

GLASNIK

NOVEMBER 1987, ŠTEVILKA 11, LETO XXI

IMP Glasnik izdaja Delavski svet sozda IMP — Industrijska montažna podjetja v 7.200 izvodih. Uredništvo: Ljubljana, Likoarjeva 6, telefon (061) 321-043. Glavni in odgovorni urednik je Janez Votek. Člani odbora za obveščanje sozda IMP so: Ladislav Abraham, Anka Brezec, Aleš Fujan, Bojan Germovšek, Dušan Hočevar, Vinko Jager, Dragica Janežič, Jože Kovač (predsednik), Biserka Lazar, Marija Leskova, Joži Pipp, Majda Slapar, Silva Škoda, Tomaž Štraki, Helga Volk, Primož Zupančič, Marjan Žnidaršič. Tiska Tiskarna Ljudske pravice v Ljubljani. Nenaročenih rokopisov ne vračamo. Po mnenju Sekretariata za informacije IS SRS št. 421-1-72 z dne 26. 9. 1974 je IMP Glasnik oproščen temeljnega davka od prometa proizvodov.

40-letnica IMP-ja

Zaokroženo obdobje

Štiridesetletni jubilej dela je sozda IMP proslavil 13. novembra v ljubljanskem Cankarjevem domu najprej s svečano podelitvijo sozdovalnih priznanj. Vrh proslavitev pa je bila slavnostna akademija, ki so se je udeležili predstavniki IMP, poslovni partnerji, družbenopolitični delavci ter novinarji.

Sozda IMP namreč letos že peto leto podeljuje priznanja vsem tistim delavcem, ki so kakorkoli s svojim delom na različnih področjih prispevali delež k napredku organizacije. V teh petih letih je bilo podeljenih preko petsto priznanj posameznikom, poslovnim partnerjem in društvom. Letos je na podlagi delavskega sveta sozda prejelo priznanja 120 delavcev in delavcev ter Ikoovo Gasilsko društvo. Vsi ti so s svojim požrtvovalnim, nesebičnim delom, z znanjem ter izkušnjami prispevali pomemben delež k razvoju svoje delov-

ne sredine in celotne sestavljene organizacije. Na svečani podelitvi priznanj je dobitnikom v imenu koordinacijskega odbora sindikata čestital predsednik odbora Vili Bertole in se jim hkrati zahvalil za dosedanje delo. Vse navzoče na tej podelitvi je pozdravil tudi predsednik delavskega sveta sozda Iztok Munih in se prejemnikom priznanj zahvalil za njihov prispevek h krepitvi gospodarske trdnosti IMP ter jim zaželel prijetno praznovanje jubileja. Za priznanja pa jim je čestital tudi Franc Kumše,

generalni direktor sozda. Priznanja sta podelila predsednik delavskega sveta sozda in generalni direktor sozda.

Slovesnost pa so pod vodstvom profesorice Mire Cimperc zaključili IMP-jeve pevke z zapetimi pesmimi: Pridružitveni rastejo; Lepa ura, sonce sije; Dober večer, lubo dakle; Dečva to mi povej in Zdravica.

Na slavnostni akademiji, ki se je začela s Pozdravno pesmijo, ki so jo zapele naše pevke, je govoril sozdovalni generalni direktor Franc Kumše o razvoju firme od njenih začetkov s štirideset zaposlenimi pa do danes s približno 8300 delavci ter o načrtih za prihodnost. Ob tej priložnosti je IMP letos prvič podelil za posebne dosežke Zlati znak IMP, ki ga je prejelo osem posameznikov (od teh sta dva že pokojna). V imenu dobitnikov Zlatega znaka se je zahvalil za to posebno IMP-jevo priznanje nekdanji dolgoletni direktor IMP Stanko Krumpal.

IMP-ju so potem čestitali in izročili spominska darila poslovni partnerji. K 40-letnemu jubileju je čestitala tudi predstavnica Republiškega odbora sindikata in izročila plaketo tega republiškega odbora. Dejala je, da kar ena tretjina naših delovnih organizacij spada v dejavnost gradbeništva in le-te s svojo organizacijo in delom veliko pomenijo in so lahko vzor marsikateri delovni organizaciji. Člani kolektiva sozda IMP so tudi veliko doprinešeli k razvoju delovanja Republiškega odbora sindikata delavcev gradbeništva. Zato je na predlog komisije za organizacijsko-kadrovska vprašanja sprejel izvršni odbor Republiškega odbora sindikata delavcev gradbeništva Slovenije sklep, da se kolektivu IMP podeli plaketo.

Kulturni del slavnostne akademije so kakovostno izvedli mezosopravnica Eva Novšak-Houška, violinist Tomaž Lorenc, kitarist Jerko Novak, pa balerinka Mateja Rebolj in Vojko Valmar.

M. P.



Svečana akademija ob štiridesetletnici IMP

Ten podpisal sporazum

HRVAŠKI TRG

V sredo 11. novembra je bil v Ljubljani podpisan samoupravni sporazum med Tenom, Institutom za Elektrogospodarstvo v Zagrebu in Fakulteto za elektrotehniko, strojništvo in ladjedelništvo iz Splita. S tem samoupravnim sporazumom omenjene organizacije opredeljujejo poslovno, delovno in proizvodno sodelovanje pri racionalni rabi energije. V tem primeru gre za dogovor in delitev dela pri izkoriščanju jalovalne energije na nizko in srednje napetostnih frekvencah s pomočjo kompenzacij. Hkrati pa ta sporazum opredeljuje izmenjavo izkušenj in medsebojno pomoč pri modernizaciji in uvajanju sodobnih tehnoloških rešitev s področja izkoriščanja jalovalne energije.

S področja obdelave tržišča so se dogovorili za skupen nastop, kjer bodo nastopali kot skupina pri izdelavi ponudb. Hkrati so se odločili za animacijo možnih kupcev z vsebinsko predstavitevjo kompenzacij. Hkrati bodo skupaj pripravljali tudi ekonomske elaborate za ekonomsko upravičenost vgrajevanja sistemov in elaborate o razbremenitvi omrežij in izboljšanje kakovosti energije. V tem sklopu bo Institut za elektrogospodarstvo pripravljati analize energetskega stanja in določati mesta in moč vgradnih kompenzacij. Elektrotehnična fakulteta pa bo izvajala meritve jalovalnih moči v omrežju in druge meritve. Ten pa bo prevzel ostalo izvedbo (projektiranje in izvedbo).

Podpisniki sporazuma so poudarili, da do podpisa ni prišlo o naključju, ampak je to že rezultat

enoletnega sodelovanja in skupnega nastopanja. »Pred dobrim letom se je naš institut lotil razreševanja problema jalovalne moči v Zagrebu. K razreševanju smo pristopili kompleksno. Ko smo iskali izvajalce, smo se odločili za Ten in Fakulteto za elektrotehniko, strojništvo in ladjedelništvo. Za ti dve organizaciji smo se odločili na osnovi pozitivnih referenc in opremljenosti. Namreč splitska fakulteta je ena najboljših strokovno in tehnološko opremljenih institucij za opravljanje meritev. Ten pa je imel in ima pozitivne izkušnje pri projektiranju in montaži v Sloveniji. Moram reči, da smo te zadeve v Zagrebu s kompleksnim nastopom kakovostno rešili. Nedvomno nam lahko takšen nastop v prihodnje zelo veliko koristi, kajti to je področje, ki pomeni pridobitev s treh vidikov, seveda

gledano v luči investitorja, pomeni razbremenitev prenosnih sistemov in prenos novih investicij v omrežje za nadaljnjih 5 do 10 let. Hkrati pomeni čiščenje in izboljšanje napetosti, pravi inž. Dasenko Baldasari z Instituta za Elektrogospodarstvo. »Kompenzacije so izredno zahtevno področje, ki zahteva zelo temeljit strokovni pristop. To je izziv, ki ga vsaka raziskovalna institucija sprejme z odprtimi rokami, kajti tu gre za medsebojno oplajanje med proizvodnjo in znanostjo in hkrati kadrovskega rast, tako na eni kot na drugi strani. To je tudi garant za razreševanje vrste problemov tako na teoretični kot na aplikativni ravni. Ti posli, ki smo jih do sedaj skupaj opavili in jih bomo, upam, vsaj v prihodnje, ta sporazum naj bi to samo potrdil, nam to dokazujejo. Hkrati pa so garant, da se v tem sklopu dokopljemo do novih znanj in rešitev, ki jih bomo lahko v prihodnje ponujali v našem kompleksnem nastopanju. To pa je cilj tega našega podpisa. V tem prepričanju smo se tudi povezali, če se tako izrazim, pravi dr. Stanko Milun in dr. Mandić s splitske fakultete. »Nedvomno pomeni ta podpis potrditev našega sodelovanja, ki traja že nekaj časa, pa tudi priznanje naši organizaciji, ki se je potrdila z določeno kakovostjo. Mislim, da si od tega nastopa, ki je široko zastavljen, lahko obetamo ugodne tržne rezultate.

J. Votek

VREDNOST USMERJENA V PRIHODNOST

Menim, da delavci SOZD IMP, ko praznujemo 40-letnico, lahko s ponosom in zadovoljstvom ugotovimo, da smo delali dobro in v teh letih mnogo naredili. SOZD IMP — Industrijska montažna podjetja Ljubljana, ki letos združuje okoli 8500 delavcev v montažni dejavnosti, industrijski proizvodnji in poslovno-tehničnih storitvah, vodilna organizacija na svojem področju v državi, s perspektivnimi programskimi usmeritvami, s pomembno izvozno usmerjenostjo in z opredeljenimi cilji, je vsekar gospodarski subjekt s smelnimi načrtovanji in tudi realnimi možnostmi, da jih tako uspešno kot doslej izpelje tudi v prihodnje.

Štiridesetletno zgodovino IMP lahko razdelimo na tri obdobja. In sicer prvo od ustanovitve do leta 1964, drugo obdobje od 1964 do 1976 in tretje od 1976. leta dalje.

Rojstni datum današnjega IMP je 13. februar 1947, ko je bilo ustanovljeno podjetje z imenom »Montažno podjetje TOPLOVOD« s sedežem v Kranju. To podjetje je z odločbo vlade Ljudske republike Slovenije z dne 18. novembra 1947 dobilo status republiškega podjetja. Zaradi novega statusa in nujnosti tesnejšega sodelovanja z Ministrstvom za gradnje je bil sedež podjetja prestavljen v Ljubljano.

Za prva leta po ustanovitvi je bil tipičen obrtniški način dela in sicer izključno montaža enostavnih instalacij vodovoda in ogrevanja. Izredno hiter tempo obnove in izgradnje je na široko odprl možnosti hitrega širjenja tovrstne dejavnosti. K podjetju se je v tem času priključilo več nacionaliziranih manjših podjetij tovrstne dejavnosti.

Od 76 v letu ustanovitve se je število zaposlenih v petih letih dvignilo že na 500 delavcev, ki so ustvarili dobrih 7 milijonov din celotnega prihodka nasproti 552.000 din pet let prej.

Težnja po strokovni krepitvi podjetja je leta 1953 pripeljala v podjetje prvega diplomiranega inženirja povojne generacije. Za njim pa so prihajali vedno številnejši mladi diplomanti ljubljanske univerze. S tem se je delovni kolektiv usposabljal za najzahtevnejša dela, hkrati pa je nastal zametek prvega projektivnega biroja. Prehod iz prvega v drugo obdobje našega razvoja pomeni 15. april 1963, ko se je k Toplovodu pripojilo ljubljansko podjetje Elektrosignal.

Od 1. 1. 1964 posluje podjetje pod novim imenom IMP — Industrijska montažna podjetja Ljubljana. Drugo obdobje je bilo še mnogo plodnejše in uspešnejše od prvega. Posebne premike beležimo na področju usmeritve v proizvodnjo, na področju lastnega razvoj-

nega dela, na področju integracij in usmerjenosti v izvoz.

S pripojitvijo Elektrosignala je nastala močna organizacija, ki je zaokroževala montažo vseh vrst strojnih in elektro instalacij (z izjemo klimatizacije).

Čeprav smo že v prvem obdobju s počasnim a vztrajnim zapolovanjem strokovnjakov položili temelje lastnim projektantskim in razvojnim birojem, o organiziranem in načrtnem lastnem razvojnem delu lahko govorimo šele v tem drugem obdobju. Razvijajoča proizvodnja, ki je sprva slonela na enostavnih tehničnih rešitvah in tehnoloških postopkih in je v mnogih primerih pomenila le postopek tujega proizvoda, se je z vedno številnejšimi strokovnjaki začela napajati tudi iz domačega znanja.

Ena najpomembnejših prelomnic drugega obdobja, ki se je kasneje izkazala kot usodno pomembna, so bila prizadevanja za prodor na tuji trg. Ta prizadevanja so bila plod spoznanj, da smo že usposobljeni za vse vrste montaž zunanjih in notranjih instalacij, da se montaža ne bo mogla širiti samo doma in da se srečamo s svetovnimi normativi ter se aktivno vključimo v mednarodno delitev dela.

Že kmalu po nastanku nove organizacije IMP je bilo jasno, da je IMP v Sloveniji na svojem področju presegel vse konkurente, in to ne le z opremljenostjo, učinkovitostjo in sposobnostjo na področju montaže, marveč tudi zaradi tega, ker je začel razvijati ustrezno proizvodnjo. Naše ime se je vse više vzpenjalo tudi v širšem jugoslovanskem prostoru. Tako je IMP postal nosilec razvoja instalacijske dejavnosti in zanimiva organizacija za uresničitev zamisli o večji integriranosti slovenskega gospodarstva.

Preoblikovanje delovne v sestavljeno organizacijo je bila nujnost, če smo hoteli programsko in teritorialno izredno heterogeno in razvejano dejavnost IMP strniti v posamezne med seboj povezane sklope, le-te pa povezati v nek enoten sistem, ki naj vsem dejavnostim omogoča nadaljnji razvoj. Pri tem smo mi izmed prvih izkoristili možnost, ki jo je ponudil zakon o združenem delu, da se delovna organizacija preoblikuje v sestavljeno organizacijo.

Danes ob jubilejnem 40. letu obstoja zaposluje IMP 8200 delavcev, od tega jih je povprečno 350 na gradbiščih v tujini. Celotni prihodek za poslovno leto 1987 bo znašal po oceni 180 milijard. Od tega odpade na pejoektantske, montažne in inženiring storitve 35 odstotkov in na industrijsko proizvodnjo 65 odstotkov.

Izvozili smo za 28 milijonov dolarjev, od tega 65 odstotkov na konvertibilni trg in 35 odstotkov na klirinški trg. Uvoz bo znašal približno 12 milijonov dolarjev pretežno iz konvertibilnih trgov.

IMP je med OZD industrije, kmetijstva in gredbeništva dosegel med 200 največjimi v Jugoslaviji v letu 1985 119. mesto, v letu 1986 pa je bil na 96. mestu. Po doseženem dohodku in amortizaciji pa je v isti skupini dosegel v letu 1985 62. mesto, v letu 1986 pa 46. mesto. Rezultat je zadovoljiv, vendar želimo še več, kar pomeni, še boljše gospodarnosti.

Danes se IMP vključuje v sodobne tokove gospodarskega razvoja. Energetska potratnost v svetu in tudi pri nas kliče po varčevanju z energijo. Glede na dosedanje razvoj v IMP in na dosežene rezultate na tem področju, bomo pri našem nadaljnjem delu razvijali in poglobljali našo dejavnost na področju energije.

Naša prizadevanja bomo usmerili na proizvodnjo opreme za izkoriščanje odpadne toplote, opreme za izkoriščanje alternativnih energijskih virov, proizvodnjo elementov in sklopov za regulacijo energetskih pretokov za doseganje racionalne porabe. IMP je že sprejel ta izziv in v letošnjem letu odprl novo tovarno za proizvodnjo elementov prisotnih v regulacijskih procesih. V novo formiranih in posodobljenih laboratorijih pa številske razvojne skupine delajo na teh programih.

Naslednje področje, v katerega se uspešno vključujemo, je področje človekovega okolja. Voda in zrak sta medija, ki odločata o življenju in smrti žive narave. Ta dva medija sta prisotna v številnih naših napravah. Razširjamo to dejavnost na proizvodnjo opreme za čiščenje odpadnih vod, na proizvodnjo opreme za tehnološko pripravo vode za potrebe posameznih industrij, nadalje na opremo za razprševanje in čiščenje zraka. S področja ekologije razvijamo tudi proizvodnjo zaščitnih elementov proti hrupu.

Poleg navedenega bomo v prihodnje še naprej širili paleto elementov s področja klimatizacije in živilske industrije ter poljedelskih strojev.

S področja elektronike pa bomo uvajali računalniško tehniko v instalacijske sisteme in procesno industrijo. To je samo del programskih nalog, ki jih želimo uresničiti. Kar smo dosegli v preteklih štiridesetih letih je plod močnega hotenja in odločnosti, marsikdaj odpovedovanja, predvsem pa opiranja na lastne sile in na lastna sredstva.

Franc Kumše

Vsem delavcem čestitamo ob prazniku republike in 40-letnici IMP

Zlati znak IMP

IMP je ob štiridesetletnici na osnovi dopolnjenega pravilnika o priznanjih letos prvič podelil Zlati znak IMP osim delavcem za posebne zasluge in uspehe pri razvoju in uveljavljanju naše firme.

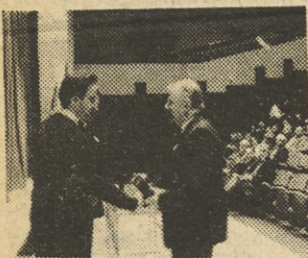
Dobitniki Zlatega znaka so Ivan Maček-Matija, Stanko Krumpak, Stanko Kolbezen, Lado Mazovec, pokojni Vojan Mal, pokojni Dušan Gregorka, Alojz Kosi, Marjan Košir.

Vsi omenjeni dobitniki Zlatega znaka so s svojim delom bistveno pripomogli k nastanku in razvoju IMP.



Marjan Košir se je 1947 zaposlil pri Toplovodu kot monter ogrevalnih naprav, postal leta 1950 vodilni monter, nato vodja montaže, pa vodja operativne izvedbe in nazadnje vodja oddelka za izvedbo. Montaži je ostal zvest vse življenje, si pridobil velike izkušnje na najzahtevnejših objektih, ki jim je bil kos do upokojitve v letošnjem letu. Marjan Košir je edini v IMP, ki danes skupaj z IMP praznuje enak jubilej – štirideset let plodnega dela in zato ob Zlatem znaku zasluži še posebne čestitke.

Pokojni dipl. ing. Dušan Gregorka se je leta 1947 zaposlil pri nacionaliziranem podjetju Korn in ob ustanovitvi novega podjetja v letu 1947 on predlagal ime Toplovod. Projektivna dejavnost pri IMP je sad njegovega dolgotrajnega dela, on pa njen začetnik. Veliko delo je opravil pri vzgoji številnih dobrih strokovnjakov, ki nadaljujejo njegovo delo.



magister Alojz Kosi se je pri Toplovodu zaposlil leta 1955. Računovodja oziroma direktor finančno računovodske službe je bil do leta 1977. S financami je spremljal akcije svojih sodelavcev. Ob njegovi pomoči so bile uresničene številne investicije in vedno zagotovljena sredstva za tekoče denarno poslovanje. Velik delež je prispeval k ustanovitvi Interne banke IMP, katere direktor je od leta 1978. S svojim delom, s svojo skromnostjo in veliko avtoriteto je prav gotovo vsa ta leta bil in je še vedno eden od stebrov IMP-ja.



Stanko Kolbezen se je pri Toplovodu zaposlil kot komercialni direktor leta 1955. Komercialne posle je opravljal vse do upokojitve – to je polnih 27 let. Bil je eden najprodnornejših komercialistov v Sloveniji, ker je bil izjemno dober poznavalec razmer na tržišču. V veliki meri je njegova zasluga, da IMP-jevi monterji niso nikoli ostali brez dela, ampak nasprotno – preskrbel ga jim je več, kot so ga ti lahko opravili.

40 let IMP Panonije

PANONIJA NA ZDRAVIH TEMELJIH

IMP Panonija je 24. oktobra proslavila 40-letnico svojega obstoja. Dan ustanovitve tega kolektiva je bil 6. januar 1947. Po ustanovitvi se je odrganizacija nenehno razvijala in rasla ter doživljala določene strese in svoje vzpone in padce. Organizacijsko ji še do danes ni uspelo urediti svojih vrst, vendar tu IMP le ni bil cokol razvoja, saj so se Panonci vedno uspeli prebiti skozi tovrstne zagate. Nenazadnje je odraz tega tudi izredna dohodkovna uspešnost, ko so v letu 1981 imeli najboljše osebne dohodke v občini.

No, po tem vzponu pa se je zalomilo tudi v Panoniji. Problemi in težave, s katerimi so se soočili in končali leta 1984 z izgubo, so bili odraz objektivnih okoliščin, ki



Predsednik SO Andrej Gerenčer

so vplivali na položaj Panonije od zunaj, zlasti kriza v kmetijstvu. Subjektivna okoliščina pa je morda ravno zaprtost in enostranska naravnost Panonije na domače tržišče. Ta stres so ob pomoči sozda IMP uspeli prebroditi in postaviti organizacijo, kot je poudaril direktor delovne organizacije Emil Zelko, na zdrave temelje. Resda so v letošnjem letu z izločitvijo tozda Blišk iz delovne organizacije ponovno doživeli organizacijski stres, ki pa se ne bo odrazil na položaju Panonije. Nenazadnje je odraz te zdrave usmeritve Panonije njena usmeritev in prodor na zunanje trge. »Panonija ima že v tem trenutku za 4 milijone dolarjev sklenjenih pogodb, letos pa bomo dosegli 2 milijona dolarjev izvoza. Kaj nas na tem področju najbolj strahuje? Predvsem to, da smo do kraja nestabilni v naši politiki. Ne sme se več zgoditi, da spodbuda za konvertibilni izvoz čez noč pade za nekaj odstotkov, pri tem pa te nihče ne vpraša, če boš jutri v izgubi ali ne.«

Morda pa so dnevi svetle prihodnosti Panonije vseeno zarisani s široko zastavljenim mednarodnim sodelovanjem in s kooperacijsko proizvodnjo, ki se je že do sedaj pokazala kot uspešna. Nazadnje pa je tu še prestrukturiranje Panonijine proizvodnje na tehnološko zahtevnejši ravni. Nenazadnje to dokazuje tudi nova pogodba s Schubert & Szaljerjem, pa tudi pogodba, ki jo pripravljajo z Audijem.

Sicer pa ima Panonija že dobro utečene odnose sodelovanja s českimi Zetorjem, italijanskim Pegorom in nemškim Holderjem. Izredno razvejano je sodelovanje

Poslovanje sozd

VEČ TEŽAV

Na novembrski seji delavskega sveta sozda so delegati obravnavali in potrdili poročilo o devetmesečnih poslovnih rezultatih sozda.

Kot je bilo slišati v poročilu, sozd v omenjenem obdobju beleži 127.320.903.000 dinarjev celotnega prihodka. Njegov dohodek pa znaša 44.260.683.000 dinarjev.

Nov izgubar je Klimat, ki ima ob tričetrtletju 46,6 milijarde dinarjev izgube. Leto pa ima možnost zaključiti pozitivno.

S težavami je v devetih mesecih gospodaril Projektivni biro, vendar ni imel izgube. Tepeta ga nizka zasedenost z deli in nizki osebni dohodki.

Za Skip, ki že dalj časa posluje s težavami, se pričakuje, če se bo težko stanje še nadaljevalo, da bo zaključil letošnje leto z izgubo.

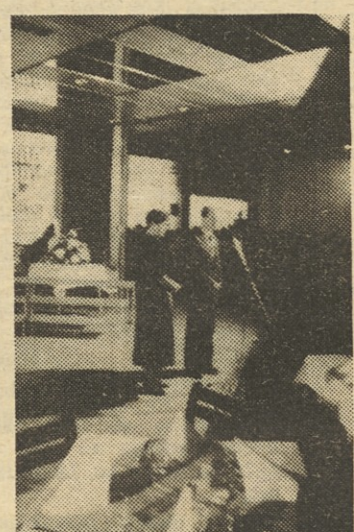
Tisti ozdi, ki so poslovali z dobičkom, pa so imeli nižje indekse rasti, kot v minulem obdobju.

V poslovnem sistemu IMP se pojavlja padanje likvidnostne situacije. Tisti denar, ki ga IMP ima, pa je čedalje manj vreden.

tudi s Poljsko. Mimogrede rečeno: poljska televizija je ravno na primeru Panonije snemala televizijsko oddajo o gospodarskem sodelovanju z Jugoslavijo.

Sicer pa je trenutna dohodkovna učinkovitost Panonije nad povprečjem slovenskega gospodarstva, saj je 117-odstotna.

V imenu družbenopolitične skupnosti je spregovoril eden od botrov zadnjega sporazuma Panonije z ingolstadtskimi partnerji, predsednik skupščine občine Murska Sobota Andrej Gerenčer, ki se je dotaknil položaja soboškega gospodarstva in vloge Panonije za prodor v svet, še zlasti pozitivno je ocenil vse višje oblike sodelovanja, kjer se Panonija pojavlja kot enakopraven partner. Na prošlavi so bila podeljena priznanja in nagrade zaluznim delavcem ob jubilejih.



Pozdrav predstavnika iz Ingolstadta Marketing

Potrjen direktor

Delavski svet sozda je na novembrski seji imenoval direktorja Marketinga Jožeta Nagliča, to je dosedanjega direktorja tega tozda. Ker mu je junija letos potekel 4 letni mandat, je bil objavljen razpis za dela in naloge direktorja tozda Marketing, na katerega se je prijavil samo on. Za imenovanje so bila pridobljena vsa ustrezna soglasja. Razpisna komisija pa je ugotovila, da tako po strokovnosti kot tudi po delovnih izkušnjah izpolnjuje vse, v razpisu zahtevane pogoje.

Pri izvozu je bil kljub težavam le narejen premik v pozitivno smer. Inženiring je podpisal za 40 milijonov dolarjev pogodb. Glede neplačanih terjatev v tujih državah (Irak, afriške države, Sovjetska zveza), pa je še nekaj odprtih vprašanj.

Delegati so ob zaključku obravnave poročila poleg sklepa, da sprejmejo poročilo o devetmesečnem poslovanju sozda, sprejeli tudi sklep, s katerim Delavski svet zadoljuje direktorja Tia, Klimata, Tena, Skipa in Projektivnega biroja, da delavskemu svetu sozda do naslednje seje pisмено poročajo o ukrepih, ki so jih storili za izboljšanje poslovanja do konca leta in o svojih predlogih za dolgoročno sanacijo.

M.P.

Plan sozda

KAKOVOST V OSPREDJU

Poslovna politika sozd IMP se bo v letu 1988 nadaljevala na izhodiščih obstoječih Skupnih temeljev za pripravo srednjeročnih planov sozda IMP ter vsebinskih smernicah za pripravo planov za leto 1987. Glede na spreminjajoče se gospodarsko okolje na domačem in svetovnem trgu so sicer nujne določene izboljšave, osnovni poudarek pa je prav gotovo v doslednejši izpeljavi oziroma uresničevanju že postavljenih ciljev in strategij.

Da bi lahko dosegli postavljene cilje hitreje avtonomne rasti na domačem trgu, zlasti pa diverzifikacije naše pretežne usmerjenosti na področje energetskih inštalacij, bo potrebno dopolniti oz. dograditi obstoječi koncept in organizacijo trženja. To velja tako za področje investicijskih del, kot tudi za trženje proizvodov. Našo priložnost vidimo v hitrejšem prodoru v procesne industrije na način sistemskega trženja in razvoja. Temu osnovnemu cilju je potrebno prilagoditi notranjo organiziranost skupnih dejavnosti IMP.

Prav tako je pomembno, da pridobimo v naše prodajne oddelke večje število novih kreativnih sodelavcev z visoko tehnično in marketinško izobrazbo oziroma jih sami došolamo v procesu internega usposabljanja. Večjo pozornost in več denarja kot doslej je potrebno vložiti v propagandno dejavnost, zlasti v oblikovanje komercialno-tehnične dokumentacije ter izobraževalno promocijsko dejavnost z naše kuppe, pa tudi za nastope v javnih medijih in publiciteti.

Pomembno mesto med prioriteta mi ima ustvarjanje zunanjetrgovinske mreže kot osnove za odpiranje novih trgov. Sredstva za ta namen bomo oblikovali prek IMP METALL, zlasti s povečanjem prometa in znižanjem njegovih režijskih stroškov.

Na področju investicijske dejavnosti bo potrebno v večji meri poudariti pomen discipliniranega spoštovanja doseženih komercialnih dogovorov kot tudi natančneje opredeliti delovno področje inženiringa ter mu zagotoviti normalne pogoje dela tako v pravno statusnem kot v ekonomskem pomenu besede.

Spremenili bomo način vodenja na nivoju sozda, tako da bomo formirali t. i. programsko tržne kolegije po posameznih branžah IMP.

Ultrazvočni merilec

Prihranki energije

»Klasični števec s turbino za merjenje pretoka tekočin v cevovodih je sicer solidna rešitev za merjenje pretokov tekočin v večini primerov v praksi. Vendar v razvitem svetu je tehnologija na področju merilne tehnike in merilnih postopkov izredno napredovala. Najučinkovitejša metoda je z ultrazvočnim merilnikom, ob predpogoju, da so tekočine dobro prevodne«, pravi inž. Janez Janko, vodja oddelka za meritve v mariborski Montaži.

Za nas laike je morda vse to nesmisel, saj se nam zdi normalno, da vsaka zadeva mora, ko je enkrat vgrajena, delovati brez zapletov. Vendar temu le ni tako, kot pravi inž. Janez Janko, so ogrevalni sistemi, pa tudi drugi, zelo razvejani sistemi. Če bi želeli izmeriti pretoke na vseh mestih, bi morali vgraditi veliko število merilnih zaslonov ali števcov s turbino. To pa po njegovem mnenju ni možno, ker tako postane sistem dražji, obtočne črpalke porabijo več energije zaradi stalnih padcev tlaka merilnikov in stroški vzdrževanja merilnikov niso zanemarljivi. Težave so tudi pri montiranju in zamenjavi takih elementov iz cevovodov. Vse to pa odpade pri meritvah z ultrazvočnim merilnikom. »Vsi vemo, da je energija iz dneva v dan dražja in da poraba prav tako narašča«, je nadaljeval Janez Janko, »vendar v praksi bi moralo prevladovati spoznanje, da moramo energijo rabiti racionalno. Zato so regulacijski sistemi nujni. V današnjem času so že računalniško krmiljeni. Vendar za uspešnost takega sistema so nujne meritve vseh parametrov. Z ultrazvočnim merilnikom dosežemo racionalizacijo. Seveda ne v smislu direktnih posegov, ampak s pomočjo hitrih in enostavnih meritev, ki so predpogoji za racionalizacijo rabe energije.«

Mariboska Montaža je v lanskem letu kupila ultrazvočni merilnik za merjenje pretokov tekočin in toplotne energije. Po meritvah na nekaj objektih so se že pokazali učinki. Resda v Jugoslaviji nimamo zbranih podatkov o porabi toplotne in hladilne energije, vendar, če bi s pomočjo meritev regulirali sisteme, bi dosegli izredne prihranke. Da je

Zniževanje vseh vrst nepotrebnih stroškov mora biti stalna naloga vseh delavcev, posebno odgovornost pa pri tem nosijo zlasti vodstveni in poslovodni delavci. Racionalna proizvodnja in konkurenčna raven stroškov je osnova za preživetje in uspešno tržno tekmo. Zato bomo spodbujali inovacije ter njihovo praktično aplikacijo, posebej tam, kjer ne gre za dodatna in finančno zahtevna investicijska vlaganja.

Investicije v tehnološko posodobitev so tudi v letu 1988 med prioriteta mi poslovne politike, vendar je potrebno bolj kot doslej tehnološko obnovo povezati z aktivnim tržnim nastopom.

Eno ključnih vprašanj je vprašanje zmanjševanja zaposlenosti v določenih režijskih službah ter racionalnejše organizacije nasploh. Izjema so lahko te prodajne (oz. širše tržne) ter razvojne službe.

V organizacijah z vsokim deležem fiksnih stroškov, ki izvirajo iz neracionalne proizvodnje na več lokacijah, bo potrebno proizvodnje koncentrirati na eni lokaciji ter bolje izkoristiti obstoječe zmogljivosti, po možnosti tudi z večizmenskim delom.

Financiranje enostovne in razširjene reprodukcije bo še naprej temeljilo na izhodiščih Skupnih temeljev plana za obdobje 1986–1990. Interna banka IMP bo svoje poslovanje razširila tudi na poslovanje z depoziti delavcev IMP, sicer pa izvajala vse finančne aktivnosti skladno z njenimi pooblastili. Kratkoročno in dolgoročno združevanje sredstev bo temeljilo na tržno formiranih principih.

Večji poudarek v poslovni politiki v letu 1988 moramo v vseh srednjih datih usposabljanju kadrov in planiranju poklicne poti vsakega posameznega delavca. V ta namen bo potrebno okrepiti strokovnost znotraj te poslovne funkcije ter povečati vlaganja v ata namen.

temu rest tako, kažejo rezultati, ki so jih že do sedaj dosegli s pomočjo meritev.

V tovarni dušika v Rušah so bili ti sistemi grajeni v daljšem časovnem obdobju brez vgrajenih merilnikov, so opravili merjenje z ultrazvočnim merilnikom. Meritve so ob dobrih pripravah trajale 14 dni, ne da bi prekinili proces obratovanja.

Z meritvami so v tovarni dobili sliko o zmogljivosti sistema. Tako lahko v primeru izpadov ali obnovitvenih del primerno ukrepajo. Meritve so tudi solidna osnova za obnovo in preprojektiranje starih oziroma zastarelih sistemov.

V eni od delovnih organizacij, kjer so izvedli meritve, so koristili za ogrevanje upravnih in proizvodnih prostorov skupni ogrevalni sistem. Regulacijski sistemi so sicer delovali pravilno, vendar so nastopile težave, zaradi premajhnih pretokov tople vode. Meritve so pokazale, da vzrok ni v neakovnostni izolaciji. Vzroki za slabše ogrevanje upravnih prostorov so bili pri razdelitvi tople vode. Na razdelilec tople vode sta bili priključeni dve veji. Veja za proizvodne prostore je imela vgrajeno večjo črpalko, za upravne pa manjšo. Ventili v sistemu so bili popolnoma odprti, meritve pa so pokazale, da je večja črpalka vplivala na tokove tople vode v sistemu za ogrevanje upravnih prostorov. V proizvodnih prostorih je bil pretok za 10 odstotkov večji od predvidenega, v upravnih pa je dosegel negativni predznak, kar pomeni pretok tople vode v obratni smeri. S pomočjo meritev so oba sistema s pripiranjem ventilov optimirali in na ta način hkrati vplivali na prihranek energije.



Stanko Krumpak je leta 1948 imenovan direktorja Toplovoda in ostal na čelu IMP 32 let. Po njegovim vodstvom se je IMP razvil v največjo montažno organizacijo v Jugoslaviji, pridobil ugled v domovini in tujini. Stanko Krumpak spada prav gotovo med najbolj uspešne povojne slovenske gospodarstvenike. Tako kot je znal interese IMP zastopati v širši družbi, je znal vedno prislusniti tudi težavam kateregakoli delavca, se je k njemu zatekel za nasvet ali pomoč. Pri njegovem delu ga je vodilo načelo, da samo znanje pomeni napredek in zato je IMP započel številne strokovnjake, pa je poskrbel, da so ti lahko razvili vse svoje sposobnosti in tako prispevali k še hitrejšemu razvoju IMP.



Ivan Maček-Matija je končni minister za gradbeništvo takratni slovenski vladi leta 1947 podpisal dekret o ustanovitvi Toplovoda. Vseh tedaj štirideset let je spremljal razvoj in po svojih močeh prispeval k uveljavljanju IMP-eja.



Lado Mazovec se je pri Elektrosignalu zaposlil l. 1951 in je kot njegov direktor bistveno prispeval k združitvi v letu 1963. Nato je kot pomočnik direktorja IMP kot direktor obrata Trata, kasneje direktor tozda Trata in nazadnje kot direktor delovne organizacije Iko veliko pripomogel k razvoju največje proizvodne organizacije v IMP-ju. Večkrat je bil interni sodelavec posameznih organizacij znotraj sistema. S svojimi delom se je vedno prizadeval za ekonomsko trdnost in medsebojno enotnost IMP-eja.

Pokojni dipl. ing. Vojan Mal je začel svojo pot pri IMP leta 1955 kot Elektrosignalov tehnični direktor, a se kmalu posvetil svoji strokovni jakemu toku. Njegova neustavljiva želja po reševanju vedno novih problemov, ga pripeljala med vodilne jugoslovanske strokovnjake, veljajo mu ugled pa je užival tudi v Evropi. Po številu izumov in prijavljenih patentov v domovini in tujini v IMP nima konkurence. Svoje bogato teoretično znanje je znal mojstrsko prenesti v prakso ali pa ga izprizniti za posredovati drugim. Razvoj elektroindustrijskih jakoga toka v IMP je plod njegovega dela. Na žalost mu je pre zgodnja smrt na službeni poti onemogočila uresničitev številnih zamisli.

Dostop do patentne literature

Center za gospodarsko svetovanje je začel s svojim delom pred več 13-imi leti. Sicer je bil pred 13-timi leti naročen prvi abstrakt patentne literature. To so bila sovjetska Izvotrenja. To pa zaradi tega, kot je povedala mag. Breda Zupan, ker so Sovjeti prevajali abstrakte japonske patentne literature. Abstrakt je povezatek tega, kar je patent pove. Vendar se center v svoji obliki ni obdržal dolgo, kar je posledica nerazumevanja za tovrstno dejavnost in se je leta 1981 združil v delovno organizacijo Projekt iz Maribora in se sedaj imenuje Projekt MR s službo industrijske lastnine.

Okrog industrijske lastnine je bilo pri nas v zadnjem času veliko govorjenega, ne samo zunaj ali nasploh, ampak smo zasledili določene tipe, ki so postavili zahteve po učinkovitejši službi za zaščito industrijske lastnine v okviru zamišljenega INDOK centra. O teh zamislih in podrobnosti pisali že v preteklih številkah, vendar za celovitejšo informiranost vseh zainteresiranih se nam je zdelo umestno, da se obrnemo tudi navzven.

Sama industrijska lastnina je posebna kategorija, ki je usmerjena v pospeševanje in napredek industrije in trgovine. Po definiciji prvega člana, je to razložila Breda Zupan, ki se nanaša na določeno industrijsko lastnino, spada v to kategorijo patenti, modeli, vzorci ter blagovne in pravitvene znamke. V novejšem času prevladuje prepričanje, da spada v to kategorijo tudi »know-how«. Vse to so tako imenovane lastnine industrijske lastnine, s katerimi nosilec neomejeno razpolaga, drugi pa samo z njegovo dovolitvijo. Gre za ustvarjalni in opoln, kot to imenujejo v službi za industrijsko lastnino, ki pa kakor ni namenjen samemu izumu, ampak ima predvsem informativno funkcijo. V svetu je znanih približno 90.000 patentnih dokumentov, od katerih je približno tretjina osnovnih patentov in dve tretjini analogov. Pri nas pa je kot sivina, meni Breda Zupan, saj imamo prijavljenih le dva do tri tisoč domačih in tujih dokumentov. Ob upoštevanju dejstva, da velja patent v državi, v kateri je bil izumljen – kar pomeni, da so vsi

pomembnejši izumi prijavljeni v več državah – je iz navedene primerjave razvidno, da predstavljajo pri nas prijavljeni dokumenti manj kot 1 odstotek svetovnega fonda patentov. Pretežna večina rešitev v svetu objavljenih patentnih dokumentov pri nas sploh ni zaščitena, oziroma je zastoj na voljo vsaki delovni organizaciji, oziroma posamezniku. V službi za industrijsko lastnino spremlja mednarodno patentno klasifikacijo, ki omogoča hitro definiranje problemov in selekcijo ustreznih patentnih dokumentov. Register mednarodne patentne klasifikacije obsega 8 zvezkov, označenih s črkami od A – H in navodilo za uporabo zvezkov. V posameznih zvezkih so zastopana naslednja področja: življenjske potrebe, obdelava, predelava, promet, transport, kemija in metalurgija, tekstil in papir, gradbeništvo in rudarstvo, strojništvo, osvetlitev, gretje, oborožitev in miniranje, fizika in elektrotehnika.

Znotraj tega pa je možno priti, kot smo že zapisali, do abstraktov, ki imajo oblike kartic, ki vsebujejo osnovne podatke o patentu.

no je za vsebinske spremembe

PMI le zajel sapo

V mariborski PMI se nismo pravili po naključju, tja so nas privedle govorice o reorganizaciji referendumi, ki naj bi prodali, in ki naj bi pomenili spet novo krizo v IMP.

No, po dogovoru in potem se v razgovoru z direktorjem delovne organizacije Vilijem Brglezom se izkazalo, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

po določene racionalizacije 1983. leta. Ta referendum, torej kolektivno združitve ni uspel, vendar je kolektivni cilj referenduma je bil izkazati, da le ni tako. Kot nam je povedal, so v konceptu neli predvideno združenje Inženiringa s Projektnim birojem in obratno. To bi morda pripeljalo

Bistveno se je položaj popravil, kot smo izvedeli od naših sogovornikov, v tretjem trimesečju, ko jim je uspelo pridobiti nekaj večjih poslov na področju podravne regije. Tako trenutno delajo na gradbišču Veme, instalacija na srednji elektrorazračunski šoli, v bolnici Maribor delajo na rekonstrukciji kotlarne, kjer strojna dela opravlja Blisk.

V proizvodno montažnem smislu se jim je uspelo uveljaviti na slavonskem območju. Od tega se je najbolj uveljavil program priprave in čiščenja voda, kjer gre za večje projekte od izdelave tehnoloških projektov do izdelave naprave in montaže. Od teh objektov omenimo pripravo pitne vode za PIK Belje, bolnico v Osijeku, čistilna naprava za čiščenje emulzij in Prvi petoletki v Trsteniku. Podobna naprava največjih razsežnosti je postavljena v PIK Vinkovci.

Zgrajene so tudi čistilne naprave v TVT Boris Kidrič, tovarni olja v Slovenski Bistrici in nenazadnje ne gre zanemariti avtomatskega ionskega omehčevalca, ki deluje v Kliničnem centru v Ljubljani. Skratka na področju čiščenja in tehnologije odpadnih voda imajo že določene izkušnje in še naprej intenzivno delajo na razvoju teh sistemov. Zavedajo pa se tudi napake, ki je bila storjena v preteklosti, ko so morda na nekoliko lahek način dovolili odliv določenega znanja v drugo delovno organizacijo znotraj sozda. Toda to še ni bistveno vplivalo na zastoj njihovega razvoja, ki gre v korak s svetom.

Hkrati pa je storjen korak naprej na tržnem področju, saj imajo izdelano marketinško študijo potreb po tovrstnih napravah v jugoslovanskem primorju, v bistvu so prišli tako daleč, da je potrebno začeti intenzivno vlagati v tržišče in ga tudi obdelati, kajti odprte možnosti, ki jih imajo z danimi prednostmi tudi izkoristijo.

J. VOTEK

tu, kratek opis tehnične rešitve in risbo ali kemijsko formulo tehnične rešitve.

Kar se tiče patenta, je s tem tako, da je v tovrstnem spisu publicirano najnovejše znanje, ker se po njegovi definiciji že objavljenega znanja ne da patentirati. Spis mora biti razumljiv povprečnemu profilu strokovnjaka, velja pa v državah, kjer je bil objavljen, sicer pa je patentni spis javna listina.

Ob tem se dotaknimo še rešerša, ki je namenska retrospektiva patentne literature določenega področja. Ta lahko služi strokovnemu kadru kot pomemben vir informacij pri snovanju novega proizvoda, pri preverjanju ali je rešitev, do katere so prišli z raziskovalnim delom, že kdaj publicirana, nudi pomembne podatke v primeru nakupa licence.

Služba za industrijsko lastnino razpolaga, kot smo že omenili, in hkrati ponuja možnosti ter svetuje pri zaščiti patentne lastnine. Torej za večino – v svetu prijavljenih – patentov, dajejo mesečno informacije v obliki abstraktov, na katere se lahko delovna organizacija neposredno naroči. Da služba ni skromna, dokazuje obsežni fond abstraktov patentne dokumentacije, s približno 3,5 do 4 milijone dokumentov. Glede na želje naročnika, pravi Breda Zupan, s področja mednarodne patentne klasifikacije pošiljajo informacije o najnovejših tehnoloških dosežkih iz vseh industrijsko razvitih držav (ZDA, Japonska, Švica, V. Britanija, Francija, ZRN, Sovjetske zveze in držav SEV-a).

Možno pa je prejemati tudi informacije o svetovnem patentu in tako imenovanem evropskem patentu. Na osnovi podatkov iz abstrakta je pri službi možno naročiti tudi celotno informacijo o tehnični rešitvi določenega problema. No, da ne bomo govorili o nujenju uslug v eno smer, moramo povedati, da se ukvarjajo tudi s svetovanjem v obratni smeri. Eno od opravil je nujenje uslug in dajanje navodil v zvezi s postopki, z načinom in vsebino prijavi patentov, modelov, vzorcev, blagovnih in storitvenih znamk ter občasno preverjanje faz obdelav pri Zveznem patentnem zavodu, ki se kaže kot izredno koristno pri samem ažuriranju poteka prijave. Opravljajo tudi raziskave po firmah, kaj imajo zaščiteno, kar je po mnenju Zupanove izredno pomembno že zaradi tega, ker zlasti firme, ki sodelujejo s tujimi partnerji, pogosto čutijo, kaj pomeni podcenjevanje lastnega znanja in dognanj, ko ti ravno zaradi nezaščiteneosti znanja to spretno izkoriščajo. Vendar mi se streznimo, ko je že prepozno. Žal, takšen je še zmeraj naš odnos do naše ustvarjalnosti, ki jo imamo malo, pa je še ta porinjena ob stran, medtem, ko so zunaj neusmiljeni in izredno dovezetni do vsega, kar je za nas povsem marginalno. Lastna pamet pa nam le ne bi smela biti v breme.

Sicer pa naša (IMP) dokumentaristika posluje na ravni perspektov, kar pa ne pomeni kakovostne tehnološke informacije.

J. VOTEK

Priznanje inovatorjem

Ob praznovanju murskosoboške občine in ob Dnevu inovatorjev so bila 15. soboškim inovatorjem podeljena priznanja. Med dobitniki teh priznanj je bilo tudi 9 Panonijinih inovatorjev in sicer Jože Cifer, Štefan Bagola, Franc Toplak, Pavel Švenda in Stanko Hari za izdelavo sejalnice za setev več vrst poljščin; Ivan Svec, Zvonko Radovan, Slavko Erjavc, Janez Ščep pa za izdelavo novih rezervnih delov za Murino tekstilno industrijo.

frku

Teoretično – aplikativni pristop

V mariborski montaži so razvili nov tip radialnega ventilatorja za delo v visoko temperaturnih obremenitvah. Za nalogo jim je služila marketinška osnova. Sam pristop k razvojni nalogi pa je bil, kot je povedal inž. Darko Ajster, teoretično – aplikativen. To pomeni predhodno pripravo teoretičnih osnov, na kateri je delal inž. Andrej Kitak, s samo aplikacijo pa se je ukvarjal inž. Darko Ajster, ki pravi, da kljub temu, da so bili poskusi dolgotrajni, so bili minimalni in z določeno statistično verjetnostjo potrdili rešitve in kakovost izdelka.

Sicer pa je bilo vodilo za razvoj tovrstnega ventilatorja za odvod dimnih plinov, pomanjkanje teh izdelkov predvsem v gradbenih objektih posebnega družbenega pomena, kot so bolnice, gledališča, industrijske hale. Ventilatorji za tovrstne namene morajo dovolj časa obratovati pri izredno visokih temperaturah. Največkrat se zgodi, da so ventilatorji po kratkotrajni uporabi v takšnih pogojih neuporabni za nadaljnjo uporabo. Zato je potrebno uporabniku pri načrtovanju in preizkušanju ventilatorjev za odvod

dimnih plinov zagotoviti zanesljivo obratovanje v okviru zahtevnih obratovalnih pogojev. Do sedaj je bilo sicer predstavljeno nekaj metod za verifikacijo obratovanja, vendar izdelanih standardov za potek preizkusa še ni. Zato so se tudi odločili v Montaži za teoretično eksperimentalni pristop, ki jim je omogočil, kot smo poudarili, hitro in poceni dimenzioniranje radialnih rotorjev za odvod dimnih plinov med požarom in tudi trajen odvod dimnih plinov med požarom iz

industrijskih in dimniških naprav.

In če se ozremo k obratovalnim pogojem, so ti ventilatorji naprave, ki zmorejo ob najvišji temperaturi in predpisanim času delovanja odvesti odvečne pline iz gorečega prostora. Sicer pa so raziskave pokazale, da so za odvod dimnih plinov primerne različne tehnične rešitve ventilatorjev, vendar je skoraj vsak preizkušeni ventilator deloval šele po določenih konstrukcijskih spremembah. Na osnovi eksperimenta so v Mariboru ob določenih spremembah uporabili klasičen ventilator brez vgrajevanja dodatne opreme (azbesta ali podobnega). Nenazadnje je dokaz izvirnosti predstavitev izdelka in celotnega razvojno-raziskovalnega projekta na kongresu KGH letos jeseni v Beogradu.

J. VOTEK

Dorečeni izdelki

Na trgu dovolj prostora

Obširnejši zapis s sejma elektronike smo vam obljubili še zadnjič, vendar ta naš zapis ne bo ravno sejemski, ampak bolj predstavitev, nekaterih novih kakovosti na proizvodni kot tudi poslovni in razvojni ravni, ki si je v tem kolektivu pridobila domicilno vlogo.

Po ocenah inž. Ivana Resnika, vodje razvoja, se je Telekom na letošnjem sejmu predstavil s povsem novo kakovostjo, namreč nastopili so z izdelki, ki so proizvodno in razvojno dorečeni in jih je možno takoj uporabljati brez kakršnihkoli zapletov. Nedvomno je v tem smislu presegeta bolniška signalizacija, ki je bila podobno predstavljena, hkrati pa je tudi povsem dodelana. Nenazadnje je v tem času doživljala tudi svoj A-test v ljubljanski porodnišnici, kjer deluje brezhibno. Skratka sejem in obratovanje v enem od elitnih objektov slovenskega zdravstva sta si podala roke. To pa se je odrazilo tudi na prodajnem področju, kjer je bilo zelo veliko povpraševanja, nekaj sistemov so pa tudi prodali.

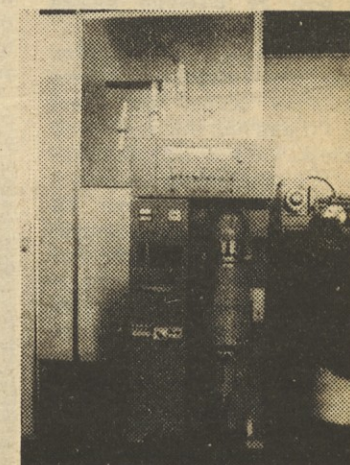
Tehnično zanimiva je bila tudi predstavitev postaje za kabelsko televizijo in njeno delovanje, ki so jo prav tako predstavili na posrečen način. Morda je bilo že malo bojazni, da je Telekom na tem področju nekoliko zastal, saj so ga v preteklosti nekateri »monolitni« proizvajalci tovrstne opreme že krepko prehiteli. Ko smo inž. Resnika povprašali o tem, je povedal, če ne bi bilo mesta na jugoslovanskem trgu in jih razvojno ne bi dohiteli, verjetno na tem področju ne bi tako agresivno nastopali. Kar se pa prej omenjenih vprašanj tiče, nam je povedal, da se za trg ni potrebno bati, potrebna pa je kakovost in treba je slediti korak

v razvoju. To pa bo po njegovem mnenju sedaj mnogo lažje. Pri prodaji je omenil še to, da kupcu lahko ponudijo idejne rešitve in navodila za projektante, vendar tu vidi že mesto celotnega IMP-ja, ki kot celoten sistem lahko nastopa z inženiring ponudbo. No, poleg glavne postaje, za kabelsko televizijo že zaključujejo z razvojem vsega pribora za elemente kabelske in satelitske televizije. K temu dodajmo le še uspešno predstavitev satelitske televizije, s katero so se prav tako pojavili na takšen način prvič.

Kljub vsemu se od televizijske tehnike še ne moremo oddaljiti od televizijskega oddajnika in pretvornika. Telekom tu že prav tako ima določeno tradicijo, vendar so ti izdelki še tako pomembni, saj gre za izdelek visoke teh-



Sprejemno oddajne antene



Pretvornik

nologije, ki jih v celoti obvladujejo sami.

Ta premik v smeri kakovosti v Telekomu ni novost, kot zatrjujejo, ampak je rezultat nekajletnega drugačnega dela in izredno resnega pristopa, v kar pa jih silita čas in dejavnost, v kateri se nahajajo, kot sami pravijo. Osnovno vodilo pri organizaciji razvoja so projektne skupine, ki delajo na razvojnih nalogah vse do končne faze – proizvodnje. Kljub visoki učinkovitosti takšnega načina dela, pa jim sredstev za razvoj še zmeraj zmanjkuje, pa tudi s stalnim pomanjkanjem kadra se otepaajo, vendar kljub izredni raznolikosti so prvi sadovi tu. Veliko več si obetajo sedaj, ko so na voljo sredstva razvojnega sklada. Resda ni veliko, vendar začetek je. V okviru razvojnega sklada imajo sedaj plačani dve raziskovalni nalogi in sicer 20 KW oddajnik in centralni nadzorni sistem.

J. V.

Poti in stranpoti tehničnega računalništva

Komisija na svetovalni ravni

Skupina za tehnično računalništvo deluje kot komisija znotraj delavskega sveta sozda IMP. Namen njene ustanovitve je bil v koordinaciji potreb različnih uporabnikov tehničnega računalništva v sozdu. Ustanavljala naj bi tudi delovne skupine za računalništvo v delovnih organizacijah, določala prioritete, sodelovala pri izbiri opreme, izvedbi interne standardizacije v IMP za področje CAD, ustanovila naj bi tudi programsko knjižico, se dogovorili o inovacijski in lastniški zaščiti pri skupni izdelavi programov. Zajeten in še kako kakovosten kup nalog, ki bi se jih verjetno zanesenjak, pa tudi kreativni strokovnjak lotil z velikim veseljem. Zato smo se obrnili na predsednika prej omenjene komisije Bogdana Pankerja-Črenosa.

»Da se razumeva, gre le za komisijo, ki ni profesionalno telo, čeprav je sestavljena pretežno iz profesionalcev, vendar tudi okrilje, v okviru katerega delujemo, nam ne daje take moči. Smo le komisija delavskega sveta in naša funkcija je bolj svetovalne pa tudi usklajevalne narave, čeprav je vpliv na področju usklajevanja znatno manjši. Pa pustiva zdaj to in se raje dotakniva že opravljanih konkretnih aktivnosti, ki pa so kljub vsemu določen korak naprej. Poročila 9 delovnih organizacij, ki smo jih obravnavali, nam kažejo na to, da je v sistemu v rabi

nekaj računalniške opreme, ki pa je zelo raznolika in s skromnimi zmognostmi. To opremo mislijo uporabljati za računalniško tehnične obdelave v razvoju, konstrukciji, proizvodnji, kontroli in prodaji. Način uporabe pa je odvisen od dejavnosti in tehnologije organizacij. Skupno jim je tudi to, predvidevajo računalniško obdelavo tehnične dokumentacije, za kar je potrebna grafično tehnična postaja z ustreznimi velikimi enotami.«

Srečujejo se tudi s problemom povezanosti sistemov med seboj. Namreč v teh primerih poteka povezovanje med raz-

vojem, konstrukcijo, proizvodnjo, kontrolo in prodajo ter povezava z drugimi delovnimi organizacijami. Kot pravi inž. Bogdan Panker, povezave med delovnimi organizacijami so sicer lahke šibke, povezave med delovnimi mesti znotraj službe pa morajo biti krepke. Seveda je okrog opreme še veliko zapletov, kajti vsi različni sistemi programsko in strojno niso združljivi, kar je potrebno upoštevati pri uresničevanju želja posameznih delovnih organizacij. Komisija je predlagala organizacijam način povezave z vozliščnim računalnikom, ki je s šibko povezavo z dislociranimi sistemi, znotraj hiše pa je povezan preko lokalnega omrežja.

Razen tega se komisija trudi organizirati določene oblike izobraževanja, pripravlja določena priročila, vendar kot sami ugotavljajo, so pri vsem tem premalo zurni, kajti to je področje, kjer je razvoj izredno hiter.

Okrogla miza posvečena jubileju IMP

Če se Ljubljana odloči za vzgojo limon, mora ustvariti

Eden od naših vodilnih sociologov je pred nedavnim zapisal, da naša kriza ni trenutna in časovno omejena gospodarska recesija, temveč globoka in dolgotrajna družbena, ekonomska in tehnološka kriza. Hkrati pa dodaja, da smo se znašli v apatiji, nezaupanju, inovacijskem mrtvili in v psihozi čakanja na še slabše. Če vzamemo gornji trditvi kot moto tega našega zapisa ali pogovora, ki naj bi bil namenjen jubileju naše organizacije, potem nismo izbrali vsaj navidez ravno najbolj ugodnega trenutka, saj je ob podobnih svečanostih že ustaljena praksa, da govorimo o pridobitvah, ali pa tudi ne v presežnikih. No, po našem mnenju pa si ob takih priložnostih lahko zastavimo vprašanje nekoliko drugače in poskušamo najti odgovore na zgoraj zastavljene dileme. Skratka, namen naše okrogle mize je bil najti blokade IMP-ja in odgovoriti na to, kako iz teh blokad. Na okrogli mizi so se zbrali in o teh vprašanih razmišljali: Vili Bertole, predsednik koordinacijskega odbora sindikata združila IMP, Zorko Cerkvenik, direktor Montaze Koper, inž. Janez Dolinar, raziskovalec iz DO Klimat, Boris Gazvoda, direktor tozda Avtomatika, mag. Drago Goli, raziskovalec v tozdi Projektivni biro, Dušan Hočevar, pomočnik direktorja tozda Inženiring, Uroš Korže, pomočnik direktorja tozda za plan in razvoj, Jože Kovač, vodja splošno kadrovskega sektorja v Telekomu, inž. Bogdan Panker, razvojni inž. v Telekomu, inž. Andrej Robič, projektant iz Oveja, Tone Štrus, vodja splošno kadrovske informativne službe tozda IMP in inž. Stane Završnik, pomočnik direktorja tozda za usmerjevalni razvoj.

Preden se lotimo podrobnejše razgrnitve zastavljenih vprašanj, je prav, da najprej odgovorimo na naslednje vprašanje, kako bi lahko definirali naš sistem, torej sistem IMP, hkrati s tem pa se zastavljata tudi vprašanje, ali našo dejavnost že bistveno določa delež znanja?

Korže: »Mislim, da se – preden nadaljujemo z razpravo – najprej dotaknemo ocene, kje danes smo. Pri tem moramo upoštevati količinski vidik doseženih rezultatov. Če se ustavimo kar pri teh kazalcih, moram povedati, da smo jih v lanskem letu presegli. To pa lahko utemeljim skozi uresničevanje dveh ciljev: skozi krepitev moči poslovnega sistema IMP, skozi kriterije rasti, likvidnosti in rentabilnosti; nenazadnje smo dosegli 18 odstotno realno rast dohodka in dosegli eno najboljših stopenj rentabilnosti naložb v tem desetletju. Temu ustreza je bila tudi rast osebnih dohodkov, ki se je realno povečala za 12 odstotkov, kar pomeni izboljšanje osebnega standarda. Položaj IMP – ki je med največjimi jugoslovanskimi podjetji, se je na osnovi kakovostnih kazalcev gospodarjenja bistveno popravil, saj smo po ustvarjenem družbenem proizvodu med 146 največjimi jugoslovanskimi podjetji dosegli 46. mesto, kar pomeni izboljšanje položaja za 16 mest. Ta uspešnost pa je v letošnjem letu začela usihati, kar je verjetno posledica nižje konjunkturo. Temu ustrezno so slabši rezultati gospodarjenja, ki bodo po naših predvidevanjih ničelni. To pomeni, da doseženi rezultati niso v celoti odraz nekega inovativnega procesa, ki bi znotraj firme moral potekati in izboljšav, ki izhajajo iz družbeno planskih ciljev. Kljub vsemu pa lahko tudi letos pričakujemo nadpovprečne rezultate v primerjavi z republiškim gospodarstvom.«

Gazvoda: »Ne bi se vračal na to, kar je bilo že rečeno, vendar t om opozoril na nekaj števil, ki smo si jih zapisali v naš srednjeročni plan, in ki po mojem mnenju pomenijo prestrukturiranje IMP-ja. Mi smo zapisali, da je potrebna realna rast dohodka za 9 odstotkov, produktivnost za 6,5 odstotka, in da bomo prekinili z ekstenzivnim zaposlovanjem delovne sile. Na področju prestrukturiranja smo definirali 5 temeljnih programov: ekološki, energijski, hrano, informatiko in avtomatizacijo. Zapisano je tudi 6,5 odstotno vlaganje od vrednosti fakturirane realizacije v razvoj. Vendar, če se kritično ozremo, kje smo danes, potem moramo povedati, da vseh zastavljenih ciljev ne uresničujemo, čeprav smo imeli obdobje rasti kot malokatera firma v Sloveniji. Sedanje stanje usihanja investicijske dejavnosti nas vodi v določeno krizo, pa tudi apatijo. Vrtimo se v začaranem krogu in ne vemo, kako bi iz tega splavali. Mislim, da se preveč ukvarjamo samo s sabo, o teh ali drugačnih formah, premalo pa se ukvarjamo z vsebino, s tistim, kako bi lahko prestrukturiranje dosegli. Skratka, ne pridemo do nekaterih novih proizvodnih programov, ne uspevamo razrešiti vprašanja tehnike, kadrovskega problema, kot tudi nimamo razrešene vprašanja inovativnosti.«

Cerkvenik: »Sicer prej izrečnim ugotovitvam, da smo bili dobri, se ne da oporekati, vendar mislim, da smo že v času, ko smo dobri med slabimi. Mislim, da je naš osnovni problem, da nimamo opredeljenih osnovnih ciljev, torej filozofije, ki bi bila na interesni osnovi naravnana na prihod-

mov, kot tudi nimamo razrešene vprašanja inovativnosti.«

Udeleženci okrogle mize: S. Završnik, J. Votek, U. Korže, T. Štrus, V. Bertole, B. Č. Panker, J. Kovač

nost. Če smo mi na ravni povezanosti, lahko govorimo o poslovnih politiki. Do dogovora na takšni ravni še pridemo medtem, ko prej omenjenih ciljev ne dosežemo.

Ti cilji bi morali biti opredeljeni v času in prostoru glede na razmere, v katerih živimo. Vsekakor pa bi moral biti osnovni kriterij naše aktivnosti in zastavljenih ciljev svet. Tu pa bi morali imeti razdelane programe, s katerimi je možen tak prodor v svet. Sicer pa bi cilje o poslovnih politiki morali definirati v naših aktih, kar v statutih. Porajajoče probleme pa bi verjetno presegli, če bi se delovne organizacije združevale v sistem na interesni osnovi in ne na osnovi administrativnih predpisov. Takšna organiziranost pa bi nam potem omogočala razgrnitev in zatem realizacijo teh programov. Skratka, znatno lažje bi prišli do tega, kaj hočemo biti na področju, kjer delamo.«

Kovač: »Pri tem morda kaže izpostaviti še en moment in sicer pred nedavnimi je tov. Korže izpostavil, da IMP ne bo izdeloval »varnostnih« programov, ampak »socialno varstvene« programe za delavce. Toda, kako do teh programov? verjetno z bolj jasno vlogo usmerjevalnega razvoja na ravni tozda, ki bi moral vsebovati tudi del aplikativnega razvoja, ki bi pripravljali tovrstne programe za sredine, ki pogosto zaidejo v krizo ravno zaradi pomanjkanja kadra.«

Korže: Prej sem se dotaknil »količinske« uspešnosti IMP-ja, sedaj pa se bom dotaknil preobrazbe, ki je bila prav tako zastavljena. Skrbeti nas mora dejstvo, da na tem področju nismo storili nič, ali skorajda nič, čeprav je od tega odvisna dejavnost in uspešnost na daljši rok – 10-tih pa tudi več let. Mi smo si začrtali preobrazbo v nekaterih smereh, in sicer: 1. tržno programsko prestrukturiranje, pri-

čemer naj bi uveljavili novo idejo sistemskega trženja po posameznih branžah, ki niso tradicionalno vezane na IMP, vendar so tradicionalno vezani bodisi na proizvodni ali montažni ravni na IMP. Vendar ta cilj ni bil dosežen, morda tudi zaradi tega, ker nas ekonomska situacija ni silila v to. 2. Tehnološka preobrazba IMP-ja, ki naj bi pomenila uvajanje novih tehnologij in zamenjavo nekaterih zastarelih postopkov z novimi. Hkrati pa naj bi to pomenilo uvajanje nove visoko prilagodljive opreme za maloserijsko proizvodnjo, tu je prišlo do določenih premikov, saj imamo tovarne, ki imajo take vzorčne proizvodne linije. Vendar se tovrstne spremembe morajo načrtovati v tesni povezavi s trgom. 3. Organizacijska preobrazba v smeri bolj fleksibilnega razumevanja proizvodno tehnoloških in tržnih celotni povsem zaživela zaradi blokade na globalni ravni predvsem, ker še danes ni moč razbiti troedine dogme organiziranja tozda, delovna organizacija, tozda, delovna organizacija, tozda. 4. Preobrazba na kadrovskem področju v smislu boljše stimulacije, stalnega internega permatnega izobraževanja, s poskusom vgradnje kulture pripadnosti je

Robič: »Če se ustavimo pri tem kriteriju, ki se mi ne zdi napačen, moram povedati, da je IMP idealen sistem za inovacije na vseh ravneh, predvsem pa razvojne (profesionalne). V IMP-ju imamo po moji oceni dva pola. Na eni strani proizvajalce opreme, na drugi strani pa montažno dejavnost, ki vgrajuje to opremo. Skratka, možno je organizirati učenje v sistemu, pogledati izkušnje pri konkretni izvedbi določenih objektov in jih prenašati v proizvodnjo in s tem bogatiti proizvodni program in ga prilagajati. To se pravi, da bi to prednost morali izkoristiti. Toda težava je v tem, da smo razbiti po organizacijah, tozdih in je pretok informacij od primera do primera različen, hkrati pa je vprašanje, koliko je znotraj tozda močan. Eden od velikih problemov je blokada informacijske dejavnosti, namreč uporabnik opreme nima direktnega stika in ne povezuje z izvajalcem, sicer pa ena in druga stran premalo naredita za to, da bi prišlo do intenzivnejšega pretoka informacij.«

Bertole: »Jaz se bom dotaknil le problema množične inovativne dejavnosti. Koordinacijski odbor sindikata tozda je na eni od svojih sej razpravljal o množični ino-

vacijski dejavnosti. Sprožili smo tudi akcijo za zbiranje predlogov, da bi s tem spodbudili množično inovativno dejavnost. Dali smo tudi pobudo, da se predlogi stimulirajo in nagradijo. Žal nam drugega dela, to je uresničevanja te akcije ni uspelo, niti speljati niti kontrolirati že zaradi izrazite tehnične narave te aktivnosti. Odgovor, kako je akcija stekla, pa zaenkrat še nimamo.«

Gazvoda: »Mi še nimamo pogojev, da bi se razvoj začel na nekoliko drugačnih osnovah kot v preteklosti. Ne vem, sicer ne zasledujem podatkov, vendar v zadnjih dveh letih nismo vlagali 6,5 odstotkov dohodka v razvoj. Opredelili smo, da bodo imele vsaj proizvodne organizacije na koncu srednjeročnega obdobja 20 odstotkov izvoza. Vse preveč prihaja do položaja, ko se moraš zanašati sam nase. Hkrati pa trdim, da heterogenost mora biti pred prednost kot zadržek, vendar mi tega ne izkoriščamo in ne ustvarjamo pogojev za prestrukturiranje teh novih proizvodnih programov, tako na materialnem, kadrovskem in organizacijskem področju. V bistvu se srečujemo s kadrovskim razsulo nekaterih organizacij. Namesto, da bi krepili tiste, ki bi bili sposobni marketinško, projektno in z vidika usmerjevalnega razvoja obdelati te alternativne razvojne usmeritve in jih usmeriti v delovne organizacije. Nad tem se je potrebno zamisliti, mislim, da s tem moramo presekati in tehniki dati popolno veljavo v celim sistemu IMP. Bojim se namreč, da bi se nam ne zgodilo kaj takega kot Iskri-Telematika, ki je zaradi intenzivnega zaposlovanja zabredla v današnjo krizo. Skratka, ustvariti je potrebno ustrezno klimo za delo razvojno raziskovalnih kadrov. Da malo karikiram: če se Ljubljana odloči za vzgojo limon, mora najprej ustvariti klimo, sicer bodo te kilave. To nas opozarja še na vrsto odprtih vprašanj, tako glede

vloge marketinga, usmerjevalnega razvoja, ob tem pa se še odpira vprašanje kadrovske politike, ki bi morala biti začrtana vsaj za naslednjih 5 let. Kot kost bi vrgel samo ladjedelništvo in naše soočanje z jugoslovanskim paradnim konjem.«

Goli: »Začel bom z na videz banalno trditvijo, ki pa je še kako pomembna za delovni naslov te okrogle mize. Izhajam iz tega, da sam nisem na nekem položaju, zato tudi vidim, da ljudje sprejemajo gospodovalnost, kot nek omejevalni dejavnik. Pri nas je še zmeraj dosti tega, da je poslušnost na prvem mestu. Ljudje, še posebej vodilni, ti svetujejo, da ne delaj stvari, ki se te ne tičejo. To pa že pomeni določeno zavoro pri ljudeh.

Po drugi strani pa se srečujemo s problemom pri samih kadrih. Poglejte, kaj se dogaja, v firmi ni človeka na tako visoki strokovni ravni, ki bi bil sposoben prebrati, kar so na fakulteti naredili. To je problem, da se pogovarjamo kot znanstveniki v 18. stoletju. Ni torej človeka, ki bi ta nova znanja s fakultete speljal v prakso. Mislim, da je na tem področju psihologija premalo izkoriščena, hkrati pa se mi ne znanjo, ali pa nečemu spustiti v boj za čimvečjo izkoriščenost možganov. Zastavlja se mi še vprašanje medsebojnih odnosov in pripadnosti kolektivu, saj se danes pri nas delavec ne obnaša niti kot podjetnik, niti kot mezdni delavec, ampak kot povsem slučajni partner. Enostavno se srečujemo s problemom, ko vsak hoče od druge strani čim več potegniti. To pa so kratkoročne usmeritve, ki pa z razvojno-raziskovalnim delom nimajo nič skupnega. Še posebej opazen pa je trend povprečne družbe, ki je sposobna uničiti vsakega posameznika, ki štrli iz tega povprečja.«

Korže: »V bistvu se strinjam, da je potreben drugačen način dela, ki bo ustvarjal drugačne pogoje. Zame je osnovno vprašanje, kje so ti pogoji, kaj so ti proizvodi in kaj je tisto od zadaj, kar ustvarja klimo. Povedati moramo, da mi vseeno imamo določeno število direktorjev z določeno strokovno izobrazbo, ki ustreza tudi delovnim mestom v prodaji, pa tudi v razvoju zasedajo delovna mesta z ustrežno izobrazbo. Vendar se zame zastavlja problem vodenja in vzvodov, ki so v tem okolju. Mislim, da je dosti premalo narejeno na razumevanju vloge direktorja v delovni organizaciji. Hkrati pa bi opozoril, da prostor IMP-ja ni samo v visoki tehnični industriji, ampak mislim, da imamo v uslužnostni industriji tudi svoje mesto. Strategijo je treba graditi tudi s tega vidika. To je sicer področje, ki ni vezano s tako agresivnim tehnološkim razvojem, pa vendar je na njem treba graditi določeno perspektivo, ki jo ima. Montažna dejavnost sicer nima perspektive v nekem ekspanzivnem razvoju, vendar jo je treba graditi na nekoliko drugačni filozofiji. Za nas kot firmo je pomembno, da optimiziramo sestavo proizvodnih programov. Eni so taki, ki zahtevajo hitra vlaganja, da dosežejo svoj razsvet.«

Kovač: »Dotaknil bi se razmišljanja tov. Gazvode, ki govori o uveljavitvi tehnične stroke. Na ta problem gledam nekoliko drugače. Mislim, če bi naredili podrobnejšo analizo od pete stopnje naprej, potem bi kaj hitro ugotovili, da nam manjkajo strokovnjaki ekonomskega profila, tako na področju trženja kot organizacije. To neskladje pa se po moji oceni negativno odraža v pomanjkljivi organizaciji, zlasti mikroorganizaciji, ki bi lahko prinesla določene ekonomske učinke na področju produktivnosti, ekonomičnosti poslovanja itd.«

KDO IMA VPLIV IN MOČ?

Morda smo se nehoti dokopali do določenega sklopa vprašanj, ki se jih da zastaviti na različnih ravneh in v različnih povezavah, da pridemo do ustreznih rešitev. Najprej se ustavimo pri manager-

jih. Namreč, obstaja občutek, da so pri nas še vse preveč lokalno determinirani skozi »moralno politične« kvalitete. V bistvu je to eden od razlogov, da njihova strokovnost – takšna ali drugačna – ne prihaja do polne veljave, ker enostavno ni kriterij uspešnosti za managerja samega. Skozi to prizmo se verjetno da oceniti tudi vloga razvojno-raziskovalnih delavcev, ki so po svojem vplivu in moči celo nižje kot nekvalificirani delavci. Raziskave to dokazujejo. Skratka, še zmeraj se vrtimo v taylorističnem modelu odločanja, kjer strokovna dognanja in mnenja izredno malo ali pa skoraj nič ne vplivajo na sprejemanje odločitev. Frej je nekdo omenil administrativna pota razvojniki; to je problem notranji in ne zunanji organizacije. Z administrativnimi zaposlitvami se jih da enostavno držati na robu, ker se tovrstni kader po navadi ne znajde najbolje v tej funkciji, zato se mu da naprtili neučinkovitost. Hkrati pa je ob tej administrativni zaposlenosti tega kadra tu še problem mobilnosti kadra. Namreč – skozi prestrukturiranje kadrovske politike, ki zahteva prilagajanje delovnih mest sposobnostim človeka, namesto, da se človek prilagaja delovnemu mestu. S tem pa se da verjetno razrešiti problem promocije, ki ni več v napredovanju po birokratskih klinčkih.

Korže: »Kar se organizacije tiče, je v naših delovnih organizacijah izredno veliko zatrtih potencialov, ki jih ne znamo organizacijsko in materialno izraziti z nekim produktom na tržišču. Pri nas se je včasih uveljavil koncept sanacije. Danes ne moremo več firmi, ki je na tleh, ki je nelikvidna, kjer so kadri slabo plačani in odhajajo, kjer disciplinarni delavci, vcepiti novih programov. Taki poskusi so obsojeni na neuspeh. Mislim, da je edina pot za prožnejšo organizacijo ustvarjanje novih enot v sistemu. Vendar vsaka nova celota potrebuje svojega podjetnika, tu pa smo se ustavili, naprej ne moremo. Prepričan sem, če bi zagotovili pretok akumulacije za nove proizvodne enote v okviru IMP-ja, in če bi dali ljudem možnost ustanavljanja delovnih organizacij, začasnih ali stalnih in omogočili direktno financiranje projektnih timov, bi na tak način spodbudili določen napredek na tem področju. Hkrati pa tudi tozdi imajo programe, ki jih sami ne morejo realizirati, niti ni smotno, da jih realizirajo. Tu so torej te kreativne možnosti. Na tej ravni bo potrebno ustanavljati skupine, ki bodo obdelovale in oblikovale nove aplikacije. Prepričan sem, da mora nova ideja imeti novo formo, nov zagon, svež kapital in novo zaupanje v vodstvo.«

Dolinar: »V svojem razmišljanju bi se najprej dotaknil vodenja razvojnih projektov. Zmeraj se zastavi vprašanje, kako hitro je možno prenesti razvojno nalogo v proizvodnjo in kdaj bo ta odplačala stroške razvoja. Pri tem delu pa ugotavljamo, da se problemov lotevamo zelo enostavno in lahkotno. Namreč – namesto, da bi na začetku ocenili njegovo tržnost, se tega lotimo šele na koncu. To pomeni, da se pri vodenju premalo pripravimo na projekte, to pa pomeni, da ne obdelamo vseh področij razvojne naloge. To pa ima lahko zelo slabe posledice za same razvijalce, ki so lahko uspešni s še tako dobrimi rešitvami, ko pa te potem ne morejo testirati pri potrošniku, torej na trgu. V bistvu s takim organizacijskim pristopom degradiramo ustvarjalčev osebno. Po drugi strani pa ugotavljamo, da znamo izdelati nekaj do prototipa in predvideti tehnologijo, ne zmoremo pa tega uvesti ali pa jo uvedemo z velikimi težavami v proizvodnjo. Mislim, da je eden od problemov za takšen položaj v togotosti proizvodnje. Ta se enostavno noče prilagoditi in išče različne vzroke čes, da izdelek ni zaključen, da je nedodelan, nedorečen, namesto, da bi se

Razvoj in raziskave v naših delovnih organizacijah

iklimo, sicer bodo te kilave!

strani proizvodnje vključevali v fazo priprave prototipne proizvodnje. (Togost organizacije in blokad Razvojno raziskovalnega potenciala – op. ur.). Z ugotovitvijo, da imamo kadre na nizki ravni, se ravno ne morem strinjati, pač pa bi se bolj nagibal k temu, da jih ne znamo izkoristiti in motivirati, da bi to znanje prišlo do izraza. Čeprav so bili v preteklosti poskusi organizacije razvojev na ravni sozda, je problem sedanjih razvojev po organizacijah, da niso kadrovske dovolj dobro zasledeni in se morajo poleg vsega ukvarjati tudi s problemi proizvodnje, ampak ne v dviganju ravni izdelka, ker za to enostavno ni časa in denarja. Zato problem dviganja ravni nekega izdelka odpravimo na stran.

Tu bi se še dotaknil problema opremljenosti razvojnih izdelkov. Pri nas smo ugotovili, da opremljenost pozitivno vpliva na strokovno rast kadrov. (Delna uveljavitev novega koncepta kadrovske politike op. jv). Oprema je v bistvu edina, s katero pritegne ljudi, da delajo in študirajo, ne da bi jih silil. Oprema pomaga ustvarjati klimo, o kateri smo že govorili.

Robič: »Dotaknil bi se problema strokovnjakov, tu je zadeva jasna. Če se gleda IMP kot sistem skozi dolga leta svojega razvoja in beleži določene rezultate v tem razvoju, smo še vedno neke v špici dogajanja v Jugoslaviji. To gotovo ni prišlo samo od sebe, tukaj je bila neka strokovna podlaga. To pa pomeni, da se za naše jugoslovanske razmere lahko trdi, da strokovnjake imamo. Če pa bi jih znali bolje uporabljati, mislim, da bi šli še hitreje naprej. Naša današnja usmeritev, ki temelji na prodaji sistemov in znanja, potem nam mora biti tudi jasno, katere skupine bi morale nastopiti skupaj in na kakšen način so med seboj funkcionalno povezane, da bi se določeno znanje lahko prodalo. Torej znanje je treba v nekem razvoju zasnovati, ga je treba skozi komercialno prodajo, prerinati skozi proizvodnjo, ga materializirati in na koncu vgraditi še v nek objekt. To pomeni, da vse te funkcije morajo biti tekoče povezane brez nekih naročilniških stresov in pogajanj znotraj sistema. Mislim, da take združevalne moči znotraj IMP-ja obstajajo in so postavljene. Res pa je, da to morajo biti sposobne speljati brez administriranja. Tovrstna dela morajo biti opravljena takoj, tega pa nismo sposobni izvesti.«

Goli: »Vprašanje je, kako vse skupaj povezati. Za primer naj navedem, da Projektni biro danes ne more računati enega grelnika na računalniku. Za primer vzemimo Carrier, ki ima vse podatke na disketah z izpisanimi karakteristikami. Mi pa tega enostavno ne moremo narediti. Toda danes so časi, da to uredimo, sicer bomo še bolj capljali. Ko razmišljamo o globalnih spremembah, o miselnosti, strukturah in o organizacijskih elementih, se moramo zavedati i opredeliti vlogo sistema in podsistemov. V današnjem času ta troedna organizacijska shema ne pomeni nič več. Ze smo omenjali sinergetiko, to je veda, ki nakazuje možnost prora v novo kvalitativno smer. Če hočemo deblokado na globalni ravni, se je treba zavedati, da je cel svet organiziran vse tja do kozmične ravni. Vsakdo ima neko strukturo in neko organizacijo. Ravno sinergetika pa odkriva močne analogije med sistemi v različnih disciplinah. V bistvu človek danes bje boj s tem problemom kompleksnih sistemov in to ne samo na področju prirodnih znanosti, ampak nasploh. To vodi do dramatičnih sprememb na mikro ravni. Če vzamem npr. sistem IMP in nek zunanji parameter, ki se po naši predpostavki spreminja, pride do spremembe, ko določena stara struktura postane nestabilna, ne sicer vsa, ampak določeni deli. Iz tega nestabilnosti bi se morale podrežati stabilnim, kar odstranja odvečne modalnosti, ostane manj modalnosti, ki formirajo

novi konfiguracijo in razvijajo novo strukturo in dinamiko razvoja. V bistvu gre za nova znanja. Če poskušam to ilustrirati, potem naj povem, da avto ni seštevnik delov. Prav tako se IMP ne more popisati kot seštevnik delov, kjer je v ozadju funkcionalnosti in vsako delo je več kot seštevnik delov. In če se sedaj ozrem na razvoj, mi imamo toliko razvitega razvoja, ki pa se ga ne da povezati na ravni seštevnikov. zato pa tudi ne moremo priti do minimalne koeksistence, da bi imeli vsaj nekatere parametre, ki sem jih omenil, na začetku skupine. Žal se ne zavedamo, da je $2 + 2 = 5$, pri nas je žal še vedno 4.«

Nič kolikokrat je že teorija dokazala, nekateri ste že tudi opozorili na problem razdrobljenosti razvojno raziskovalnega dela. Dejstvo je, da tovrstna razdrobljenost ovira učinkovitejša delo na tem področju. Hkrati se zastavlja vprašanje na organizacijski ravni. V sodobnem svetu postaja organizacija dela tako pomembna kot kapital ali pa še bolj. Namreč, kdor ima znanje in kapital, nima pa organizacije, ne more teh dveh resursov optimalno izkoristiti. Mi smo se do sedaj vrteli okrog vseh teh kriterijev, poleg vsega pa moramo še razločiti razvojno-raziskovalni

imamo v vsaki organizaciji povprečne kadre, vendar vseh povsod jih izstopa nekaj, ki vlečejo branžo naprej. Omenili smo komercialno tehnično podlago računalništva, to sploh ni problem. Mi smo včasih računali na »rehensiber«, danes pa imamo računalnik, vendar kader, ki je zelo dober, nima časa, kot je omenil Dolinar, da bi se ukvarjal s komercialno projektantskimi programi, ki bi jih tovarna lahko nudila, tako daleč ta kader ni prišel, ker ga je operativna silila iz tega programa. To pomeni preveliko odprtost tega kadra navznoter namesto navzven. Mi imamo največje računalniške strokovnjake ravno na teh področjih, tu je razvojni kader najboljši. vendar ga nismo nikoli animirali, ker je obrnjen navznoter, ne pa navzven.«

KAJ JE ŠPICA?

Trditve, da si v današnjem času na področju, ki se najhitreje razvija, in s katerim se ti v tem trenutku (računalništvo) s takih ali drugačnih razlogov ne ukvarjaš – milo rečeno – DEMAGOŠKA. Namreč to dokazujemo s tem, da v današnjem času nič več ne pomeni »navidezna« usposobljenost, ampak so osnovni kriteriji mednarodni profesionalni stan-

kaj je treba ukreniti, da nam ne bo potrebno pesimistično gledati na prihodnost. Namreč, razvoja – od danes na jutri – ni in tudi kadrov – od danes na jutri, ni. Vse to je grajeno na daljše steze.«

V bistvu se sedaj že približujemo k fleksibilnosti sistema, ki ga je iz tega, kar je bilo rečenega, težko definirati. Namreč vprašanje je, ali bomo sposobni – glede na povedano – dati v strukturi moči primat tehnološkemu imperativu, ki pa zahteva prenos primata v razvojno raziskovalno sfero. Vprašanje je, če so naši cilji dovolj močno definirani s tehnološke in tržne strani, in če smo dovolj horizontalno organizacijsko povezani. Ali bo sistem sposoben graditi svojo moč na tržnem in tehnološkem znanju. Hkrati pa je tu še vprašanje mobilnosti kapitala, ki naj bi bil izraz zaupanja kot osnova združevanja sredstev.

Završnik: »Imamo srečo, da smo uspeli priti do združevanja sredstev za investicije in razvojni sklad, toda to moramo intenzivneje koristiti. Kar se tiče izvoza, pa se ni moč kar zaletavati. Mi moramo za vsako branžo in izdelek ugotoviti, ali je sposobna za izvoz in oceniti, kdo ji konkurira in, po kom smo povzeli tehnolo-

nemu delu, pri tem moramo upoštevati položaj, ki nastaja na trgu. Namreč vse investicije, ki so planirane na kakršnikoli ravni in če se pri njih pojavlja kot potencialni prodajalec opreme ali pa uslug, ali pa obojega hkrati, zahteva stalno prisotnost in stalna vlaganja, ki pa so pri nas izredno skromna. Problem je tudi s tujimi tržišči, kjer se skorajda ne moremo pojavljati ravno zaradi prevelike naravnosti na ekonomski rezultat oziroma dohodek že prej omenjenih organizacijskih enot. Nadalje se srečujemo s programskim prekinjanjem. Eden od pomembnih momentov pri pridobivanju poslov je tudi kreditiranje, vendar se tu srečujemo s kapitalno nemočjo tako znotraj sistema, kot z neustreznimi pogoji zunaj sistema pri bankah.

Priznati si moramo, da sodobne načine trženja premalo poznamo. Ni nam znano, kaj moramo poznati, kaj upoštevati in, kako se obnašati. Priznati si moramo, da nekaj večjih uspehov na mednarodnem trgu nimamo, razen seveda dveh referenc v Iraku in DNR. Posel, sklenjen v Iraku, je za nas vsekakor velika izkušnja, saj je svoje učinke dajal od leta 1978 pa do leta 1984. Nedvomno gre za velik izziv.

Kovač: »Če se dotaknem statusa kadrovske funkcije kot poslovodne funkcije v IMP glede na to, da smo danes nešteto krat slišali besedi motivacija, izobraževanje itd. Mi imamo danes v kadrovskih službah referente, ki se ukvarjajo s kupnostjo za zaposlovanje, s skupnostjo zdravstvenega zavarovanja, pripravljajo gradiva za komisije, o kadrovanju pa odločajo vodje oddelkov, direktorji, se pravi laiki. Hkrati pa vemo, da so vsi – prej omenjeni – kriteriji danes znanost in, če smo ugotovili, da potrebujemo nov tip managerja, potem potrebujemo tudi nov tip kadrovika, ki bo obrnjen navznoter, ki bo znal strokovno delati, ki bo projektil motivacijske modele, ki bo znal organizirati izobraževanje. Vendar, to zahteva spremembo statusa te službe. Žal je danes v sistemu IMP kadrovska funkcija iztrgana iz managementa, to pomeni, da ne razpolaga z informacijami in nima možnosti samostojnega strokovnega odločanja, pač pa svetovalno funkcijo. Žal smo spet obremenjeni s preteklostjo, ko so te naloge pogosto prevzemali ljudje, ki so se izkazali kot predsedniki sindikatov.

Štrus: »V IMP imamo 20 kadrovskih služb in zaposlenih čez 300 ljudi. S kadrovsko problematiko pa se ukvarja le 5 ljudi. Potem pa se vrtimo ves čas okrog kadrov. Ugotavljamo sicer, da kadre imamo, toda zavedati se moramo, da njihovega znanja v zadostni meri ne poznamo, niti ga ne izkoriščamo. Da so ti kadri dobri, kaže njihova uspešnost, ko so odšli iz sistema. Torej se zastavlja vprašanje, kaj storiti in kdo naj kaj stori. Mislim, da je to naloga kadrovskih služb, kako priti do kadrovske službe, oziroma nove kadrovske funkcije, je velik problem. V tem trenutku bi potrebovali kadrovske strokovnjake vseh profilov, kajti nekoliko čudno je, da imamo pri 8000 zaposlenih samo enega psihologa, ki se zadnje mesece ukvarja s tem področjem. Kar se tiče voditelja, mislim, da bi morali izdelati tudi lik voditelja IMP, toda spet je vprašanje, kako priti do tega lika. Mislim, da bi morali ta model izdelati na vseh ravneh.«

Cerkvenik: »Glede voditeljev, bi rekel, da tega modela nimamo dodelanega, vendar je v veliki meri to krivda nas direktorjev samih, ki bi morali skrbeti za delovno organizacijo, ki bi morali skrbeti za razvoj in kader. Namreč, če skriš za eno, imaš drugo. Istočasno pa bi morali skrbeti sami zase v funkciji firme in za svoje izobraževanje. Tu je premalo narejenega, vzroki pa so tudi v našem ukvarjanju morda večjih z banalnimi rečmi. Hkrati pa nimamo izdelanih vrednostnih kriterijev, časti, kontrole, kazni itd.«

Robič: »Na kratko se bom navezal na tovariša Cerkvenika. Mislim, da je zadevo treba zastaviti tako: dati človeku kompetence in odgovornosti, ki ustvarjajo liderja, kontrola ga potrjuje, kazni pa umakne s položaja. Če bomo ta sistem izvedli, ga formalizirali in imeli dobro kontrolo in z njo liderja potrjevali in ga nagrajevali za njegovo delo, mislim, da bomo razvili vse komponente od pripadnosti firme, do rasti firme, pa do končnega napredovanja sozda.«

Korže: »Mi imamo jasne potrebe človeka pred seboj, ki jih zadovoljujemo, mislim, da je s tega vidika možno postaviti zelo jasne in dolgoročne cilje našemu sistemu. Gre pa zato, da dejansko prodremo v neke nove aktivnosti, da jih ustrezno osmislimo z razvojnega, tehničnega, z vidika trženja in povezave razvojnega kadra. To pa lahko naredimo s fleksibilnejšo organizacijo, z drugačnim pristopom k vodenju in izobraževanju.«

Upajmo, da bomo prešli od vsemogočnih kampanij, bitk in mobilizacij, katerih uspeh je zaradi sistemskih blokad zelo skromen, v kampanijo »lova« na sposobne in izobražene ljudi, namesto, da nam uhajajo pred nosom.

Za objavo pripravil:
Janez VOTEK



D. Hočevar, Z. Cerkvenik, A. Robič, D. Goli, B. Gazvoda

potencial v sistemu in ostali delvišje in visokošolsko izobraženega kadra, ki se vključuje v proizvodnjo in montažo, na povsem drugačni – lahko bi rekli – praktični ravni. Tu je jasno, da lahko govorimo o vrhunskih strokovnjakih na eni in na drugi strani. Namreč, lahko je pogojno rečeno proizvodni »inženir, vrhunski strokovnjak, vendar s tem še ni rečeno, da je razvojni. medtem, ko pa razvojno raziskovalna dejavnost ne prenese povprečja. Zato pa so nujni ustrezni organizacijsko motivacijski elementi, ki bodo te rezultate dajali.

Hočevar: »Trdim, da imamo strokovnih kadrov dovolj, vendar tudi jaz trdim, da strokovnjakov ni nikoli dovolj, to je splošna ugotovitev, ampak vprašanje je, če ti strokovnjaki vedno dobijo priložnost, da pokažejo znanje. Kar se priložnosti tiče, bi vseeno dal primer Iraka, ko je bilo v tistih zlatih časih več kot 1000 delavcev na teh gradbiščih in tudi primerno število projektantov. To pomeni, da je skoraj vsa montaža in projektiva šla v teh letih skozi Irak, toda tam so se uveljavili strokovnjaki, ki se doma niso imeli priložnosti uveljaviti. Kar se pa motiviranosti tiče, smo prišli v položaj, ko ima navaden referent v nekem tozdu dvakrat večjo plačo kot vrhunski strokovnjak-inženir-projektant, ki je že 20 let priznan v našem in ne samo našem prostoru.

Završnik: »Mislim, da smo imeli in da imamo zelo dobre strokovne kadre. Vprašanje pa je, kaj delajo in kje delajo. Z organizacijskega vidika pa smo jih preveč razprčkali, vse je bilo odvisno od občinskih okvirov in lokalnih interesov. Današnje stanje prav tako ni slabo; v dobrih delovnih organizacijah imamo dobre kadre, slabi ozdi, ki so naši kronični bolniki že skorajda desetletje ali pa še več, so tudi kadrovske slabi. Čeprav ne moremo izhajati iz vrhunstva, ampak ocenjevati povprečje. pa

dardi, ki pa postavljajo pod vprašaj zgoraj navedene trditve. Skratka, če nimajo časa in ne delajo na tem področju, jih ni moč uvrščati med razvojnike in raziskovalce, zato je tudi »levi prst« nekoliko vprašljiv.

Goli: »Izpostavil sem, da nam permanentno manjka šolanje strokovnjakov. In če ugotavljamo, da ljudje so, da pa delajo druge stvari, kot bi jih morali z računalnikom, v teh operativnih fazah za sproti, potem je tu velika nevarnost, da ti ljudje zgubljajo stik s stroko.«

Završnik: »Ti kadri, ki jih neke imamo organizirane, imajo tradicijo v razvojno tehnološkem delu, vendar so skorajda stoodstotno zasledeni z operativno, ne pa tako, kot vsi mislite, to je »špica« računalništva. Mi na komercialno tehničen področju nismo delali ustreznega poudarka, ampak to je že visoka raven IMP. Poudaril pa bi še en moment komunikacije med razvojnimi, komercialnimi in komercialno tehničnimi kadri. Teh praktično ni bilo, ko smo se organizirali v sozd. Sicer se na srečo v današnji komunikacijski družbi to dá prek komunikacijski družbi to dá preseči. Vsi vemo, da je to industrijska informatika. To pa je raven, ki bi jo na sozdu morali podkrepiti. Naša služba to počne sicer redno, vendar smo kadrovske in tehnološke šibki, da bi lahko v celoti nudili te informacije. Industrijsko informatiko bi morali na sozdu močno poudariti, mi to, še enkrat poudarjam, vse vemo, samo nismo primerno organizirani.«

Gazvoda: »Dotaknil bi se vprašanja vodenja in položaja razvojno raziskovalnih kadrov, ki naj bi jih imeli, kot ugotavljamo. Vendar meni se zdi zelo umestna ugotovitev enega od ameriških ekonomistov, ko pravi, da lahko vsak norec vodi leto ali dve podjetje z velikimi dobički na račun prihodnosti podjetja. Mislim, da je to odgovor na vprašanje, o katerih razpravljamo in,

gijo. Sele na tej osnovi se moramo odločiti za obdelavo trga in nastop na tem trgu.«

Panker: »Tehnološki razvoj gre z izredno hitrimi koraki naprej. Če se omejim na elektroniko, pomeni to celotno generacijsko zamenjavo v petih letih. Če želimo slediti spremembam v izdelkih, ki se pojavljajo na trgu, moramo močno skrajšati čas nastanka novega izdelka. Hitrost je jamstvo za dobiček. Skrajšati se morajo vsi časi, ki se pojavljajo pri nastanku izdelka od raziskave trga, sprejema razvojne odločitve do proizvodnje izdelka.

Poleg tega pa se spreminja tudi način proizvodnje. Vedno večji delež je vložen v pripravo proizvodnje, kot v samo proizvodnjo. Delo samo pa avtomatiziramo na različne načine. Konstrukcijsko delo je razdeljeno na zasnovno izdelka in administrativna dela, to je izdelava proizvodnje dokumentacije, za zasnovno izdelka je potreben človek, pri administrativnem delu pa je računalnik v veliko pomoč. Tu pa se pojavlja cela vrsta težav. Najprej je treba prepričati poslovodne strukture o smotnosti tovrstnih naložb, zatem pa se začenjajo težave z administracijo, ki zahteva veliko časa in energije strokovnjakov. Zatem pa še ugotovimo, da naša organiziranost ni taka, da bi omogočala izrazo računalniškega dela v taki meri, kot to računalnik dopušča.«

Hočevar: »Prvi pogoj uspešnega trženja je ta, če govorimo o stanju znotraj sistema, da bi moral biti postavljen primarni cilj podjetja, to je usmeritev na tržnem področju. Če govorimo o storitvah in proizvodnji, je ta cilj potrebno podpreti s celim procesom inovacij, ki ji je potrebno stalno plasirati na tržišče. Vzemimo samo enega od ciljev kot kriterij za tržno naravnost, socialno varnost, čeprav je ta cilj podrejen in je samo po sebi posledica, morda pa celo škodljiv, ker je preveč naravnost k dohodkovnemu in nekreativ-



Janez Dolinar

Vendar nas to ne sme zavesti, kajti to je bil posel, na katerem je bilo potrebno trdo delati. Že prej sem omenil izkušnjo, ki je ne kaže zanemariti, hkrati pa je ponovno potrebno ustvarjati pogoje, da do podobnega posla pridemo, ker sicer obstaja nevarnost, da bo Irak ostal neizkoriščena priložnost.«

Dolinar: »Za področje trženja bom povedal primer, ki je splošen. K nam prihaja strokovnjak iz Belima, komercialist, sprašujemo ga o firmi, razvoju, tehnologiji, o izdelkih – on vse ve. Vendar on ima vsako leto enkrat ali dvakrat eno ali dvotedenski tečaj, kjer ga seznanijo z novitetami. Torej imajo stalno izobraževanje komercialnih in ne samo komercialnih kadrov, ampak vseh in smisel tega izobraževanja vidijo v tem, da raste raven znanja in, da ljudje obvladajo stroko. Pri nas komercialisti stroke ne obvladajo, žal niso sami krivi. Kriv je pristop, ki jih v to ne sili. Izobraževanje bi moralo zaživeti na vseh ravneh. še posebej vodilni, kajti ravno zaradi svojega zaostanka pogosto ostanejo suhe veje v sistemu. Dotaknil bi se še problema reorganizacij in trženja. Že smo omenjali Projektni biro, ki se je osamosvojil in postal samostojna ekonomska enota. Vendar pri firmi Nickel je projektiva v službi proizvodnje in organizacije trženja. Predvsem pa se lotevajo problemov, ki so razvojne narave in so jih le oni sposobni rešiti. V bistvu gre za povezavo tehnike in marketinga. Tako je tudi trženje uspešno, ko ima za seboj tehnike, kajti komercialisti sami ne morejo prevzeti nase celotnega trženja.«

SOZD NE MORE IMETI KADROVSKIH PRISTOJNOSTI!

Tokrat se ne kaže spuščati na raven sistemske teorije. Vendar je učinkovito uresničevanje kadrovske funkcije povezano z delovanjem sistemskih lastnosti nekega sistema, zato se zastavlja vprašanje učinkovitosti kadrovske funkcije in prestrukturiranja te funkcije v smislu uresničevanja sodobnih trendov v kadrovski politiki.

Rutina brez stimulacije

Novejša analiza uspešnih organizacij v razvitem svetu na raznih področjih kažejo na to, da je centralna točka, bodočega razvoja zaposleni človek, ne kapital ali tehnika. Spoznali so, da ne bo porasta dohodka, če organizacija ne bo pospeševala razvoja svojih delavcev, jim predvsem zagotovila osebnega razvoja v najširšem smislu. Ugotavljala veliko zvezo med kvaliteto dela (ne več kvantiteto) in socialnim in kulturnim razvojem. Tako npr. osnova za ustvarjalnost in inventivnost niso le tehnična znanja, temveč tudi spremljajoča znanja drugih področij.

Posledice teh spoznanj se konkretno kažejo tako, da v samih organizacijah razvijajo kulturo; izbirajo, motivirajo in izenačujejo vrednote dobrih delavcev, ter še posebno spretnosti vodenja. Usmerjeni so torej na probleme, ki so pri nas zastavljeni zaradi njihovega dolgoročnega delovanja. Mimogrede – naša kratkovidnost o neposrednem povračilu in posledicah se kaže tudi v forsiranju najožjega funkcionalnega izobraževanja in uposabljanja, ki je pogosto podrejeno zastarelem stroju. Težnja po takojšnjem povračilu pa izvira iz znanja, ki je podlaga novih idej in ustvarjalnosti.

Kar smo na začetku omenili, je eden bistvenih dejavnikov, ki vpliva na pripadnost zaposlenih delovnemu kolektivu. Ta pripadnost se kaže v stopnji pozitivne identifikacije s cilji delovne organizacije. Seveda imamo pri nas bistveno bolj ustrezno samoupravno socialistično osnovo, da bi se identificirali s cilji delovne organizacije (cilji delovne organizacije naj bi bili tudi cilji delavcev), kot kapitalistični sistemi. Imamo pa tako malo delavcev, ki se zaradi visoke identifikacije s cilji delovne organizacije zelo trudijo in žrtvujejo za delo. Na drugi strani pa imamo čedalje večje množico ravnodušnih delavcev, ki se minimalno identificirajo s cilji organizacije in delajo nezavzeto in če se le da rutinsko. Motivacija delavcev je marsikje tako nizka, da je le minimalen del razpoložljive

energije vložen v delo. V tej zvezi je tudi socialna klima (odnosi med zaposlenimi) v številnih kolektivih negativna. Če k vsemu temu dodamo še šibak sistem stimulacije (uravnilovka), z nizko pripadnostjo delovni organizaciji ni čudno, da se je postopoma razvila miselnost, značilna za našo družbo, ki jo lahko (po B. Jurmanu) imenujemo privatizem.

PRIVATIZEM, MISELNOST ALI AKTIVNOST

Privatizem je miselnost zaposlenih delavcev, kjer so motivi usmerjeni predvsem na področje osebnih ciljev izven delovne organizacije. Osnovne posledice se kažejo v preveliki potrošnji, neodvisnosti od produktivnosti. Prihaja do prevladovanja potreb, ki rastejo bolj kot dohodek. Poleg močne zaščite pravic zaposlenih še nekateri drugi pojavi stimulirajo privatizem. Med temi so posebno pomembni preprečevanje osebnih iniciativ, slaba politika stimuliranja, nestabilna gospodarska situacija, upravljanje s predpisi itd.

Privatizem se običajno najprej pojavi med neproizvodnimi delavci in se najpogosteje kaže kot: izraba delovnega časa, ker se oblikujejo neprimerne delovne vrednote in delovne navade, neustemeljeni izostanki z dela, izrabljanje delovnega časa z nekorisnimi sestanki, pričakanje dohodka ne glede na vloženo delo itd.

Med proizvodnimi delavci se privatizem najpogosteje kaže

kot: nekvalitetno delo, negospodarnost pri porabi materiala, opuščanje dela, ko preteče redni delovni čas, čeprav bo zaradi tega nastala škoda, neresen in neodgovoren odnos do dela, slaba delovna disciplina itd.

Kako preprečiti (čuvati privatizem). Ker so vzroki privatizma predvsem psihološki, je treba najti načine za preusmeritev motivacije zaposlenih od zasebnih interesov k skupnosti, oz. k delovni organizaciji, kjer so zaposleni.

Naši sistemi spodbujanja delovne motivacije in vrednote nje dela izhajajo iz idealizirane modela človekovega vedenja. Nasproti temu modelu izhaja model redukcionistične teorije, po kateri je človek po naravi len in nediscipliniran.

Vendar učinkoviti in še vedno humani modeli stimulacije izhajajo iz celovite podobe človeka, ki nujno upoštevajo tudi njegovo individualnost. Po tem modelu npr. uspešnosti ustvarjalnega dela ni mogoče primerjati z učinkovitostjo pri rutinskem delu. Tako prisila, ki običajno takoj aktivira rutinsko delo, ustvarjalnost navadno zadoši.

ALI DELO OSVOBAJA?

Zaenkrat lahko ugotovimo, da ni družbe, kjer delo ni bi imelo značajne prisile. Prisila izvira iz dejstva, da mora človek delati za zadovoljevanje potreb (bioloških, socialnih, kulturnih). Kljub temu, da se je pri nas zelo povečalo sodelovanje delavcev pri odločanju v delovnih organizacijah in je tudi zakonska zaščita delavca zelo visoka, se ni enakovredno povečala zrelost, zavest, organiziranost in delovna merila. Torej delo deluje še vedno kot prisila.

Ta pa je tem večja, kolikor manj možnosti imajo posamezniki za uresničevanje svojega

osebnega razvoja, oz. svojih ustvarjalnih potencialov. Če so slabe možnosti za uresničevanje iniciativnosti pri delu, potem se interesi s potenciali in energijo vred usmerjajo v zasebno življenje. Posledica tega je slaba socialna klima in majhna pripadnost zaposlenih svoji delovni organizaciji.

VSESTI SE JE TREBA!

Zagotavljanje možnosti osebnega razvoja in ustvarjalnih potencialov, ter iniciativnosti vsakega posameznika glede na sposobnosti smo že omenili. To v največji meri velja za vodstveni in strokovni kader delovne organizacije. Če sposobni posamezniki, ki imajo veliko znanja, ne morejo uresničevati svojih izvirnih, racionalnih predlogov, izgubijo energijo, ki bi ji sicer vložili, da bi dosegli predlagani cilj. Ni tako izjemen pojav, da predpostavljene sposobnejšega podrejenega ovira ali onemogoča, ker se boji, da bi zasedel njegov položaj (stolček). Najpogostejše je to takrat, ko neustrezni kriteriji omogočajo, da na pomembne položaje pridejo ljudje s povprečnimi sposobnostmi in slabim znanjem. Pogosto je tako, ko prevladujejo kriteriji politične narave.

Do preprečevanja osebnih iniciativ prihaja tudi takrat, če je treba predloge utemeljevati pred številnimi samoupravnimi organi, da se izgublja energija, ki jo potem zmanjka za uresničevanje predloga. Prav tako imajo nasprotja med mlajšimi in starejšimi delavci, ki so na odgovornih položajih včasih predolgo in mlajšim ovirajo uresničevanje zamisli, zelo negativne posledice. V takih primerih mlajši iščejo možnosti uresničevanja idej druge, ali pa stagnirajo in se približajo, ali kar uvrstijo v množico ravnodušnih delavcev, ki so nosilci privatizma.

Naslednji dejavnik (lahko bi bil na prvem mestu) pripadnosti delovni organizaciji je socialna ekonomska varnost zaposlenih. Ker je situacija ekonomskega in

gospodarskega razvoja v naši celotni družbi slaba (in se še slabša), slabi tudi socialno ekonomska varnost delavcev. Ogroženi so osebni dohodki številnih zaposlenih, pada standard, s tem upada tudi zaupanje v naš razvoj. Posledica tega je splošno slabšanje delovne morale številnih zaposlenih. Od delovne morale pa je neposredno odvisna tudi produktivnost. Z upadanjem gospodarskega razvoja se ne slabša le socialno ekonomska varnost, temveč možnosti za osebni razvoj. Ne glede na stanje v družbi pa je v gospodarsko številnih delovnih organizacijah socialno ekonomska varnost večja in s tem tudi možnosti za večjo pripadnost zaposlenih. Vendar pa imajo negativni vpliv na delovno moralo tudi pravilniki (zakonodaja), ki zagotavljajo socialno ekonomsko varnost, ne glede na to koliko truda delavci vložijo v delo. Morali pa bi pri zaposlenih razviti jasno zavest in s tem bi pozitivno vplivali na delovno moralo, da njihova socialno ekonomska varnost ni odvisna od predpisov, temveč od neposredno vloženega dela. Tudi to naj bi bil pomemben element preprečevanja vseh oblik privatizma.

Izredno pomemben element motivacije ljudi, ki vpliva na kvaliteto in kvantiteto organizacije so pristni medosebni odnosi med zaposlenimi. V mnogih kolektivih k tem problemom pristopajo sistematično in strokovno, tako kot k ostalim. Saj znanja s tega področja ne zaostajajo za znanjem tehnoloških znanj, temveč je napredek na poročjih soodvisen in povezan.

OD KOD ZAUPANJE?

Osnova dobrim medosebnim odnosom se gradi na zaupanju in sodelovanju med sodelavci, med predpostavljanimi in podrejenimi, ter še posebno med proizvodnimi in neproizvodnimi delavci. V tej zvezi je takoj očito, da je pravilno vodenje osnova dobrim

odnosom med zaposlenimi in so rezultati dela tisti, ki zaupanje utrjujejo. To področje je strokovno obdelano z mnogih vidikov. V našem razmišljanju omenimo le, da je vodenje večkrat oteženo v primerih, ko ni jasno, kateri problemi se rešujejo po samoupravnih in kateri po vodilni poti. Ali točneje, da se problemi, ki bi jih morali reševati po vodilni poti, rešujejo po samoupravnih in obratno. Posledice takega stanja so negativne in povzročajo nezadovoljstvo med zaposlenimi, ki zmanjšujejo pripadnost ciljem delovne organizacije.

K pripadnosti ciljem delovne organizacije lahko tudi veliko vplivajo možnosti za uresničevanje socialnih in kulturnih potreb zaposlenih. V prvem primeru gre za možnosti pomoči za reševanje stanovanjskih problemov, raznih oblik pomoči kakorkoli ogroženim, nagrad ob jubilejih, možnostih letovanja itd. V drugem primeru pa gre za kulturne in športne rekreativne dejavnosti, ki jih lahko organizira delovna organizacija in ustrezajo delavcem (najrazličnejše kulturne prireditve, razstave, dramski krožki, pevski zbor, nogomet, košarka, balinanje itd.). V tej zvezi omenimo, da mnogo uspešne organizacije v svetu skrbijo za telesno pripravljenost svojih zaposlenih, zmanjševanje telesne teže, preprečevanje stresov, itd.

Navedeni zadnji dejavnik pripadnosti delovni organizaciji nima posebnega vpliva, če ostali trije, ki smo jih omenili niso zadovoljeni, socialno ekonomska varnost, možnosti osebnega razvoja in pristni človeški odnosi med zaposlenimi).

Kar je opisano, v osnovi izhaja že iz Fayol-ovega sistema organizacije dela, ki se je prvi ukvarjal z razvijanjem tovarniškega duha in iz Batinega sistema, ki je vpeljal posebno skrb za zdravstveno stanje in pohvale za najboljši delovni učinek.

mag. Emil Smrekar

Izobraževanje kakovosten dejavnik razvoja

Naložba v izobraževanje 3,5-krat bol učinkovita

»Še nikoli v človeški zgodovini ni zajelo izobraževanje takšnih množic ljudi kot danes; še nikoli prej ni bilo izobraževanje nekaj tako vsakdanjega. Toda sodobni šolski sistem se nikakor ne razlikuje od prejšnjih samo po množičnosti tistih, ki se šolajo. Nasprotno, njegova množičnost je šele posledica kvalitativnih sprememb, ki jih prinaša s seboj.« Tako je zapisal Jan Makarovič v svoji knjigi Mladi iz preteklosti v prihodnost. Poleg tega je izobraževanje nad vse pomemben dejavnik gospodarskega razvoja, saj znaša po Schultz profita od kapitala, vloženega v šolanje, 9 do 14 odstotkov letno, po Denisonu je šlo v letih 1929 do 1957 42 odstotkov rasti nacionalnega proizvoda na prebivalca na račun izobraževanja. Po Makaroviču je naložba v izobraževanje 3,5-krat bolj zanimiva kot v fizični kapital. Za ponazoritev navajamo nekaj podatkov v izobražbeni sestavi pri nas: 26 odstotkov prebivalcev – starih več kot 15 let – nima osnovnošolske izobrazbe, osnovno šolo jih ima nekaj več kot 32 odstotkov, poklicne in srednje šole 34 odstotkov ter višje in visoke 6 odstotkov. Hkrati s stopnjo zaposlenosti, ki je skorajda 100-odstotna (celo primanjkuje nam delovne sile), lahko ugotovimo dokaj nizko tehnološko razvitost slovenske industrije, ki predstavlja stopnjo polavtomata, čeprav le-ta zdaj ne daje slabih rezultatov.

Vztrajati na taki poti bi pomenilo sprejemati razvojno strategijo nerazvitih, za katere je značilna poleg nizke izobrazbene ravni tudi armada nezaposlenih, pri nas pa delavcev že primanjkuje. Po drugi strani pa smo pri nas zastavili drugačno pot, ki temelji na tehnološko zahtevnejši proizvodnji. Takšno usmeritev je mogoče sicer doseči na dva načina: eden je popolna odvisnost od razvitih držav (uvoz znanja, tehnologije, opreme, surovin), po drugi strani pa je tak razvoj mogoč z usposodovitvijo ustreznega kadrovskega potenciala na vseh ravneh, ki bo zagotovil sprejemanje, osvajanje in razvijanje novih teorij. Resda so bile ocene razvitosti v preteklosti dokaj različne, vendar postajajo merila z uveljavitvijo znanstveno tehnološke revolucije vse ostrejša. Izvedenci Unesca navajajo naslednje značilnosti oziroma pogoje, ki jih mora izpolnjevati razvita industrijska država, če hoče doseči ali obdržati tehnološke prednosti: vsaj tretjina ljudi od 3 do 24 let mora obiskovati visoke šole (pri nas naj bi bilo zajetih nekaj več kot 8 odstotkov), za raziskovalno dejavnost je treba nameniti najmanj tri odstotke družbenega proizvoda (pri nas okoli odstotek), na 10.000 prebivalcev mora priti najmanj 30 raziskovalcev znanstvene dejavnosti, zlasti industrijske, naj bi zavzemale osrednje mesto v gospodarstvu.

Ni moč trditi, da pri tem ni nič narejenega, kajti dejstvo je, da smo začeli povečevati tehnološko zahtevnejšo proizvodnjo, vendar za celovito preusmeritev našega gospodarstva se mora uveljaviti izobraževanje kot kakovosten dejavnik razvoja.

SLABA KADROVSKA POLITIKA OZDOV

Za dosego razvojnih ciljev družbe

bi morali povečevati število ljudi z osnovnošolsko izobrazbo (sodeči bi jo morala celotna populacija), zagotoviti vključevanje v srednje izobraževanje, povečati število višje- in visokošolskega študija ter študija za pridobitev specializacije, magistrskega in doktorata, uveljaviti pa se morajo tudi najrazličnejše oblike permanentnega izobraževanja. Kljub nekaterim ugodnim tokovom pa sta, žal, ekstenzivna naravnost našega gospodarstva na eni strani in zaprtost v svoj lastni trg, (kjer žal nista kriterija učinkovitosti in produktivnosti med drugimi tudi izraba znanja in znanosti), na drugi, močni oviri, če ne celo vzrok, da se vse manj učencev odloča za nadaljnje šolanje na srednji šoli. Še zlasti je to pereče v nerazvitih okoljih. Na to nedvomno vplivajo resda hitre rešitve nekaterih življenjskih vprašanj, predvsem zaposlitve; te rešitve pa so lahko sila kratkoročne in navidezne. To kaže tudi na slabo kadrovsko politiko delovnih organizacij, ki bodo z izrazito enostransko usposabljenimi in nizko izobraženimi delavci težko izpeljale kakršnekoli strukture, tehnološke in druge spremembe v delovnih organizacijah, kajti res je, da se nizko izobraženi delavci težko prilagodijo kakršnimkoli spremembam.

PRIDOBITEV IN SLABOSTI

In kaj je bilo za to narejenega v izobraževanju oziroma kako se na to odzivajo ozdi? Polemike o izobraževanju in njegovi vlogi že od reforme (preobrazbe)?? dalje niso šle mimo ozdov. Ti gledajo na reformo dokaj različno, kar je tudi razumljivo in odvisno od okolja, v katerem so. Večina delavcev ocenjuje dosedanje izkušnje za slabe, še zlasti zaradi slabega znanja učencev usmerjenega izobraževanja, ki so sicer končali

šolanje, za konkretno delo ali praktična dela, ki jih zahteva določen poklic, pa še zdaleč niso usposobljeni. Raziskovalci in tudi kritiki sedanje reforme šolstva pa poudarjajo pridobitve, torej večje splošno znanje učencev.

Delovnim organizacijam je kader večkrat v breme, kot pa v korist – taka je vsaj splošna miselnost. Kje se pravzaprav zapleta? V strokovnem šolstvu smo prišli do tega, da se je le-to oddaljilo od usposabljanja za neposredno delovna opravila in vpeljalo splošno in strokovno izobraževanje. Zato tudi sprememba odnosa do novih delavcev ne bo spremenila njihovega položaja. Nanj lahko vpliva le preseganje zaostalosti v samih delovnih okoljih. Ta zaostalost namreč povzroča podrejenost in »izgubljenost« delavcev z več splošnega znanja in jih postavlja v odvisnost od hierarhične lestvice oziroma nadrejenih, pa četudi so strokovno boljši od okolja, v katerega pridejo. Zavore, ki smo jim priča, kažejo na razvojno krizo naše družbe in pomenijo nesposobnost družbe, da bi izrabila svoje razvojne možnosti ravno z vzgojnostjo. Verjetno bi za povezovalno vzgojnoizobraževalne dejavnosti z združenim delom potrebovali tudi jasno usmeritev družbenega in gospodarskega razvoja. Samo z idejnim ztazemanjem za tehnološki razvoj smo naredili bore malo, še posebej, ko na konkretni ravni vidimo prevlado »ekstenzivnega« razvoja in sprejemanje temu primernih odločitev, ki ohranjajo status quo.

NEZAVIDLJIV GMOTNI POLOŽAJ ŠOLSTVA

Za osvetlitev položaja se je potrebno vrniti nazaj in si priklicati v spomin položaj našega gospodarstva. Omenili smo že, da je za naše gospodarstvo nujno prestrukturiranje in tehnološki razvoj smo naredili bolj zahtevne, za to pa moramo imeti ustrezne kadre, sicer bi bila uvedba predraga. Ob tem ostaja nerešeno vprašanje poti oziroma tempa prestrukturiranja, da mu bo izobraževalni proces lahko sledil. Skratka, izobraževanje naj bi se lotilo doseganja ciljev dolgoročnega razvoja.

Vendar so za to potrebna ustrezna vlaganja; vprašanje pa je, kako. Dejstvo je, kot trdijo predstavniki izobraževalnih skupnosti, da so bile denarne omejitve za izobraževanje izredno velike, kar je šolstvo pripeljalo v nezavidljiv položaj, ki se odraža v

njegovi slabi materialni osnovi, slabi opremljenosti (smo še daleč od tehnološkega prestrukturiranja), nizkih dohodkih vzgojno izobraževalnih delavcev, ki ima za posledico negativno selekcijo tega kadra. Gre tudi za vrsto administrativnih nesmislov in zmanjševanje razpisanih mest za vpis v prve letnike, ki so prav tako odraz neurejenega gmotnega položaja šolstva. Zato ni odveč ugotovitev, da morajo kljub težavnemu položaju in kriznim razmeram v delovnih organizacijah ustrezno vrednotiti izobrazbo.

Ob tem se kaže pomuditi pri položaju pedagoškega delavca. Analize kadrovske politike v obdobju preoblikovanja naj bi težile k izboljšanju sestave pedagoških delavcev. Največji napredek je v osnovnem šolstvu. Razmere pa se niso izboljšale v srednjem šolstvu, saj se je namreč delež delavcev z ustrezno izobrazbo dvignil za odstotek. Na univerzah pa je pereče staranje pedagoškega raziskovalnega kadra in porušeno razmerje med številom profesorjev in drugih stalnih sodelavcev, zlasti asistentov in raziskovalcev. Vzroki za tako klavrn položaj so različni v srednjem in visokem šolstvu. Eden od temeljev je prav gotovo vrednotenje pedagoškega dela, še zlasti v srednjem šolstvu. Padeč osebnih dohodkov v zadnjih šestih letih je tu najbolj občuten. Neustrezno vrednotenje pedagoškega dela se je močno odrazilo v negativni selekciji in močni fluktuaciji ustreznih usposobljenih kadrov iz pedagoškega procesa. To pomeni nezainteresiranost pedagoških delavcev, da bi posodabljali svoje znanje, kar je nujno potrebno, če hočemo posodobiti izobraževalni proces in se lotiti prestrukturiranja gospodarstva z ustreznimi usposobljenimi kadrom na vseh ravneh. Pri visokošolskih delavcih resda ni opaziti tolikšnega padanja dohodka (vsaj indeksno ne) kot v srednjem šolstvu, vzroke za slabo kadrovske sestavo pa je treba iskati drugje. Eden izmed teh je prav gotovo »zlasti obdobje za ekstenzivni razvoj v 70 letih ko je pomembno »razvojno vlogo« odigrala ekstenzivna naravnost, ki je temeljila in še temelji na veliki količini vloženega dela. Ta samozadostnost pa je zavrla razvoj znanstveno raziskovalnega dela na vseh ravneh, tudi na univerzi. Gospodarstvo se ni vključevalo v mednarodno menjavo z znanjem, saj le-to sploh ni bilo upoštevano kot merilo učinkovitosti. Samozadostnost gospodarstva je vplivala tudi na ta, da so se morale znanstvene organi-

zacije z administrativno in finančno degradacijo zapreti za lastne plove. Večjega dokaza kot je administrativna prepoved uvoza tuje literature, pač ne potrebuje.

KDO SE BOJI NOVEGA ZNANJA

Stalnosti izobraževanja dajemo v zadnjem času velik pomen vsaj na ideološki ravni. Glede na stopnjo razvitosti in ekstenzivni naravnostnosti je tovrstno izobraževanje nazadovalo, ker je bilo odvisno od volje posameznika. Ugotovimo lahko, da so vzroki predvsem v samozadostnosti, neupoštevanju kadrovske komponente pri razvoju, predvsem pa zaradi podaljševanja obstoječe kadrovske strukture. Tu pa imajo velik vpliv vodilni in vodstveni delavci, ki se novega znanja enostavno bojijo, ker se s tem počutijo ogrožene. Žal je položaj povsem drugačen kot v industrijsko razvitih državah.

Kot ugotavlja Janez Jerovšek, v industrijsko razvitih državah posvečajo velika podjetja izredno pozornost osnovnemu fondu izobrazbe in njegovemu neposrednemu obnavljanju in večanju. Kazalec te pozornosti je dopolnilno izobraževanje. Dodatno izobraževanje je za večino delavcev obvezno, ker je možnost napredovanja in večanja plače odvisno od permanentnega izobraževanja. Nemško gospodarstvo namenja za takšno izobraževanje vsako leto okrog dve milijardi mark. Razumljivo je, da smo na začetku poti in da smo spet zadeli na oviro, ki jo bo težko premagati. Pri nas pa »delovne izkušnje« omogočajo možnost napredovanja.

PRIZNAVANJE INTERNIH KVALIFIKACIJ

Oprava imamo še z enim nesmisлом, ki ga sodobni tehnološki proces ne prenese več. To je priznavanje tako imenovanih internih kvalifikacij, ki daje na osnovi pravilnikov nekaterih delavnih organizacij možnost napredovanja za dve ali celo tri stopnje izobrazbe (npr. z osnovno šolo si je delavec na podlagi »delovnih izkušenj« ali drugih lastnosti, ki nimajo nobene zveze z izobraževanjem, pridobil srednješolsko izobrazbo. Znani so tudi ekstremi, ko so delavci s poklicem dosegli interno kvalifikacijo visokošolskega izobraževalnega (delavcev). To oviro bo težko odpraviti, če vemo, da ohranja obsto-

ječe stanje in ščiti porazdelitev vpliva in moči. S tem pa se pojavlja tudi zahteva po spremembi organizacijske sestave, ki bo omogočila uporabo in izrabo novega znanja.

PREVEČ SMO POUČARJALI SAMO ENO PLAT

Vprašanje okolja ni nepomembno. Prav gotovo je, čeprav se ne zdi eden od temeljnih dejavnikov nekega družbenega podsistema. Pomembno je, kakšno okolje ustvarja družba za izobraževalno, vzgojno, raziskovalno, znanstveno in univerzitetno delovanje. Ob pregledu raznih listin, med drugim tudi tez ZK o nalogah pri nadaljnjem razvoju vzgoje in izobraževanja človek dobi občutek, da smo le preveč poučarjali eno plat, kot da se ne bi zavedali druge. Zavedati pa se je treba, da noben narod ni ohranil visokega mesta v zgodovini, če njegovo življenje ni temeljilo na skupnih socialnih, kulturnih, etničnih vrednotah in načelih, kot pravi Franc Černe. Tudi vprašanje humanistike in družboslovja zahteva ravno zato tehtnejši prijem.

Prav je, da končamo tam, kjer smo začeli, in sicer z mislijo Jana Makaroviča: »Šola postane tako ponovno del življenja, podobno kot je bila v srednjem veku. Preneha biti posredovalnica prežvečenega znanja ter postane center njegovega ustvarjanja, pri čemer imajo mladi enak pomemben delež kot odrasli.« To pa je verjetno cilj.

J. VOTEK

Strelke tretje

Občinska strelska zveza je v sodelovanju z odborom sindikalnih športnih iger 87 organizirala drugi del tekmovanja v streljanju z malokalibrsko puško, na katero se je prijavilo tudi 8 ekip članic iz ozdov soboške občine. Tekmovanje je bilo na strelišču ob Kanalu od Lendavi. Tu so Panonijine strelke dosegle ekipno tretje mesto z 254 krogi, med moškimi pa 4. mesto strelci iz Panonije s 456 krogi. Posameznik je Karel Turner iz Panonije dosegel drugo mesto s 456 krogi, Martin Karo pa četrto s 174 krogi.

frku

Kako delajo Japonci?

Proizvodnje brez povpraševanja ni

Jugoslovanski zavod za produktivnost dela je septembra 1986 povabil na obisk dr. Shigea Shinga, vodjo japonskega inštituta za organizacijo dela. Ta japonski strokovnjak je s svojimi enostavnimi primeri navduševal jugoslovanske gospodarstvenike in strokovnjake.

Seminar v Jugoslaviji je Shigeo Shingo pričel z več primeri škodljivosti škarta v proizvodnji. Govoril je o kontroli kakovosti izdelkov (ZERO QUALITAT CONTROL).

»Prav gotovo imate ameriški statistični sistem kontrol odpadka, tako kot vsa Evropa? Čimprej ga opustite, kajti njegov namen je le ta, da že izdelanega odpadka ne bi poslali kupcu (namesto da bi ga preprečili).«

Japonci so ta postopek obrnili: v proizvodnji iščejo točke, kjer je treba odstraniti vzroke, zaradi katerih nastaja odpadki. Tako so v tovarni avtomobilov Nisan pri proizvodnji 3 milijonov avtomobilov spravili odpadke na ničlo. Kako se to doseže? V proizvodnji je treba poiskati točke, kjer delavci delajo napake in odpraviti vzroke. Zakaj delavec v proizvodnji stikal pozabi namestiti vzmet, od katere je odvisno, ali bo stikalo delovalo.

»Pred vsakega delavca sem postavil krožniček in dal vanj denimo 15 vzmeti za 15 stikal, tako da je možna vizuelna kontrola. Da delavec v tovarni avtomobilov ne bi pozabil namestiti ventila na vplinjač, se ta ne more odpreti, dokler ne vtakne roke v škatlo z ventili. Skratka, proizvodnja je organizirana tako, da je možno v vseh delih medfazne proizvodnje (vizualno, po zvočnem ali svetlobnem opominu) odpraviti odpadke.

Po tem sistemu kontrole kvalitete, oziroma kontroli po vsaki delovni operaciji se doseže ob relativno nizkih stroških skoraj 100% kontrola kvalitete izdelke. Škart je popolnoma eliminiran. Proizvajalec namreč nima nobene koristi, če šele ob končni kontroli ugotovi škart.

Japonska proizvodna filozofija je v bistvu težnja po odstranitvi vsega nepotrebne v proizvodnem procesu, oziroma izgubi časa v »praznem teku« ljudi in strojev.

Po obisku tovarne »Crvena Zastava« je Shigeo Shingo ugotavljal, da je veliko nepotrebnih delavcev in zalag materiala, ki nastopajo v procesu proizvodnje. Poseben problem so zaloge končnih izdelkov.

»Mi v Japoniji«, je poudaril Shingo, »si sploh ne moremo zamisliti, da se lahko proizvaja, če za proizvodnjo ne stoji realno povpraševanje na trgu. Mi izdelujemo take izdelke, kakršne svet išče. Menim, da je nepotrebno povečati proizvodnjo, če ta ni namenjena realnemu povpraševanju. Drugače rečeno, če proizvajate, toda ne za ljudi, to nima smisla.

Da bi se zmanjšale zaloge končnih izdelkov je potrebno preiti na maloserijsko proizvodnjo, proizvajati izdelke izključno v potrebnih količinah. Uporaba t. i. SMED tehnike (enominutna zamenjava orodja, kalupa itd.) drastično zmanjšuje čas priprave proizvodnje.

Shigeo Shingo je svoje ideje na kraju samem tudi realiziral v tovarni »Crvena Zastava«. S koristnimi primeri je pokazal, da je treba spremeniti v proizvodnem procesu in, kako ga napravi nacionalnega in produktivnega. Izbral je stiskalnice, na kateri je bilo potrebno 15 minut za menjavo orodja. Po pojasnjevanju delavcem, kako naj pripravijo menjavo orodja, je bil omenjeni čas zmanjšan na 7 minut. Naslednji dan je bila zamenjava orodja opravljena že v 3 minutah in 35 sekundah.

Na predavanju je Shingo navedel tudi primer svojega poizkusa v tovarni TOYOTA: na stiskalnici 1000 ton so zmanjšali čas priprave od 4 na 3 minute.

Nadalje se japonski strokovnjak zavzema za vpeljavo 30-urnega delovnega tedna in predlaga ukrepe za lažje delo in večjo produktivnost, vendar ne za izkoriščanje delavca do izčrpanosti. Shigeo Shingo meni, da ima nagajevanje delavcev po učinku veliko pomanjkljivosti, ker povzroča nepotrebne napore, nepotrebno tekovanje na delovnem mestu, pa tudi nepotrebno proizvodnjo določenih delov končnega izdelka.

Na Japonskem obstaja princip delitve dobička in sicer, da se ena tretjina daje delavcem, ena tretjina lastnikom delnice, ena tretjina pa gre za vlaganje v nova raziskovanja. Poleg tega se veliko pozornosti posveča tudi obračanju kapitala. Leta 1984 je znašal 2,34 krat. V letu 1986 je opazen padec, tako da je bila uspešna vsaka proizvodna organizacija, ki je svoj kapital obrnila 2 krat letno, itd.

Kogar zanimajo podrobnosti o SMED sistemu, TOKA JOKA sistemu, JOST IN TIME proizvodnji, ZERO QUALITY CONTROL sistemu, jih bo našel v prevedeni knjigi: Neva japonska proizvodna filozofija.

Pripravil: RADO ŠKRABA
Uporabljeni viri so na voljo pri avtorju

Humoreska

Grenka dobrohotnost

Ne manjka ljudi, ki se prav poživljajo na skrbi in težave drugih. Ti se takšnim, ki so v večji ali manjši godlji, najraje nadelež izogonejo, hahljajoč se pri tem, da gre njim samim zaenkrat še kar dobro, drugi pa naj pač sami poskrbijo zase, če so že v kaši. Nekateri pa, obratno, tako radi pomagajo drugim, da so prav nesrečni, kadar se jim dlje časa ne ponudi nikakršna prava priložnost za to. Zato takšno priložnost največkrat prav načrtno iščejo.

Ti drugi so mi s svojo pretirano dobrosrčnostjo in dobrohotnostjo ter vsesplošno zaskrbljenostjo za usodo soljudi že od nekdaj po malem sumljivi in že kar nevarni, če te dobijo v svoje kremplje. Moje mnenje o njih temelji zlasti na nekaterih dobrosrčnostih, ki so jih zagrešili na prijateljih in znanjih, ki so mi to pozneje zaupali.

Tašča znanca Maksa je, na primer, imela nekaj težav z zdravjem. Ne v nebo vpijočih, vendar takšnih, da se je spričo njih počutila nadležno. Maks je že začel urejati zadeve zastran taščinega zdravniškega pregleda, ko se je pri njih znenada pojavila ženina nekdanja sošolka. Beseda je dala besedo, klepet je nanesel tudi na taščino zdravje. In zadeva je bila že tako rekoč zrelo: ženina nekdanja

sošolka pozna nekatere zdravnike, specialiste in razmere v tem in tem zdravstvenem zavodu. Brez nekajmesečnega čakanja, mimo vrste in tako dalje.

Seveda pa se je potem vse skupaj precej zapletlo, kajti sošolka Maksove žene je v tisti zdravstveni ustanovi poznala dve ali tri tako rekoč nepomembne osebe, ki so jih Maksovi, po nasvetu ženinine nekdanje sošolke, primerno obdarili, da bi zadeva hitreje stekla, se je pa tolikanj zavlekla, da se je vmes tašča po prebriranju poljudnoznanstvenih del v našem časopisu, domislila, da je z njo pravzaprav narobe nekaj drugega. In odtlej ženina sošolka iz ljudske šole pridno zasleduje napredovanje ali izginjanje te in one bolezni Maksove tašče, jih pridno obiskuje po nekajkrat na teden, išče primerne stike po zdravstvenih ustanovah, v katerih, seveda, povsod koga pozna ... In ob slehernem njenem obisku dobiva Maksova tašča nove spodbude in domislisce o tem, kaj vse bi si morala še dati pregledati in pri katerih specialistih ... Samo meni je Maks zaupal po tretjem kozarčku ondan Pri veselem bivolu, kako se mu včasih zazdi, da bi moral k psihiatru ...

Znanec Pepe je potreboval avtomobil, denarja za novega

pa ni imel. Toda rabljenega si ni upal kupiti, ker se je bal, da ga bo kdo z njim naplahtal. Pa se je, kot že gotovo slutite, tudi v tej zgodbi našel dober znanec, ki je imel nekega prav tako dobrega znanca, ta pa se je dobro spoznal na avtomobile, saj jih je o popoldnevih tudi popravljal. Rečeno – storjeno. Ta znanec znančevega znanca je tako Pepetu priskrbel avtomobil, ki je bil odlično popravljen in obnoven in sploh ni bil drag, vsaj kakor mi je o tem pripovedoval Pepe v navalu navdušenja v prvih dneh. Nato pa je v avtomobilu nekega dne zarpotalo in zaškripalo, kar je Pepeta veljalo več ko za polovico poprejšnje cene avtomobila ...

Podobnih zgodb bi lahko zapisal še obilo. Včasih se končajo samo smešno, druge krati pa kaj klavrnjo. Praviloma za tiste, ki jim drugi želijo na vsak način pomagati. Zato takrat, kadar želi kateri morebitni tovrstni dobrohotnež narediti kaj dobrega zame, jadno dvignem sidra in se umaknem iz družine, v kateri zaslujam takšne name-ne. V glavnem pa mi še na misel ne pride, da bi takrat, kadar mi vse vendarle ne gre ko po maslu, o takšnih rečeh pripovedoval v širši javnosti. Kajti tudi dobrota soljudi je lahko včasih čez mero grenka. Jože OLAJ

Zahtevno gradbišče

Strokovnost ima prednost

Monterji mariborske montaže so že krepko zagrizli v nov proizvodni objekt Metalne v Mariboru, ki se gradi v industrijski coni. Gre za izredno zahteven objekt, kjer prideta do izraza strokovnost, pravi Jože Vauhnik, vodja operative izvedbe. Posebnost objekta je izredno zahtevna klimatizacija, ki po parametrih ne sme presegati dovoljenih temperatur v posameznih letnih časih več kot za eno stopinjo. To namreč narekuje zahtevnost proizvodnje. Hkrati pa je objekt zahteven tudi zaradi svojih prostorskih dimenzij. Namreč hala

je visoka 18 metrov. Klima sistem pa mora premagovati to višino, zato mora biti hitrost zraka v kanalih od 9 do 12 metrov na sekundo. In če se povrnemo še enkrat k prej omenjenim temperaturam, moramo omeniti, da se ne sme podhladiti pod 15 stopinj, hkrati pa se ne sme pregrejeti nad 29 stopinj.

Že teh nekaj podatkov nam govori o zahtevnosti objekta. Sicer pa se je tudi IMP še enkrat potrdil, saj bo objekt v pretežni meri sam opremil in ga je tudi

sprojektil. Projekt je namreč pripravil Projektični biro v sodelovanju z Becker institutom iz Nemčije, ki bo dobavil posebne dele opreme.

Sicer pa dela potekajo v okviru Inženiringa. Kar se tiče vrednosti objekta se dela vredna okrog 55 milijard dinarjev. Predvidoma pa bo Montaža opravila 6000 delovnih ur. Razen navedenih del pa bodo opravili še prestavitve instalacij vroče vode, plinovoda in kompiriranje zraka. Kar se rokovi tiče, pa bo verjetno prišlo do določenega zamika s strani investitorja.

IMP – Tovarna elektroenergetskih naprav in 40 let IMP

Moralno prečiščenje

Iz sredstev javnega obveščanja, med drugim tudi iz glasnika IMP, je razvidno, da IMP kot celota v letu 1987 praznuje 40 let svojega obstoja. Ta duh veje predvsem iz mnogih poslovnih dejavnosti, prisoten pa je tudi pri večini članov tega velikega kolektiva in to predvsem starejših po pripadnosti ali stažu, kakor temu rečemo.

Skladno z dogovorjenimi nalogi praznujemo ta jubilej v posameznih delovnih organizacijah dokaj različno.

Nekje se vesele novih delovnih prostorov, drugje lepih komercialnih in proizvodnih rezultatov, spet tretji triumfirajo nad dobro realiziranimi razvojnimi uspehi, pri nas pa ...

Kljub temu, da smo le eden od osnovnih členov sedanjega IMP-a, je bil naš razvoj že od nekdaj strogo pogojen, saj je osnovna dejavnost te naše panoge, to je, montažna, neposredno vplivala tudi na našo, ki je bila izražena individualna in se je le počasi uklanjala tipizirani in serijski. To in pa razne okoliščine, ki nam niso bile vedno naklonjene, je pogojevalo tudi stanje, v katerem se nahajamo danes. Navzlic vsemu temu pa je bilo dela za vse nas dovolj pa tudi sredstev je ostajalo vse dotlej, dokler se niso pojavili drugi in prišli težji časi.

Tako so se začeli časi za nas spreminjati. Naročil za naše dejavnosti je počasi, vendar vztrajno začelo primanjkovati; na področjih serijske in tipizirane proizvodnje pa menda nismo imeli najbolj srečne roke pri izbiri in osvojitvi izdelkov za konkurenčni plama na trg. Tako smo z večjimi ali z manjšimi motnjami prikorakali do zaključnega računa leta 1985. Kaj sedaj? Prvič v obstoju TEN-a ob koncu leta izguba,

čeprav majhna, vendar dovolj velika za preplah.

Staknili smo glave, moralno pomoč nam je ponudil SOZD IMP in na papirju je bil prvi sanacijski program. Sledila sta še drugi in tretji, ni bilo pa od nikoder prave in obljubljene pomoči, pa čeprav seveda samo v okviru IMP, ki bi lahko dokončno odpravila težave, ki pestijo TEN že od osamosvojitve.

Zakaj sta morala slediti prvemu sanacijskemu programu še drugi in tretji, ko je vendar sanacija v 9 mesecih, po ugotovljeni izgubi potekala v predvidenih okvirjih, pa čeprav sam sanacijski načrt, kot že povedano, ni bil izpolnjen.

Kakorkoli že, padli smo v ponovno krizno obdobje, obenem pa ugotovili, da je nedoslednost pristopa k začetni sanaciji nastale situacije v TEN-u glavni vzrok ponovne krize ter, da za tak razvoj sanacije ne moremo in ne smemo kriviti saamo akterjev v TEN-u. Zaradi navedenega sta morala slediti še drugi in tretji sanacijski program ter še eno

obdobje negotovosti in borbe za osnovni obstoj.

Tako smo bili obsojeni, hočeš – nočeš, na nič kaj rožnato prihodnost kolektiva kot celote, predvsem pa posameznikov, zaposlenih pri nas.

Opaziti je bilo mogoče osip dobrih delavcev, težko ali nikakor ni bilo mogoče dobiti novih strokovnjakov in tako smo se kaj kmalu znašli po uspešnosti na repu delovnih organizacij IMP.

Tisti, ki smo vztrajali v dobrih in hudih časih, smo se oprijeli reka »da za dežjem mora priti sonce« in ob zaključku letošnjega trimesečja dočakali pozitivni rezultat, kar je morda upanje na boljše rezultate v prihodnje.

Viljo nam je zaupanje v delo, v razvoj za prihodnost, želimo pa si samo še malo, tako velikokrat, obljubljene solidarnostne pomoči.

Upoštevač sedanjo analizo podatkov smo na dobri poti, pričani, da bo glede do dokončno uspele sanacije še dolga pot, vendar bomo vztrajali tako, kot smo že večkrat, da bomo morda lahko ob kakšni drugi obletnici tudi mi ponosno dvignili glavo ter javnosti pokazali dobre rezultate našega dela, kar ne bomo storili prvič, saj imamo tovarno, ki jo je postavil kolektiv odrekel.

V upanju na lepšo prihodnost želimo vsem IMP-jcem ob 40 letnici še mnogo uspehov pri nadaljnjem delu.

Delavski svet in DPO DO TEN

ZAHVALE

Ob izgubi dragega očeta, se zahvaljujem sindikatu TOZD Dvigalo za darovano cvetje.

Obenem se zahvaljujem vsem, ki ste mojega očeta pospremili na njegovi zadnji poti. Ivan Kotolenko

Ob izgubi dragega očeta se zahvaljujem sindikatu DO Telekom, za darovano cvetje.

Obenem se zahvaljujem sodelavcem za izraze sožalja in denarno pomoč. Zahvaljujem se tudi vsem, ki ste mojega očeta pospremili na njegovi zadnji poti. Silva Klobučar

Ob izgubi dragega očeta se zahvaljujem sindikatu DO TEN za denarno pomoč.

Obenem se zahvaljujem tudi sodelavcem za darovano cvetje, za izraze sožalja in vsem, ki ste mojega očeta pospremili na njegovi zadnji poti. Jože Fartek

Ob boleči izgubi moje drage žene Jolande Milivojevič, se iskreno zahvaljujem sindikalni organizaciji IMP Izip, TOZD PB Ljubljana za darovano cvetje, sodelavcem iz Nove Gorice in DO Montaža Koper za izraženo sožalje.

Posebej se zahvaljujem sodelavcem Projektičnega oddelka v Kopru za denarno pomoč, izraženo sožalje ter spremstvo na zadnji poti.

Žaljujoči: Vlado in Gregor

Ob prezgodnji smrti mojega dragega moža Janeza Prusnika se iskreno zahvaljujem OOS IMP OV za darovano cvetje in denarno pomoč. Posebno se zahvaljujem vsem za spremstvo na njegovi zadnji poti in izraze sožalja.

Žaljujoči: Žena Marija in otroci



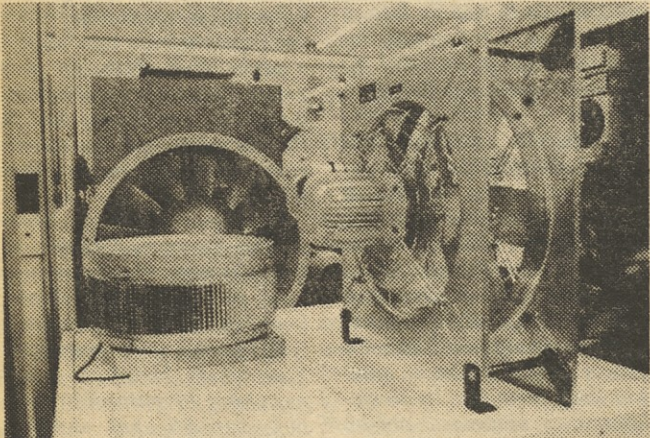
Branko Pilinger, vodilni monter in Miro Belej. »Tekmovanje gradbincev v Sarajevu je bilo dobro organizirano. Morda se zdi takšno tekmovalstvo nesmiselno, vendar je za vsakega udeleženca dobrodošla šola. V bistvu gre poleg tekmovalnega duha za srečanje različnih delovnih navad, običajev, tehnološke opremljenosti in drugih podrobnosti.« K temu dodajmo, da so bile ekipe, ki so nastopile na srečanju gradbincev v Sarajevu, zbrane na republiškem tekmovalstvu v Velenju. No med montažerji je praksa že nekaj let drugačna, kot pravi tovariš Belej, se ti med sabo dogovorijo o udeležbi. Da ne bo napake, smo se o udeležbi naših monterjev dogovorili tudi znotraj IMP-ja.

»Glede samega tekmovalstva moram reči, da je bilo izredno dobro pripravljeno. Že pred odhodom na tekmovalstvo smo dobili načrte stanovanjskih objektov, znotraj katerih smo opravili svoje delovne naloge. Na samem tekmovališču smo žrebali objekt, kjer smo gradili sistem za ogrevanje. Samo tekmovalstvo je bilo časovno omejeno na 2 uri. V tem času je bilo potrebno montirati že prej omenjen sistem. Pri končnem rezultatu pa je bila upoštevana kakovost varov, pravilnost vezav in seveda čas izdelave. Mi smo sicer dela zaključili drugi, vendar smo s kakovostjo na ostalih področjih dosegli prvo mesto«, nam je o tekmovalstvu podrobno razložil Branko Pilinger.

»Še enkrat moram poudariti, da je bil sprejem dober in mislim, da to prispeva k poglobitvi odnosov med nami gradbinci. Presenetila me je tudi pozornost, ki smo je bili deležni po sindikalni plati, saj se je tekmovalstvo udeležil predsednik zveznega sindikata Zvonimir Hrabar in nam tudi spregovoril. Ogledali smo si prizorišče zimskih olimpijskih iger. Same igre pa so, kot sva že prej omenila, pokazale na razlike med nami jugoslovanskimi gradbinci, ki so odraz tehnologij, opremljenosti. Skupen problem, s katerim pa se vsi soočamo, je pomanjkanje dela. Ne nazadnje to najbolj občutijo črnogorski gradbinci, ki se letošnjih iger sploh niso udeležili. Na srečanje so poslali opravičilo in v njem razgrnili tudi svoje težave. No, da ne pozabim, dogovorili smo se za določene spremembe v samem načinu tekmovalstva. Ravno zaradi velikih stroškov, ki jih imajo organizatorji z igrari, smo se dogovorili, da bodo v prihodnje tovrstne igre vsaj na vsaki dve leti, če ne na 4 leta.«

Nagradni kviz znanja o IMP-ju

- Pravila:**
1. Kviza se lahko udeležijo delavci, upokojenci in študenti sozd IMP.
 2. Vsak lahko v svojem kolu sodeluje samo z enim nagradnim kuponom.
 3. Velja samo originalni kupon in Glasnika.
 4. Kupon lahko oddaste v poseben nabiralnik v uredništvu Glasnika ali ga pošljete po pošti.
 5. Zadnji rok za oddajo kupona je do 1. v mesecu, za delavce oddaljenih tozdov, upokojence, študente velja tudi datum poštnega žiga.
 6. V finalnem žrebanju bodo upoštevani vsi pravilno izpolnjeni kuponi iz vseh kol.
 7. Med izrežebance bomo razdelili tri nagrade v višini 30.000 dinarjev.



- Vprašanja:**
1. Napišite, kdaj je bil izvoljen prvi delavski svet v IMP (leto) in kako se je takrat IMP imenoval?
 2. Na fotografiji sta dva znana izdelka ena naših DO. Napišite, kako se imenujeta!
 3. V okviru IMP deluje tudi Industrijsko gasilsko društvo s sedežem na Vojkovi ulici. Napišite, kdaj je bilo društvo ustanovljeno (leto) in kdo je bil prvi predsednik njegovega upravnega odbora?

NAGRADNI KUPON: **L. kolo**

1. _____

2. _____

3. _____

Ime in priimek: _____

Tozd _____

DO _____

Neznano

Vse neznane stvari so bolj zanimive kot znane, zato so tudi izleti v neznano navadno dobro obiskani. Udeležence neznane izleta žene radovednost, kam bo vodila pot, kje je končni cilj in družabnost na srečanju. Vseeno pa izlet v neznano 10. oktobra 1987 ni dosegel tiste masovnosti, kot jo je vajeno naše Planinsko društvo. Verjetno je k nekoliko manj slabši udeležbi pripomoglo tudi vreme, saj je še en dan pred izletom lilo kot za stavo.

Čeprav je bilo vreme hladno in oblačno, se je pred stavbo sozda IMP na Titovi 37, zbralo za 2 avtobusa radovednih planincev. Z raznimi vprašanji – včasih s prav provokativnimi so udeleženci izleta hoteli zvedeti, kje je to neznano. Prav tu je bil Oča najbolj na udaru, saj smo vsi vedeli, da je on gonilna sila neznane. Modro in spretno se je izmikal zankam, zato je cilj izleta še nekaj časa ostal neznan.

Avtobusa sta odpeljala. Vse oči udeležencev izleta v neznano so bile uprte v sivo zunanost, saj so želeli čimprej ugotoviti kam bo vodila pot. Pot je bilo treba vpisati v vprašalni list. Treba je bilo odgovoriti tudi na vprašanje: Po katerem pogorju bomo hodili, katero sotočje voda je v tej dolini, katere tovarne so v tej dolini, katerega leta je bil Tito v tem kraju in v kateri planinski postojanki se bomo ustavili. Pravilen odgovor je bil nagraden, zato se je spleščalo potruditi. Medtem, ko smo napenjali možgane, sta avtobusa vozila proti Mengšu, Smledniku, v Zbiljah pa smo se za kratek čas ustavili. Tu so zbrali odgovore, Oča pa je razkril pot v neznano.

Ponovno smo se ustavili pri gradu v Goricanah. Vodstvo muzeja smo najmanj 20 dni pred našim prihodom zaprosili, da bi nam omogočili ogled muzeja ob 8. uri (redno je odprt ob 9. uri). Mi smo pojasnili, zakaj prosimo, da bisi muzej ogledali eno uro prej, pa so nam odgovorili, da ni mogoče. Cena vstopnice je bila 500 din na osebo in tudi za skupine ni cenejše. Da nismo gledali samo zunanje stene gradu, nam je Oča, prav tako kot bi kustos, povedal iz zgodovine gradu tole: »V predprilski Jugoslaviji je bil grad razkošna rezidenca ljubljanske škofije. Leta 1934 je bila v gradu (v strogi ilegali) partijska konferenca KP jugoslavije, ki ji je prisostvoval tudi Tito. Med NOV od leta 1941 do leta 1945 je bil grad zbirno taborišče slovenskih internirancev in zapornikov. Od tu so zavedne Slovence pošiljali v koncentracijska taborišča in zapore. S krvjo je napisana zgodovina mučenih v gradu mučenih v gradu Goricanah, zato si je muzej vredno ogledati. Danes je grad namenjen samo muzeju.

Z avtobusi smo se odpeljali še do Škofje Loke na avtobusno postajo. TuU smo izstopili in si optrali nahrbtnike. Pot smo začeli skozi stari del mesta proti Puštalu. Zanimivo je videti, do kje je segala poljanska Sora 26. 7. 1926, ko je pripravila Puštal in del spodnjega dela Škofje Loke. Še danes ljudje govorijo, kako je voda nosila živino, prašiče, cele hleve, les in drugo, in da se vodni ujmi ni bilo moč ustaviti drugače kot z begom v hrib.

Zakoračili smo v dolino Hrastnice po asfaltni cesti. Le slabe pol ure je bilo te hoje, nato smo zavili strmo v hrib. Pot oz. steza nas je pripeljala na Osovnik skozi gozd. Čeprav ugodni pogoji za rast gob, gobarji niso prišli na svoj račun. Samo nekaj dežnikaric in mavrohov smo dobili. Tudi kostonja ni bilo, zato smo prazni prisopihali na 857 m visok Osovnik. Megla nam je zakrila vse lepote, ki si jih planinec želi, tudi pihalo je, zato se na vrhu nismo zadrževali. Podali smo se v nižje ležečo brunarico TD Medvod, kjer nas je čakal vroč čaj. Tudi injekcije proti prehladu so se dobile, saj je zdravje prvo, kar moramo varovati. Tudi s hrano smo se podprli, saj je bila ura že poldne.

Do planinskega doma Slavka Mihelčiča na Govejku pot ni bila zahtevna. Tu je bila zadnja postaja pohoda v neznano. Tu nas je čakalo kosilo in pijača, kar nam je vsem dobro teknilo in moči so se vrnile. Harmonikar Ivan je začel razgovorati meh, da je bilo kmalu vse na nogah. Vrtelo se je mlado in staro in si dajalo duška. V vselem razpoloženju je prišla na vrsto podelitev nagrad tistim, ki so najboljše odgovorili na vprašalni list. Na vseh pet vprašanj ni nihče odgovoril in tudi na štiri ne. Najslabša

Slike, plastike, gobelini

Razstava na Vojkovi

Likovna skupina Kulturno-umetniškega društva IMP je konec oktobra v menzi na Vojkovi pripravila novo razstavo. Tokrat so člani skupine postavili na ogled devet del. Predstavili so se: Slavka Pelhan iz Tia z dvema mavčnima plastikama in risbe na steklu, Veronika Goljar iz Inženiringa z gobelini in Julija Mesič iz Tena z dvema slikama. V našem društvu bi bili vsekakor veseli, če bi se nam priključili tudi drugi IMP-jevci, ki se v prostem času morda ukvarjajo s slikarstvom ali fotografijo. Javite se našem predsedniku, Tonetu Štrusu, v kadrovski službi sozda na Titovi 37, telefon (061) 314-957.

Obvestilo PD IMP

V soboto 12. decembra 1987 se bomo zbrali pod uro pred železniško postajo ob 6. uri in 15. min. Odšli bomo z rednim avtobusom ob 6. uri 35 minut s perona 15 do Trojan. Pot bomo nadaljevali na Čemšenik planino. Vodja poti bo Jure Novak.

Ker PD IMP Ljubljana drugih izletov za letos nima planiranih, UO PD IMP Ljubljana priporoča, da se v čim večjem številu udeležite prvih zimskih pohodov, ki so:

13. decembra 1987: Litija – Tisje.

Odhod vlaka iz Ljubljane ob 6. uri in 30 minut.

20. decembra 1987: Javornik nad Črnim vrhom

Z rednim avtobusom se odpeljemo v smeri Idrija do Godoviča. Karte kupi vsak sam.

Vabljeni.

Planinsko društvo IMP organizira 24. novembra izlet na Bohor. Vsi, ki se nameravate pohoda udeležiti, bodite ta dan ob 6. uri zjutraj pod uro na železniški postaji. Zaželeno je, da si že prej kupite povratne vozovnice do Brestanice. Hodili bomo približno 5 ur.

Zasavska planinska pot

Nič posebnega in tudi ne preveč naporna pot, nas je vodila z železniške postaje Kumrovec do Zagaja 54. Vračali smo se v Titovo rojstno vas, kjer smo odtisnili še zadnji žig Zasavske planinske poti. Skupina, čeprav maloštevilna – je vzdržala.

Zaradi slabega vremena, saj je deževalo do jutranjih ur in zgodnje ure napovedanega odhoda vlaka, je bila udeležba skromna. Vse skupaj pa se je zavrtelo drugače. Dež je ponehal, vlak pa je odpeljal šele ob 6. uri 28 minut. Precej časa je bilo treba čakati – toda kaj moremo, ko pride do sprememb od časa objave do potovanja. Vlak z odhodom ob 5. uri je ukinjen. Drugi pelje samo do Zidanega mosta. Vse te omejitve veljajo samo za soboto. Da smo lahko pravočasno prišli v Celje, smo šli s pospešenim vlakom. Cena ni spremenjena, čeprav vlak stoji samo v Zidanem mostu, Celju itd. V Celju smo izstopili, zadovoljni, da smo prišli pravočasno, da smo lahko prestopili na vlak, ki pelje v Kumrovec. Predsdlunik PD IMP Ljubljana Lojze Kosi je imel komaj toliko časa, da je kupil časopis in že je vlak potegnil. Če bi zamudili prestop, bi se lahko vrnili nazaj v Ljubljano, saj drugega vlaka v dopoldanskem času proti Kumrovcu ni. Kot izgleda, je glavni dan počitka v tednu sobota in ne nedelja.

Po izstopu v Kumrovcu smo se takoj odpravili proti vasi Zagaj. Pot vodi skozi Bistrico ob Sotli čez Gore mimo gorskega doma na Goreh, kjer je bil včasih žig Zasavske planinske poti. Med potjo smo nabirali kostanj, pobrali kakšen oreh in sadje. Razgleda nismo imeli, saj nam je megla to onemogočila. Vseeno je dveurna pot kar hitro minila, prišli smo v Zagaj.

Zagaj 54 je posestvo Kunst Stankota, ki pa ni videti preveč urejeno. Sprejeti smo bili zelo ljubeznivo, in ko je gospodar videl, da smo potni in vroči, nam je takoj ponudil žganje, da se ne bi prehladili. Nikogar ni bilo med nami, ki bi se odrekel tej dobroti, pa tudi zato ne, ker je bilo zares dobro. Poleg ostalega, nam je pokazal tudi pravega divjega prašiča, ki sliši na ime Geza. Rekel je, da so ga dobili meseca februarja, ko je bil globok sneg in ob pogonu ni mogel dohajati matere. Sedaj tehta približno 90 kilogramov. Ima kratka ušesa in striže z njima kakor konj. Je črne barve, ima dolg koničast rilec in dolge ščetine po hrbtnem grebenu. Še vedno je divji prašič, saj se ni pustil

božati. Še koruznega storža ni hotel od nas, tako sovražen je bil do nas. Vsakemu, ki se mu je hotel dobrikati, je pokazal čekane, zato nismo več silili vanj. Gospodarju smo se zahvalili za prijaznost in postrežbo ter mu zaželeli še naprej uspešno gospodarjenje.

Vračali smo se nazaj v Bistrico ob Sotli. To je veliko strnjeno naselje z lepim kulturnim domom, veliko novo šolo in tudi stara je lepo oskrbovana. Ima več trgovin in gostišč. V tem kraju pa je videti tudi veliko kužnih znamenj in nekatera so še vedno zelo lepo ohranjena. To je spomin na hude čase, ko je razsajala kuga. Danes to naselje nosi že tretje ime. Prvo je bilo vas Leskovic. Drugo ime vasi je bilo Sveti Peter pod Svetimi Gorami in sedaj tretje ime Bistrica ob Sotli. Zakaj se je ime vasi menjalo nismo zvedeli, zgodovina pa gotovo hrani tudi te podatke.

Odšli smo še do zadnje točkje ZPP v Kumrovec. Preko mostu Bratstva in enotnosti in ob reki Sotli smo prišli v rojstno vas tovariša Tita. Danes je v središču vasi Kumrovec preurejeno v muzej že šest hiš, ki so bogato opremljene. V Muzejih je mogoče prebrati o življenju in deli tovariša Tita, prikazana pa je v njej tudi življenjska pot njegovih staršev, bratov in sester. Muzeji hranijo dobro ponazorjene narodne običaje kraja in kovaško delavnico. Zunaj vasi je zgrajen mladinski športni center, politična šola, zgrajena je velika fontana, gradi pa se še velik parkirni prostor, zasajenih je 88 dreves v Titov spomin. Vse to daje vtis, da Kumrovec postaja privlačna turistična točka.

Skoraj ni bilo časa, da bi si do podrobnosti ogledali vse zanimivosti, saj smo morali pohiteti na vlak. Zaradi slabih prometnih zvez in dolge poti smo se vrnili v Ljubljano v poznih večernih urah, zadovoljni, da smo opravili dolgo in odmaknjeno pot, ki je bila potrebna za zaključek Zasavske planinske poti.

ZDRAVKO NASTRAN

Aforizmi

Marsikateri govornik se k besedi oglasi tudi takrat, kadar nima povedati nič kaj pametnega.

Vendar je prepričan, da bo povedal kaj pametnejšega od katerega koli drugega.

Marsikoga sicer res kdaj sreča pamet, vendar gre pogosto le za bežno srečanje, iz katerega se ne rodi trajno prijateljstvo.

Kadar ugotoviš, da si vse pozabil, je najbolje, če pozabiš tudi na to.

O tem, da je potrebno zavstaviti rast inflacije, smo si vsi edini.

In vendar si to drug drugemu še kar naprej dopovedujemo na vseh koncih in krajih.

Mnogi so proti stavkam. Predvsem tisti, ki tako ali tako iz dneva v dan samo posedajo po sestankih.

Kdor dobro ve, da ničesar ne ve, je lahko vesel, da ve vsaj to . . .

V razvitem zahodnem svetu gospodarijo po svoje še slabše kot pri nas.

Pri nas propadajo milijarde dinarjev zaradi menic, na zahodu pa milijarde dolarjev zaradi delnic . . .

Zakaj vendar ne bi podpisali razvoja zasebnega sektorja?

Saj dobro vemo da nam pri njem ni potrebno pokrivati izgub kakor pri družbenem . . .

Kdaj bomo vendar naposled sprejeli družbeni dogovor o tem, da se je potrebno držati tistega, o čemer se dogovarjamo?

	PES S POTOČENIM GORCEM	CANKAR	SUROVINA V PAPIRNI INDUSTRIJI	KRATICA JUGOSL. RTV	ARABSKI ŽREBEC	RDEČ DRAG KAMEN	ŠPORTNO OBLAČILO		STRAN NEBA
	UVODNA SKLADBA								
	POSEST ENAKOST PO VREDNOSTI				NEMŠKI INŽENIR AM. KNJIŽEVNIK				
KRAJ PRI MEDVODAH				PRISTAJAL. STEZA STOLP PRI DEANIJCI					
LENNONOVA VDOVA (YOKO)		FRANC. SMUČAR ŽMIKAVT					ERNEST HEMINGWAY VODNIKOVA PESEM		
ZAČETNA OBLIKA JAZZA						SPOB. DEL POSOBE GOMIR KOS			
SKOPIJE	PAVLOVA ČOLNIK				GRASČINA AZIJSKA DRŽAVA				
DRŽAVA V SREDNJI AMERIKI								DOLOČITEV OCENE	NEOMEJEN TRAJAN
GARDNER		RIMSKO MITOL. PODZEMJE	EMIL ZATOPEK			FIZIK. KOLIČINA PRODAJALEC			
TRBO RASTLIN. SEME			DEL HRBTENICE ŽITNI PRODUKT						
VEČJA POSODA ZA VODO				MESTO V FRANCII					
OBLASTVENI RAZGLAS				M. IME UGOBJE, OPOJNOST					SLOV. PESNIK (MIRAN)
CINK	100	ROLETA DEL ŽELEZNA PROGE				ZAPOREBN. ČRKA GRŠ. BOG. NESREČE			
PRIMERNA POT DO CILJA					SANI-TETNI MATERIAL				
ANTIČNI ŽTIP					HLAPLJIVA TEKOČINA				
89 Ac 90 ? 91 Pa aktinidi					SL. UMETN. ZGODOVINAR (EMILIJAN)				