

Megtették, amit az ország és a lelkiismeret kívánt

Alig két héttel ezelőtt számoltunk be arról, hogy a szegedi és a járási szövetkezeti gazdák vállalták: május 1-re, a szocialista munka napjára a késői kítavasodásból eredő 10–12 napos késést pótolják a földeken, a kertészetekben, a szőlőkben és gyümölcsösökben. Most, ünnepünk előtt ismét felkerestük Hovorka István, a megyei jogú városi tanács mezőgazdasági osztályvezetőjét és Bódi Jánost, a járási tanács mezőgazdasági osztályának vezetőjét, s megkértük őket, számoljanak be olvasóinknak arról, miként sikerült a vállalkozást teljesíteni.

Néhány nap előny

Hovorka István az adott szó hitelének bizonyítására elővette az egy évvel korábbi vetési munkákról szóló jelentést. A mostanival való összehasonlításból kiderült: a szegedi szövetkezeti gazdák nemcsak »egyszerűen« legyőzték az időt, hanem máris négy-öt nap előnyt szereztek a munkában. Például tavaszi istállótrágyázási tervüket 172 százalékra teljesítették. Készen vannak a tavaszi szántási tervükkel is. A borsó, a zab, a burgonya és a többi koraik után lényegében befejezték a kukoricavetést is. A múlt hét szombatj felmérések alapján a mintegy kétezer holdnyi háztáji kukoricavetés teljes befejezése után több mint ezer holdon a késő kukoricát is elvetették. Akkor mindössze 500 hold hája volt a teljes tervnek. Azóta is állandóan 13–14 óras műszakban dolgoznak a kukoricavetőgépek. Minden biztosíték megvan tehát ahhoz, hogy öt nappal az optimális határidő előtt, május 1-re ez a munka is 100 százalékos lesz.

Dolgoznak a repülőök is

Teljes erővel dolgoznak a vegyszeres gyomirtógépek is. A Hódmezővásárhelyi Növényvédő Állomás többek között két repülőgépet is küldött a vegyszeres gyomirtáshoz a szegedi Felszabadulás Tsz gazdáinak megsegítésére. A szegedi gazdaságokban befejeződött már többek között a korai káposztafélék, a karfiol, a káralábé, a kelkáposzta stb. palántázása is. Most már a paradicsom- és a paprikaültetésekhez várják az alkalmas időt. A szövetkezeti gazdák szorgalmára jellemző, hogy a Móra Ferenc Tsz-ben és a Felszabadulás Tsz-ben naponta abból keletkezik parázs viták, hogy kevés a munka, több kellene. Eddig ilyesmire még nemigen volt példa.

Bódi János pedig arról adott számot, hogy többek között a múlt hét végén már 30 ezer kataszteri hold kukorica magja volt a földben a járás területén, s mintegy 35 motoros, fogatos vetőgép szórja a magot jelenleg is. A mostanihoz hasonló munkarenddel csak az őszi vetések idején találkozhattunk a szegedi járásban. Érdeklődésként említette meg az osztályvezető, hogy állami keretből 750 vagon istállótrágyát juttattak a járás tsz-einek, de mire a trágya kiérkezett a földekre, valami módon megduplázód-

Szeged és a járás szövetkezeti gazdái befejezték az időszerű tavaszi munkákat

dott. Sokat kihordtak a közös területekre a háztáji udvarokból.

Jobb munkaminőség

Példa nélkül álló a szegedi járásban az is, hogy a termő szőlők nyitása, metszése már befejeződött, csupán az új telepítésekben van még pár napos munka. A sokféle szántóföldi feladat teljesítése mellett nagy elismerést érdemel a szőlő- és gyümölcsösöstelepítés munkája is. Az egész éves telepítési program a tavaszi és az őszi szezonra összesen 1730 hold ültetvényt ír elő, s ebből 1100 hold szőlő és gyümölcsös máris készen áll. Külön figyelmet érdemel az, hogy a nagyobb mennyiség mellett a munka minősége is sokkal jobb, mint más esztendőben volt.

Jól vizsgáltak az irányításban, a munkák szervezésében a szakemberek is. Például a csengelei Vadgerlés Tsz más években szinte mindenben az utolsó volt, most pedig az elsők között, mintaszerűen fejezte be a tavaszi vetéseket. Ez jórészt Cs. Farkas Lajosnak, a tsz új mezőgazdászának köszönhető, aki üzemszervezésből és agronómiából egyaránt jelesre vizsgázott most a gazdák előtt.

Érdeklődése a mostani nagy tavaszi hajrának, hogy sok gyenge tsz közössége egészen váratlanul tüntette ki magát. Megelégedtek már a gazdák a sok késői silány munkát. Ezt tapasztalták a

járási vezetői és magunk is a balástyai Rákóczi, a Felsőgajgonya, a Zöldmező és és pusztamérgesi Rizling tsz-ekben is. A forráskúti Haladás, a sándorfalvi Új Élet, a tiszaszigeti Búzakalász, az algyői Napsugár, a balástyai Móra Ferenc tsz-ek gazdái szintén a legelsők között vannak.

A múlt héten ősziestre fordult a tavasz, mintha csak meg akarta volna keseríteni a szövetkezeti gazdák május elsejei borát. Ők azonban mégis nyugodtan, boldogan ünnepelnek holnap. Megtették mindent, amit az ország és a jó lelkiismeret kívánt tőlük.

Cs. J.

Új rendelet készül az újításokról

Tasnádi Emil, az Országos Találmányi Hivatal elnöke szerdán a Magyar Sajtó Házában tájékoztatta az újságírókat az újítómozgalom időszerű kérdéseiről.

Elmondotta, hogy az általános helyzet fejlődésével az újítómozgalom iránti követelmények nagyobbak lettek és az újítás fogalmáról alkotott felfogás is megváltozott. Ma már nem tekinthetjük újításnak, ha egy-egy ötlet csupán a tapasztalatlan-ság okozta mulasztást hozza rendbe.

Tasnádi Emil utalt arra,

Biztos lehet benne az ember, hogy ha neki szegezi a kérdést egy művezetőnek, egy igazgatónak vagy egy tsz-elnöknek: »Ön szerint elképzelhető, hogy valaki jó irányban megváltozzék?« — igenlő választ kap.

Általános elvként ezt igazán mindenki elismeri. Hát hogyné! Miért ne változhatna, miért ne lehetne a legrosszabb munkaerőből a legjobb, miért ne változhatna meg valakinek a politikai, szakmai véleménye, akár az egész világnézete. Hiszen az élet megy előre, s benne az ember is.

Elvileg tehát semmi vita. Mindenki egyetért abban, hogy változó, fejlődő létünk megteszi a maga hatását az emberben is. Ez a hatás nem egyenletes ugyan, de mindenesetre állandó. Hiszen

hogy a legtöbb problémát a munkaköri kötelesség körüli viták okozzák. Az Országos Találmányi Hivatal most azt javasolja, hogy a dolgozó akkor is felelősséget hessen a szakszervezeti bizottsághoz, vagy a bírósághoz, ha felettes hatóságai a munkaköri kötelességei közé sorolták az újítást. Hasonlóképpen módosítani kívánják az újítás fogalmát és szilárdabb alapokra helyezik az újítási díjak kiszámításának módszerét. A készülő új rendelet rövidesen illetékes fórumok elé kerül.

másként meg sem oldhatnák újabb- és újabb feladatainkat — ha a társadalmi fejlődés nem formálna ehhez új embereket is. De közelről, mikor ezek az elvek a hétköznapi mérlegére kerülnek, korántsem nyomnak annyit a latban, mint gondolnánk. Gyakran önmagukban való elvek maradnak.

Még közelebből: hány »el-ásott, beskatulyázott, félreismeret« — ember dolgozik a népgazdaság legkülönbözőbb helyén. Így emlegetjük őket és ezekben az elnevezésekben benne van az illetékes vezető munkamódszerének kritikája is. Annak a módszernek a bírálata, amikor a vezető legalább egyszer »megnézi magának« a dolgozót, s aztán véglegesen eldönti; ez ilyen és ilyen ember. Még rosszabb, ha nem személyes tapasztalata, hanem különböző híresztelések, hullámzó kedélyek véleménye alapján mond ítéletet.

Az egyik vidéki gyárba két évvel ezelőtt fiatal mérnököt helyeztek. Külföldről végzett, ritkaságszámba menő szakember, olyan szakként végzett, amilyen jellegű mérnökökézés nálunk nincs. A gyárnak szüksége is volt a fiatal szakemberre új modelleket megkonstruálásához. Az még ki sem derült, hogy a fiatal ember mennyire ért a szakmához, de azt már néhány héten belül látták, hogy a dolgozókkal nagyon nehezen boldogul. Szükszavú utasításait, kissé lekezelő modorát nem tudták elfogadni. Annyit panaszkodtak rá, hogy az igazgató fogta és beosztotta csoportvezetőnek az utóalkulációba. Végre csend lett. Más kérdés, hogy a mérnök ma is ott van, fogcsikorgatva »utóalkulál«. Szaktudására persze most még nagyobb szükség volna mint korábban, ezt elismerik a gyár vezetői is. A személyzeti osztály vezetője már többször javasolta, hogy állítsák vissza a termelésbe a mérnököt, hiszen az egyetemről került egyenesen a gyárba, akkor még nem tudott banni az emberekkel, de azóta munkatársaival igazán semmi baja. Elvégre eltelt két év, ő is megtanulhatta, hogy kell a munkahelyen viselkedni. Nem és nem. Az igazgató nem hajlandó még egyszer »végigcsinálni azt a cirkuszt« vagyis nem hajlandó feltételezni, hogy az iskolából kikerült mérnök két év alatt tényleg megtanulhattott emberek között mozogni. Az igazgató nem hajlandó kockáztatni egy intézkedése sikerét. Még akkor sem, ha a termelés érdekei még a kockázatot is jogossá tennék.

És másutt: valaki korábban fejelemzetlen, megbízhatatlan munkás volt. Közben a körülmények is, az ember is megváltozott. De neve ma is a »rossz munkaerő« fogalmával kapcsolódik egybe. És hány szakembert állítanak félre, mert bizonyos szakmai kérdésekben nézeteltérésbe kerül a vezetővel. Tegyük fel, hogy nem volt igaza, hogy az élet a vezetőket igazolta. Ok ez arra, hogy egyszer s mindenkorra lemondjanak az illető tudásáról? Hiszen igen gyakran rájött ő maga is, hogy tévedett. De ha nem adnak neki alkalmat a munkára, persze, hogy nem ismerhetik meg az azóta kialakult nézeteit.

Minden munkahelyen csak az lehet a cél, hogy lehetőleg mindenki teljes tudásával, kiegyensúlyozott légkörben dolgozhassék.

Változnak az idők, változnak az emberek

De ki-kij saját munkahelyéről ismeri azokat az eseteket, amikor valakit korábbi hibái miatt ítélnék meg évek múlva is. Még akkor is, ha azoknak a hibáknak abban az emberben már nyomuk sincs. Az ilyen állapot, az ilyen légtér igazán nincs jó hatással a munkára. De azokra az emberekre sem, akiknek a megváltozása jóirányú átalakulása még hátra van. Az ő fejlődésüket is sarkallná ha látnák, hogy erőfeszítéseiket figyelemmel tartják, és annak nagysága arányában el is ismerik. Ennek ellenkezője viszont dacot és cinizmust vált ki bennük, szaporítva ezzel a vezetői amúgy is sok gondját.

Első pillanatra nem is érthető, miért neheztünk meg némely vezetőket a saját helyzetükért? Miért mondanak le munkáskorokról, szakemberekről, ahelyett, hogy felkutatnának mindenkit, akire csak számíthatnának a munkában. Valóban mivel magyarázható ez a gyakorlat? Miért szeretnek sokan valakiről »egyszer és mindenkorra« véleményt mondani? Mert ez könnyebb, mint az egyes embert és a munkáját szemmel tartani. Könnyebb, mint újból és újból felülvizsgálni saját korábbi véleményüket. Sokan kényelmesebbnek tartják ragaszkodni túlhaladott véleményükhöz, mint a tények hatására azt megváltoztatni. Pedig enélkül nincs jó vezetés.

Az egyik termelőszövetkezet jó képességű tapasztalt agronómusát a vezetéség leváltotta, mert többszöri figyelemztetés ellenére mulasztással súlyos kárt okozott a közösségnek. Egy különleges, gyógynövényeket termelő munkacapat vezetőjének tették őt meg, ahol az egész kollektíva már évek óta megszokta, hogy munkájuk sikere és személyes jóvedelmük is mindenekelőtt a lelkiismeretes munkától függ. Kezdetben ferde szemekkel nézegették nem éppen jó hírű új vezetőjüket. Eltökélték, hogy »vagy megszokik, vagy megszokik« —, de nem engedték sem jó hírnevüket, sem zsebüket megkárosítani. Megszokott. Annyira, hogy nemcsak pontossága és lelkiismeretessége váltott ki elismerést, hanem agrotechnikai újításai is. Ezek pedig 50 százalékkal emelték a munkacapat jóvedelmét.

Világos, hogy ekkor már a munkacapat minden egyes tagja elragadtatva beszélt az agronómusról. Felfigyelt erre a termelőszövetkezet vezetésége is. Többszörisen ellenőrizték az agronómusról szállongó jó híreket. S miután meggyőződtek róla, hogy az illető már más ember, mint korábban volt — a munkacapat tiltakozása ellenére visszahelyezte őt a magasabb munkakörbe, oda, ahol a tudásával nagyobb közösség javát szolgálhatta. Ezt az embert ma a környék egyik legjobb agronómusként tartják számon — a tsz vezetésége nagy dicsőségére.

Egyszóval: nemcsak a tévesen megítélt ember érdeke hibáinak levetéskére. Érdeke az egész közösségnek, hogy az előnyöknél megváltozott emberre figyeljen fel. De különösen érdeke ez a színvonalas, jó vezetésnek. Kibontakoztatni a képességeket, a helyére tenni minden embert, hinni fejlődésükben, elősegíteni fejlődésüket.

SALAMON PÁL

