

Novi oddelek srednje tehnične šole je pričel s poukom



16. septembra je bila v prostorih gumarskega izobraževalnega centra majhna svečanost: s poukom je začel 4. oddelek po vrsti srednje tehniške šole.

Inž. Judita Rakovec je v uvodu bodočim tehnikom dejala: »Veseli me, da vas lahko pozdravim v začetku vašega šolanja. Upam pa, da vas bo ob zaključku prav toliko v tem razredu, kot sedaj, kajti to od vas pričakujemo. Vem, da študij ne bo lahak, saj boste morali opravljati delo v tovarni, po delu pa vas bo čakalo učenje. Toda odločili ste se in želim vam, da bi vzdržali. Mi vam bomo vsestransko pomagali, vendar pa je uspeh v glavnem odvisen od vas samih.«

Po tem, ko je tov. Rakovecva pozdravila skupino slušateljev TSS v imenu šole, jih je tudi opozorila, naj se za pojasnila obrnejo na upravo GIC.

V imenu direktorja podjetja je slušatelje nagovoril tudi Borut Snuderl, vodja kadrovske službe. Dejal je: »V svetu niso tako pogosti primeri, da bi podjetja imela svoje izobraževalne ustanove. Naše podjetje se je zato odločilo, namenilo precejšnja finančna sredstva in pripravilo tudi vrsto drugih ugodnosti tistim, ki so se odločili za nadaljnji študij. Naše osnovno vodilo pri organiziranju izobraževanja naših delavcev pa je: nuditi možnost za izpopolnjevanje tistim delavcem, ki so s svojim delom v tovarni opravičili zaupanje, oz. pokazali, da so perspektivni strokovni kadri.«

Ko je govoril o načrtnem izobraževanju, je tov. Snuderl dejal: »Tudi nam ni vseeno, kakšne delavce imamo. Tovarna se je v desetih, dvajsetih letih razvila v sodobno industrijsko podjetje. Raz-

vija pa se še naprej. Obseg proizvodnje se povečuje, spreminjajo se tehnološki postopki in uvajamo nove izdelke. Za vse to bodo potrebni usposobljeni delavci v proizvodnih in strokovnih delovnih enotah. Tudi od vas pričakujemo, da boste pomagali pri nadaljnjem razvoju naše tovarne.«

Ob koncu je tov. Snuderl opozoril, da so se občasno nekateri pokazali neresni pri študiju. V začetku je marsikdo pričel z veliko vneto, ko pa je uvidel, da je za uspeh potrebno precej truda in da je ta uspeh odvisen od njega samega, je na sredji obstal. To pa je najmanj razveseljivo, saj ves kolektiv daje sredstva za izobraževanje — zato, da bi od tega tudi nekaj dobil. »Pričakujemo,« je dejal tov. Snuderl, »da pri vas takih primerov ne bo, kajti v nasprotnem bo vsak posameznik nosil tudi posledice.«

Skupino slušateljev novega oddelka pa je pozdravil tudi predsednik delavskega sveta podjetja tov. Tine Klemenčič: »Organi upravljanja podjetja so se odločili, da se nadaljuje šolanje na TSS zato, ker v podjetju potrebujemo še veliko strokovnih delavcev. Predvsem vam želim, da študij vzamete resno, želim vam pa tudi veliko uspehov.«

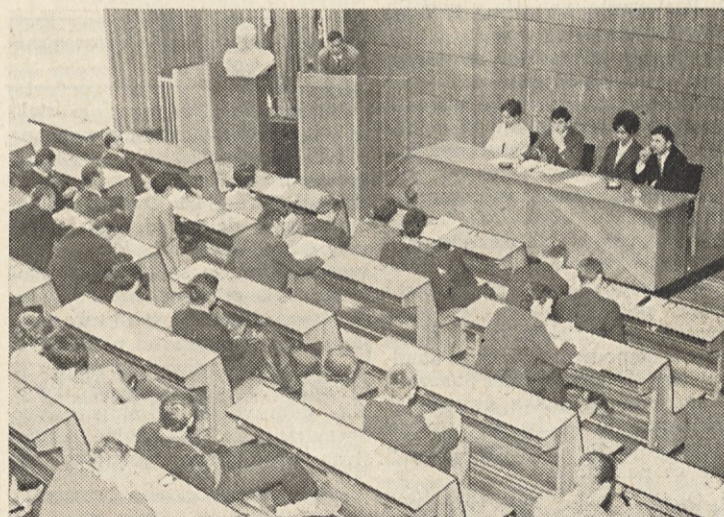
S tem je bil uvodni del zaključen. Slušatelji so imeli že to popoldne prvo predavanje.

Kronist skoraj ne bi imel več kaj zapisati. Ali pa? Vsekakor je odločitev za izobraževanje gumarjev na srednji šoli velikega pomena. Za tovarno in posameznike, saj se jih je prijaviло skoraj več, kot pa so v GIC-u pričakovali.

Pridružujemo se željam, ki so bile izrečene ob začetku pouka.

JOZE STULAR

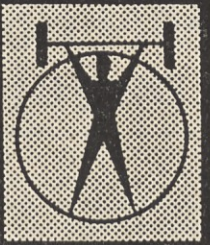
▲ Na sliki zgoraj: Pred pričetkom pouka pa še spominska slika. Ali jih bo tudi ob zaključku toliko?



▲ Pogled na dvorano, kjer so zborovali mladinci iz naše tovarne. Udeležba je bila razmeroma slaba, saj sta npr. od vseh vodij delovnih enot na konferenco prišla le dva.

Ureja uredniški odbor — Glavni in odg. urednik Jože Stular — tel. 22-521, lok. 82 — Tisk in klišej CP »Gorenjski tisk«

Sava



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GUMIJEVIH IZDELKOV SAVA KRANJ

LETO VIII. — STEVILKA 18

KRANJ, 5. OKTOBER 1968

Kako potekajo priprave za poslovno tehnično sodelovanje SAVA — STANDARD?

S posebno izdajo informatorja smo kolektiv že obvestili, da se pripravljajo dokumentacija v zvezi z integracijo Save in Standarda. Prav tako so bile izdelane že primerjalne analize poslovanja, ki so jih obravnavali organi družbeno političnih organizacij. Ker pa v kolektivu vlada precejšnje zanimanje, kako potekajo priprave v zvezi z integracijo Sava — Standard, in kakšni so vzroki za integracijo ter kaj od integracije pričakujemo, dajemo naslednjo informacijo.

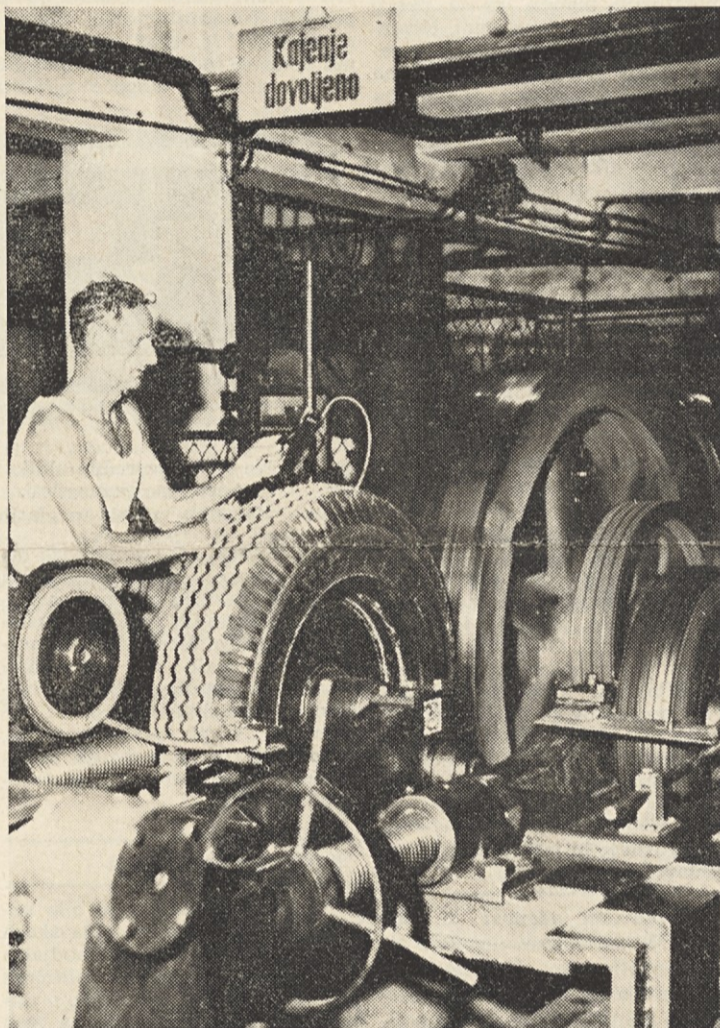
Najprej nekaj osnovnih podatkov o Standardu. Standard je ob koncu leta 1967 zaposloval 344 delavcev, od tega 14 z visoko izobrazbo, 4 z višjo in 48 z srednjo strokovno izobrazbo. To kaže, da je kvalifikacijska struktura v Standardu nekoliko ugodnejša kot v Savi. Ima kapacitete, na katerih lahko proizvede za 6 milijard 860 milijonov SD proizvodnje. Te kapacitete so bile leta 1967 izkoriščene 71 %, po planu za leto 1968 pa se predvideva 84 % izkoriščanje kapacitet. Tako je Standard dosegel v letu 1967 4 milijarde 500 milijonov SD celotnega dohodka. Standard je torej ustvarjal polovico več celotnega dohodka na delavca kot Sava. Kljub temu pa je v Standardu zelo veliko poslovnih stroškov, kar utemeljuje že sama tehnologija proizvodnje, tako da v ustvarjenem dohodku na zaposlenega zaostaja za 1/3. Po stanju 31. decembra 1967 ima na razpolago za 1 milijardo 830 milijonov SD osnovnih sredstev, ta pa so bolj odpisana kot so v Savi, torej so bolj zastarela. Precej sredstev ima Standard vezanih v zaloge izdelkov, surovin in v terjatve do kupcev, tako da je koeficient obračanja obratnih sredstev manj

ugoden kot v Savi. Skupaj je ob koncu leta 1967 Standard razpolagal s 3 milijardami 520 milijonov SD sredstev, to je približno 16 %

sredstev, ki bi jih bodoče podjetje imelo. Iz primerjalne analize so izhajali določeni zaključki, ki so utemeljevali nadaljnje delo na poslovno tehničnem sodelovanju med omenjenima podjetjema. Naj omenim samo to:

— proizvodni program se v določenih vrstah pokriva: kemični izdelki, lepila, vulkolan, gumiran tekstil;

Nadaljevanje na 3. strani



▲ Ko bodo pripravljene dokončni materiali o Savi in Standardu, bodo o njih razpravljali po delovnih enotah. Na sliki: Preizkusna postaja v obratu I.

precej misli glede nadaljnega razvoja našega samoupravnega sistema in vloge mladih ljudi v samoupravnih organih. Nekaj diskutantov je tudi poudarjalo, da mora mladinska organizacija v prihodnjem obdobju posvetiti vso pozornost in usmerjati svojo dejavnost družbeno ekonomskemu in političnemu izobraževanju svojih članov, kajti opaža se, da so mladinci, ki delujejo v samoupravnih organih ali družbeno političnih organizacijah, v veliki meri pasivni pri razpravah, oblikovanju stališč in sklepov. Ugotovljeno je, da ta pasivnost izhaja predvsem iz nepoznavanja nekaterih osnovnih ekonomskih ter političnih zakonitosti in izhodišč.

Na konferenci so naši mladinci ocenjevali tudi nastalo politično situacijo v svetu. Iz zaključkov, ki jih bomo v celoti objavili v prihodnji številki »Sava«, pa so razvidni vsi dogovori in naloge, ki si jih je zadala mladinska organizacija za bodoče delo.

Konferenci je prisostvovalo poleg 19 članov stalne konference še 34 ostalih članov in 10 gostov iz

podjetja in izven njega. Udeležba bi bila vsekakor lahko boljša, to velja predvsem za mlade in vodje delovnih enot, ki so bili vsi vabljeni, vendar sta se konference udeležila samo dva. Menim, da je kritike vredno tudi to, da se mladinske konference ni udeležil nihče od sekretariata ZK.

Na konferenci so mladinci izvolili tudi predsednika in sekretarja. Za predsednika je bil soglasno izvoljen Peter Bogataj, za sekretarja pa Marjan Mrak.

Peter Bogataj se je rodil 1947. leta, dela v delovni enoti avtopnevmatikarna kot konfektioneer tovarne pnevmatike. Že dalj časa aktivno dela v mladinski organizaciji. Lani je bil član TK. Naloge je vestno in dobro opravljal, zato so mu mladi tudi zaupali to odgovorno nalogo. Po sedmih letih se je spet zgodilo, da je predsednik mladinske organizacije v našem podjetju delavec iz neposredne proizvodnje.

Tov. Bogataju in tov. Mraku želimo veliko uspehov pri delu mladinske organizacije.

TONE BAJUK

Peter Bogataj, predsednik mladinske organizacije Sava

V soboto, 21. septembra, je imela mladinska organizacija našega podjetja letno konferenco. Na tem najvišjem zboru mladih našega podjetja so razpravljali o reorganizaciji mladinske organizacije, ki je nastala po VIII. kongresu ZMS, o vsebinskih oblikah našega nadaljnega delovanja kot politične organizacije ter o nekaterih drugih vprašanih in problemih iz podjetja. V razpravi je bilo izrečenih



Peter Bogataj, predsednik mladinske organizacije v naši tovarni.

Obveščенost samoupravljalcev je važen pogoj pri poslovnih odločitvah

Samoupravljalci sprejemajo številne in različne predloge strokovnih služb in drugih delovnih enot, o katerih na sejah organov upravljanja odločajo glede na pogoje gospodarjenja in glede na usmeritev razvoja podjetja na vseh njegovih poslovnih področjih. Pri sprejemanju najučinkovitejših poslovnih odločitev so samoupravljalci v največji meri odvisni od tega, koliko so obveščeni o poslovnih zadevah in razvojnih perspektivah podjetja, kako so izdelani predlogi strokovnih služb za seje organov upravljanja, koliko se o danih predlogih javno razpravlja in upošteva mnenje delav-

2. Analiza posameznih nepravilnih odgovorov je pokazala, da jih kot take ne moremo v vsakem primeru obravnavati ločeno od drugih, pozitivnih odgovorov iz istega področja, kjer se kaže zadovoljivo poznavanje gospodarskih procesov in družbeno ekonomskih odnosov v podjetju.

3. Nekateri anketiranci, ki so ta vprašalnik lahko primerjali z drugimi vprašalniki (npr. testiranje vodilnih delavcev), so izrazili mnenje, da je bila njegova vsebina zelo konkretna, aktualna in zanimiva glede na razvoj samoupravnih odnosov v podjetju.

28,7% anketirancev. Odgovori kažejo, da samoupravljalci dokaj dobro poznajo delitveno problematiko in namensko porabo sredstev podjetja. V tem je tudi izražena potrditev njihovih dosedanjih ustreznih odločitev v zvezi z delitvijo dohodka in osebnih dohodkov, pri čemer doslej v podjetju ni prihajalo do večjega nezadovoljstva ali zostritve odnosov. Pomankljivo pa je poznavanje strukture ter nastajanja in formiranja dohodka podjetja glede na zakonska določila in samoupravne predpise podjetja.

varstvo pri delu, izobraževanje) in na samoupravno urejanje dolžnosti, pravic in obveznosti delavcev iz delovnih razmerij. Problematika je zelo obširna. V pogojih samoupravnega urejanja delovnih razmerij sta za reševanje strokovnih kadrovskih zadev in izdelovanje predlogov odgovorna kadrovska služba in izobraževalni center, organi upravljanja podjetja in delovnih enot pa o njih razpravljajo in odločajo. Nepravilni odgovori se nanašajo na nepoznavanje kadrovskih pristojnosti posameznih samoupravnih organov in na organizacijske postopke, ki jih morata strokovni službi upoštevati pri urejanju kadrovskih zadev zaradi zakonskih in samoupravnih predpisov.



Sekretariat ZK o analizi

prihodnji seji, ko bo odločil tudi o predlogu programa in razporeda izobraževalnih akcij za prihodnjo sezono. O analizi pa je že razpravljal sekretariat organizacije ZKS v podjetju s posebnim oziranjem na stopnjo obveščенosti in aktivnosti anketiranih članov organov družbeno političnih organizacij. Razprava je pokazala, da je bilo anketiranje dober prikaz stopnje obveščенosti in sposobnosti samoupravljalcev in da dobljeni rezultati dajejo zadovoljivo sliko o obveščенosti samoupravljalcev. Člani sekretariata so sklenili med drugim naslednje:

Piše:



Štefan Marcijan, analitik in programer KS

cev in kolikšna družbeno-ekonomska znanja imajo za razumevanje in tehtno ter odgovorno odločanje o danih predlogih.

V našem podjetju je bilo doslej veliko storjenega v pogledu obveščanja delavcev, pravočasne izdelave predlogov za seje samoupravnih organov in družbeno-ekonomskega izobraževanja ter izpolnjevanja delavcev. Programi za letošnje in nadaljnje izobraževalne akcije pa naj bi temeljili na ugotovitvah, kolikšna je obveščенost samoupravljalcev in katera družbeno-ekonomska znanja pomanjkljivo poznajo. Za takšno ugotavljanje je bila sestavljena anketa z najrazličnejšimi vprašanji, s katerimi se srečujejo samoupravljalci v javnih razpravah in na sejah organov upravljanja. Vprašanja so zato zajela različna področja poslovanja v podjetju, na katera naj bi anketiranci dali takšne rešitve in odločitve, ki so v skladu z načrti za razvoj našega podjetja, našimi družbeno-ekonomskimi pogoji poslovanja in sistemskimi rešitvami za organizacijsko urejenost in poslovno solidnost samoupravnega podjetja. 66 vprašanj se je nanašalo na naslednja področja:

1. Poslovanje podjetja v pogojih samoupravljanja
2. Organizacija dela in samoupravljanje v podjetju
3. Delitev dohodka in osebnih dohodkov
4. Gospodarsko načrtovanje razvoja podjetja
5. Poslovno sodelovanje gumarskih podjetij
6. Kadrovanje in izobraževanje delavcev
7. Samoupravni in organizacijski predpisi podjetja

Izpolnitev vprašalnika o obveščенosti samoupravljalcev in analizi zbranih odgovorov sta pokazali, da sta bili vsebinska aktualnost vprašalnika in akcija anketiranja uspešni. Splošne analitične ugotovitve so naslednje:

4. Pri nadaljnjih izobraževalnih akcijah bo ta vprašalnik v veliko pomoč, ker se bo mogoče z večjo zanesljivostjo lotiti programiranja družbeno ekonomskih znanj za nadaljnjo izpopolnjevanje samoupravljalcev.

Analiza odgovorov po posameznih področjih pa je dala naslednje rezultate:

Poslovanje podjetja v pogojih samoupravljanja

Tri nepravilne odgovore je dalo 60,1%, 11 nepravilnih pa 21,0% anketirancev. Ta vprašanja so anketirance navajala v razmišljanje in odločitve, kako morajo gospodariti v pogojih samoupravnega družbenega in gospodarskega sistema. Pri tem so težje razumeli nekatere gospodarske zakonitosti in samoupravno bistvo gospodarske samostojnosti podjetja.

To pa delavcem nalaga tudi dolžnost, da se samoupravno organizirajo ter postavijo sodobne in racionalne odnose pri delitvi dela in določitvi odgovornosti delavcev za predloge in odločitve v zvezi s poslovanjem podjetja.

Organizacija dela in samoupravljanja v podjetju

1 nepravilen odgovor je dalo 59,7%, 5 nepravilnih odgovorov pa 25,5% anketirancev. Vprašanja podrobneje obravnavajo organizacijske odločitve glede poslovne in samoupravne delitve dela in odgovornosti za poslovne odločitve. Pokazalo se je, da sta anketirancem še premalo poznana pomen in bistvo organizacijske strukture podjetja; za samoupravno podjetje in za njegovo uspešno poslovanje je to odločilne važnosti, potem ko je bilo odpravljeno administrativno upravljanje in neposredna regulativna vloga države v gospodarstvu.

Delitev dohodka in osebnih dohodkov

1 nepravilen odgovor je dalo 53,4%, 2 nepravilna odgovora pa

Gospodarsko načrtovanje razvoja podjetja

2 nepravilna odgovora je dalo 26,5% anketirancev. Kaže se, da je to področje samoupravljalcem najbolj poznano. Delavski svet in upravni odbor podjetja se namreč pogosto srečujeta s predlogi različnih gospodarskih načrtov in operativnih planov, ki so dobro pripravljene in obrazložene. Nepravilna odgovora se nanašata na nepoznavanje vrste planov in na nerazumevanje osnovnega pomena načrtovanja v podjetju, ki ni važno samo s tehničnega in metodološkega vidika, ampak predvsem zaradi možnosti spremljanja in tekočega analiziranja ekonomskih uspehov v vodenju poslovanja podjetja.

Poslovno sodelovanje gumarskih podjetij

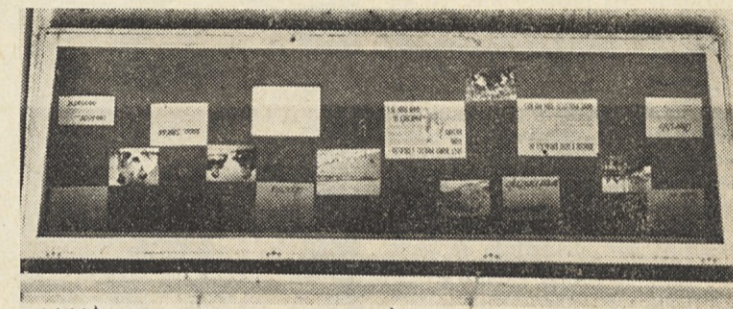
4 nepravilne odgovore je dalo 23,2% anketirancev. To področje je v tesni zvezi s prvim področjem. Podjetja so dolžna iskati različne potencialne možnosti za svoj razvoj in uspešno poslovanje v pogojih samoupravljanja. Sem sodijo različne oblike poslovnega sodelovanja podjetij, kot so specializacije, kooperacije in integracije. Za naše podjetje je to še posebno važno. Odgovori so boljše kot pri vprašanih iz prvega področja, kar kaže na rezultate prvih poizkusov in na uresničenje konkretnih oblik poslovnega sodelovanja, za katere so se odločili naši samoupravni organi.

Kadrovanje in izobraževanje delavcev

1 nepravilen odgovor je dalo 54,4%, 3 nepravilne odgovore pa 35% anketirancev. Vprašanja so se nanašala na več področij kadrovske politike (npr. kadrovanje,

Samoupravni in organizacijski predpisi podjetja

2 nepravilna odgovora je dalo 83,5%, 2 nepravilna odgovora pa 29,5% anketirancev. Samoupravni predpisi (in samoupravni dogovori) morajo biti temelj reda, urejenih odnosov in discipline v podjetju. Na tem je mogoče zgraditi



Ne samo posredne oblike obveščanja, ampak tudi neposredni razgovori so pomembni. Na sliki: »zidni« in glasilo.

sistem osebne odgovornosti za delovne učinke posameznikov in sistem operativnih ukrepov za realizacijo planiranih poslovnih rezultatov podjetja. Nepravilni odgovori se nanašajo na premajhno poznavanje statuta podjetja, družbeno ekonomskih odnosov in pogojev dela, ki jih le-ta vzpostavlja, ter pomena in vrste drugih samoupravnih in organizacijskih predpisov podjetja.

Stodvajset anketiranih

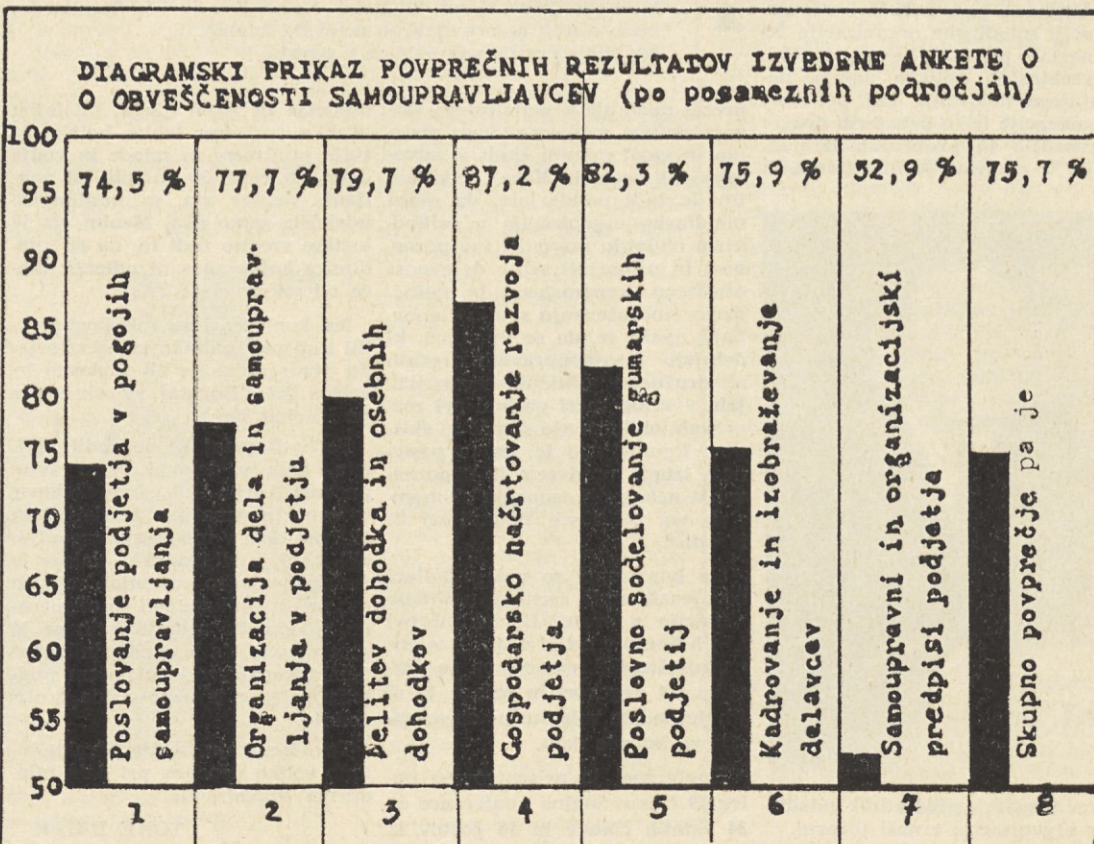
Po tem vprašalniku je bilo anketiranih 120 članov delavskega sveta, odborov in komisij podjetja ter organov družbeno političnih organizacij. Delavski svet bo o pričujoči analizi razpravljal na prvi

1. Vprašalnik o obveščенosti članov samoupravnih organov in družbeno političnih organizacij je bil dobro pripravljen, anketiranje pa uspešno izvedeno.

2. Izvedena anketa je dala dobro osnovo za pripravo seminarjev za člane samoupravnih organov in družbeno političnih organizacij.

3. Seminarji naj se začno že v mesecu novembru, deljeni pa naj bodo po posameznih poglavjih in temeljito pripravljene.

4. Vodje vseh delovnih enot bi bilo potrebno zadolžiti, da v bodoče bolj skrbno za informiranje in seznanjanje delavcev s samoupravnimi predpisi in poslovnimi odločitvami v podjetju.



Tudi v našem podjetju bomo uporabljali elektronski računalnik

V prejšnji številki smo objavili prvi del sestavka Slavka Miheliča o elektronskem računalniku, ki ga bomo uporabljali tudi pri nas.

Računalnik bo dobavljen prvi mesec leta 1970.

V obdobju 100 let (1858—1958) se je produktivnost v industriji dvignila za 1400%, pri administrativnem delu pa le za 40%. To je navedlo strokovnjake, da so začeli temeljito razmišljati o racionalizaciji administrativnega dela. Ena od rešitev — morda najbolj revolucionarna — je bila uporaba elektronskih računalnikov.

Danes ni več dvomov o tem, ali uporabljati elektronske računalnike ali ne. Važnejše vprašanje, kdo oz. katero podjetje si to drago opremo lahko dovoli. Naše podjetje se je odločilo, da sofinancira nabavo elektronskega računalnika IBM 360/20 v okviru poslovnega združenja Računski center Skofja Loka. Tu bodo za Savo obdelovali najpotrebnejše in najvažnejše podatke.

Računalnik sam, kot naprava, pa ne prinaša tistih in takih rešitev, kot jih pričakujemo, če ne bodo izpolnjeni vsi pogoji za uporabo računalnikov. Ti pogoji so: različno vprašanje, kaj, v kakšni obliki, katere zahteve in cilje mora sistem izpolniti. Zato pa mora v podjetju vladati vzdušje, v katerem bodo ustvarjalno sodelovali vodilni delavci in strokovnjaki za obdelavo podatkov in bodo učinki enih omogočali učinke drugih.

ZGODOVINSKI PODATKI

Osnovna ideja za računalnik se pripisuje Angležu Babbageu, ki si je zamislil stroj, ki je imel vse tri glavne dele elektronskega računalnika: za spomin, za upravljanje, za računanje. Na teh principih je Amerikanec Hollerith skonstruiral prvi računski stroj luknjanih kartic, ki so ga uporabili pri ameriškem ljudskem štetju leta 1890.

Pravi razvoj pa so računalniki doživeli po 2. svetovni vojni. V tem času so razvili tri generacije računalnikov:

— leta 1945 so v Ameriki skonstruirali prvi elektronski računalnik, ki je imel namesto posrednika radijske cevi. Elektromehanični princip so torej nadomestili z elektronskim principom. Ti stroji predstavljajo prvo generacijo računalnikov;

— okoli leta 1955 se je pojavila druga generacija računalnikov, kjer namesto radijskih cevi uporabijo tranzistorje in diode. Poleg tega je mogoče uvesti v spomin računalnika tudi že program, to je ukaze za obdelavo podatkov in ne samo podatke;

— tretja generacija računalnikov se je pojavila okoli leta 1962, kjer manjlitno kamenje omogoča tako imenovano integrirano tehniko krožnega spajanja.

Računalnik iz prve generacije lahko opravi v sekundi le nekaj deset seštevanj in si zapomni le nekaj deset števil.

Moderni računalniki iz tretje generacije imajo preko 100 K (tisoč) internega spomina, ki se še skoraj poljubno veča z eksterimnim spominom in v sekundi lahko opravi tudi do 1,5 milijona računskih operacij (Siemens sistem 300 npr. lahko sešteje 300.000 sedemmestnih števil v sekundi).

Računski in pristopni čas se danes že izraža v milijardnem delu sekunde. Pri velikih računalnikih npr. znaša ta čas 75 nenosekund (milijardni del sekunde).

Iz tega je razvidno, da tehnično izpopolnjevanje računalnika nima več nobene praktične vrednosti za podjetja. V prihodnjih letih je treba posvetiti vso pozornost eksaktnemu pripravljanju podatkov za predajo v računalnik, sestavljanju preciznih programov za obdelavo in analizi in urejanju dobljenih podatkov, saj so tehnični pogoji za njihovo obdelavo doseženi že sedaj.

Prav gotovo bodo zanimivi za spremljanje razvoja računalnikov tudi tile podatki:

V Zah. Nemčiji je bilo koncem lanskega leta instaliranih preko 3.000 in naročenih preko 2.000 računalnikov, računajo pa, da jih bo leta 1970 že ca. 8.000. Na svetu pa je bilo v istem času instaliranih že preko 50.000 in naročenih 28.000 računalnikov (vštete niso socialistične dežele).

Zanimivo je, da je 70% vseh instaliranih naprav izdelalo ameriško podjetje IBM. Ker bomo tudi mi uporabljali sistem iz tretje generacije računalnika podjetja (360/20), bomo v nadaljevanju poskusili podati glavne značilnosti tega sistema.

SISTEM IBM 360

Vsak računalnik v najširšem pomenu te besede je sestavljen iz več enot, ki koordinirano sodelujejo pri elektronski obdelavi podatkov.

Ločimo centralno enoto in vhodno-izhodne enote.

Centralna enota (A)

Je osnovna enota elektronskega sistema, saj se z njeno pomočjo opravljajo vse računske in logične operacije ter vodenje in kontrola celega procesa obdelave. Zato je razdeljena na:

— glavni spomin, kjer se memorirajo vsi podatki, ki so potrebni v obdelavi;

— krmilno enoto, kjer se memorira program, ki v obdelavi podatkov vodi in kontrolira procese;

— računsko logični del, ki opravlja vse računske in logične operacije v procesu obdelave.

Glede na velikost sistema ima centralna enota od 4 K (tisoč) bytov do 128 K. Kupec si lahko izbere velikost internega spomina glede na vrsto predvidene obdelave. Na splošno velja, da poslovni računalniki ne potrebujejo velikega internega spomina, ker so programi ter računske in logične operacije precej enostavne; nasprotno pa računalniki, izdelani v znanstvene namene, potrebujejo velike interne spomine.

Nadaljevanje na 4. strani

Kako potekajo priprave?

(Nadaljevanje s 1. str.)

— čeprav so bili osebni dohodki v Standardu približno enaki kot v Savi, v Standardu skrajšan delovni čas še ni dokončno uveden;

— lokacija Standarda onemogoča na tem prostoru širitev in modernizacijo proizvodnega procesa, Sava pa ima v obratu II omogočeno dolgoročno izgradnjo podjetja;

— v konceptu organizacije obeh podjetij ni bistvenih razlik, razen da ima Sava izdelan sistem tako na področju organizacije poslovanja kot upravljanja.

Da bi se čim hitreje izdelale analize, na osnovi katerih bi delavski svet sklepal o razpisu referendumu, so bile imenovane komisije, ki bi morale delati naslednje:

— **PROIZVODNO TEHNIČNA KOMISIJA** vskladitev proizvodnega programa in perspektivnega programa do leta 1970.

— **KADROVSKO ORGANIZACIJSKA KOMISIJA**, ki bi morala pripraviti predvsem obliko združitve, potek združevanja in bodočo organizacijo dela v združenem podjetju.

— **FINANČNO EKONOMSKA KOMISIJA**, bi morala pripraviti finančni del analiz, to je predvidene investicijske naložbe v naslednjih letih in efekti naložb ter skupni rezultati poslovanja.

— **KOMERCIJALNA KOMISIJA** bi morala pripraviti predlog komercialne politike.

— **SKUPNA KOMISIJA** je dolžna vskladiti elaborate vseh naštetih komisij in izdelati dokončen predlog za delavski svet podjetja.

Doslej je delala predvsem organizacijsko kadrovska komisija, ki je v glavnem svoj del programa zaključila. Delata pa tudi že proizvodno tehnična in finančna ekonomska komisija, ki pripravljata program proizvodnje ter investicijski program.

Naj povzamemo bistvene značilnosti že pripravljenega gradiva, v katerem je obdelan predlog oblike bodoče združitve, oblika bodoče organizacije poslovanja, razporedi-

tev kadra, način sodelovanja in prenos nalog. Možno je izbrati eno od sledečih oblik združitve:

PRIPOJITEV PODJETJA

Pri tem se podjetje, ki se pripaja, v celoti podredi samoupravnim in poslovnim določilom podjetja, kateremu se pripaja. V tem primeru pride torej samo do nadomestnih volitev, veljajo pa statuti in pravilniki matičnega podjetja.

SPOJITEV PODJETJA

Je druga možna oblika, pri kateri se dvoje podjetij združi kot enakovredna partnerja. V tem primeru torej volijo nove organe upravljanja, prav tako se morajo sprejeti novi samoupravni akti.

ZDRUŽITEV PODJETIJ

Je naslednja možna oblika; pri tem se mora samoupravna in poslovna

vilom delavcev in da je potrebno najprej te razporediti na ustrežna delovna mesta. Iz teh razlogov je komisija pripravila tudi predlog bodoče razporeditve delavcev na strokovna delovna mesta. To naj bo le eden od možnih predlogov, ne pa dejstvo. Po tem se število zaposlenih ne bi zmanjšalo, nasprotno, potrebe bodo celo večje. To je ena od možnosti, da se kvaliteta dela izboljša. Po lastnih izkušnjah namreč vemo, da je naloga bolje opravljena, če so na razpolago strokovni kadri.

Iz tega pa izhaja osnovna prednost združevanja, to je, izkoristiti obstoječe zmogljivosti kadrov in opreme.

Proizvodno tehnična in finančna ekonomska komisija gradivo pripravljata. O tem še ne moremo dati podrobnejših informacij. Kakor hitro pa bosta ti dve komisiji zaključili z delom, bomo tudi o



▲ Detalj iz Autopnevmatika

zakonodaja v podjetjih, ki se združujejo, spremeniti v skladu s smernicami, ki jih določijo centralni samoupravni organi. Te je ob združitvi potrebno izvoliti.

Glede na navedene možnosti in glede na sedanjo organizacijo poslovanja in upravljanja v obeh podjetjih je komisija sklenila predlagati spojitev obeh podjetij.

Bodoče podjetje naj bi se imenovalo Sava, industrija gumijevih, usnjenih in kemičnih izdelkov. Ta naziv komisija predlaga zaradi tega, ker je ime Save v poslovnem svetu bolj poznano in ker s samim imenom opredelimo osnovni proizvodni program bodočega podjetja.

Organizacija poslovanja je bila v obeh podjetjih v principih enako rešena. Razčistiti in opredeliti je bilo treba le manjše podrobnosti, kot tekoče vzdrževanje, transport, skladiščenje, operativno planiranje, razpisovanje in podobno.

Tako bodo proizvodne, vzdrževalne in storitvene delovne enote enako organizirane kot so bile doslej v Savi. Proizvodne delovne enote se razširijo še s Standardovimi, te so delovne enote naravnega, delovna enota umetnega usnja ter delovna enota kemični izdelki.

V strokovnih službah je predlagana ustanovitev samostojne delovne enote Marketing. S tem bomo postavili vsaj zametek — če že ne kaj več — sodobni organizaciji dela na področju tržnih odnosov. Takšno službo imajo že v vseh sodobnih podjetjih in se v zadnjem času močno uveljavlja. Njene osnovne naloge so: priprava in obdelava trga, izdelkov, za katere je na tržišču največ povpraševanja in končno išče poti za najboljšo prodajo. Skratka, to je oblika dela, ki je pri nas najbolj potrebna.

Komisija za organizacijsko kadrovska vprašanja je menila, da je najbolj uместno in v skladu s predpisi, če se vsa delovna mesta, pri katerih se naloge zaradi reorganizacije spremenijo, razpišejo in na nje imenujejo najboljši prijavitelci. Pri tem seveda ne moremo mimo dejstva, da Standard in Sava razpolagata z omejenim šte-

tem obvestil kolektiva. Če vnaprej pa moramo odgovoriti na to, da same številke ne bodo dale vseh rezultatov bodočega poslovanja v združenem podjetju. Težko je namreč ocenjevati, kakšne efekte prinese združevanje posameznih funkcij in kvalitetnejše opravljanje nalog. V prvi fazi moramo namreč zagotoviti vsaj to, da bodo poslovni rezultati združenega podjetja enaki vsoti rezultatov, ki jih podjetji dosejata. To je namreč garancija, da ima podjetje večje možnosti za nadaljnji razvoj. S tem preprečimo tudi, da se proizvodnja že na področju občine ne bo prekrivala.

Utemeljenost moramo torej iskati v perspektivnem programu razvoja združenega podjetja. Možnosti hitrejšega razvoja pa so podane s tem, da bo bodoče podjetje glede na proizvodne in finančne zmogljivosti večje in učinkovitejše.

Predvideno je, da bo celotno gradivo utemeljenosti poslovno tehničnega sodelovanja med navedenima podjetjema predloženo delavskemu svetu v oktobru mesecu. Na osnovi tega bo delavski svet sklepal o razpisu referendumu. Ta naj bi bil po najmanj 14-dnevni razpravi. Na referendumu bi vsi člani kolektiva glasovali za ali proti združitvi podjetij.

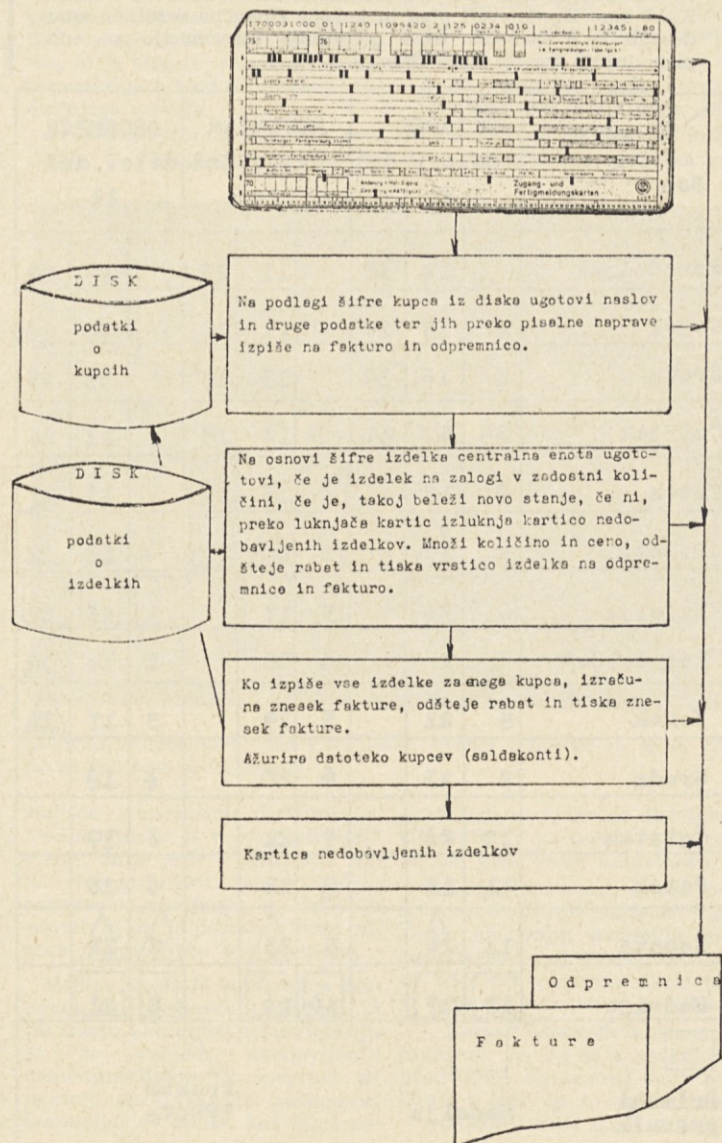
Da bodo člani kolektiva pravilno informirani in da bo članom kolektiva pravilno pojasnjena oblika bodočega poslovnega sodelovanja ter da se bodo lahko odločali za ali proti spojitvi, bo potrebno posredovati delovnemu kolektivu še več informacij. Predvsem pa morajo biti te informacije objektivne in osvetljene z vseh vidikov, ne smemo pa dovoliti, da bi člani kolektiva glasovali za ali proti združitvi pod vtisom depolariranih informacij in pod vtisom neuspešnih poslovnih združitvev v našem okolju.

Zato še enkrat poudarjamo:

Utemeljenost moramo torej iskati v perspektivnem programu razvoja združenega podjetja. Možnosti hitrejšega razvoja pa so podane s tem, da bo bodoče podjetje glede na proizvodne in finančne zmogljivosti večje in učinkovitejše.

IVA MOHORIC

▼ Grobi blok diagram pisanja faktur in odpremnih dokumentov ter potrebne evidencie. Opis na 4. strani.



Tudi v našem podjetju bomo uporabljali elektronski računalnik

Vhodno-izhodne enote

imajo nalogo polniti računalnik s podatki in sprejemati ter beležiti rezultate kot je to v vsakem konkretnem primeru potrebno.

Najvažnejše vhodno-izhodne enote so:

— čitalec kartic, ki čita luknjane in verificirane kartice in podatke posreduje centralni enoti v nadaljnjo obdelavo;

— luknjač kartic je izhodna enota, ki vluknja rezultate, dobljene v procesu obdelave v centralni enoti, na kartice, ki jih lahko kasneje spet uporabimo kot vhodne podatke;

— MFCM (Multi-Function Card Machine B) je stroj, ki nam omogoča istočasno opravljanje več funkcij v enem prehodu kartic skozi sistem (čita kartico, jo luknja, koletira in interpretira);

— pisalna naprava (C) piše dobljene rezultate na vnaprej pripravljene tiskovine različnih oblik. V eni minuti lahko napiše ca. 600 vrstic ne glede na dolžino vrstice;

— enota magnetnih trakov (D) nam omogoča memoriranje ogromnega števila podatkov. Služi lahko za vhode ali pa izhode podatkov. Njena slaba stran je v tem, da ni mogoče direktno dostop do vsakega podatka, temveč je potrebno, da dobimo zahtevani podatek, v najslabšem primeru prevrteti cel trak;

— enota magnetnih diskov je odpravila to pomanjkljivost magnetnih trakov, saj je mogoč vsak trenutek direktno dostop do vsakega podatka v fantastični hitrosti 75 milijardink sekunde.

Primer elektronske obdelave podatkov

Da bi lažje razumeli posamezne enote, njihove funkcije in obdelavo nasploh, si oglejmo enostaven primer obdelave.

Za obdelavo je potrebna naslednja konfiguracija sistema: centralna enota, čitalec kartic, dve enoti diskov, pisalna naprava in luknjač kartic.

Prodajna služba zahteva odpremo izdelkov kupcem. Na poseben obrazec napiše, kaj želi odpremiti, kam in v kakšnih količinah ter ga pošlje v elektronski računski center. Tam izdelajo za vsak izdelek kartico, v katero vluknjajo šifro izdelka, količino in šifro kupca. Potem spustimo paket kartic skozi čitalec kartic, ki posreduje podatke centralni enoti, ta pa vsako kartico obdelava kot je opisan v grobem blok diagramu na 3. strani.

S posebnim programom nato lahko s pomočjo matematično statističnih metod ugotovljamo na podlagi gibanja zaloga minimalne zaloge in ko so te dosežene, izračuna optimalno količino naročila, ki ga takoj tudi izpiše.

V nadaljevanju podajamo nepopoln seznam tistih del, ki jih je mogoče opraviti na elektronskem sistemu in ki predstavljajo celovit in zanesljiv instrument upravljanja:

- obračun OD,
- obračun materiala,
- zaloge surovin, polizdelkov in izdelkov,
- fakturiranje, saldokonti,
- plasman na tržišču, razvoj trga, indeksi prodaje in ostala prodajna statistika,
- seznam ponudb s specifikacijami,
- informacije o pravnih primerih in zakonih,
- informacije o patentih,
- informacije o znanstvenih knjigah in člankih z raznih področij,
- načrte, konstrukcijske risbe ter njihovo izvajanje,
- izvajanje kemičnih formul z verjetnimi lastnostmi posameznih kemičnih spajanj,
- komplicirana statistična in gradbeno-tehnična izračunavanja,
- planiranje proizvodnje,
- zaposlenost strojev in upravljanje kapacitet,
- razvoj prodaje in razvoj naročil,
- razvoj stroškov,
- finančno planiranje,
- disporcije materiala itd.

Seveda se bo nekdo po vsem tem vprašal, kaj bomo delali ljudje, saj na prvi pogled izgleda, da vse delo opravijo stroji.

Praksa kaže, da zaradi uvedbe elektronskih računalnikov ne prihaja do odpuščenja ljudi, temveč do njihove prekalifikacije.

Opaziti je mogoče premik delavcev s samega izvrševanja administrativnih del na pripravo velikega števila vhodnih podatkov na eni strani in na analizo dobljenih rezultatov na drugi strani.

Naši načrti

Računalnik, katerega nabavo sofinancira tudi naše podjetje, je sicer član tretje generacije, je pa po svoji kapaciteti in možnostih njen najšibkejši predstavnik (360/20 — kartični sistem — 12 K internega spomina). Resnici na ljubo je treba priznati, da so možnosti tega računalnika precej manjše, kot pa smo jih opisali zgoraj.

Zakaj so se v Računskem centru kljub temu odločili za tak računalnik?

Predvsem zaradi ogromne kapacitete velikih računalnikov, ki bi jo mi vsaj v začetku ne mogli izkoristiti, kar bi občutno dvignilo ceno stritev. Delo z računalnikom namreč zahteva toliko organizacijskih in človeških priprav, da je skoraj nemogoče realizirati jih v tako kratkem času.

Tako pa bi prva faza — delo na manjšem računalniku v sodelovanju s še nekaterimi podjetji — bila odlična priprava za nov način dela in osnova za kasnejši prehod na večji sistem. Po nekaj letih, ko bomo na to organizacijsko, kadrovsko in psihološko pripravljene, nameravamo sami kupiti večji sistem, ki nam bo omogočal upravljanje vseh vrst del.

SLAVKO MIHELIC

* NO * VI * CE *

CIRIL HABE, delegat za 9. kongres ZKJ

Na zadnji seji občinske konference ZK je bil naš sodelavec Ciril Habe soglasno izvoljen za delegata na IX. kongresu ZKJ. Kongres bo v prvih mesecih prihodnjega leta, poleg tov. Habeta pa se ga bo udeležila iz Kranja še tov. Miša Artač, sodelavka zavoda za pedagoško službo Kranj.

Tov. Habe je v naši tovarni in tudi v občini znan družbeno politični delavec. V letih 1963/64 je bil tajnik sindikalne organizacije, nato dve leti sekretar organizacije ZK Sava, sedaj pa je namestnik sekretarja ZK.

Četrto leto je član skupščine občine Kranj in nekaterih njenih komisij. Je tudi član komisije za družbeno ekonomske odnose in ekonomsko politiko pri občinski konferenci ZK.

Izvolitev za delegata na kongresu ZKJ je nedvomno veliko priznanje tov. Habetu za njegovo delo na družbeno političnem področju, zato naj mu veljajo naše iskrene čestitke.



Prisrčno srečanje

20. septembra so se v prostorih hotela Jelen zbrali naši jubilarci — člani kolektiva, ki letos praznujejo 50-letnico svojega življenja, 25-letnico dela v Savi (moški), oz. 20-letnico (ženske). Poleg njih so prišli tudi naši delavci, ki so ali bodo letos odšli v pokoj.

Že pred peto so se pričeli zbirati prvi, nekaj za tem pa so bili zbrani vsi.

V imenu sindikalne organizacije jih je pozdravil predsednik sindikalne organizacije Pavle Gantar, v imenu kolektiva pa direktor podjetja inž. Janez Beravs. Oba sta se jubilentom zahvalila za doseženo delo v podjetju, jim zaželela veliko zdravja, predvsem pa, da bi vezi med njimi in kolektivom ostale še naprej trdne.

Oktet, ki se v zadnjem času uveljavlja tudi izven tovarne, je zapel nekaj pesmi, nato pa sta tov. Beravs in tov. Gantar povabila vse navzoče na večerjo.

Vzdušje, ki že takoj na začetku ni bilo niti malo uradno, se je po večerji še bolj sprostito. Na zdravje temu in na zdravje onemu je trajalo kar precej časa. In da bi bilo razpoloženje še boljše, so od nekdaj pripeljali harmonikarja in oktetovci tudi niso molčali. Mnogi od slavljencev so me prosili, da naj se v njihovem imenu zahvalim vsem, ki so kakorkoli sodelovali pri organizaciji proslave in pri tem, da je bilo za vse to srečanje nepozabni dogodek v njihovem življenju. In res, zdi se mi, da je ideja o skupni proslavi vseh, ki praznujejo kakršnikoli življenjski praznik, zelo dobra, seveda pa je bila tudi izvedba brezhibna in nadvse skrbno pripravljena. Pri tem velja posebna pohvala oddelku za socialno delo, sindikatu in tudi osebju hotela Jelen.

Pozno zvečer smo se razšli, spomin pa bo ostal. Spomin tudi o tem, da so vsi jubilarci dobili skromna darila in da so skupno s svojimi sodelavci preživeli lep in prijeten večer.

Čestitkam, ki sta jih izrekla direktor podjetja in predsednik sindikalne organizacije, se pridružuje tudi uredništvo!

JOZE ŠTULAR

DELOVNI KOLEDAR

V naslednjih treh mesecih — oktober, november in december — bomo delali 66 delovnih dni, prosti bomo 10 sobot: oktobra 3, novembra 3 in decembra 4. Novembra sta dva praznika, to je 1. in 29. ter 30. november (trije dnevi).

Torej do konca letošnjega leta še 66 delovnih dni, v tem času pa moramo precej »pritisniti«, če hočemo, da bodo naše obveznosti, ki smo jih sprejeli ob začetku leta, izpolnjene. Kako smo izpolnjevali plan in kakšne finančne rezultate smo dosegli v 9 mesecih letos pripravljamo informacijo za eno prihodnjih števil Rudi Babnik.

Mesec	OKTOBER		NOVEMBER		DECEMBER	
	delov. dni	delov. dni	delov. dni	delov. dni	delov. dni	delov. dni
Dan	24	20	22			
Ponedeljek	14 28	11 25	9 23			
Torek	1 15 29	12 26	10 24			
Sreda	2 16 30	13 27	11 25			
Četrtek	3 17 31	14 28	12 26			
Petek	4 18	15 29	13 27			
Sobota	5 19	16 30	14 28			
Nedelja	6 20	17	15 29			
Ponedeljek	7 21	4 18	2 16 30			
Torek	8 22	5 19	3 17 31			
Sreda	9 23	6 20	4 18			
Četrtek	10 24	7 21	5 19			
Petek	11 25	8 22	6 20			
Sobota	12 26	9 23	7 21			
Nedelja	13 27	10 24	8 22			
Državni praznik		Nedelja	Prosta sobota			

Novo šolsko leto je pred nami

2. septembra se je ponovno na naši šoli pričel pouk. Že nekaj dni prej smo v prostorih šole pripravljali učne programe za praktične pouk 1. in 2. letnika PGŠ. Seznaniti želimo člane kolektiva o učencih naše šole, ki so si izrbali poklic gumar.

Učenci, ki so se odločili, da dokončajo PGŠ in se usposobijo za delo, si pridobe naziv poklicnega gumarja, morajo vložiti veliko truda in volje. Učenci prvega letnika morajo v grobem spoznati celotno tovarno. Jasno je, da se v 19 tednih praktičnega pouka ne nauče delati vsega, kar se v tovarni dela. Vendar jih skušamo na vse načine zainteresirati, da bi se v tem roku čimveč naučili. Tako kot v šoli pri teoretičnem pouku, tako moramo tudi pri praktičnem pouku izkoristiti vse možnosti, ki so dane na razpolago. Vendar je pri praktičnem pouku težje. Težava je tam, da nimamo svojih delavnic. Učenci so raztreseni po vsej tovarni. Koliko časa je potrebno, da inštruktor pride do vsakega posameznika. Še težje pa je to, da se učenci prvega letnika v šoli učijo le splošno gumarsko tehnologijo. Tako moramo vse osnove procesnega dela, tehnologije in strojev posredovati praktičnemu pouku. Menim, da bi mnogi, ki so pred kratkim končali PGŠ, lahko pomagali novincem pri delu. Prav tako velja to za delavce, kjer se fantje uče. Delavec ima pri sebi učenca vseh 8 ur, medtem ko se inštruktor lahko dnevno posveti enemu največ 40 minut, včasih še manj. Te minute so računane brez priprav, ki jih ima inštruktor po pravilniku šole dve uri in pol. Poleg tega so ti učenci še zelo mladi. Na njih je potrebno paziti in jih poučiti o nevarnostih, s katerimi se srečujejo v tovarni oz. pri delu.

V drugem letniku se učenci specializirajo v posameznih delovnih enotah. Trenutno se učenci šolajo za pet poklicev. Ti so:

- izdelovalec pnevmatike (avto in velo),
- izdelovalec polizdelkov,
- izdelovalec prešanih izdelkov,
- izdelovalec cevi,
- izdelovalec pogonskih elementov.

Tako je v letošnjem letu celotni drugi letnik dodeljen v avtopnevmatikarno. Učenci se morajo v enem letu podrobno seznaniti s celotno izdelavo pnevmatike. Poklicnih delovnih mest pa je ogromno v avto in v elopnevmatikarni. Zato smo izbrali najbolj specifična delovna mesta, ki so neobhodno potrebna, da jih učenec spozna. Vendar je poklicnih delovnih mest ki jih mora učenec spoznati, še vedno 29. Čas učenja pa traja, kot sem že prej omenil, 19 tednov, brez prostih sobot. Tako se bodo učenci na nekaterih manj pomembnih delovnih mestih usposabljal le po dva, celo po en dan. Vsekakor se v tem času ne bodo mogli naučiti vsega, vendar si upam trditi, da se bodo seznanili s tistim, kar bodo potrebovali. To pa seveda le v primeru, če učenec ne bo nudi pomoči samo inštruktor, temveč vsak delavec, pri katerem bo učenec delal. Veliko pomoč jim lahko nudijo predelavci in izmenski delovodje. Ne bi bilo napačno, če bi tudi vodja delovne enote posvetil kako minuto za svoje bodoče kadre v enoti. Vsi se moramo zavedati, da bodo ti učenci v bližnji prihodnosti temelj delovne enote, tovarne in bodoči upravljalci. Z njimi bomo dosegli vso podporo, posredovali dobre izkušnje in znanje, ki jim je neobhodno potrebno. Nikakor ne smemo v samem začetku slabo vplivati na učence (s tem mislim tiste delavce, pri katerih učenci delajo). Če delavec ne upošteva tehnološke in delovne discipline, s tem ne samo da krši osnovna pravila, temveč močno zavira delo inštruktorja pri poučevanju učencev o tem, kako moramo delati, da bomo delo dobro in kvalitetno opravili.

Le tako bodo učenci uvideli, da jim resnično želimo pomagati, potem bo tudi njihov cilj:

Zaključiti šolo s čimboljšim uspehom.

JOZE MISMAS