zaposlenih saj je naša DO vrsto let izrazito capljala za izplačili. Proces pri spremljavi stroškov življenja in nivoja osebnih dohodkov pa je bil grobo prekinjen z odločitvijo jugoslovanske vlade, da zamrzne osebne dohodek v okviru protinflacijsko-reformnega poizkusa. Neformalna napoved (saj v okviru nestabilnih pogojev gospodarjenja ni možno strokovno napredovati), da bomo izplačali t.i. trinajsto plačo se uresničuje glede na doseženo uspešnost poslovanja in sklepa samoupravnih organov v obliki rezervnih sredstev izplačljivih v drugem polletju 1990 (ukrepi Markovičeve vlade!!!). Ideja izplačljivosti tega dela v obliki vrednostnih papirjev ni uresničljiva vsled dolgotrajnosti formalnih postopkov in nedodelanosti izvedbene zakonodaje.

Sklepna misel:

Iz predhodno opisanega se lahko ugotavlja, da je bilo poslovanje v letu 1989 podvrženo izjemno nestabilnim pogojem gospodarjenja, da smo doživljali globoke organizacijske spremembe, da pa lahko zadevo pišemo "konec dober, vse dobro", kar prevedeno pomeni pozitiven poslovni izid. Vsekakor je možno ocenjevati tudi iz zornega kota ali smo izkoristili vse poslovne možnosti (tako notranje kot zunanje) vendar ob ugotovitvi, da jih nismo, to pomeni dodatno vzpodbudo v našem poslovanju v tem letu.

GENERALNI DIREKTOR:
Franc Ohnjec

OPOMBA:

Letno poročilo generalnega direktorja o poslovanju podjetja "DROGA" Portorož, za leto 1989, ne objavljamo v celoti; izpuščen je del poročila v katerem so navedeni poslovni rezultati. (Glej pripisevek "Finančni rezultati Droge za drugo polletje 1989").

Drogin izvoz - izredno dobra letina gob

Zunanje-trgovinsko bilanco podjetja Droge Portorož v preteklem letu, oz. problematiko te dejavnosti, bi po razgovoru s tov. Igorjem Sepičem, vodjo področja zunanje trgovine, predstavili takole (kot sledi):

V preteklem letu je bil dosežen rekorden izvoz, 6 mio dolarjev. Bila je izredno dobra letina gob. Izvozili smo največ svežih gob, in sicer 80 % (izvoz gob predstavlja 60 % celotnega izvoza podjetja).

Izvoz gotovih proizvodov predstavlja v celotnem izvozu podjetja nizek procent, kar je pripisati dejstvu, da so Drogin izdelki še v fazi prilagajanja izdelkov na zunanji trg.

Ločitev od Delamarisa predstavlja v zunanji trgovini 40 %-ni izpad izvoza. Kljub temu pa je ZT-ska bilanca aktivna, saj predstavlja uvoz cca 40 % izvoza.

Težave, ki spremljajo dejavnost zunanje trgovine v Drogi, so predvsem posledica strukture izvoza. Le-ta je izredno neugodna, saj je 70 % izvoza odvisno od "volje" narave.

Izpad enega od prej navedenih artiklov bi bil nenadomestljiv. Zato se je vodstvo podjetja odločilo za razširitev registracije zunanje-trgovinske dejavnosti in

sicer na opravljanje ZT-poslov, izvoza in uvoza za tretje osebe. To vključevanje v ZT-poslovanje bo v okviru agroživilstva.

Kljub konkurenci na tem področju vodstvo podjetja računa na nekatere prednosti, ki si jih je Droga pridobila z dolgoletnim delovanjem na domačem in tujem trgu, v primerjavi s podjetji, ki so bila pred kratkim ustanovljena. Droga ima dobro organiziran odkup in sodelovanje s proizvajalci, izven državnih meja pa je povezana z večjimi končnimi kupci, s katerimi že dolga leta goji poslovne stike.

V bodoče naj bi se spremenila tudi struktura izvoza v korist končnih proizvodov. Zato so vse novo-nastajajoče blagovne znamke prilagojene zunanjemu trgu.

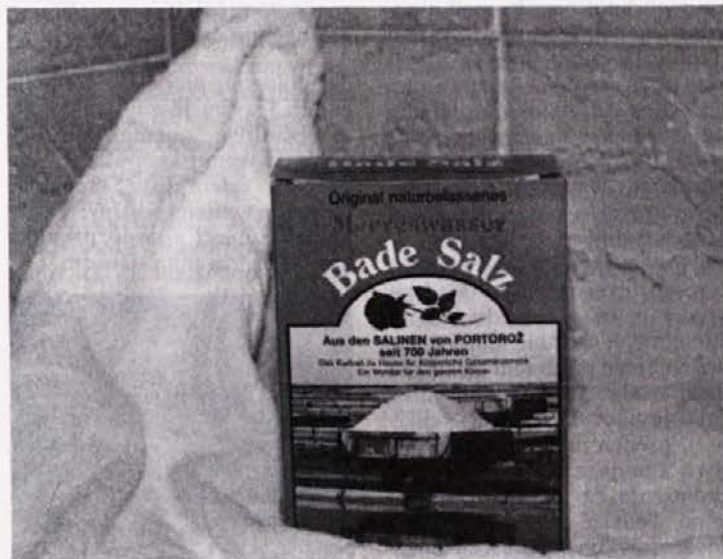
V času, ko si številna podjetja prizadevajo, da bi se vključila v evropsko tržišče, je bilo vprašanje, zakaj se je vodstvo podjetja Droge odločilo za prodajo mešanice, italijansko-jugoslovanske firme IFAPI ki sem ga zastavila tov. Sepiču, neizbežno.

V devetih letih obstoja firma IFAPI ni zažvela. Odnosi med italijanskimi partnerji in Drogo niso bili nikoli čisti. Lastninska deleža sta bila enaka (50 - 50), zato ni moglo priti do končnih

odločitev. Velikokrat si je Droga prizadevala pridobiti večinski delež, vendar so bili vsi poizkusi neuspešni. Posledica številnih nesporazumov je bila negativna bilanca. Vse to je botrovalo pri odločitvi o prodaji

firme. Izkupnina, 545 mio Lit, bo razdeljena med Delamarisom in Drogo, (pravnioma naslednima TOZD Delamaris, TOZD Riba in TOZD Blagovni promet).

M. V.



Vse kaže, da bo v letošnjem letu realiziran dogovor iz preteklega leta med predstavniki našega podjetja in nemškimi kupcem o izvozu kopalne soli v Nemčijo.

Kupec iz Münchna se je odločil za nakup 120 t soli iz portoroških solin.

Kopalna sol bo "odpotovala" h kupcu, pakirana v kartonski embalaži po 1 kg, ta bo modre barve; na embalaži je na kratko predstavljena Droga Portorož, poleg nje pa tudi soline s svojo tradicijo. Z morebitnim prodorom na nemško tržišče se ponujajo možnosti za plasiranje naših artiklov na obmejna tržišča (Avstrija).

»Kultura uspešne komunikacije«

Med številnimi seminarji, ki jih je organizirala Gospodarska zbornica Slovenije, je bil tudi seminar na temo "KULTURA USPEŠNE KOMUNIKACIJE"; seminar je potekal od 13. do 15. marca letos in je bil namenjen predvsem delavcem na področju prodaje.

Bistvo seminarja je bilo v tem, da se udeležencem predstavi KOMUNICIRANJE kot pogoj učinkovite prodaje.

Seminar je vodila tov. Ana Knežević, ena izmed tistih, ki so se pri nas začeli ukvarjati z interpersonalno komunikacijo. Svoje znanje in izkušnje je pridobila doma in v tujini. Področje, ki ga zajema njena stroka in njeni ožji interesi, so predvsem vidiki sporazumevanja med ljudmi - verbalna in neverbalna komunikacija, telefonska komunikacija, kultura poslovnega komuniciranja - poslovni bonton, pomembnost zunanjega videza posameznika na delovnem mestu, analiza barv in drg.

Na seminarju so sodelovali tudi strokovnjaki iz sorodnih področij, med njimi Dare Kovačič, mag. psih., katerega glavno področje raziskovanja je psihologija emocij in zlasti psihologija komuniciranja.

Branko Maksimovič, dipl. pravnik, novinar, trenutno prvi urednik nekaterih oddaj Televizije Ljubljana, kot so Tednik, Zdravo in Žarišče, je ob delu študiral komunikologijo, pri čemer se še posebej ukvarja z vprašanji percepcije in kredibilnosti televizijskega sporočanja. Predstavil je televizijo kot medij, komuniciranje preko televizije, organiziranost TV Ljub-

ljana in JRT, splošna pravila dobrega nastopa in drg.

Po seznamu udeležencev na seminarju je razvidno, da je bilo med poslušalci seminarja sedem delavcev Droge, vsi s področja prodaje. Nedvomno je bila tema seminarja izredno zanimiva, upam da tudi učinkovita. To sklepam iz pogovorov z udeleženci (nekoliko manj iz njihovih dejavnosti). Iz teh pogovorov pa bi se dalo izluščiti tudi skupno mnenje, namreč, da bi se takih in podobnih seminarjev morala udeležiti večina Droginih delavcev, ali vsaj tisti, katerih delo je vezano na stike z ljudmi izven podjetja. Upam, da se bo nekoč zgodilo tudi to. Do takrat pa se bomo morali tudi sami kaj naučiti, vsaj prijaznosti do sodelavcev.

M. V.

Delavski svet podjetja Droge Portorož je na svoji seji dne 28. 3. 1990, na predlog IO, v zvezi s pisno izjavo generalnega direktorja z dne 16. 3. 1990, da želi prekiniti delovno razmerje v Drogi po izteku 4-mesečnega odpovednega roka, sprejel sklep s katerim je sprejel odločitev tov. Ohnjeca, generalnega direktorja Droge, da mu preneha delovno razmerje v Drogi po izteku 4-mesečnega odpovednega roka, to je 17. 7. 1990.

Delavski svet je obenem razpisal dela in naloge generalnega direktorja Droge Portorož v skladu s 34. členom Statuta podjetja Droge. Razpis, bo objavljen v časopisih Primorske novice in Delu. Delavski svet je imenoval razpisno komisijo za imenovanje generalnega direktorja Droge Portorož v sestavi: Mare Vižnja, Podlogar Sonja, Požar Silvo, Nadišič Vesna, Nussdorfer Nadja.

Delavski svet je odločil, da se za razpisom za direktorja tehničnega sektorja počaka, realizacijo sklepa o razpisu direktorja Kadrovskega splošnega sektorja pa odloži do imenovanja novega generalnega direktorja.

O pravem čaju

Čaj je na najstarejših pijač človeške civilizacije. Prijetna aroma in stimulatívno delovanje sta mu omogočila, da je razširjen po vseh kontinentih, med mnogimi različnimi narodi in različnimi družbenimi sloji.

Čaj pa ni le pijača, ampak tudi zdravilo. Že zdavnaj so ljudje odkrili njegov ugoden fiziološki efekt na organizem. Danes je potrošnja čaja 3000 t dnevno, število užitvalcev čaja pa presega milijardo in pol.

Za to, da je čaj postal popularen, so torej odločilni njegova aroma in okus ter zdravilni in stimulatívni učinki. Čaj deluje poživljajoče predvsem pri umski utrujenosti. Koristne lastnosti čaja je človek spoznal veliko prej, preden je bila odkrita njegova kemijska sestava. Zato ni čudno, da čaj pogosto imenujemo "eliksir življenja". Njegove zdravilne učinke so v današnjem času potrdila tudi znanstvena raziskovanja.

Pri pripravi čajnega napitka se iz lističev izloča tein, kateremu pripisujemo stimulatívni učinek na centralni živčni sistem. Čajni napitek je tudi idealen vitaminski napitek. Vsebuje vitamine B, C, P in K, ter mnoge mikroelemente, pomembne za človeški organizem. Čaj tudi pomirja ker se iz lističev izloči tanin. V novjšem času je potrjeno delovanje čaja kot protistrupa pri zastrupitvah s težkimi kovinami in ob radiaciji ter njegovo protimikrobno delovanje. Priporočajo ga za profilakso arterioskleroze in hipertenzije.

Čaj pridobivamo iz mladih poganjkov čajnega grmička rastline iz rodu kamelij, iz družine čajevk, *Camellia sinensis* (L.) O. Kunze. Uspeva v Indiji, na Ceylonu, na Kitajskem in Japonskem, v Afriki, Sovjetski zvezi in Argentini. Čajni grmiček je zimzelena rastlina, ki daje v tropskih predelih pridelek preko celega leta, v subtropskih predelih pa 6 do 8 mesecev. Divja rastlina je drevo, s kultiviranjem te pa so vzgojili grmiček, primeren za obiranje, ki je visoko okoli 1 metra. Rastlina potrebuje kislo podlago, toplo in vlažno podnebje, z najmanj 1500 mm padavin letno. Področje rasti, nadmorska višina in podnebje vplivata na kvaliteto čaja, tako da ločimo preko 1500 vrst čajev. Za najkvalitetnejše čaje nabirajo listni popek in prva dva lista.

Čajne lističe lahko predelamo na več načinov. Ločujemo zeleni

in črni čaj. Črni je izpostavljen postopku "fermentacije", pri katerem pridobi značilno temno barvo. Poznamo še polfermentirani oolong čaj, ki ima značilnost zelenega in črnega čaja.

Tehnologija predelave zelenih čajnih lističev je zelo zahtevna in občutljiva, zajema najrazličnejše biokemijske procese, saj pretvori zeleni listič grenkega okusa, z vonjem po travi v čaj, ki nas privlači s svojo prijetno aromo in izbranim okusom.



ČAJNI RECEPTI

Čajni FLIP

- stolčemo 1 beljak z 1 - 2 žličkami sladkorja,
- dodamo, med stalnim mešanjem, še rumenjaka, 2 likerski čašici ruma in sok 1/4 limone,
- dodamo 1/8 močnega pravega čaja,
- napitek nalijemo v ognjevarno posodo in posujemo z malo muškata oreška ter ponudimo.

Pomarančni čaj

- sok 1 pomaranče in 1/2 limone segrejemo z 2 žličkami medu, 2 likerskima čašicama ruma in 1/8 1 močnega pravega čaja, dokler se na vrhu ne naredi pena,
- napitek nalijemo v ognjevarno posodo in okrasimo z rezinami limone.

Raziskovalni sektor
Ljubica Nagy

Na 1. seji novoizvoljenega delavskega sveta je generalni direktor predstavil globalne cilje, ki jih bomo v podjetju zasledovali v letošnjem letu

- DOBIČEK min. 2 % real. 3.000.000 DEM
- cilj 3 % real. - 4.200.000 DEM
- vrednostno povečati obseg poslovanja po stalnih cenah v primerjavi s predhodnim letom za 5 %,
- izdelati strategijo za realizacijo plana,
- ohraniti izvoz na lanski ravni, to je 10.000.000 DEM,
- pripraviti program nadomestnega izvoza za primer slabe letine gob.

Utrditi blagovno znamko MAESTRO na jugoslovanskem trgu; ugotoviti možnosti za izvoz ter povečati obseg MAESTRO programa, glede na stari program, za 15 %,

- konec novembra vključiti novo blagovno znamko 1001 CVET na trg,
- do konca leta zaključiti priprave za blagovno znamko ZLATO POLJE (na trgu I. četrtertletje 91).

Odkup mora prvenstveno zagotoviti surovine za lastno proizvodnjo.

- Postaviti strategijo cenovnega obnašanja na trgu ter prodajnih pogojev poslovanja,
- zagotoviti spremljanje dobička po blagovnih skupinah (I. polletje po kvartalnih; II. polletje po mesecih).

ZADOLŽENOST

Kratkoročna zadolženost ne sme presežati 80 % fakturirane mesečne realizacije (postaviti strategijo).

INVESTICIJSKA VLAGANJA

- 3.000.000 DEM (cca 3 mesečne plače)
- adaptacija pražarne v vrednosti 1.500.000 DEM,
- nabava etiketirke in dozirke v ARGU za program MAESTRO v vrednosti 420.000 DEM,
- vsa ostala nujna vlaganja, ki so potrebna za nemoteno proizvodnjo v vrednosti 480.000 DEM,
- neproizvodna vlaganja (prvenstveno dokončna ureditev poslovne stavbe; sem spadajo tudi vlaganja v logistiko, odkup, računalniško opremo in pisarniško opremo) v vrednosti 600.000 DEM (torej 20 % vrednosti vseh vlaganj).

INVESTICIJSKO VZDRŽEVANJE

Pri investicijskem vzdrževanju večjih vrednosti (generalna po-

pravila; dražji rezervni deli) bomo izkoristili zakonsko možnost vključitve teh stroškov v povečanje vrednosti osnovnega sredstva.

LASTNINSKI ODNOSI

Cilj DROGE je spremeniti lastninske in upravljalne odnose.

Ti odnosi morajo težiti k uresničitvi dolgoročnega cilja, to je ustanovitev mešane delniške družbe z omejeno odgovornostjo (udel. tujega kapitala in opredelitev titularja lastništva cel. kapitala).

V letu 1990 je možno uresničiti:

- razpis obveznic
- razpis delnic
- iskanje tujega solastnika in soupravljalca.

KADROVSKA POLITIKA - zmanjšanje števila zaposlenih za 3 % (cca 50 del.)

- dinamika zmanjševanja zaposlenih
- /17 rednih upok.; 10 ocenjenih predč. upok./; 3 odprav.)
- izboljšanje izobrazbene strukture

- zaposlitev kadrovske vrzeli na področju Proizvodno-tehničnega sektorja, v večji meri se posluževati zaposlovanja z določen čas (povprečno 5 % zaposl.)

PLAČE IN IZPLAČEVANJE IZ SKLADA SKUPNE PORABE

- I. poll. po zakonu (omejena višina izplačil; podpis kolektivnih pogodb)

- II. poll., če ne bo zakonskih omejitev, zagotoviti poprečne plače, ki bodo najmanj enake poprečnim plačam v gospodarstvu Slovenije.

- izplačila iz SSP povečati: za 50 % nad minimalno - dogovorjeno višino pri rednih odpravninah za 200 % pri regresu za letni dopust

- po ZR za leto 1990 izplačilo: - 50 % poprečne mesečne plače, v primeru, da je dosežen minimalni zahtevan dobiček

- za vsak % povečanega dobička nad minimalnim zahtevanim se prenosorazmerno poveča % mase za plače iz naslova dobička.

GENERALNI DIREKTOR
Franc Ohnjec

Naložbe - »Atesti upravičenosti«

Naše zasebno razmišljanje o naložbah (investicijah) je zasnovano na logiki. Če nekaj vložim, moram za to nekaj več dobiti, v najslabšem primeru moram dobiti vsaj to, kar sem vložil. Zato znamo, bolj ali manj vsi zbrati potrebne podatke, ki zajemajo celotno vrednost, posamezne tehnične parametre, porabo časa in materiala, eventualnih stroškov v vzdrževanja itd. Skratka, ustvarimo si zelo jasno predstavo, kaj vse nas čaka.

Ali v podjetju tudi tako počnemo? Nekateri da, veliko pa jih tega niti ne poskuša. Zakaj je lahko tako? Ta zakaj ima kar več odgovorov. Menim, da osnovni razlog lahko iščemo v vsakem posamezniku in da je vpliv okolja in družbe šele na drugem mestu. Človek, ki so ga vzgajali, tako doma kot v šoli, da je potrebno z denarjem premišljeno ravnati, da je vsako odločitev potrebno temeljito pretehtati, da je za to sposobnost potrebno pridobiti ustrežno izobrazbo, ta je lahko ekonomsko finančne ali tehnološko tehnične narave, skozi lastno izpopolnjevanje ali pa angažiranje tistih, ki to znajo, se v življenju redkokdaj "zaletijo". Dela premišljeno, čeprav večkrat počasno, če pa to opazujemo skozi daljše obdobje, so pri takem človeku pozitivni koraki vidni, če ima človek urejeno in izpolnjeno zasebno življenje, če je vedno urejen (ne le takrat, ko si zaveže kravato), je to lahko zadosten porok, da bo tudi na delovnem mestu tako.

Večina ljudi pa na žalost ni takih. No, in prav tu se začne problem, pa ne za tiste, ki niso taki, ampak za to urejeno manjšino. Želi se jih napraviti enake večini, želi se doseči spremembo njihove urejenosti, odstopanje od principov, ki so jim bili osnova, da so postali drugačni, da ne rečem uspešnejši. To gre lahko tako daleč, da te drugačnosti, ki je pozitivna in ji to priznavajo tudi nasprotniki (pa čeprav le potihom in sami pri sebi), začnejo nasprotovati, to pa privede do tega, da se ti drugačni ljudje čez nekaj časa umaknejo. Kaj ima podjetje od tega, ni težko uganiti; sanje o Evropi in realno padanje osebnega standarda.

Ze omenjeni drugi del problema pa leži v okolju. Živimo in delamo v sistemu, kjer so postavljena vsa pravila igre, le izvajanje ima vse preveč toleranc in izjem. Logično je, da se večina ljudi hitro prilagodi sistemu, kar terja manj napora. V tej racionalnosti imajo svoj objektivni prav, vendar pa je, gledano iz osnovnih sistemskih rešitev, to moralno oporečno dejanje.

Kako posameznik na to gleda, je v največji meri odvisno od že prej navedenega, to je njegove vzgoje, njegovih etičnih norm in njegovega osebnega sistema vrednot.

Delo v službi mora biti usmerjeno v korist podjetju, in sicer v dolgoročno korist. Treba je znati videti kratka časovna obdobja, ki pa morajo biti vedno vkomponirana v daljše obdobje. Ne moremo gledati na nek stroj samo, kako je delal v enem mesecu, treba ga je videti v celotni amortizacijski dobi in imeti že pripravljeno rešitev, ko se amortizira. Popolnoma nesprejemljivo je, da se o usodi nekega stroja začne razglabljati po 15 ali 20 letih, če pa so povprečne amortizacijske dobe 5 do 10 let.

Da se lahko to zgodi, je problem po eni strani popolnoma objektivne narave. To terja poseben način razmišljanja, to pomeni določene izobrazbene profile ljudi, tehnično tehnološke kadre, ki bi jim moralo biti dopuščeno, da enakovredno z ostalimi profili (komerciala itd.) uveljavljajo svoj prav. Za to ravnotežje na tehtnici pa je nesporno zadolženo vodstvo podjetja. No, to je že druga tema.

V obratih so pripravili program naložb v letošnjem letu, tako pač kot vsako leto. Spiski željenega, največkrat brez finančnih potreb, brez utemeljenosti, brez izračunanih ekonomskih učinkov itd., enostavne postavke pojmov. Vse kar manjka se bo napravilo kasneje ali pa tudi ne, ali pa se bo kar realiziralo. Krivda ni samo na strani sestavljalcev "spiskov", tudi na drugi strani je, pri tistih, ki to terjajo in zahteve premalo precizno opredelijo.

V strokovni službi za področje naložb je nekaj apostulatov, mimo katerih se pri načrtovanju ne more, vsaj ne z našega stališča, tako Zakona o graditvi objektov, Zakona o investicijah, raznih pravilnikov na področju oddaje del in varstva, prostorskega urejanja in še česa. Vsa ta regulativa ni proti nam, ampak v največji meri investitorju pomaga k racionalnim odločitvam

in velikokrat, če jo le upoštevajo, prepreči nepotrebne stroške. Zato jo bomo v službi tudi absolutno zagovarjali. Po drugi strani pa bi morali biti ob načrtovanju v podjetju načrtovalcem jasni nekateri parametri, ki so pri načrtovanju naložb predpogoj, to so: dohodek, ostanek dohodka, amortizacija in glasni strateški principi podjetja.

Če bi spiski želja nastajali v soodvisnosti z zgornjimi parametri, bi bil marsikateri spisek bistveno krajši, načrtovalec bi se veliko bolj poglobil v to, da bi skušal realizirati tisto, kar mu je najbolj potrebno, obenem pa skušal čimbolj argumentirati tisto, za kar nima sredstev, pa naj bi z dobro utemeljitvijo šlo v program kot strateška investicija podjetja.

In če gremo zopet nazaj do bistva naložb, da naj nam zagotovijo najmanj "kruh", ki ga imamo, da pa bi nam v principu

morale boljšega, mora v obstoječem načinu dela priti do korekcij, ki bodo vodile v ta, boljši jutri. Ne moremo mimo spoštovanja interdisciplinarnosti strokovnosti, formalnih zakonskih aktov, pozitivne kadrovske selekcije, treba je sprejeti piramido s širšo osnovo in akceptirati bomo morali pluralizem na osnovi argumentov, ne samo pozicijske moči. Potem drugo leto sigurno ne bo sestavljen spisek "dedku Mrazu", ampak utemeljen in argumentiran dokument, kjer bo vidno tudi to, za koliko bo naša plača višja.

Zdenko Vozlič, dipl. ing.

P.S.

Tistemu, ki nekaj ima, verjamem, da je do tega znal priti, do neke mere priznavam, da je količina tudi v korelaciji z znanjem.



Odkupna konferenca

Sklicana je vsako leto, in sicer na začetku leta, zato da se odkupovalci seznanijo z uspešnostjo poslovanja v podjetju, z organizacijo odkupa, da si porazdelijo dogovorjene planske količine odkupa zelišč, gob, polžev in drg., ter da se seznanijo z ostalo problematiko na področju odkupne dejavnosti.

Na letošnjem sestanku, dne 2. 3. 1990, je bil večji poudarek na kontroli kvalitete odkupljenih zemljišč; to bi lahko označili kot osrednjo temo sestanka. Zaradi zahtev zakonodaje (Zakon o pomožnih zdravilih) po ustreznosti kakovosti oz. spremljajoči dokumentaciji, ki navaja karakteristiko zelišč, je bilo potrebno, da se odkupovalec (ponovno) opozori na njihovo odgovornost pri odločitvi za odkup določenega zelišča.

Poleg kvalitete so večjo pozornost namenili tudi problematiki na področju financiranja odkupa. Zaradi vedno manjše količine denarja bo potrebno z njim ravnati skrbno.

Odkupovalci so bili seznanjeni s prehodom na spremljanje učinkovitosti na vseh področjih poslovanja v podjetju, s ciljem doseči dobiček; le ta naj bi bil v firmi, konec leta, 3 mio. DEM, oz. v optimalnih pogojih 4,2 mio. DEM. Naloga odkupa pa je zagotoviti surovine za proizvodnjo in izvoz.

M. V.

»Ni šole za direktorje«

Med "brskanjem" po gradivih, ki so mi preostala, mi ja padlo v oko, za sedanji čas izjemno pogosta in vroča tema, vodenje - managerstvo v jugoslovanskem gospodarstvu. Menim, da je članek, ki je bil uvrščen v delovno gradivo pri Centru za usposabljanje vodilnih delavcev pri Gospodarski zbornici Slovenije, aktualen in razumljiv širšemu krogu bralcev, čeprav osvetljuje problematiko le iz določene zornega kota, saj se sestavlja gradivo vključuje v to problematiko iz svojega strokovnega zornega kota. Za popolnejšo sliko bi bilo potrebno delo vodilnih ljudi v podjetjih osvetliti najprej skozi prizmo lastnine, samoupravljanja in posledic političnega življenja v preteklih desetletjih.

Kljub temu pričakujem, da bo članek naletel na "odmev" in sprožil razmišljanja o stanju v domačem okolju.

Generalni direktor:
Franc Ohnjec

Ni šole za direktorje

Vsekakor izzivalen naslov? Zanimivo je namreč, da se v sodobnem, skrajno specializiranem svetu za vsako posamično stroko zahteva posebna šola z diplomom, pri navadni obrti na nižji stopnji, pri raznih uradnikih in nastavljenih na srednji, pri akademskih poklicih pa diploma na visokošolski stopnji. Za vse različne specializacije in stopnje je to v civilizirani družbi že pogoj za prevzem dela; samo za predstojnike, tu za direktorje, slovensko ravnatelje, pa ni nikjer na svetu posebne šole in zato tudi nikjer ne izstavlajo "diplome za direktorje". Tako je vsak direktor strogo vzeto - nekvalificiran za svoj položaj.

Seveda pa je tudi že v principu nemogoče ustanoviti tako šolo; kajti na njej bi - zopet strogo vzeto - smel biti za profesorja samo človek, ki tako diplomu že ima. Toda dokler take šole nikjer ni, je nemogoče tako diplomu dobiti. Vsekakor se tu najdemo pred zanimivim, teoretično nerešljivim problemom začetka; to velja za vsa območja in za vsak začetek, zato se v to na tem mestu dalje ne spuščamo. Ker je torej vsak direktor v principu nekvalificiran, zato nobeden ne more opravljati svoje službe po že določenih znanstveno strokovnih smernicah; teh pač nima. Pač pa vsak prime za delo in z njim nadaljuje zgolj praktičistično, tako kakor mu ga trenutne okoliščine narekujejo. Temu postopku pravimo tudi, da "se lovi", da "se uvaja", da "se znajde" ali ne znajde. Za marsikatero velja, da pač posnema svojega prednika, ki je to delo v določeni smeri že utiril. Lahko bi rekli, da je pač ravno to glavna in prava šola za direktorja: praksa predhodnikov ali

njihovo izročilo ali tradicija, ki jo naslednik prevzema. Tako s prakso polagoma nastaja celo pravilo ali norma, tudi teorija, po kateri direktor uravnava svoje delo.

V nasprotnem primeru, ko se je kakšen direktor slabo izkazal, njegov naslednik uvidi, da tako ne sme nadaljevati, da njegove tradicije ne sme prevzemati in zato dela docela drugače.

Tu utegne zaiti v samoljubno nelogičnost: metoda mojega prednika je bila zmotna, zato je moja metoda, ker delam drugače, pravilna.

Za tako zgrešeno logiko shirajo in pogorijo številni direktorji, zlasti če jih ob tem še poganja nadpovprečna ambicioznost. Ne zavedajo se, da je med njihovo metodo in metodo njihovega predhodnika še več drugih nepreskušanih metod, ki so boljše, kakor je njihova. To je nelogičnost, ki ima svoj videz pravilnosti samo v različnosti od prejšnje metode; je pa daleč od pravilne poti. Svoje psihološko ozadje ima samo v samoljubnosti in zaverovanosti direktorja vase in v svoj prav. To je prav nevarno. Ravno manj nadarjeni in strokovno manj podkovani ljudje razodevajo večkrat nerazumljivo veliko zaverovanost vase in trmoglavost, s katero rinejo svoje podjetje v pogubo.

Če so torej vsi direktorji že v principu nekvalificirani, ker pač za to službo ni ne posebnih šol ne posebnih diplom, ki bi jih šole kvalificirale, in če prav zato vsak direktor pač dela, kakor more in zna, eden bolj po praksi in tradiciji drugih, drugi bolj po lastni iznajdljivosti, večkrat tudi samo trmoglavosti, potem je vsako poučevanje in dajanje navodil, kakšen

naj bo dober direktor v podjetju, že naprej pod ravnijsko rešnične kvalifikacije.

In vendar vemo, da brez tega ne gre. Če ni nikjer prave šole in diplome, so tem bolj potrebna nadomestna navodila, pouk in smernice, po katerih naj bi se ravnatelj v podjetju usmerjal. Pri tem se odpira še posebna težava zaradi zelo različnih področij in vrst direktorjev. Saj je gotovo, da za generalnega direktorja podjetja ne veljajo ista pravila kakor za tehničnega in organizacijskega, da ne govorimo še o različnih strokah, saj stoji direktor termoelektrarne pred docela drugačnimi nalogami kakor ravnatelj premogovnika ali stavbnega podjetja ali kakšne trgovske družbe, da omenimo samo nekaj področij. Ne glede na vse te različne naloge, ki jih ne moremo spraviti na nekaj maloštevilnih skupnih imenovalcev, pa moremo in celo moramo vendarle opozoriti na nekatere temeljne vidike, brez katerih si ne moremo predstavljati uspešnega direktorja v podjetju.

Ne glede na splošne zahteve nadarjenosti za tako delo, povrh pa še poštenosti, moramo postaviti na prvo mesto osebni interes. Temu pravimo tudi osebna angažiranost za podjetje. Kjer tega ni, zaman pričakujemo, da bo podjetje dobro uspevalo.

Kaj se pravi osebna angažiranost za podjetje? To srečujemo tam, kjer direktor tako dela, kakor da bi bilo podjetje njegova last. Če hočete, je taka osebna zavzetost v jedru bolj izživljanje sebičnosti.

Pa trčimo na dimenzije, o katerih se pri nas ne govori, namreč da je zdrav egoizem glavna motivacijska sila, ki poganja ljudi pri delu kvišku. Kjer ta prirojeni, naravni, zato pa zdravi egoizem ne pride do veljave, tam zaman pričakujemo, da bo delo res uspešno. Boste rekli, da potem drugje ni tega naravnega egoističnega impulza za delo in uspešnost v podjetju kakor v gospodarskem sistemu, ki sloni na zasebni lastnini, torej v kapitalizmu, k temu pripominjam, da to drži glede prve polovice stavka, ni pa nujno glede druge. To se pravi, da je zasebno lastništvo res najboljša pobuda za zanesljivo, kar požrtvovalno in zato uspešno podjetnost, ni pa treba, da to sloni na kapitalističnem gospodarsko socialnem sistemu. Do tega spoznanja prihajajo šele po slabih izkušnjah tudi socialistične države, ki v zadnjem času zmeraj bolj odpirajo prostor tudi zasebnemu, na za-

sebni lastnini slonečemu gospodarstvu.

Zmeraj bolj prodira v zavest vzhodnih politkov, da ima zasebno gospodarstvo vsaj eno temeljno prednost in zanesljivo jamstvo za uspeh pred zgolj socialističnim družbenim ali državnim gospodarstvom. V čem? V tem, da dobi država od takega podjetja zanesljivo vsaj predpisane davke, ki so v urejeni državi gotovo največji vir dohodkov. Pa ne samo to! Zasebni podjetnik ali "direktor" bi rekli, ta ima namreč vedno pred očmi prav eksistenčno resnost: če ne uspe, se znajdem na cesti, sem na mah na slabšem kakor moji delavci. V socializiranih podjetjih pa je praksa potrjevala in direktorja tolažila, če ne uspe tu, me bodo za kazen namestili za direktorja v kakšno drugo podjetje. Tako se je dogajalo, da je isti direktor uničil več podjetij zapored. Res je sicer, da to ni nujno združeno s socialističnim gospodarstvom, vendar pa praksa to potrjuje, ker na cesto pač človeka, tu direktorja, ne smejo vreči, to zahteva obzirnost do njega, nekam ga morajo pač namestiti. Nasprotno pa je zasebno gospodarstvo bolj brezobzirno: če se podjetnik s svojim podjetjem ne obnese, propade s podjetjem vred tudi on s svojo družino vred. Zgledov tako propalih eksistenc imamo v zahodni družbi veliko.

Vse to, kar tu razvijam, je samo poglavje socialne psihologije, posebej pa še odstavek za motivacijo za delo. Brez zdravega egoizma pri delu ni prave podjetnosti, osebna angažiranost je glavno jamstvo, da podjetje uspeva in ne propade. Jasno pa je, da tudi tu vsa osebna angažiranost in zainteresiranost nič ne pomaga, če se ne združuje hkrati z zadostno nadarjenostjo za vodenje podjetja, kamor sodi kajpak tudi primerna strokovna izobrazba. Če pa te osebne nadarjenosti s strokovno izobrazbo pri imenovanju direktorja ne upoštevamo, smo za polom podjetja soodgovorni. Ker pa nimamo nikjer prave šole za direktorja, zato pri vsaki novi nastavitvi tvegamo tudi neuspeh.

Po vsem tem je jasno: biti uspešen direktor še ni nobena znanost, je še zmeraj posebna umetnost, ki zahteva precej ustvarjalnosti. Ali jo prizadeti imajo ali ne, pokaže šele izkustvo, ko so odložili svojo funkcijo. Ustvarjalnost pa je nekaj, kar se ne da naučiti na nobeni šoli. Torej smo zopet pri začetku.

Anton Trstenjak

Spoznajmo domače in tuje začimbe

TIMIJAN (*Thymus vulgaris* L.)

Ime *Thymus* izhaja iz grškega *thymos*, kar pomeni močen, silen, moški.

Timijan ima tako imeniten vonj, da je njegova popularnost popolnoma utemeljena.

Egipčani so ga uporabljali zaradi specifičnega in prijetnega vonja in bakteriocidnega dejstva kot balzam. Grki pa so že od davnih časov cenili njegove zdravilne lastnosti.

Timijan daje plemenit vonj juham, zelenjavi, stročnicam, ribam, perutnini in predvsem divjačini.

Je gojena trajnica, polgrmiček, ki zraste do 30 cm visoko. Za gojenje ni zahteven. Lahko ga razmnožujejo vegetativno, t.j. z deljenjem starih grmičkov ali generativno, s semeni.

Najintenzivnejšo aromo ima v času cvetenja, zato ga takrat nabiramo. Kosimo cele rastline, 5 cm nad zemljo, in jih posušimo v sušilnici pri 35 stopinj C ali v suhih zračnih prostorih. Iz 1 ha dobimo tudi do 2 t suhih listkov. Suhe listke lahko uporabljamo cele ali zdrobljene in to predvsem kot začimbo, samega ali v kombinaciji z lovorjem in peteršiljem.

TIMIJANOV NADEV ZA PERUTNINO

Potrebujemo 60 g surovega masla, 1 žlico drobno sesekljane čebule, 80 g belih drobtin, naribano lupino in sok 1 limone, sol, poper, 1 žlico sesekljane svežega timijana, 1 žličko sesekljane zelenega peteršilja in 1 jajce.

Surovo maslo razpustimo in stresemo vanj čebulo. Pražimo le kratek čas, saj čebula ne sme porjaveti. V skledo stresemo drobtine, dodamo sprazeno čebulo in vse druge sestavine ter jih umešamo v enakomerno maso. Nadevana perutnina je zelo okusna, obenem pa tudi precej bolj zaleže.



Nagrajen Drogin študent

Izvršni odbor Zveze računovodskih in finančnih delavcev Slovenije je na VII. redni seji, 17. januarja 1990 sklenil, da nagradi tri najuspešnejše študente računovodske - finančne smeri na visokih ekonomskih šolah. Nagrade so bile podeljene na proslavi, 1. februarja, dneva računovodskih in finančnih delavcev Jugoslavije. Med nagrajenci, prejemniki denarnih nagrad, je bil tudi Jožko Peterlin iz Seče, študent Ekonomske - poslovne fakultete v Mariboru in Drogin študent.

Jožku čestitamo in mu želimo še nadalje veliko uspehov pri študiju.

Kolektiv Droge Portorož

MALI OGLASI

Tovariša, ki si že cele mesece vsako jutro briše čevlje z mojim plaščem, javno opominjam, naj s tem takoj preneha. Izvedel sem namreč, da ne bo postal moj šef. Šifra "Spregleďal"

Malo rabljeno korito ugodno prodam spretnejšemu uporabniku. Šifra "Odrinjeno prase"

Iščem mlado, simpatično tajnico z modernim pogledom na svet. Zaželjeno znanje strojepisja. Šifra "Pridi, dala ti bom cvet"

Podpisana Pepca Gobezdalo javno preklicujem besede, ki sem jih izrekla o mojem šefu, češ da je nezmožen. Zahvljujemo se mu, ker je odstopil od tožbe in javno izjavljam, da je vsega zmožen.

S. Požar

Kunigundini zaupni pomenki

Draga Kunigunda, vsi smo za okrožnico oziroma ukrep (ukaz?) o primernem oblačenju in obnašanju v pisarnah. Rezultati so že tu: na pohodu so kravate in bele srajce. Podpisnai proti temu odločno protestiramo! Kravate in bele srajce padejo v oči in je torej zdaj bolj kot kdaj prej opaziti veseljake, ki se včasih tja do večera ali celo v pozne ure potikajo okrog točilnih miz. Zaradi ugleda firme zahtevamo preklic ukrepa ali pa vsaj dopolnitev, ki bi dovoljevala kravatom in belim srajcam pitje alkoholnih pijač samo ob koncu tedna. Pozivam te, da se nam pridružiš!

Ducat podpisanih

Tole, prijateljčki, mi diši po novi stranki, zato ne računajte name! Vse, kar lahko naredim za vas je to, da objavim vaše pisemce in vam zaželim, da bi ga prečitala kakšna kompetentna glava.

Draga Kunigunda, precej je bilo govora o novi sistemizaciji del in nalog, v naš oddelek pa do danes še ni bilo pooblaščenih strokovnjakov, ki bi nas povprašali po delu in ga proučili na licu mesta. Ali to pomeni, da zadeva ni stekla?

Neocenjen

Jojmene, kako si naiven! Katera od dosedanjih sistemizacij pa je bila izdelana na osnovi neposrednega stika z delavcem in njegovim delom samim? Takole bo: lepega dne boš dobil v roke papir, na katerem bo tvoje ime in približno dvajset rubrik, iz katerih boš (kot ponavadi) izve-

del, da že vsa leta opravljaš dela, katerih ti sploh ne bi bilo treba opravljati, kajti rubrike bodo naštevale kvečjemu polovico tega, kar v resnici dnevno opravljaš. Temu primerna bo seveda tudi ocena tvojega dela oziroma razvrstitev v določeni razred. Potem se pa kar pritoži! Dobil boš odgovor, da skrivnostni avtorji vedo o tvojem delu več kot ti sam. Na koncu ti ostane edinole to, da se maščuješ vsem in začneš opravljati samo tista dela, ki so zajeta v sistemizaciji; mogoče boš občutil vsaj malo zlobnega zadoščanja ob neprilikah, ki jih boš s tem povzročil.

Draga Kunigunda, večkrat slišim, da bo treba odslej drugače delati. Kaj pravzaprav pomeni to "drugače delati"? Vsa leta dobro opravljam svoje delo in ne vem, kaj bi moral storiti drugače.

Vesten

"Drugače delati" je določena dodatna stopnja napora, ki ga moramo vsi vložiti v svoje delo, da popravimo napake tistih, ki so zakrivila situacijo, zaradi katere je zdaj treba drugače delati.

Draga Kunigunda, ali se nam bodo osebni dohodki v tem in naslednjem mesecu kaj povišali in za koliko?

Večna reva

Seveda se bodo povišali in sicer natanko za toliko, kolikor se bodo znižale cene blaga, katerega dnevno kupuješ.

S. Požar

SLOVARČEK TUJK - NADALJEVANJE IZ PREJŠNJIH ŠTEVILK

Reprezentanca - skupina ljudi, katera nekoga zastopa; v prenesenem pomenu denarna sredstva, namenjena sem ter tja tudi za pogostitev strank

Simpatija - medsebojno nagnjenje, zlasti pomembno za uspešno napredovanje na delovnem mestu

Šef - dejstvo, s katerim se morate sprijazniti

Telefon - mučilna naprava za merjenje vzdržljivosti naših živcev

Uzanca - običaj; nekaj, na kar se sklicujemo, kadar hočemo pri poslovnem partnerju doseči svoje oziroma kar izpodbijamo, kadar hočemo istega partnerja dati v koš

VIP - kratica za Veze in poznanstva - institucijo, brez katere si dandanes težko zamišljamo uspešnega poslovneža ali kandidata za delovno mesto

Zoologija - nauk o živalih; vsaka podobnost z dogajanjem v našem kolektivu je samo slučajna

Žurnalizem - pojav, ki seje razdor med miroljubne ljudi vseh strok in stanov

S. Požar

NAGRADNA KRIŽANKA

Rešitve pošljite, do 20. aprila 1990, na naslov:
DROGA Portorož
UREDNIŠTVO GLASILA
Senčna pot 2
66320 Portorož

od nekdanj lepé so ljubljanske slovele ali lepše od vrške bilo ni nobene,		POTOVAR GITA	KRVOLOČEN ZOBATI KIT	IME IT. IGRALKE LISI	OBOD SLIKE	GLAVNI ŠTEVNIK	ŽENSKO IME	SPOD- BUDA	PODGOBJE	KIS	PRVA IK ZADNJA ČRKA ABECEDA	kaj pa je tebe treba bilo, dete ljubo, dete lepo...		NEUSTRE- ZNOST	
O Urba, srečna draga vas domača, kjer hiša mojega stoji očeta da buka žeja me iz tvojeja.		TURISI, NASELJE V HRV. PRIMORJU	KLOBASE IZ KRVI PROBOVIN IN KASE								IGO, KAŠ	NIKEJ REKET			
FRAN SIMONIČ		MADŽAR. LIRIK (ENDRE)	J. AMER. KUKAVICA AVT. OZN. GRČIJE			GORLJIV PLIN DVRANA									
ZALIV NA OTOKU LEWIS V ŠKOTSKI			UMETNOST LATIN. BODEČA RASTLINA			IVAN LAH OČETOVA SESTRA				DOMAČA ŽIVAL VODA PRI KISLI REPI					
KOŠARKAR KNEGO				PRAVOKOT. PROJEKT. PREDMETA	ZVEZDA V ORLU DAVSKI FIZIK							VELETOK V ITALIJI			
NAPOLEON MARŠAL (MICHEL)			DOBA, KI TRAJA STO LET									ŠVED. M. IME NADLEŽNA ŽUŽELKA			
AVT. OZN. ČETINJA		HRIBOVITA POKR. V GRČIJI	ZAVEZNI- KI PEVEC SLABINAC						GARANT KRAJ V IT. TUŽNO OD RIMA						
IZMETAČ SESALNIK						PREDUJEM NAPLAČILO						HARTE VELIKONJA ŠPANSKO Z. IME			
DOMAČE LJUBK. M. IME			RISTO SAVIN			JUNAKINJA TOLSTOJ. ROMANA	ZVEZA NARODOV KRAJ PRI ČEPOVANU								
IGRALEC DRŽAVNE ROKOMET. REPREZ.			PRIPAD. NEKDANJIH RODOV V ITALIJI					ANGELO CERKVE- NIK				PODAREK NAGLAS IVAN NAVRATIL			
IME FINSKEGA ARHITEKT. ŠAARINEVA			TRAVA PRVE KOŠIJE					FDRMOZA POKR. MED MAZINO IN KAVKAZOM							
ŠALI SEVERIN		AVT. OZN. IT. MESTA AVELLINA	nezvesta, bodi zdrava, čolnč po mene plava	GL. MESTO SENEGALA								JUNAK ROMANA J. VERNA M. IME			
DOBA VEK				STRMOGL. LETALA	IRIDIJ	LOVEC Z ZANKAMI						SKAND. LET. DRUŽBE MESTO OB GEN. ZALIVU			
OBOLENJE SKLEPOV UDNICA									VISOKA IGR. KARTA RADIJ			TOMAZ TERCEK PREGLED NIJ BORNIKOV			
6. IN 4. ČRKA ABECEDA		MESNA JUHA ALKOHOL. PIJAČA						VERDIJEVA OPERA SREDISCE VRTENJA						SESTAVIL JOŽE LESNIK	
ZIVČNA CELICA Z VSEMI IZRASTKI				BABICA ITAL. IGRALKA GARDNER						AVT. OZN. VALJEVA			KONICA	OČE	
popusti poslovno rabo orglarček in gre v puščavo.		VEZNIK PRIRODA		NAJ. AVTO Z VOZNIKOM AVT. OZN. RAGUSE						VRHUNSKI ŠPORTNIK	LESENO PIHALO VIROVI- TICA				
							JAVNO ZINLENJE DELOVANJE PUBLIKA								
							PALEST. BOGINJA PLODNOSTI								