

Izkoriščanje notranjih rezerv

Družbeni plan gospodarskega razvoja Jugoslavije od l. 1957 do l. 1961 določa, da se bo delovna storilnost, merjena s porastom družbenega bruto proizvoda, povečala na enega zaposlenega delavca povprečno za 7,5 odstotka na leto. Gospodarske organizacije so torej dobile nalogo, ki jo bodo lahko izpolnile le z vztrajnim in sistematičnim odkrivanjem in aktiviranjem vseh rezerv delovne storilnosti, katere obseg je le težavno ugotoviti s številkami.

Porasta delovne storilnosti ni mogoče uresničiti neodvisno od premišljene akcije in naporov vseh gospodarskih činiteľev, posebno pa gospodarskih organizacij. Res je sicer, da učinkujejo nekateri činitelji delovne storilnosti bolj ali manj neodvisno od volje in truda ljudi (telesni, podnebni, geološki, zemljepisni pogoji za eksploatacijo), toda za doseg določenih delovnih storilnosti je bistvena tudi premišljena akcija in premišljeno usmerjanje organiziranega človeškega dela. Številna raziskovanja vzrokov ravni in dinamike delovne storilnosti, ki smo jih pretekla leta izvršili pri nas in v vrsti drugih držav, odkrivajo pomen teh činiteľev.

Pogosto se na primer vzdržuje mnenje, da je delovna storilnost v največji meri odvisna od stopnje mehanizacije in da je celo raven produktivnosti neposredno sorazmerna s tehnično opremljenostjo. S primerjanjem stopnje mehanizacije in ravni delovne storilnosti v ameriški in angleški industriji so prišli do zaključka, da je v skupno 23 skupinah industrijskih podjetij, ki so bila predmet podrobne analize, samo v šestih skupinah stroga sorazmernost med instaliranimi konjskimi močmi na delavca (uporabljano merilo za stopnjo mehanizacije) in ravni delovne storilnosti. V 14 skupinah podjetij uporablja ameriška industrija sorazmerno več konjskih moči na delavca, da bi dosegla večjo delovno storilnost, medtem ko je v osemih skupinah podjetij razlika med produktivnostjo dela med ameriško in angleško industrijo večja od razlike v številu konjskih moči na delavca.

Uvajanje bolj sodobnega proizvodnega procesa

Po podatkih iz neke študije komisije za proučevanje dela in delovnih pogojev v gradbeništvu (Beograd l. 1956) odpade na eno zaposleno osebo v gradbeništvu Jugoslavije za 131 tisoč din vrednosti osnovnih sredstev. Razlike tudi po republikah niso velike, kar sili k sklepu, da med posameznimi republikami ni znatnih razlik glede opremljenosti. Delovna storilnost v gradbeništvu pa je bila v tem času na primer v LR Sloveniji za 59,5 odstotka večja kakor delovna storilnost v Makedoniji.

Splošni razvoj proizvodne tehnike ne gre samo v smeri povečanja ob-

sega proizvodnih sredstev niti v povečanje pogonske moči na zaposlenega delavca. Podjetje bo zaostajalo za splošnim razvojem, če razpoložljive naprave ne bo izkoriščalo najbolj racionalno, če ne bo uvedlo nove, sodobne oblike proizvodnega procesa, če ne bo skrbelo za izpopolnjevanje in modernizacijo sedanjega strojnega parka in njegovo vzdrževanje ter če uporablja neracionalne metode v svojem notranjem transportu itd. Ni nujno, da bi v dobrih organizacijskih pogojih stari stroji in naprave pomenili tehnološko stagnacijo, nasprotno lahko v učinkovito-

Naloge strokovnih združenj in znanstvenih institutov

V zadnjem času prihajajo čedalje bolj do prepričanja, da je stopnja izvajanja standardizacije eden izmed bistvenih razlogov, na podlagi katerega je mogoče pojasniti velike razlike v delovni storilnosti med posameznimi državami. Pri nas pa uvajamo standardizacijo precej počasi, a tudi izvajamo jo precej slabo. Podjetja kažejo malo razumevanja za to zadevo, pogosto pa jo tolmačijo kot poskus neke vrste vmešavanja v njihovo samostojnost.

Eden izmed virov povečanja delovne storilnosti, ki mu v zadnjem času v mnogih državah pripisujejo čedalje večji pomen, je sposobnost in volja človeka za določeno delo. Krog problemov, ki se tičejo človeka pri delu, je zelo širok in prehaja od najpreprostejših dejstev v zelo občutljiva področja njegovega duševnega življenja. Pravilna poklicna orientacija in uvajanje delavca v delo, zatem njegovo strokovno izpopolnjevanje in napredovanje, varnost pri delu in skrb za njegovo prehrano in razvedrilo, ustvarjanje ugodne delovne atmosfere itd. ustvarjajo možnosti za povečanje delovnega učinka in jih zato moramo mnogo bolj široko in temeljito izkoristiti. Zaradi neobveščenosti in neznanja, pogosto pa tudi zaradi brezvestnega odnosa odgovornih organov v podjetju se tem činiteljem produktivnosti ne posveča tista pozornost, ki jo zaslužijo.

Teh nekaj primerov nam kaže, da so v našem gospodarstvu znatne rezervne delovne storilnosti, ki jih lahko z minimalnimi sredstvi zelo naglo aktiviramo. Sistematično merjenje in analiza ravni in dinamike delovne storilnosti kakor tudi analiza činiteljev, ki so formirali določeno raven in dinamiko delovne storilnosti v podjetju, zatem primerjanje rezultatov teh merenj in analiz med skupinami sorodnih podjetij, vej in gospodarskih področij je eden izmed prvih pogojev za vsako organizirano akcijo na področju delovne storilnosti. Tako bomo odkrili tudi številne neopažene pomanjkljivosti v

sti daleč prekosijo sodobne naprave. Starost naprav in strojev je v mnogih gospodarsko razvitih državah mnogo večja, kakor bi lahko domnevali glede na učinke, ki jih na teh strojih dosegajo, prav tako pa je dejstvo, da te stroje vestno vzdržujejo in uporabljajo ob minimalnih zastojih.

Ker nekateri projektanti in konstruktorji ne poznajo proizvodnih možnosti in ker je sodelovanje med konstruktorskimi oddelki in proizvodnjo premajhno, a tudi, ker ne poznajo potreb tržišča, se pogosto konstruirajo izdelki s funkcionalno ne-bistvenimi prvinami. Posledica tega je individualna in maloserijska proizvodnja s pogostimi dodelavami in visokim odpadkom. To je pogost pojav tudi v naših sorazmerno modernih tovarnah, ki imajo sicer vse pogoje, da bi s prehodom na velike serije in kontinuirano proizvodnjo dosegle znatne prihranke in visoko delovno storilnost.

delu posameznih podjetij in našli uspešne rešitve za posamezne organizacijske in druge probleme. Po drugi strani bo to usmerjalo podjetja, da bodo sama ali s pomočjo ustreznih institucij ali organov storila potrebne korake zaradi izboljšanja organizacije in povečanja delovne storilnosti.

Uvajanje sistematičnega merjenja in analize delovne storilnosti v našo gospodarsko prakso postavlja določene naloge tudi našim strokovnim združenjem in institucij, ki se ukvarjajo s pospeševanjem proizvodnje in delovne organizacije. Na pobudo in pod vodstvom Zveznega zavoda za delovno storilnost so bile izdelane nekatere metodologije za spremljanje in analizo produktivnosti v nekaterih gospodarskih vejah. Izdelava metodologije za vse gospodarske veje in cele skupine podjetij v posameznih vejah pa je zelo obsežno delo, pri katerem bomo morali zaposliti znatno število naših strokovnjakov iz posameznih podjetij, združenj in institucij. Prav tako je pomembno tudi uvajanje že izdelanih metod v prakso podjetja. To nalogo bo mogoče dobro opraviti le, če bodo strokovna združenja ob pomoči zavodov in institutov pokazala dovolj razumevanja, iniciative in vztrajnosti.

Analize merjenja ravni dinamike in činiteljev delovne storilnosti, opravljene na podlagi posebnih metodologij, bodo opozorile na razne učinke poslovanja in organizacije podjetij in posameznih gospodarskih vej. To bo poudarilo važnost in nujnost reševanja posameznih problemov širšega značaja, ki jih ne bo mogoče učinkovito reševati v okviru podjetij (kooperacija, standardizacija itd.). Te naloge bo treba v naprej poveriti posameznim zavodom in inštitutom, ki bodo tako vzpostavljali neposredno zvezo z gospodarsko prakso in bodo njihove rešitve pomenile konkreten prispevek k povečanju delovne storilnosti v našem gospodarstvu.

J. Zakonšek