

Delo beogradskega centra za izobraževanje kadrov v gospodarstvu

Center za izobraževanje kadrov v gospodarstvu pri Delavski univerzi v Beogradu je bil ustanovljen julija l. 1956 z nalogo, da pospešuje delo za sistematično izobraževanje, izpopolnjevanje in informiranje vodilnega kadra v gospodarskih organizacijah. Temeljna dejavnost centra v učnem letu 1957 se je razvijala z delom informativnih seminarjev za predsednike delavskih svetov in upravnih odborov, direktorje podjetij, vodje proizvodnih odsekov in birojev za delovno storilnost v podjetjih. Seminarje je končalo 108 predsednikov delavskih svetov in upravnih odborov, 97 direktorjev podjetij, 84 vodij proizvodnih odsekov in 89 vodij birojev za delovno storilnost iz skupno 113 podjetij. Smoter informativnih seminarjev je predvsem izmenjava praktičnih izkušenj o metodah in tehniki, katerih uporaba vpliva na izboljšanje upravljanja in vodenja podjetij.

Na temelju predlogov udeležencev teh seminarjev in vidnih strokovnjakov z raznih področij je bil program za informativne seminarje v učnem letu 1957/58 nekoliko spremenjen. Razen tega so izdelali tudi program za instruktivne seminarje, ki vsebuje aktualno problematiko iz prakse organov upravljanja in vodstva posameznih služb in ukrepov za izboljšanje poslovanja. Med letom bo delovalo osem seminarjev, in to za organe delavskega samoupravljanja, za direktorje podjetij, za organizacijo poslovanja v določenih službah podjetij in proučevanje delovne storilnosti.

Vsak izmed teh seminarjev traja šest dni, dela sedem ur na dan, obsega pa po več tem. Na primer seminar za organe delavskega samoupravljanja obsega naslednje teme: bistvo upravljanja podjetja in organizacija delavskega upravljanja, organ delavskega upravljanja in gospodarska politika, organizacija in metode dela delavskega sveta in upravnega odbora ter organizacija in proučevanje dela.

Način dela

Vodje seminarjev so znani gospodarski, ekonomski, pravni, družbeni in politični strokovnjaki. Center ima približno 35 zunanjih sodelavcev, ki predavajo. Delo v seminarjih je sestavljeno iz predavanj, prostih razgovorov in dela po skupinah. Dolžina predavanj ni določena. Odvisna pa je od predavateljev, značaja teme in želja slušateljev. Razen tega računajo s tem, da ostane čim več časa za razgovore in skupinsko delo. Predavanja in splošne diskusije so skupne.

Za skupinsko delo organizirajo skupine 5 do 7 ljudi. Vsaka skupina ima vodjo in poročevalca. Delo skupin obsega večinoma obdelavo nalog ali posameznih praktičnih problemov, ki jih postavi predavatelj ali izberejo sami slušatelji. Zanimivo je pripomniti, da predavatelji nikoli ne podajo neke definitivne ocene v posameznih vprašanjih, temveč samo temeljna splošna načela. Naloga skupin pa je v tem, da ugotovljajo, kako se izvajajo ta načela v praksi njihovih organizacij. Naj navedemo primer. Na seminarju za organe delavskega upravljanja so morale skupine med drugim ugotoviti, kje prihaja v praksi najbolj do izraza nerazmejenost pristojnosti med or-

gani samoupravljanja in upravo podjetja. Vsi slušatelji povedo izkušnje iz svojih organizacij, s čimer se zagotovi izmenjava mnenj in izkušenj, a prav tako tudi spoznavanje določenih vprašanj z različnih stališč. Skupno stališče skupin je nato predmet razpravljanja na skupnem sestanku seminarja.

Nekateri problemi

V centru za izobraževanje kadrov poudarjajo kot najbolj aktualne tri probleme: pomanjkanje priročne literature, učnih pripomočkov in ustreznega učnega osebja za take oblike dela.

Najresnejše pripombe imajo v zvezi s priročno literaturo, ki »je in jo ni«. Po številu jo je namreč še dovolj, redke katera izdaja pa ustreza namenu. Način obdelave posameznih vprašanj je tak, da številne publikacije niso dostopne delavcem. Vprašanja se obdelujejo preveč strokovno in teoretično, podajajo se večinoma splošna načela brez praktične uporabe teh načel, v besedilu ni ilustracij in preprostih, dobrih ter lahko razumljivih shem. Nekatere publikacije so zopet »preobremenjene« — obdelujejo kompleks med seboj pogojenih in povezanih vprašanj, nobeno pa ni obdelano do kraja. Po drugi strani so primeri, da se avtorji izgubljajo v obdelovanju in pojasnjevanju podrobnosti, najosnovnejše stvari, ki so povezane s praktičnim delom, pa ostanejo nerazložene. Naj navedem primer. V neki knjigi, ki obravnava vprašanje organizacije podjetja, lahko najdemo tudi obširno pojasnitev gibanja in prijema delavca v posameznih delovnih fazah, v »praksi pa se dogaja, da izgubljajo visokokvalificirani ljudje dragocen čas s tem, da hodijo po material in podobno«. Razen tega se avtorji pogosto odločajo za prevode iz tuje prakse (pretežno iz zahodnih držav). Glede na to, da gre pretežno za izkušnje iz kapitalističnih držav z drugačnimi razmerami, organizacijo, odnosi itd., je mogoče te materiale le redko praktično uporabiti v naših razmerah. Mislijo, da bi izpopolnili določeno praznino šele tedaj, ko bi bilo dovolj druge literature za praktični pouk. Končno pa je večina literature draga in tako nedostopna.

Da bi pomanjkanje priročne literature kolikor toliko ublažili, tiska center za slušatelje seminarjev skripta na podlagi razlag predavateljev. Toda to ni dovolj, toliko bolj, ker so ta skripta dostopna majhnemu številu ljudi.

Precejšnjo težavo pomeni tudi kader predavateljev. To zato, ker predavatelji niso dovolj seznanjeni s praktičnimi problemi, temveč razlagajo gradivo bolj načelno, ali pa so to profesorji fakultet, ki niso navajeni na tako delo.

Podobne pripombe imajo tudi za učne pripomočke. Učnih filmov na primer ni dovolj, kolikor pa jih je, ne ustrezajo potrebam, posebno zato, ker niso vprašanja niti strokovno dovolj obdelana. Drugi učni pripomočki in inventar za tako delo se ne izdelujejo in tako jih mora center naročati posamič, to pa znatno več stane. Samo za opremo ene predavalnice za 20 ljudi je center plačal 500.000 din. B. S.

Problem strokovnih kadrov v gospodarstvu Srbije postaja čedalje bolj oster. Še bolj bo poudaril važnost tega vprašanja intenzivnejši razvoj gospodarstva v prihodnjem razdobju kakor računa z njim zvezni in republiški perspektivni plan.

Po nepopolnih podatkih je bilo lani v Srbiji 37 odstotkov visokokvalificiranih in 55 odstotkov kvalificiranih delavcev tistega števila, ki bi ga morali imeti v l. 1961. V nekaterih važnih vejah, ki imajo pogoje za razvoj in ki so dobile v perspektivnem planu prioriteto, je pomanjkanje strokovnih kadrov zelo resno. Tako ima kemična industrija le 10 odstotkov visokokvalificiranih in 17 odstotkov kvalificiranih, elektroindustrija 33 odstotkov visokokvalificiranih in 62 odstotkov kvalificiranih, živilska 51 odstotkov visokokvalificiranih in 62 odstotkov kvalificiranih ter rudarstvo 31 odstotkov kvalificiranih kadrov tistega števila, ki ga morajo imeti v zadnjem letu petletnega plana.

Dva načina za pravočasno reševanje tega problema poznamo: redno in množično šolanje novih kadrov ter strokovno usposabljanje že razpoložljivih.

V tej smeri so bili lani na področju Srbije storjeni začetni koraki. V nekaterih podjetjih in okrajih so dosegli precej dobre uspehe. V večjem številu podjetij in pri delavskih univerzah so organizirali večmesečne strokovne tečaje, ki so jih delavci obiskovali po delovnem času in se pripravljali, da opravijo izpit za določeno kvalifikacijo in stroko. Podatki kažejo, da se delavci zanimajo za strokovno usposabljanje in pridobivanje določenih kvalifikacij. V prvih devetih mesecih lanskega leta je bilo samo na področju 12 okrajev 93 strokovnih tečajev s 5488 poslušalci.

V enakem razdobju je na področju 20 okrajev opravilo 5.244 delavcev izpit za kvalifikacijo, a 2.981 za visoko kvalifikacijo raznih strok. Število tistih, ki so se udeleževali tečajev, je bilo še večje: za naziv kvalificiranega delavca je delalo izpite 6.692 delavcev, a za visokokvalificiranega 3.864, kar priča, da je bil kriterij precej oster.

Kljub temu pa lahko rečemo, da se zanimanje delavcev za strokovno usposabljanje kvalifikacij ne izkorišča dovolj — v mnogih krajih ne organizirajo tečajev, s katerimi je mogoče pomanjkanje kadrov ublažiti in delno reševati. V prvih devetih mesecih lanskega leta je na primer v Beogradu opravilo izpite za visokokvalificirane in kvalificirane 3.925 delavcev, na tečajih pa je bilo samo 1.635 delavcev.

Gospodarske organizacije in ljudski odbori bodo imeli letos znatno večja finančna sredstva, od katerih bodo določen del uporabili tudi za strokovno usposabljanje kadrov v gospodarstvu. Tu je predvsem sklad za kadre v gospodarstvu, kateri uporabi in razdelitvi je treba posvetiti večjo pozornost že v začetku leta. Nekatere gospodarske organizacije so že konec lanskega leta izdelale plan za usposabljanje svojih delavcev in so se že lotile njegove realizacije. Raz mele so, da so od tega odvisni tako izvršitev tekočih planov in zagotovitev kakovosti proizvodnje kakor tudi splošni uspeh poslovanja v prihodnosti.

M. D.