

© Ventil 16(2010)4. Tiskano v Sloveniji. Vse pravice pridržane.
© Ventil 16(2010)4. Printed in Slovenia. All rights reserved.

Impresum

Internet:
<http://www.fs.uni-lj.si/ventil/>

e-mail:
ventil@fs.uni-lj.si

ISSN 1318-7279
UDK 62-82 + 62-85 + 62-31/-33 + 681.523 (497.12)

VENTIL – revija za fluidno tehniko, avtomatizacijo in mehatroniko
– Journal for Fluid Power, Automation and Mechatronics

Letnik	16	Volume
Letnica	2010	Year
Številka	4	Number

Revija je skupno glasilo Slovenskega društva za fluidno tehniko in Fluidne tehnike pri Združenju kovinske industrije Gospodarske zbornice Slovenije. Izhaja šestkrat letno.

Ustanovitelj:
SDFT in GZS – ZKI-FT

Izdajatelj:
Univerza v Ljubljani, Fakulteta za strojništvo

Glavni in odgovorni urednik:
prof. dr. Janez TUŠEK

Pomočnik urednika:
mag. Anton STUŠEK

Tehnični urednik:
Roman PUTRIH

Znanstveno-strokovni svet:
izr. prof. dr. Maja ATANASIJEVIČ-KUNC, FE Ljubljana
izr. prof. dr. Ivan BAJŠIČ, FS Ljubljana
doc. dr. Andrej BOMBAC, FS Ljubljana
izr. prof. dr. Peter BUTALA, FS Ljubljana
prof. dr. Alexander CZINKI, Fachhochschule Aschaffenburg, ZR Nemčija
doc. dr. Edvard DETIČEK, FS Maribor
izr. prof. dr. Janez DIACI, FS Ljubljana
prof. dr. Jože DUHOVNIK, FS Ljubljana
doc. dr. Niko HERAKOVIČ, FS Ljubljana
mag. Franc JEROMEN, GZS – ZKI-FT
izr. prof. dr. Roman KAMNIK, FE Ljubljana
prof. dr. Peter KOPACEK, TU Dunaj, Avstrija
mag. Milan KOPAC, KLADIVAR Ziri
doc. dr. Darko LOVREC, FS Maribor
izr. prof. dr. Santiago T. PUENTE MÉNDEZ, University of Alicante, Španija
prof. dr. Hubertus MURRENHOFF, RWTH Aachen, ZR Nemčija
prof. dr. Takayoshi MUTO, Gifu University, Japonska
prof. dr. Gojko NIKOLIĆ, Univerza v Zagrebu, Hrvaška
izr. prof. dr. Dragica NOE, FS Ljubljana
doc. dr. Jože PEZDIRNIK, FS Ljubljana
Martin PIVK, univ. dipl. inž., Šola za strojništvo, Škofja Loka
izr. prof. dr. Alojz SLUGA, FS Ljubljana
prof. dr. Brane SIROK, FS Ljubljana
prof. dr. Janez TUŠEK, FS Ljubljana
prof. dr. Hironao YAMADA, Gifu University, Japonska

Oblikovanje naslovnice:
Miloš NAROBÉ

Oblikovanje oglasov:
Narobe Studio

Lektoriranje:
Majeta HUMAR, prof., Paul McGuinness

Računalniška obdelava in grafična priprava za tisk:
LITTERA PICTA, d.o.o., Ljubljana

Tisk:
Eurograf d.o.o., Velenje

Marketing in distribucija:
Roman PUTRIH

Naslov izdajatelja in uredništva:
UL, Fakulteta za strojništvo – Uredništvo revije VENTIL
Aškerčeva 6, POB 394, 1000 Ljubljana
Telefon: + (0) 1 4771-704, faks: + (0) 1 2518-567 in
+ (0) 1 4771-772

Naklada:
2 000 izvodov

Cena:
4,00 EUR – letna naročnina 24,00 EUR

Revijo sofinancira Javna agencija za knjigo Republike Slovenije (JAKRS)

Revija Ventil je indeksirana v podatkovni bazi INSPEC.

Na podlagi 25. člena Zakona o davku na dodano vrednost spada revija med izdelke, za katere se plačuje 8,5-odstotni davek na dodano vrednost.

Pripadnost podjetju, čustvena inteligenca, socialni kapital, kompetentnost zaposlenih



To so termini, ki jih ne slišimo prav pogosto, čeprav bi jih moral vsak direktor in vsak podjetnik poznati in se z njimi ukvarjati. V zadnjih letih od lastnikov podjetij pogosto slišim, da zaposleni niso pripravljeni vložiti več energije v podjetje, kot oni sami mislijo, da je potrebno. Prav tako se pogosto sliši, da je zaposlenim vseeno za firmo. Takšna nezainteresiranost za službo naj bi bila pogostejša pri zaposlenih v državnih službah kot pri tistih v zasebnih podjetjih.

Temo za ta uvodnik pa sem dobil pred nedavnim na obisku pri direktorju zelo

uspešnega in inovativnega podjetja pri nas, na Gorenjskem, kar je tudi pomemben podatek. Ko sem ga čakal v pisarni, je prišel iz delavnice zelo slabe volje. Rekel je: »Imam zaposlene mlade, izobražene in sposobne ljudi, pa kaj ko od sebe ne dajo toliko, kot bi lahko. Med službo se pogovarjajo in razmišljajo, kam se bodo popoldne po službi peljali s kolesom. Jaz pa bi želel, da bi zaposleni popoldne, ko so na kolesu ali kje drugje, razmišljali, kaj in kako bodo delali drugi dan v službi, da bodo čim bolj učinkoviti.« To je izjava, o kateri bi bilo treba razmisliti in jo poslati v »javnost«, da bi se mogoče celo prijala in v pozitivnem smislu razširila med ljudmi.

Postavlja se preprosto vprašanje, koliko so zaposleni učinkoviti in koliko bi lahko bili? Tako imenovane »mehke« fakultete, kot so Fakulteta za družbene vede, Fakulteta za socialno delo, Pedagoška fakulteta in še nekatere druge, se sicer s to problematiko ukvarjajo, a kaj pomaga, ko se večinoma le na teoretični ravni in brez praktičnih izkušenj v konkretnih podjetjih.

Zelo veliko slišimo o čustveni inteligenci zaposlenih. S poznavanjem čustvene inteligence naj bi vodje znali zaposlene bolje zaposliti, od njih dobiti več učinka in zaposleni bi bili v podjetju kljub več vložene energije bolj zadovoljni. Če bi bilo to res mogoče, bi bilo to odlično.

Drugi pomemben termin je socialni kapital. Tega naj bi imeli ljudje, ki so prepoznavni v širši družbi, so člani številnih društev in združenj in naj bi s temi poznanstvi pomagali podjetju na trgu. Tu seveda govorimo o popolnoma poštenem in legalnem delovanju oziroma o popolnoma normalnem lobiranju.

Tretji »moderen« termin je kompetentnost zaposlenih, ki govori po eni strani o njihovi sposobnosti, po drugi pa o možnosti uveljavitve njihovih znanj v službi.

Pri tem »filozofiranju« o odnosih v podjetju se postavlja zelo preprosto vprašanje: Kako doseči stanje, da bodo zaposleni zadovoljni v službi in da bo lastnik podjetja zadovoljen z zaposlenimi? Odgovor pa je zelo zahteven, pomemben in resen.

Nekateri pravijo, da je to denar, drugi, da so to pogovori in razgovori, tretji pa, da je občutek pomembnosti in odgovornosti zaposlenega v podjetju odločilen za zadovoljstvo. Prav gotovo je vsak faktor od naštetih pomemben, vendarle je vsem zaposlenim v podjetju nemogoče ustreči v vseh treh prej naštetih točkah.

Kaj pa strah pred izgubo službe? Ali je strah vedno samo negativen? Ali je strah lahko tudi motivacija? Prepričan sem, da lahko. Vse športnike je pred nastopom tudi strah. In pravijo, da jim je to motivacija. Zakaj na Zahodu velja, da mora vsako leto od 3 do 5 % zaposlenih zapustiti podjetje? Ali je to nepisano pravilo iz trte zvito? Menim, da ne. Če v podjetju več let nihče ne zapusti službe zaradi svoje želje, bi marsikdo rekel, da je to odlično podjetje. Vendar to tudi pomeni, da so vsi v podjetju bolj ali manj zadovoljni, kar je po eni strani dobro. Ali so v takšnih primerih tudi vsi zaposleni zadosti izrabljeni, da ne rečem zadosti izkoriščeni? Kaj pa, če so zadovoljni zaradi premajhne odgovornosti, premalo zadalžitev ali premalo dela? Na Zahodu mora lastnik oziroma odgovorni, kot je bilo rečeno, od 3 do 5 % najmanj kakovostnih delavcev odsloviti in pridobiti nove s trga dela (pri nas je zaradi znanih razmer to nemogoče). S tem dejanjem je v podjetju stalno vzpostavljena konkurenca med zaposlenimi, med njimi je tudi neke vrste pozitiven strah in v takšnem primeru bi marsikateri zaposleni popoldne na kolesu razmišljal, kako bo drugi dan v podjetju najučinkoviteje opravil svoje delo. V nekaterih uspešnih podjetjih se takšna klima že čuti. Vprašanje je, ali je kaj možnosti, da bi se to splošno razširilo in dogajalo tudi v državnih službah?

Janez Tušek