

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ZP ISKRA – INDUSTRIJE ZA ELEKTROMECHANIKO, TELEKOMUNIKACIJE, ELEKTRONIKO, AVTOMATIKO IN ELEMENTE, KRANJ

Obisk predsednika ITT v Iskri

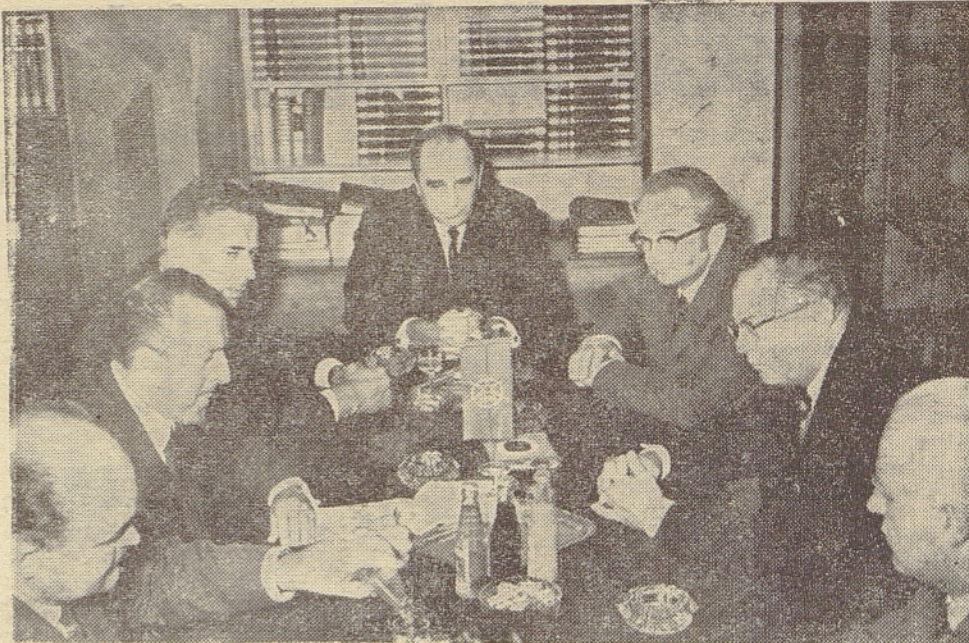
Na povabilo Združenega podjetja ISKRA KRANJ je prišel na tridnevni obisk v Slovenijo prvi podpredsednik koncerna ITT (International Telephon and Telegraph Corporation New York City), predsednik koncerna ITT za Evropo, Azijo in Bližnji Vzhod ter šef eksekutive za Evropo — gospod James V. Lester. (Konzern ITT ima širrom po svetu 355.000 zaposlenih, od tega več kot polovica v Evropi).

Predsednika s spremstvom so sprejeli predstavniki ISKRE, v odsotnosti gen. direktorja pa sta obrazložila pomen razvoja PTT v Jugoslaviji tov. Metod Rotar in tov. Silvo Hrast.

Predsednik je prišel v ISKRO s svojim spremstvom in soprogo v času, ko 15-letno sodelovanje med ISKRO in PTT dobiva nove kvalitete. Obisk g. predsednika

ima predvsem namen, da se dosednji dogovori potrdijo, in da se tako začrta in sprejme program sodelovanja med ISKRO in ITT v naslednjih 10 letih. Poseben pomen ima ta obisk zato, ker pade v čas, ko se začenja realizacija vsej Jugoslaviji že dobro poznane in v sredstvih javnega obveščanja dosti prekomentiranega programa razvoja PTT Jugoslavije. ISKRA želi, da doseže z ITT tako sodelovanje, ki bo nudilo PTT najmodernejšo tehniko ob pogojih, ki bodo zagotovili enakopravno udeležbo jugoslovanske nacionalne industrije, in ki bodo jugoslovansko industrijo usposobili za proizvodnjo novih generacij telekomunikacijskih sredstev.

V okviru programa 3-dnevnega obiska si je g. predsednik ogledal Iskrino tovarno v Kranju in še nekatere druge organizacije ISKRE.



Iskro je prejšnji teden obiskal predsednik koncerna ITT za Evropo — g. James V. Lester, ki so ga sprejeli predstavniki ZP ISKRA. Na sliki med razgovorom v kranjski tovarni. Večjo informacijo obsega članek »Obisk predsednika ITT v Iskri«

»Usmerniki« Novo mesto

Uspesno poslovanje v I. polletju

V letošnjem prvem polletju je bilo proizvedeno za 8.599.355 din usmerniških naprav in njihovih delov oz. je bil plan fizičnega obsega proizvodnje izpolnjen s 116,2 odst., operativni plan pa celo s 117,1%. V primerjavi z doseženo proizvodnjo v enakem obdobju lani pa je bila letos višja kar za dobrih 60%. Lani smo namreč proizvedli v tem času le za 5.370.569 din. Ta izjemni dosežek je bil dosežen predvsem z dejstvom, da v prvih mesecih ni bilo

običajne nizke proizvodnje, kakor vsako leto, ampak je bil start enak zaključnim mesecem preteklega leta. Mesečna realizacija proizvodnje je bila naslednja:

Mesec	din
januar	1.480.600
februar	1.483.817
marec	1.482.307
april	1.380.614
maj	1.486.005
junij	1.285.752

Po panogah predstavlja najmočnejšo skupino telefonija (usmerniki) ki je udeležena v obsegu proizvodnje s slabo tretjino, če pa upoštevamo, da je precej teh naprav evidentiranih tudi pri posebnih naročilih, je ta odstotek še višji. Telefonskim usmerniškim napravam sledijo: delavniški usmerniki, kino usmerniki in magnetni stabilizatorji.

Te dosežke v proizvodnji je ustvarilo povprečno 142 zaposlenih, čeprav jih je bilo predvidenih 145, kar pa ni bilo mogoče realizirati, zaradi kadrovskih težav. V tovarni predvsem primanjkuje kvalificiranih elektromehaničkov, ki jih ni mogoče dobiti drugače, kakor da jih tovarna sama izšola. Manjko kadrov se je seveda nujno odrazil na velikem povečanju ur dela v podaljšanem delovnem času. V prvem polletju je bilo opravljeno 9.000 ur v podaljšanem delovnem času, kar predstavlja praktično 8 zaposlenih delavcev. Te ure so bile realizirane predvsem pri finalizaciji proizvodnje v montaži in končni kontroli. Na enega zaposlenega predstavlja to kar 10,5 ur dela, lani v istem obdobju pa le 7,6.

Posebno visoke fluktuacije v tem obdobju ni bilo. Iz tovarne je odšlo 13 delavcev, ravno toliko pa je bilo novo sprejetih. Od 13, ki so odšli iz tovarne, jih je 8 odšlo na redno službenje kadrovskega roka v JLA.

Poprečni osebni neto dohodek na zaposlenega je znašal 1.283,10 din, to pomeni, če ponovno primerjamo s prvim polletjem 1969 — porast za 33,1%. Osebni dohodki v glavnem sledijo višjemu porastu proizvodnje, moramo pa tudi ugotovljati, da ne sledijo povečanim življenjskim stroškom v prvem polletju.

Poprečno preseganje norm znaša 11,7%, pri tem pa prednjači montaža pred produkcijo za 2%. Norme v poprečju ne dosega le nekaj delavcev, le-ti so v glavnem isti v vseh mesecih. Samoupravni organi bodo morali ugotoviti vzroke in jih poskušati odpraviti.

Stroški skupaj z osebniimi dohodki so višji od planiranih. Njihov porast za 18% je delno opravičljiv glede na skoraj enak odstotek porasta proizvodnje nad planirano.

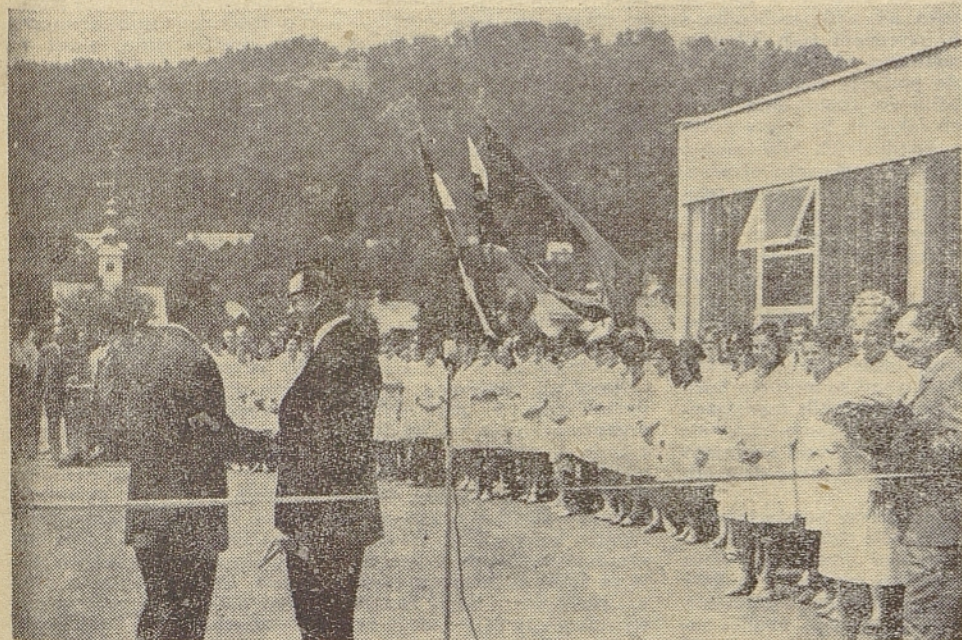
Celotni dohodek je zadovoljiv, kar gre predvsem pripisati ugodni realizaciji fizičnega obsega proizvodnje in ostalih storitev. Izpolnitev letnega plana s 30. 6. 1970 je bila naslednja:

	%
celotni dohodek	60,9
porabljena sredstva	57,5
dohodek	67,4
obveznosti	51,4
osebni dohodek	50,5
dobiček	147,9

Visok dobiček v tem času, je po splošnem mnenju še premizek. Nove investicije bodo zahtevale velika sredstva,

(Dalje na 2. strani)

Svečana otvoritev novega proizvodnega obrata »Iskre« na Blejski Dobravi



Predsednik občinske skupščine Jesenice Franc Žvan izroča ključe obrata predsedniku poslovnega odbora kranjske tovarne inž. Francu Klemenčiču. (Obširneje poročilo je na 5. strani)

Reorganizacija komerciale ISKRA RIZ Zagreb

Reorganizacija komercialne službe RIZ je bila, kot vse kaže — neobhodno potrebna zaradi:

— povečanja učinkovitosti služb v pogojih tržnega gospodarstva in nujnosti vključevanja v mednarodno delitev dela;

— prilagoditve pogojev gospodarstva v ZP Iskra, da bi mogli optimalno izkoristiti možnosti trgovske hiše Iskra Commerce;

— povečanja kapacitet služb v pogojih rastoče proizvodnje in še vedno pretežnim proizvodnim konceptom Rizove produkcije;

— prihoda strokovnih komercialnih kadrov prežetih s poslovnim duhom in odgovarjajočimi možnostmi za ustrezno stopnjevanje;

— možnosti vzpostavljanja stalne povratne menjave na relaciji: tržišče — proizvodnja — finance;

— možnosti raznih poslovnih kombinacij na relaciji kooperacija — devize — dinarji in slično;

— povečanja obračanja sredstev, odnosno večjega učinka z istimi sredstvi;

— možnosti hitre registracije za samostojno izvrševanje izvoza in uvoza, ko so za to pogoji;

— možnosti večjega vpliva na sklepe višjih nivojev združenih proizvajalcev in družbeno-političnih skupnosti;

— vzpostavljanje absolutne koordinacije znotraj komercialne dejavnosti;

— medsebojnega pozitivnega vpliva poslovnih funkcij komerciale.

Dosedanje stanje komerciale je karakteriziralo:

— pomanjkanje medsebojne koordinacije;

— formiranje oddvojenih interesov znotraj komercialne dejavnosti z negativnim vplivom na učinkovitost funkcije komerciale predvsem glede vpliva na proizvodnjo;

— pomanjkanje strokovnih kadrov;

— pomanjkanje prostora;

— nezadovoljiv tržni koncept zaradi negospodarnosti s finančnimi sredstvi;

— nezadostna razmejitev kompetenc in področja odgovornosti;

— odsotnost vezanja nakupa na isto ali delno protivrednost prodaje.

Predložena reorganizacija ustvarja predpogoje, da se obstoječi nedostarki stalno odklanjajo in da praktično in trajno napreduje komerciale.

(Dalje na 7. strani)

Iskra Commerce

Delo organizacije ZK

Osrednja družbeno politična naloga ZK v Iskra Commerce je bila v zadnjih petih mesecih aktivizacija članstva pri obravnavi statuta Iskra Commerce in izbiri kandidatov za samoupravne organe.

Statut je bil sprejet po vsestranskih razpravah v kolektivu. Končno so v statutu IC našle svoje mesto tudi družbeno politične organizacije. Delo samoupravnih organov budno spremljamo in aktivno sodelujemo v razpravah.

Zagotovi! smo prisotnost družbeno političnih organizacij na sejah odbora za poslovno politiko. Žal, ugotavljamo, da posameznim članom tega odbora ta prisotnost ni zaželjena.

Partijsko delo v organizaciji ZK poteka po grupah. S to obliko dela bomo še nadaljevali. Prišli smo do spoznanja, da se člani v svojih grupah vključujejo v diskusije

ter s predlogi prispevajo k oblikovanju stališč ZK.

Skrb za obnavljanje ZK v tem času, je naša zelo pomembna naloga, saj je preosnova organizacije v članski strukturi povezana z uresničevanjem nove vloge ZK in njenih članov.

Informiranost članstva ZK in vodstev družbeno političnih organizacij poteka prek rednih mesečnih sestankov z upravo IC. Z izdajo internege glasila IC je postala informiranost še boljša. Organizacija ZK tesno sodeluje z zunanjimi političnimi forumi prek četrtne in mestne konference ZK, kjer imamo tudi svoje predstavnike.

Organizacije ZK je za svoje prihodnje delo sprejela akcijski program, ki je vsklajen s programom mestne organizacije ZK zlasti glede na naslednje problematike:

— gospodarske reforme — nelikvidnosti,

— socialno razlikovanje — stanovanjska politika — uresničevanje načela delitve po delu,

— družbeno usmerjanje delitve dohodka in

— uveljavljanje XV. ustavnega amandmaja.

Ta program ni dokončen, marsikatero predvideno nalogo bomo morali med akcijo spremeniti in prilagoditi dejanskim potrebam razčiščevanja družbenih problemov.

Sekretar ZK IC
Albin Pahor

Uspešno poslovanje v I. polletju

(Nadaljevanje s 1. strani)

ki jih bo tovarna še morala pokriti iz dobička. Trenutnih stroškov za izdelavo idejnih in glavnih načrtov za nove proizvodne in skladiščne prostore je bilo že za približno 74.000 din, celotni stroški novogradnje pa še niso znani. Vsekakor pa bodo presegli vsoto 3.000.000 din.

Izvoz v letošnjem letu ni bil planiran, kljub temu pa je bila dosežena vrednost izvoza 13.433 USA dolarjev, od tega večina na konvertibilno področje.

Približno za enako vrednost (točno za 149.301 dinar) pa je bilo uvoza reprodukcij-

skega materiala. Ker pa je bil letni plan uvoza izpolnjen le z 19%, bo potrebno pospešiti izvoz v drugem polletju, za kar obstojajo dokajšnje možnosti.

Celotne zaloge materiala, nedovršene proizvodnje in terjatev vrednostno odstopajo od normativov, predvsem v mesecu juniju, kar je posledica večje proizvodnje. V drugem polletju se bodo odstopanja še povečala, saj je dokaj realna ocena, da se bo letni obseg proizvodnje gibal okrog 18.000.000 din, kar predstavlja povečanje za dobrih 20% nad planirano vrednostjo.

Vrabe

Izvoljeni delegati za kongres samoupravljalcev

Pred kratkim so bile izvedene po delovnih organizacijah volitve delegatov za II. kongres samoupravljalcev, ki bo v začetku leta 1971 v Sarajevu.

Tovarna »Elektromehanika« je izvolila dva delegata in sicer Franca Klemenčiča inž. org., predstavnika poslovnega odbora tovarne, zaposlenega na delovnem mestu vodje ppanoge rotacijski stroji in Henrika Peternela, predsednika

delavskega sveta tovarne, zaposlenega kot vodja obdelave v obratu številci. Oba delegata bosta glede na izkušnje lahko uspešno zastopala delavce Elektromehanike na kongresu. Prav tako pa nas bosta po kongresu seznanila z zaključki ter nam povedala o svojih vtisih.

Do kongresa pa bodo družbeno-politične organizacije v okviru tovarne pripravile več posvetov.

lin

Kadrovska politika v delovnih organizacijah

Na 14. seji v juliju je ZKS obravnaval vlogo in naloge ZKS na področju kadrovske politike. Na to sejo je bil povabljen tudi sekretar ZP ISKRE KRANJ Pavle Gantar, ki je v razpravi sodeloval s prispevkom o kadrovski politiki v delovnih organizacijah. Zaradi aktualnosti sestavek v celoti objavljamo.

KAKO SI ZAGOTOVITI KADRE Z VISOKO IZOBRAZBO?

Vprašanja, ki so na današnji seji centralnega komiteja ZKS, vprašanje kadrovske politike v Sloveniji, so več ali manj tudi pogosto na dnevnem redu v gospodarskih organizacijah, bodisi v okviru samoupravnih organov ali pa tudi na drugih ravneh. Tržne zakonitosti, ki vedno bolj vplivajo na poslovanje gospodarskih organizacij, podjetij, nesporno postavljajo vprašanje kadrovske politike v podjetjih v ospredje in se tudi kadrovska politika v celotno poslovno

politiko podjetja. Opozoril bom le na nekatera aktualna vprašanja na tem področju neposredno v gospodarskih organizacijah.

Kot prvo bi navedel, da v glavnem gospodarske organizacije občutno čutijo pomanjkanje strokovnih kadrov, predvsem kadrov z višjo in visoko izobrazbo. Po podatkih, ki sem jih dobil na univerzi v Ljubljani, je v letu 1969 diplomiralo na ljubljanski univerzi, na ekonomski, elektro in strojni fakulteti skupaj 246 študentov. Samo združeno podjetje Iskra s svojimi 17.000 zaposlenimi pa ima kakih tisoč delovnih

mest, na katerih se zahteva visoka ali višja izobrazba s teh navedenih treh fakultet, neustrezno zasedenih. Če bi naše podjetje vsako leto zaposlilo vse diplomante s teh treh fakultet, bi šele v štirih do šestih letih bilo možno izboljšati kadrovsko strukturo, pri tem pa seveda ne upoštevajoč nove zahteve. Iz podatkov, priloženih k temu gradivu, na strani 15 je razvidno, da je diplomantov visokih šol v primerjavi s prebivalstvom med zaposlenimi vedno manj. Ta podatek nam dovolj jasno kaže, s kakšnimi težavami se moramo boriti v gospodarskih organizacijah, ko poskušamo izboljšati ali pa vsaj ohraniti obstoječo kadrovsko strukturo delovnih mest.

Še posebno poudarjam to za področje elektronske industrije, kjer dosegajo v svetu fantastične napredke in kjer so ravno kadri, predvsem mlajše kategorije, nosilci napredka. Razumljivo je, da to hromi poslovne akcije, poslovno ekspanzijo gospodar-

skih organizacij. Poskušajo se stvari izboljšati z akcijskimi štipendiranjami, vendar kljub temu, da so štipendije — govorim za združeno podjetje Iskra — od 26.500 do 52.000 starih dinarjev, socialno šibkim pa se lahko še dodeli 20.000 din, ostane vsako leto več deset štipendij neodanih. Da ne poudarjam težave s strokovnimi kadri, ki bi morali po končanem šolanju iti v nekoliko bolj oddaljene kraje zunaj središč in jih ni dobiti, čeprav se jim ponujajo že vnaprej ustrezna stanovanja.

Nadaljnji problem, ki ga ugotavljamo v proizvodnih organizacijah, je močna fluktuacija, in to visoko strokovnih kadrov, predvsem tehnične stroke. V zadnjem času odhajajo zlasti v druge, proizvodno komercialne, trgovinske dejavnosti. Ne trdim, da je za fluktuacijo vzrok samo v različnem nagrajevanju strokovnih ljudi v raznih organizacijah, nedvomno pa je različno nagrajevanje eden glavnih vzrokov. Precej se

pri nas na raznih mestih govori o družbenem in samoupravnem dogovarjanju, zlasti v politiki osebnih dohodkov — to je tudi sankcionirano z ustreznimi predpisi, pripravili družbeno političnih forumov, družbeno političnih skupnosti — vendar v praksi večjih rezultatov nismo dosegli. Mislim, da so ravno na tem področju primerni dogovori, s katerimi bi odpravili vzrok za fluktuacijo, med drugim tudi odhajanje strokovnjakov v tujino. Vsi vemo, da smo v veliki investicijski dejavnosti, da se delajo veliki elaborati, ki utemeljujejo nastanek novih podjetij ali drugih novih investicij. Predvidene so zahteve po znatnih osnovnih in obratnih sredstvih. Ti elaborati pa v mnogih primerih ne vsebujejo zahtev — ali pa zelo malo — po sredstvih za vzgojo, izobraževanje in pripravo kadrov, za projektirano proizvodnjo. Pri nas je še vedno možno v skladu z našo pozitivno zakonodajo ustanoviti podjetje le, če so zago-

Manager bodočnosti

Vzporedno z razvojem industrije se spreminja tudi vloga managerja (izg. menidžer): področje njegove dejavnosti se nenehno širi in postaja vsestransko. On ne vodi samo vsakodnevne posle v podjetju, temveč se vse bolj ukvarja z preučevanjem perspektive in vloge podjetja v širših gospodarskih sferah.

Pred stotimi leti je »gospodar« tovarne velik del svojega časa prebil v obratih. Poznal je svoje delavce in sam je nadzoroval proizvodnjo. V teku razvoja industrije se je vodja proizvodnje začel oddaljevati od materialnih del. Še vedno je bil

zadolžen za določene probleme, ki so s pojavljali vsakodnevno: predstavljal je podjetje, vodil je politiko cen itd.

Sedanji manager se čedalje bolj oddaljuje od proizvodnih obratov in od »svojih proizvodov«. Velik del časa posveča vodenju mašinerije, ki postaja čedalje bolj zapletena: podjetju in gospodarskim gibanjem. Postaja organizator in vodja. Vendar, še vedno premalo izkorišča moderna sredstva za informiranje. In ravno nenehno prilagajanje razvoju kibernetike bo pripeljalo do sprememb v dejavnosti managerja.

V teku sedemdesetih let se bo zelo razmahnila veda o

avtomatičnem upravljanju. Posebni instrumenti bodo prevzeli nase sklepanje o kratko- in srednjeročnih odločitvah, kar bo močno spremenilo spekter poslov, s katerimi se bo ukvarjal manager in ga bo preusmerilo na dolgoročna predvidevanja.

Ta proces, ki stremi za tem, da vodilnega uslužbenca loči od tekočih poslov v podjetju, bo povzročil to, da bo fizična prisotnost te osebe čedalje manj potrebna. Manager, osvobojen materialnih poslov, ni dolžan poznati tehnologijo proizvodnje v svojem podjetju. Če je moral biti nekdanji manager istočasno inženir, klepar, komercialist in finančnik, danes od njega tega ni moč pričakovati. Vzporedno z razvojem velikih mednarodnih grupacij bo težnja po specializaciji vse bolj neobhodna.

Manager osemdesetih let se ne bo več ukvarjal ne s proizvodni in ne s potrošniki, temveč s potrebami v najširšem smislu te besede. Pred dokončno odločitvijo bo moral manager določen problem natančno obdelati iz ekonomskega, političnega in socialnega aspekta.

Od marketinga, ki se ukvarja s posamezniki in njihovimi motivi pri nakupu, morajo raziskovalci preiti na raziskavo skupnih tržnih potreb. To pomeni, da mora manager misliti tudi na posledice, ki jih bodo imele njegove odločitve tudi na civilizacijo sveta.

Od managerja tehnika prek managerja komercialista se morda odpira doba managerjev humanistov.

Tovarne in obrati ZP Iskra Kranj

ISKRA ELEKTROMECHANIKA, Kranj

Obrat elektromehanskih izdelkov, Kranj
Obrat števecv, Kranj
Obrat avtomatskih telefonskih naprav, Kranj
Proizvodni oddelek obrata ATN — Blejska Dobrava
Obrat mehanizmov, Lipnica
Obrat stikal, Kranj
Obrat merilnih naprav, Kranj

ISKRA RIZ, Zagreb

Tvornica odašiljača, Zagreb
Tvornica VF i radio-relejnih uređaja, Zagreb
Tvornica telekomunikacionih uređaja, Zagreb
Tvornica industrijske elektronike, Zagreb
Tvornica elemenata, Zagreb
Tvornica poluvodiča, Zagreb
Tvornica mehaničkih djelova, Zagreb
Tvornica televizora, Slunj
Tvornica elektroakustičkih uređaja, Djurdjevac

ISKRA ELEMENTI, Ljubljana

Obrat uporov, Sentjernej
Obrat keramičnih kondenzatorjev, Žužemberk
Obrat keramike, Ljubljana
Obrat feritov, Ljubljana
Obrat magnetov, Ljubljana
Obrat žarnic, Ljubljana

ISKRA AVTOELEKTRIKA, Nova Gorica

ISKRA AVTOMATIKA, Ljubljana
Obrat VF elementov, Višnja gora
Obrat elektrolitskih kondenzatorjev, Mokronog

ISKRA APARATI, Ljubljana

Obrat signalno-varnostnih naprav, Ljubljana

ISKRA KONDENZATORJI, Semič

ISKRA SPREJEMNIKI, Sežana

ISKRA ELEKTROMOTORJI, Železniki

ISKRA NAPRAVE, Ljubljana

ISKRA POLPREVODNIKI, Trbovlje

ISKRA INSTRUMENTI, Otoče

ISKRA ELEKTRONIKA, Horjul

ISKRA USMERNIKI, Novo mesto

ISKRA ORODJARNA, Ljubljana

RAZVOJ IN RAZISKAVE

ISKRA ZAVOD ZA AVTOMATIZACIJO, Ljubljana

ISKRA RIZ INSTITUT ZA ELEKTRONIKU TELEKOMUNIKACIJE I AUTOMATIZACIJU, Zagreb

ISKRA COMMERCE, Ljubljana

PTT Zagreb - dveinpol milijardi za modernizacijo

Po programu razvoja Hrvatske naj bi se do leta 1975 povečalo število telefonskih naročnikov za več kot trikrat. Posebno pomembne so investicije na področju modernizacije PTT naprav: med njimi nabava dveh elektronskih računalnikov, ki bosta obdelovala podatke iz vseh poštinih podjetij te republike. Zaradi tega je zagrebški PTT ustanovil elektronski center, ki naj bi ga spustil v obratovanje ob koncu leta. Takšna centra obstajata za sedaj samo v dveh evropskih mestih.

Sredstva za modernizacijo cenijo na blizu 2,5 milijardi dinarjev. PTT podjetja bodo morala rešiti veliko organizacijskih, tehničnih in operativno eksploatacijskih vprašanj. Ta program modernizacije je podprl tudi Izvršni svet sabora, obenem z »normalizacijo poštinih storitev«, ki se že več let niso povečale.

Mi-

tovljena sredstva za njegovo ustanovitev in začetek dela. Mislim, da bo revizija zakonodaje, zvezne in republiške, ki se pripravlja tudi na tem področju, morala vnesti dopolnitev v tej smeri, da bi morala v teh elaboratih biti izkazana tudi zagotovitev ustreznih kadrov. Marsikatera investicija je postala nerentabilna, ker ni bilo za nje realizacijo dovolj ustreznih, sposobnih ljudi. Mislim, da bi morale bančne hiše, ko dobijo elaborat, ki ne bi izkazal jasne in točne kadrovske zagotovitve za predvideno projektirano proizvodnjo zavrniti kot pomanjkljivo.

Menim, da so še na drugih področjih razni zakoniti predpisi, ki jih bo treba proučiti, ker zavirajo učinkovitost vodstva kadrovske politike.

Kolikor nam je znano, je bil lani noveliran temeljni zakon o delovnih razmerjih, s katerimi so bile delovne organizacije zavezane, da v enem letu uredijo svoje akte

o sistemizaciji, da pridejo do podatkov, kakšne poklicne profile potrebujejo, to se pravi, da postavijo tako kadrovske strukture, ki ustreza tekočim in perspektivnim potrebam delovnih organizacij. Intencija zakonodajalcev je jasna in razumljiva — zboljšati kadrovske strukture. V glavnem so gospodarske organizacije še vedno pri izdelavi teh splošnih aktov, četudi je formalno rok že potekel. Preprečiti moramo, da se ti akti sprejmejo tako, da bi zadostili le formalnim zahtevam zakona. V sklepih, ki bodo predloženi temu forumu v dokončen sprejem, bi morale biti zadolžene organizacije Zveze komunistov v podjetjih, da se dosledno borijo za sprejetje takih aktov o sistemizaciji, ki bodo zagotavljali sprejemanje kadrov, kateri bodo sposobni v podjetju uvajati moderno, sodobno organizacijo dela, novo tehnologijo, učinkovito poslovno politiko kadrov, ki bodo zagotavljali izvajanje tekočih nalog podjetja in tu-

di njegovo perspektivo, imeli pa tudi ostale vrednote člana naše socialistične družbe.

Nadalje bi predlagal komisiji za sklepe, da v sklepih, kjer je govor o kadrovske strukturi v delovnih organizacijah, omeni tudi resolucijo o realizaciji ustavnega amandmaja XV., ki je bila pred kratkim sprejeta v Zvezni skupščini, in da zadolži Zvezo komunistov, da se striktno bori za izvajanje te resolucije. Mislim med drugim na točko 14, kjer je jasno postavljena pred delovne organizacije zahteva po vodstvu sodobne kadrovske politike. Zadnji odstavek se glasi: »Stoga je potrebno u skladu sa uslovima i potrebama svake radne organizacije jačati njemu stručnu kadrovsku osnovu, angažovanjem novih stručnjaka i podizanjem stručnog nivoja i usavršavanjem postojećih stručnih kadrova u radnoj organizaciji, otvorenošću radne organizacije prema svim naučnim otkrivanjima, za ko-

ja je zainteresovana i njihovoj primeni u proizvodni organizaciji rada.«

Mislim, da je najvišji forum sprejel pomemben akt, ki nalaga delovnim organizacijam in političnim forumom dosledno realizacijo te resolucije.

Brez pomislekov lahko trdimo, da samoupravni organi v naših delovnih organizacijah v celoti podpirajo zahteve po sodobni kadrovske politiki v podjetjih, po pridobivanju in nameščanju ustreznih strokovnih kadrov. Morebitni odpori prihajajo le od posameznikov.

Nujno je, da je kadrovska politika v delovnih organizacijah v pristojnosti organov upravljanja, da je vodstvo kadrovske politike tudi njihova pravica in dolžnost. S tem tudi preprečimo deformacije posameznikov, ki pa lahko dokaj negativno vplivajo na kadrovanje v delovnih organizacijah in s tem povzročijo tudi konflikte. Orga-

nizacije Zveze komunistov pa bi se morale v delovnih organizacijah boriti za uresničevanje takih samoupravnih odločitev s področja kadrovske politike, ki naj omogočijo boljši položaj, boljše pogoje in boljše perspektive vo gospodarskih organizacij. Čimprej je treba preiti od načelnih razprav h konkretnim akcijam na področju kadrovske politike. V glavnem podpiram predloženo gradivo, ki bo koristilo našim ljudem, zaposlenim v podjetjih, pri uveljavljanju moderne kadrovske politike. Menim pa, da bi moralo gradivo vsebovati konkretnije predloge za reševanje kadrovske problematike. Ko sem bral to gradivo, sem se spomnil na primer, o katerem sem pred kratkim slišal na simpoziju »Samoupravljanje in znanstvena organizacija dela« kot o motivaciji za hitro in konkretno akcijo. Prečital ga bom v srbohrvatskem jeziku: »Primer o kojem valja razmišljati: odbornici općinske skupštine Banja Luka imaju-

Od študenta do direktorja

»Soljanje strokovnjakov« — kako različno to zveni — bi lahko imenovali proces, ki ga uporabljajo posamezna podjetja ali posamezne dežele. V tem sestavku je beseda o usposabljanju vodilnih kadrov (managerjev) v veliki firmi »Unilever«, oz. v njeni zahodnonemški veji.

Vsako leto konkurira za to podjetje v Hamburgu povprečno okrog 700 diplomiranih študentov: sprejmejo jih kakih 70, od teh pa izločijo 14 za nadaljnje strokovno šolanje.

Kaj je odločilno pri oceni, ali so posamezni mladi absolventi fakultet primerni za direktorje? V prvi vrsti je treba povedati, da načelno ni važno, če so to psihologi, germanisti, strokovnjaki za prirodoznanost, pravniki ali ekonomisti. To »nagnjenost« preizkušajo v »Unileverju« po zapletenem postopku, na podlagi psiholoških testov glede učinkovitosti, s pomočjo skupinskih diskusij, pogovorov in seveda na podlagi spričeval ter življenjepisa.

Aspirante za direktorski položaj podvržejo vsestranskemu izobraževanju. Začnejo s proizvodnjo, kajti izkušnje so pokazale, da poznajo absolventi univerz — pa četudi so preučevali nacionalno gospodarstvo in ekonomiko — podjetje samo v teoriji. S prakso pa so zelo malo seznanjeni.

Skoki vse faze proizvodnje in prodaje

Po tritedenskem tečaju, na katerem seznanijo kandidata z zgodovino, organizacijo in s poslovanjem podjetja, jim naložijo dolžnost v proizvod-

nem oddelku ustrezne filiale.

Vsak od teh mladih strokovnjakov pridobi praktično izobrazbo samo v eni od filijal »Unilever«, teoretično podlago pa dobi kasneje v eni od šol, nedaleč od Hamburga, kjer je centrala koncerna. Po končanem izobraževanju začne mladi strokovnjak s svojo poslovno kariero v »svoji« filiali.

Mladi bodoči strokovnjaki prebijejo skupno deset tednov na raznih mestih v proizvodnji, kjer spremljajo proces nastajanja proizvodov. To šolo opravijo v spremstvu nekega praktika, mojstra, šefa obrata in končno šefa proizvodnega oddelka. Oni morejo in morajo postavljati vprašanja.

Da bi imeli mladi strokovnjaki od tega opazovanja korist in da bi na ta način spoznali, kaj vse od njih pričakujejo, pridejo v proizvodne oddelke s točnimi navodili, s čem naj jih seznanijo. Za prakso pride spet na vrsto teorija. Na pettedenskem tečaju se mladi strokovnjaki urijo za naslednjo fazo njihovega izobraževanja: marketing. Tukaj delajo — podobno kot na drugih tečajih — skupaj z mladimi diplomanti, ki so se specializirali za marketing.

»Unilever« posveča posebno pozornost temu stiku. Pod-

jetje ne želi, da bi živeli mladi kadri v blaženi izolaciji in da bi bili neka vrsta »gojenčci vojaške šole«. Mladi kadri imajo sicer večjo priložnost za širše izobraževanje od drugih, toda »maršalska palica«, ki jo nosijo v svoji »vojaški torbici« mora ostati nevidna in mora priti do izraza v doseženih rezultatih. V tem pogledu imajo iste možnosti kot vsak drugi, ki je prišel v podjetje in začel z delom na skromnejšem položaju.

Določena prednost, ki jo bodoči strokovnjaki visoko cenijo, je v tem, da se med isto »generacijo« sprejetih absolventov ponavadi ustvari občutek solidarnosti. Ta kontakt se hitro širi tudi na poslovno področje, tako da od kolegov, zaposlenih v drugih filijalah »Unilevera«, dobijo važne podatke o poslovanju celotnega podjetja.

Po seminarju, posvečenem marketingu, delajo absolventi deset tednov v neki agenciji za ekonomsko propagando in sodelujejo v določenem teamu za marketing. Na programu je tudi raziskovanje tržišča. V tem času imajo absolventi priložnost, da sami rešujejo manjše naloge.

Naslednja točka programa je cilj, na katerega so osredotočeni vsi napor koncerna: potrošnik. Vsi absolventi prebijejo štiri tedne v nekem trgovskem lokalu v Düsseldorfu. Ne silijo jih prodajati — od časa do časa smejo prenesti kakšen zaboj — pač pa morajo spoznati stranke: opazovati morajo, kakšno blago zahtevajo in izbirajo in katerega vračajo na polico.

Po praktični »osvežitvi« pride spet na vrsto teorija: na dvotedenskem tečaju se absolventi seznanijo z obdelavo podatkov. Metode obdelave podatkov postajajo čedalje pomembnejše za sodobno reševanje administrativnih nalog. Na vseh teh seminarjih uporabljajo sodobne načine pouka, kot na primer reševanje praktičnih nalog, kombinatorika in programiran pouk.

Tako mine devet mesecev, v katere je vključen tudi mesec dopusta. Po tem dokaj nestrpnem razdobju »tihega opazovanja« dajo absolventom možnost, da v prodajnem oddelku pokažejo svoje »aktivno« znanje: začnejo npr. s tem, da nadomeščajo kakšnega akviziterja, ki je na dopustu.

Takšen način izobraževanja predstavlja dolgoročno investicijo za podjetje, ki dosedaj še ni imelo potrebe, da bi te absolvente vezalo zase z dolgoročnimi pogodbami.

(Po »Handelsblatt«) M. L.

Gibanje cen in življenjskih stroškov (maja in junija 1970)

Maja so cene spet občutno poskočile, kot je že sploh značilno za letošnje leto. V Sloveniji pa se dvigajo hitreje kot drugod v državi. V maju so cene na drobno v Sloveniji za 11,5% višje (v SFRJ za 10%), kot so bile v povprečju lani in za 2,9% (v SFRJ za 1,8%) višje kot so bile aprila letos. V razpredelnici navajamo za nekatere predmete in usluge indekse cen, ki so se najbolj zvišale:

Indeksi cen na drobno za maj in junij 1970

	maj 70 Ø 69	maj 70 april 70	junij 70 Ø 69	junij 70 maj 70
Skupni indeks	111,5	102,9	112,7	101,1
Blagovni indeks	111,2	103,2	112,4	101,1
Storitve	113,6	101,1	114,7	101,0
Industrijski indeksi	109,2	101,5	109,8	100,5
Živila	116,6	105,8	118,5	101,6
Vrtnine	184,8	141,6	178,0	96,3
— stalne	136,9	103,2	150,2	109,7
— sezonske	314,8	245,9	258,8	82,2
Presno maslo	131,3	115,0	132,1	100,6
Mesni izdelki	125,0	100,6	124,3	99,4
Pohištvo	119,4	101,4	121,0	101,3
Gradbeni material	112,5	101,3	113,7	101,1
Komunalne storitve	137,1	100,5	137,2	100,1
Obtne storitve	116,1	102,8	119,2	102,7
Kulturne storitve	119,2	100,0	119,2	100,0

Na majsko povečanje so predvsem vplivale visoke cene mesa (za 15% nasproti aprilu in za 32% nasproti lanskoletnemu povprečju) in vrtnin (za 42%).

Skupni indeks cen na drobno je junija v primerjavi z majem višji za 1,1% in za 12,7% presega lanskoletno povprečje. Podražila so se junija (nasproti maju) žita in izdelki iz žit za 7,5%, sadje za 6,6%, kmetijsko orodje za 3,4%, gradbeni material za 1,1%.

Cene industrijskih proizvajalcev so junija dosegle indeks 111,3, to je za 2,4% več od majskih cen. Najbolj so se nasproti majskim cenam povečale cene v gumarski industriji za 14%, v kovinski za 9,4% in papirni za 7,7%. Primerjave cen za prvih šest mesecev letos nasproti enakemu obdobju lani kažejo največje zvišanje naslednje panoge:

— papirna industrija	30,1%
— premog	17,6%
— izraba gozdov	15,2%
— lesna industrija	14,7%
— barvasta metalurgija	14,0%
— kovinska industrija	8,8%
— živilska industrija	8,2%
— črna metalurgija	8,0%

Cene gostinskih uslug so se na pragu sezone povečale za 16,9% in to predvsem pri jedilih (za 28,1%) in pri nočitvah (11,1%). Življenjski stroški so bili junija za 13,1% višji od povprečja lani in to predvsem zaradi hrane, ki je dražja za 18,9%.

či na umu potrebe porušenog grada osvojili su 25. decembra resoluciju o osnovama vodjenja kadrovske politike, te o racionalnoj podjeli o korišćenju stručnjaka prema uvjetima borbe za obnovu i izgradnju Banja Luke. Odbornici sada opravdano smatraju, da je u idućem razdoblju nove izgradnje veoma važna da imaju što više i što boljih stručnjaka o svom gradu, kako u privredi tako i u izvanprivrednim radnim organizacijama. Uočeno je, da o vodenju kadrovske politike mora biti više koordinacije na cijelom području Bosanske krajine. Na osnovi pomenu te resolucije gradske skupštine Banja Luke, radne organizacije dužne su, da u najkraćem mogućem roku evidentiraju sve stručnjake koji su bilo na koji način navezani za grad a potrebni su mu za obnovu i normalizaciju života. Zato je zaključeno, da tim stručnjacima treba hitno stvoriti takve uvjete, kojima

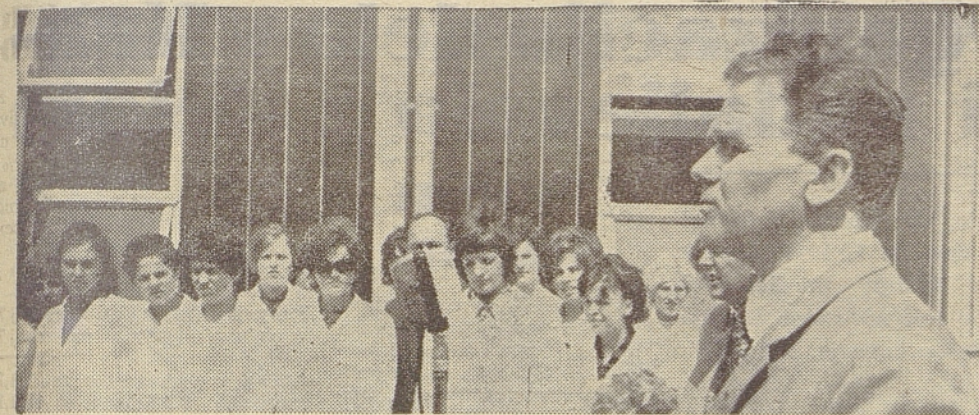
će se trajno vezati za Banja Luku.« Zaključek referenta je bil naslednji: »Nema nikakve sumnje, da je situacija u Banja Luku takva, da se ove mere moraju smarati opravdanim. Postavlja se samo jedno pitanje: zar treba čekati prirodne katastrofe, potresa i poplave, da se poduzmu potrebne mere, da bi se uvjeti, da bi se trajno vezali za stručnjake stvarali takvi za svoja radna mesta u našoj zemlji. To je očitno jedan od uslova bez kojeg ne može biti naučne organizacije rada.«

Mislim, da je to primer, ki kaže, kako je moč hitro preiti od načelnih vprašanj h konkretnim ciljem.

Na 15. seji je CK ZKS sprejel sklepe o vlogi in nalogah ZKS na področju kadrovske politike, katerih izveček bo mo objavili v naslednji številki.



Tov. Milka Brezigar je odšla v zaslužni pokoj. Za prirčno slovo in darilo se imenovana iskreno zahvaljuje in želi vsem sodelavcem čimveč uspehov in osebnega zadovoljstva



BLEJSKA DOBRAVA, 31. julija 1970 — Na svečani otvoritvi novega proizvodnega oddelka kranjske tovarne je govoril direktor matične tovarne — tov. Boris Kryštufek. (Povzetek govora je objavljen v zadevnem članku)

Nov proizvodni oddelek Iskre na Blejski Dobravi

Proizvodni oddelek na Blejski Dobravi pri Jesenicah je zgrajen in pripravljen za proizvodnjo v rekordnem času

Blejska Dobrava, 31. julija — Otvoritev proizvodnega oddelka Iskrinega obrata ATN je sovpadel z občinskim praznikom občine Jesenice, na čigar področju stoji nova zgradba, ki jo je financirala jeseniška občina, opremila pa Iskra, »Elektromehanika« Kranj

V kolektivu na Blejski Dobravi pri Jesenicah je vlada-
lo v petek, 31. julija slavno-
stno razpoloženje. Že od da-
leč je bilo slišati praznično
glasbo; zastave, rože, žene in
dekleta v belih haljah . . . vse
to je slavju dalo poseben
mik, ki ga je dopolnjevalo še
lepo vreme.

Kazalci ure so se pomikali
proti enajsti . . . Na prosto-
ru pred novo zgradbo, ki je
bila pripravljena za obratova-
nje v tako kratkem času kot
še ni zabeleženo v Iskrini
kroniki, so se zbrali vsi za-
posleni in tisti na priučevanju,
ter gostje, med kateri-
mi so bili razen predstavn-
kov Iskre tudi predsednika
obeh občin (Kranj, Jesenice)
Franc Zvan in Slavko Zalo-
kar, sekretarja obeh obč. ko-
mitejev Franc Lotrič in
Franc Rogelj, zastopniki in
predstavniki podjetij in dru-
gi.

V uvodnem govoru je direk-
tor matične tovarne v Kranju
tov. Boris Kryštufek iskreno
pozdravil vse navzoče, po-
udaril pomen novega proiz-
vodnega oddelka na Blejski
Dobravi za Iskro in za oko-
lico, se toplo zahvalil pred-
sedniku obč. skupščine Jese-
nice Francu Zvanu za nadvse
plodno sodelovanje, ki je na-
šlo v zgodovini Iskre zelo po-
zitivno oceno, saj je bila
zgradba, ki jo je financirala
občina Jesenice, zgrajena v
rekordnem času. V nadalje-
vanju govora je dejal: »Oseb-
no prizadevanje tov. pred-

sednika zasluži vso pohvalo.
Prav tako so tudi strokovne
službe v matični tovarni pri-
pravile v najkrajšem času vse
potrebno za začetek proizvod-
nje. Vsem, ki so pri tem so-
delovali, iskrena hvala! Tu je
trenutno zaposlenih 86 oseb;
v doglednem času jih bo moč
sprejeti 300. Kaj to pomeni
za to okolico oz. za jeseni-
ško občino, si lahko mislimo,
saj je znano, da Jesenice za-
radi težke industrije, zaposlu-
jejo pretežno le moško delov-
no silo.

Kolektivu želim čimveč
uspehov in da bi se v Iskri-
ni skupnosti čimbolje počuti-
li.«

Predsednik obč. skupščine
Jesenice Franc Zvan je v
svojem govoru potrdil vzorno
sodelovanje med občino Jese-
nice in Iskro, ter dejal, da
je bila odločitev samoupravnih
organov in vodstva kranjske
tovarne, da uvede proiz-
vodnjo tudi na jeseniškem
področju, zelo pomembna za
to občino. »Vsem,« je dejal
tov. predsednik, ki so pri tem
sodelovali, se v imenu obč.
skupščine Jesenice iskreno
zahvaljujem, hkrati z željo,
da plodno sodelovanje še na-
prej nadaljujemo, kolektivu
pa želim čimveč uspeha in
zadovoljstva.«

Zatem je tov. Zvan prere-
zal trak in izročil ključne
zgradbe predsedniku poslov-
nega odbora kranjske tovarne
inž. Francu Klemenčiču. S
tem je bil obrat odprt. Šo-
pek rož, ki ga je predsedni-

ku občine izročila ena izmed
delavk, je dal slavju prazni-
čen pečat.

Inž. Franc Klemenčič, pred-
sednik poslovnega odbora
matične tovarne v Kranju,
se je ob izročitvi ključev ob-
rata iskreno zahvalil za zau-
panje, orisal vedno večje zeh-
teve za proizvodnjo telefoni-
je, pomanjkanje ženske de-
lovne sile v kranjski občini
ter ozkih grl pri nekaterih
delih tovrstne proizvodnje.
V nadaljevanju govora je
med drugim dejal: »Prav za-
to je sodelovanje z jeseniško
občino zelo pozitivno, saj tu-
kaj obstaja še možnost pridobivanja ženske delovne si-
le. Vse kaže, da je večina že-
na in deklet, ki so že zapo-



Vse tri slike predstavljajo nekaj detajlov dela v novem oddelku na Blejski Dobravi

slene ali so na priučevanju,
z delom zadovoljne, vemo pa
tudi, da so vestne in priza-
devne, kar vse bo kolektiv
vodilo k zadovoljivim uspe-
hom. Zelim,« je končal tov.
Klemenčič, »da bodo tisti, ki
bodo prišli za nami te besede
potrdili in da bodo vide-
li, da to niso le želje, pač pa
dejstva.«

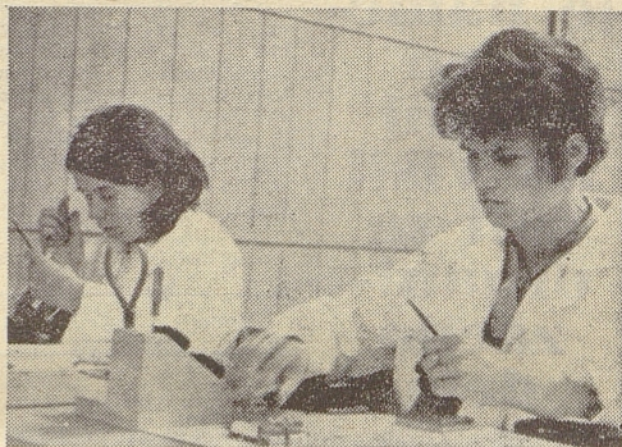
Zatem so delavke odšle na
svoja delovna mesta, gostje
pa so si z velikim zaniman-
jem ogledali faze dela v novi
proizvodni enoti obrata
ATN (avtomatske telefonske
naprave) Iskrine tovarne
»Elektromehanika« v Kranju.

Kasneje, med pogovorom,
je na vprašanje, če imata še
kakšno izjavo za časopis
Iskra, dejal direktor kranjske

tovarne Boris Kryštufek: »So-
delovanje z jeseniško občino
je bilo odlično. Začetek proiz-
vodnje je stekel v rekord-
nem času!« Predsednik obč.
skupščine Jesenice pa je de-
jal: »Zadovoljen sem, da nam
je uspelo tako naglo postavi-
ti zgradbo in pospešiti proiz-
vodnjo. Iskri želim čimveč
dela in čimveč uspehov!«

Če dodamo, da si bodo v
kranjski Iskri na ta način
pomagali pri odpravi ozkih
grl v proizvodnji telefonije,
da bodo zaposlili žene in de-
kleta za katere v jeseniški ob-
čini primanjkuje delovnih
mest, tedaj je moč reči, da
je bil denar tako jeseniško
občine, kot Iskre — plodno
naložen.

ABC



Višja šola za organizacijo dela v Kranju bo v jeseni nadaljevala z delom

Kot so bralci verjetno informirani iz dnevnega časopisja, sta republiški in kulturno prosvetni zbor Skupščine SR Slovenije na seji dne 14. 7. 1970 sprejela zakon o ustanovitvi višje šole za organizacijo dela v Kranju (Ur. list SRS, št. 26/1970). S tem je status šole dokončno urejen in bo šola normalno nadaljevala z delom. Vpis slušateljev je letos zaradi tega razglašen kasneje, kot je bilo to običajno.

Komu je namenjen študij na Višji šoli za organizacijo dela

Višja šola za organizacijo dela v Kranju daje strokovnjake z višješolsko izobrazbo na področju organizacije dela za industrijske in tudi druge delovne organizacije. Organizator dela se v zadnjih desetletjih uveljavlja povsod po svetu kot samostojen profil in poklic, različen od drugih tehničnih in ekonomskih višješolskih izobrazbenih profilov.

Študij na Višji šoli za organizacijo dela v Kranju je predvsem proizvodno usmerjen, z nekaterimi dodatnimi predmeti v II. letniku pa daje tudi splošnejšo poslovno izobrazbo. Takšna študijska usmeritev je primerna tako za strokovnjake, ki imajo na skrbi organizacijo proizvodnje, kot tudi za strokovnjake, ki se ukvarjajo z organizacijo poslovanja in z organizacijsko kadrovske nalogami v neproizvodnih delovnih organizacijah. Znanje in izobrazbo, ki jo daje Višja šola za organizacijo dela v Kranju, bodo torej s pridom uporabili vodstveni in vodilni delavci, ki se ukvarjajo s pripravo, planiranjem in kontrolo proizvodnje, z organizacijo delovnih procesov, z vzdrževanjem proizvodnih naprav in s tokom materiala, s študijem dela, s kontrolo kvalitete ter z obračunavanjem in operativnim vodenjem proizvodnje; enako koristno pa bo tudi za delavce, ki se ukvarjajo v neproizvodnih delovnih organizacijah s planiranjem, organizacijo, kontrolo in vodenjem različnih funkcij delovne organizacije, z vodenjem in organizacijo poslovanja celotnega podjetja ali večjih

enot podjetja, zavoda, inštituta ali druge vrste delovnih organizacij, z organizacijo administrativnega poslovanja itd., prav tako pa tudi vodjem kadrovske službe in specializiranim strokovnjakom, ki se ukvarjajo s planiranjem kadrov, z analizo in oceno delovnih mest, z nagrajevanjem, z izobraževanjem za delovno mesto itd.

Učni načrt

Vsa ta znanja posreduje šola prek učnega načrta, ki vsebuje 23 predmetov s skupnim obsegom 1158 ur predavanj in 52 ur vaj za izredne študente.

I. LETNIK

Predmet	Predavanja	Vaje
1. Osnove organizacije podjetij	54	—
2. Študij dela	54	—
3. Vrednotenje dela	54	—
4. Psihologija dela	54	—
5. Teoretične osnove tehnologije	36	28
6. Osnove obdelave podatkov	54	6
7. Ekonomika podjetij	72	—
8. Osnove politične ekonomije	36	—
9. Delovno in organizacijsko pravo	54	—
10. Matematika	72	12
11. Statistika	60	—
12. Osnove narodne obrambe	po programu	—
Skupaj (brez točke 12)	600	46

II. LETNIK

13. Analiza in projektiranje organizacije	54	—
14. Strokovno računovodstvo	54	—
15. Investicijska izgradnja	36	—
16. Uporaba avtomatske obdelave podatkov	36	6
17. Komericalno poslovanje	36	—
18. Metode in tehnike komuniciranja	36	—
19. Sociologija organizacije	36	—
20. Priprava proizvodnje	72	—
21. Operativna priprava proizvodnje	72	—
22. Vzdrževanje	36	—
23. Tok materiala	36	—
24. Kontrola kvalitete	54	—
25. Tuj jezik po izbiri (angleški, francoski, nemški, italijanski in ruski)	po programu	—
26. Osnove narodne obrambe	po programu	—
27. Priprava diplomskega dela	po programu	—
Skupaj (brez točk 25, 26 in 27)	558	6
Skupaj I. in II. letnik	1158	52

Način študija

Predavanja so organizirana v obliki seminarjev za posamezne predmete. V šolskem letu 1970/71 bodo v Sloveniji predvidoma organizirana predavanja v Kranju, Ljubljani, Novem mestu, Kopru, Mariboru in Celju in tudi v drugih krajih, kjer se vpiše zadostno število študentov. Seminarjski način študija ter organizacija predavanj praviloma v popoldanskem času omogočata, da tudi izredni študenti lahko poslušajo vsa predavanja. Poslušanje predavanj je obvezno. Predavanja iz posameznega predmeta so praviloma strnjena po 6 ur dnevno. Seminarji so enakomerno razporejeni skozi vse študijsko leto. Čas med posameznimi seminarji je predviden za pripravo na izpite.

Študent opravlja izpit iz vsakega predmeta. Izpitna snov je določena z učnim programom za posamezen predmet. Pred koncem študija študent izdelava diplomsko delo s področja enega izmed specifičnih predmetov učnega načrta.

Pogoji za vpis

Kot izredni študentje se na Višjo šolo za organizacijo dela lahko vpišejo kandidati, ki so zaposleni in imajo ustrezno predizobrazbo.

Brez sprejemnega izpita se lahko vpišejo:

- kandidati, ki imajo dokončano štiriletno srednjo šolo tehnične, ekonomske ali upravne smeri ali gimnazijo in

- kandidati, ki imajo končano katerokoli drugo štiriletno srednjo šolo in imajo vsaj dve leti prakse na delovnih mestih, ki zahtevajo srednjo ali višjo izobrazbo, in ki so povezana z organizacijo dela, poslovanja oziroma s kadrovske problematiko.

S sprejemnim izpitom se lahko vpišejo kandidati, ki imajo dokončano triletno srednjo šolo industrijskega ali drugega gospodarskega oziroma upravn-administrativnega značaja, in ki imajo najmanj pet let prakse na delovnih mestih, ki zahtevajo srednjo ali višjo izobrazbo, in ki so povezana z organizacijo dela in organizacijo poslovanja oziroma s kadrovske problematiko.

Kandidati, ki niso končali šol iz prvega in drugega odstavka, se lahko vpišejo na

šolo, če so najmanj osem let uspešno opravljali delo, ki zahteva srednjo ali višjo izobrazbo in ki je povezano z organizacijo dela oziroma s poslovanjem ali s kadrovske problematiko, če opravijo sprejemni izpit iz matematike, nacionalnega jezika, družbeno ekonomske ureditve SFRJ, fizike, kemije, biologije in zgodovine.

Študenti drugih višjih in visokih šol se lahko vpišejo na Višjo šolo za organizacijo dela v Kranju, če izpolnjujejo pogoje za vpis. Sprejemni in drugi izpiti, opravljeni na drugih višjih in visokih šolah se študentom priznajo, če program teh predmetov obsega celotno snov ustreznega predmeta na Višji šoli za organizacijo dela v Kranju.

Ostali pogoji

Za šolanje izrednih študentov se plača šolnina, ki znaša 4000 din za eno študijsko leto oziroma 8000 din za oba leti. Šolnino plača praviloma delovna organizacija, ki odobri kandidatu šolanje. Izjemoma lahko študent plača šolnino tudi sam. Delovne organizacije plačajo šolnino za svoje študente v dveh letnih obrokih vnaprej za eno študijsko leto, študentje, ki plačujejo sami, pa lahko plačajo enoletni znesek v desetih mesečnih obrokih. Delovne organizacije in posamezniki morajo pred vpisom predložiti izjavo o plačilu šolnine. V šolnini ni vključena cena učbenikov, ki jih študentje praviloma plačujejo sami.

Za vpis v Višjo šolo za organizacijo dela v Kranju morajo kandidati predložiti:

- prijavni list,
- izpolnjen vprašalni list,
- zadnje šolsko spričevalo (diplomo) v izvorniku ali overjen prepis,
- izpisek iz matične knjige rojenih,
- izjavo o plačilu šolnine.

Potrebne obrazce (za prijavni list, vprašalni list in izjavo o plačilu šolnine) dobijo kandidati v tajništvu šole.

Redni rok za vpis v študijskem letu 1970/71 je do 1. oktobra. Póznejši vpis je možen še en mesec po začetku študijskega leta, to je do 1. novembra.

Sprejemni izpiti za kandidate, ki ne izpolnjujejo pogojev za neposreden vpis, bodo v mesecu septembru. Kandidati za sprejemni izpit se morajo prijaviti do 15. septembra 1970. Podrobnejše informacije dobijo interesi v tajništvu šole, Kranj, Prešernova 11/II, telefon 22-420 ter 22-834.

V eni od skupnih služb podjetja ISKRA je deloval majhen oddelek. Deloval je skoraj 5 let, vendar se ni in ni mogel razviti. Število njegovih sodelavcev se je od 2 dvignilo na 4, pri tej številki pa je tudi ostalo, kljub nešteti obljubam, da se bo oddelek razširil. Podobni oddelki v svetu so zelo cenjeni. Njihovo mesto je v večini primerov pri samem vrhu podjetja ali ustanove. Značaj njihovega dela pa je

kumentacijo, spremljali literaturo, izdelali posamezne analize, pisali poročila, nabrali precej gradiva itd. Naredili so tudi nešteto predlogov, kako in kaj naj bi oddelek delal. Vendar vse to ni nikogar zanimalo, oddelek je bil nekako odrezan. V 5 letih pa se je nabralo nekaj materiala, dokumentacije, knjig, map z dragocenimi podatki itd. Nenadno zanimanje za razvoj te službe pa je hitro prenehalo in so izdelani elaborati obležali v predalih...

V zvezi z novo reorganizacijo ISKRE pa je bilo sklenjeno, da se oddelek premesti v drugo področje ISKRE. 15. februarja 1966 so morali sodelavci tega oddelka izprazniti vse mize in omare in se s papirji ter drugo dokumentacijo (v 11 papirnatih škatlah za radioaparate) preseliti v nove prostore. Ves inventar so morali pustiti v starih prostorih! V novih prostorih, tj. v novi sobi, so po naključju bile 4 mize in 4 stoli (neznane lastnika!), omare pa ni bilo nobene. Oddelek je pričel delovati v novi enoti ISKRE, materiale pa je imel kar v zabojih. Minil je en teden, minila sta dva, danes smo 1. marca, in papirji so še zmeraj v zabojih. Oddelek ni ukimjen, ISKRA ga hoče imeti. Ima pa značaj novega, ki ni še vsem razumljiv...

Marija Simončič

(Napisano 1. marca 1966)

Zgodilo se je nekje v Iskri...

nov, mnogim še nerazumljiv. Tudi v ISKRI se mnogi niso zavedali pomena tega oddelka. Prišel pa je kratek čas, ko so mu za hip posvetili nekakšno pozornost. Naenkrat so zahtevali elaborate od zunanjih institucij o pomenu, mestu, vlogi, skratka o organizaciji takega oddelka. Sodelavci tega oddelka so kar laže zadihali. Mislili so si: »No, sedaj se bo pa odprlo! Končno bomo pričeli resno delati!« Delali so oni tudi do tedaj: zbirali do-

Reorganizacija komerciale ISKRA RIZ Zagreb

(Nadaljevanje z 2. strani)

cialna dejavnost, ki se pri tem ne odtuja od proizvodnje in ne pretvarja v nadgradnjo, ki je sama sebi namen.

OBSTOJEČA ORGANIZACIJA KOMERCIALE

Do sprejetja novega statuta RIZ se je dejavnost komerciale odvijala prek delovnih enot: »Prodaja«, »Servis in maloprodaja« in »Nabava«.

Pri tem je bil v delovni enoti »Prodaje« vključen izvoz, a v delovni enoti »Nabave« — uvoz.

Propaganda je bila vključena v »Prodajo«, s posebnim statusom pa je bila podrejena glavnemu direktorju RIZ. Celotno dejavnost komerciale je koordiniral pomočnik glavnega direktorja, čigar osebni dohodek ni bil vezan za rezultate dela komerciale. Prav tako ni obstajala odgovornost, saj je bil koordinator poslovanja brez definiranega področja odgovornosti v sami komerciali.

Po novem statutu je situacija nekoliko izboljšana,

vendar še ne do kraja rešena. Delovne enote komerciale so transformirane v samostojne obračunske enote, s tem da po pomembnosti zadržujejo status službe, ostanek dohodka pa se združuje na nivoju delovne enote, ki jo sestavljajo samostojne obračunske enote: »Prodaja«, »Servis in maloprodaja« in »Nabava«.

Poslovanje komerciale, odnosno samostojnih obračunskih enot koordinira pomočnik glavnega direktorja za komercialna vprašanja. On je sicer vodja poslovanja delovne enote komerciale, toda še vedno brez določenega področja odgovornosti. Še naprej je ostala dokajšnja razlika izmed vodij poslovanja in koordinatorji. Pomočnik - koordinator prejema osebni dohodek v direkciji odnosno neodvisno od rezultata dela komerciale.

Predlog komisije za statut in upravnega odbora je bil, da bo to vodja poslovanja delovne enote komerciale in da ima po svojem položaju status pomočnika glavnega direktorja. Potrebno je poudariti, da je direkcija pod-

jetja že v novembru 1967 dala predlog za formiranje službe izvoza in uvoza, in to z izločanjem uvoza iz »Nabave« in izvoza iz »Prodaje«, razen izvoza profesionalnih naprav, vendar ta predlog ni bil sprejet.

(Po listu Iskra-RIZ)

Šolski center Iskra - Kranj

Zaradi premajhnega vpisa v poklicno šolo bo sledil ponoven razpis

Kot smo že pisali, je problem v Iskrini poklicni šoli nastal ob vpisu za šolsko leto 1970/71; razpis je bil za 106 učnih mest, prijavilo pa se je le 40 kandidatov, 20 pa se jih je vpisalo naknadno in sicer po odklonitvi za vpis v tehniško šolo. Zaradi tega bo razpis za nekatere poklice v avgustu ponovljen.

Zanimivo je tudi poročilo o šolskem uspehu v letu 1969/70. V prvi letnik je bilo vpisanih 83 učencev, 7 učencev je med letom izstopilo. V rednem času je 1. letnik uspešno zaključilo 51 učencev, 22 jih ima popravne izpite, 3 učenci pa so padli. Poprečna ocena 2,81.

V 2. letnik je bilo vpisanih 80 učencev, od katerih jih je uspešno zaključilo 2. letnik 52, 22 učencev ima popravne izpite, 5 učencev pa je padlo,

Izobraževanje poklicnih delavcev je vse bolj pereč problem

Ob naglem in intenzivnem razvoju znanosti in tehnike, ki sta nosilec in gibalno napredka tehnologije v naši samoupravni družbi, se moramo prizadevati oziroma naj bi bila naša edina prvenstvena naloga — strokovni kadri. Vloga strokovnih kadrov postaja v sodobnem svetu vse bolj odločujoča. To zlasti velja za našo družbo, kjer se vse bolj osvobaja ustvarjalna pobuda. Pri današnji stopnji razvoja, ki prevladuje predvsem v zahodnih državah, nas terja, da se vključimo hitreje v tehnološko revolucijo, kot do sedaj. Za razvitiimi deželami smo še vedno nekaj desetletij za njimi. S tem pa ni mišljeno, da bi sedaj vodili tekmo z razvitejšimi deželami, temveč k temu nas sili predvsem materialna oziroma družbena potreba.

Ukvarjam se s splošno problematiko učencev poklicnih oziroma periodičnih šol. Dodobra sem spoznal strokovno usposobljenost in znanje učenca, ki konča poklicno ali njej sorodno šolo, zato tudi dobro vem, kakšno veljavo, prednost ima učenec poklicne oziroma periodične šole pri delodajalcu.

Zbodel me je članek: »Nastaja vprašanje smotrnega izobraževanja poklicnih delavcev«, kjer je avtor imel namen, da prikaže bralcem diferenco med tistimi učenci, ki končajo poklicno šolo (bivša ind. šola) in poklicno šolo (bivša vajeniška šola), kjer imajo uveljavljen periodični pouk. Res je sistem šolanja in kriterij strožji pri prvi šoli, kar je razumljivo, da je teoretično znanje bolj-

še, ne morem pa se nikakor sprijazniti s trditvijo avtorja članka, kjer hoče prikazati učence v praksi obeh šol v isti ravni. To so povsem napačne in nepravilne trditve. Sama praksa in dolgoletna delovna izkušnost je pokazala, kakšno veljavo in prednost imajo učenci periodičnih šol prav zaradi praktičnega znanja pri delodajalcu. Postavimo kratko vprašanje: »Eno mesto imate prosto, katerega izučena orodjarja bi sprejeli na delovno mesto?« Vsekakor učenca, ki je obiskoval periodično šolo, saj je pri praktičnem znanju aktivnejši in sposobnejši, seveda pa pri tem ne mislim, da bi podcenjeval sposobnosti učencev ind. šole.

Prikazati hočem, da le obstaja razlika. Ker so eni boljši teoretiki, drugi boljši praktiki, je strukturna vrednost oziroma kvalifikacija enaka, vsi pa so neobhodno naši delovni organizaciji potrebni.

Ne smemo napačno vrednotiti sposobnost naših strokovnih kadrov, če pa še o njih pišemo, potem naj bo to realno pisanje. To vsekakor ni pot, ki vodi mlade k zainteresiranosti za poklicno izobraževanje. Ni dobro, da delamo privilegije in smo pri tem pristranski. Rajši streмимо za tem, da z ideološko vzgojo poskušamo odpraviti slabosti in dokajšnje mrtvilo, ki je nastalo med mladimi pri odločitvi za poklicno izobraževanje.

Slavko Hočevar

V. P. 8793/2

Dugo selo pri Zagrebu

PRIPOMBA UREDNISTVA

Mnenja o strokovnosti so različna. Prav bi bilo, da bi na ta vprašanja dalo svoje mnenje vodstvo Iskrine poklicne šole.

teh jih je 48 položilo izpit, 13 jih ima popravni izpit, trije kandidati morajo izpit opravljati ponovno, 1 kandidat pa je zaradi bolezni odstopil. Omenjeni kandidati bodo opravljali izpite v jesenskem izpitnem roku. Rezultati tistih, ki so uspešno zaključili maturo, so naslednji: 4 odlični, 12 prav dobrih, 24 dobrih in 8 z zadostno oceno.

Razpis za novo šolsko leto 1970/71

Na osnovi rednega razpisa, ki je bil objavljen v dnevnikih časopisih kot tudi v našem (Dalje na 8. strani)

Zaradi premajhnega vpisa v poklicno šolo bo sledil ponovni razpis

(Nadaljevanje s 7. strani)
glasilo, so bila na razpolago naslednja učna mesta:

Poklici	Učna mesta
orodjar	22
finomehanik	14
strojni ključavničar	11
rezkalec	15
strugar	21
elektromehaničar	13
telefonski mehanik	10

Na omenjeni razpis se je priglasilo le 40 kandidatov,

20 kandidatov pa se je vpisalo naknadno in sicer po odklonitvi za vpis v tehniško šolo. Na podlagi psihotehničnega testiranja vseh kandidatov so bili kandidati razvrščeni v naslednje poklice:

Poklici	Število
orodjar	14
finomehanik	10
strojni ključavničar	6
strugar	4
telefonski mehanik	11
elektromehaničar	15

Od teh jih je 46 namenjenih za »Elektromehaničar« v Kranju, 9 za »Instrumentar« Otoče, 5 pa za tovarno »Elektromotorji« Zelezniki.

Kot kaže tabela so povsem izpadli rezkalci, pa tudi ostali poklici (izjema sta poklica elektromehaničar in telefonski mehanik) so deficitni?! Glede na tako nizek vpis v Iskrino poklicno šolo v Kranju je zadevna komisija v šolskem centru predlagala, naj se v avgustu ponovi razpis za 7 orodjarjev, 5 finomehanikov, 5 strojnih ključavničarjev, 13 rezkalcev in 17 strugarjev.

Vse kaže, da bo treba problemu, ki se je letos pokazal

ob vpisu v Iskrino poklicno šolo v Kranju, posvetiti vso pozornost. Ne sme se zanemariti naslednjih vprašanj: Kje je vzrok, in kaj bo treba ukreniti, če bo ostalo pri istem rezultatu oz. če se bo ta pojav ponovil v še ostrejši luči drugo leto?

To ni le stvar posameznikov in zadevnih služb, pač pa so dolžni samoupravni organi, da takoj ukrepajo. Vsako zamujeno leto, na tem, tako občutljivem področju, bo našlo negativen odmev ki bo kazal na pomanjkljivo skrb v času, ko so se pojavili prvi resnejši problemi pri našem kadrovanju.
ABC

ZAHVALA

Kolektivu tovarne avtoelektričnih izdelkov »ISKRA« Sempeter pri Gorici in odboru ZB NOV se toplo zahvaljujemo za materialno in moralno pomoč, ki sta nama jo nudili ob nenadni izgubi našega dragega

BORISA FRANCETIČA

Zena Tatjana
s sinom Vojmirjem

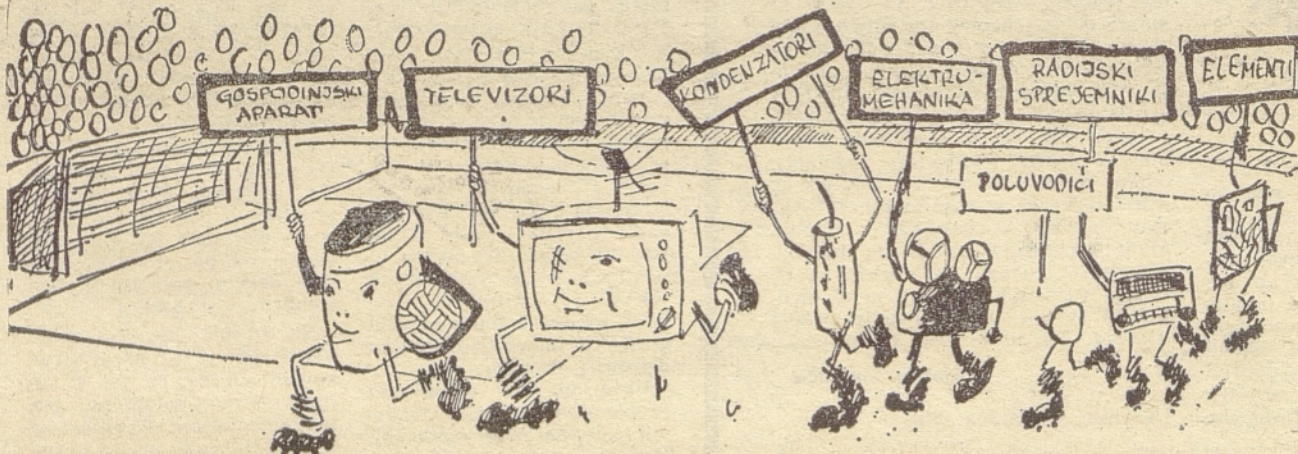
DOPIŠUJTE V »ISKRO«!

Naslov uredništva:

Kranj, Savska loka

Tel. 22-221, int. 333.

ISKRA — glasilo delovnega kolektiva ZP Iskra Kranj, industrije za elektromehanično, telekomunikacijsko, elektronsko in avtomatiko — Urejuje uredniški odbor — Glavni urednik: Pavel Gantar — Odgovorni urednik: Janez Silc — Izhaja tedensko — Rokopisov ne vračamo — Naslov uredništva: ISKRA Kranj, Savska loka 4, telefon 22-221, int. 333 — Tisk in klišej: »CP Gorenjski tisk« Kranj



Na športnem polju — konkurenti. (Izposojeno iz lista Iskra RIZ Zagreb)



Počitniški dom Iskra v Trenti

Naš počitniški dom leži sredi idilične doline Trente — Na Logu 622 m — ob avtomobilski cesti, ki pelje prek Vršiča v sončno Primorsko. Tu je idealno mesto za oddih tistih, katerih zdravje zahteva čisti gorski zrak in mir. Od tu so možni krajši in daljši izleti, prav tako tudi zahtevnejše planinske ture. Ugodne so tudi avtobusne zveze do Trente.

V domu je na razpolago 5 sob s po štirimi ležišči; ob domu je možnost za kampiranje. Dom je le nekaj korakov oddaljen od hotela »Planinski orek«, ki ima z depandanso »Planika« 80 postelj.

Ljubitelji planinskega sveta — oddih v Trenti vam bo zanesljivo ostal v prijetnem spominu.

Na Logu je tudi planinsko-turistični muzej, ki je v isti stavbi kot naš počitniški dom.

Od počitniškega doma je ca 15 minut hoda oddaljen planinski dom »Zlatorog« s 16 posteljami.

Trentarji so odlični lovci in gorski vodniki.

Ta kraj je znan po ovcah in odličnem trentarskem siru.

Hiše imajo značilne zunanje lesene stopnice in hodnike, z ovčjim hlevom pri tleh in s škodlasto streho.