



Hozzáértés, hűség

A 24. vasutasnap alkalmából országsszerte megjutalmazták, kitüntették a munkában élen járó vasutasokat. Közülük kerestünk föl kettőt a MÁV Szegedi Igazgatóságán, Geiger Jánost és Varga Ferencet. Mindketten régi dolgozói a MÁV-nak, munkájukat nagy szakértelemmel, sok-sok tapasztalattal birtokában végzik, így érdemelték ki a magas kitüntetést. Geiger János a közlekedés- és postaügyi minisztertől vette át a Kiváló Vasutas címet Budapesten, Varga Ferencnek pedig a szegedi vasútigazgató nyújtotta át az Erdemes Vasutas megistizelő elismerést a vasutasnapon.

kéért kitüntetés ezüst fokozatát kapta, 1964-ben Erdemes Vasutas lett, négy éve pedig a Felszabadulási Jubileumi Emlékérem tulajdonosa.

kozatát kapta 1962-ben, ő is birtokosa a Felszabadulási Jubileumi Emlékéremnek, kétszeres kiváló dolgozó. Egész családja vasutas, apja, nagypapja is az volt, most két fia dolgozik a MÁV-nál.

AZ EGÉSZ CSALÁD

font? Nem olyan, mint a többi. Szolgálati, távközlés céljából született, egy perc alatt az ország bármelyik pontjával összeköttetést terem, persze csak azzal, amelyiket bekötötték a hálózatba. A telefonközpont művezetője Varga Ferenc, Erdemes Vasutas. Eredeti szakmája műszerész, de amikor megkapta a szakmunkás-bizonyítványát, nem várt rá rózsás élet. Segédmunkás volt Budapesten, az akkori Landlerben.

Geiger János a munkai ügyi és szociális ellátási osztály csoportvezetője, bér- és munkaadó-gazdálkodással foglalkozik. Feladata igen bonyolult, nagy gond a megfelelő munkaerő biztosítása a vasútnál is. Se ünnep, se vasárnap, az utas menni akar, a teherautó is szállítani kell éjjel-nappal, nehéz a szolgálat, kevés a jelentkező. Valamikor pedig rangot jelentett a vasútnál dolgozni, örült, aki oda kerülhetett.

— En pályamunkásként kezdtem — emlékezik Geiger János — 1946-ban. Később pályamesteri „segéd-erő” lettem, majd bekerültem az igazgatóságra. Több átszervezés mérgetem azóta, de lényegében ugyanaz volt a munkám, ami most.

Rendeteg tanfolyamot végzett, különböző szakmai vizsgákat tett, tanulást követett életében. Képesített könyvelő és normatechnológus, társadalombiztosítási ügyintéző és munkaidőelemző, sorolhatnánk még tovább, hányféle munkakörben állná meg a helyét. A vasutas szakszervezet területi bizottságának tagja. Az egyik legrégebbi társadalmi munkása a testületnek, 1957-ben választották meg, azóta töretlenül, változatlan lelkesedéssel tevékenykedik, a társadalombiztosítási bizottság vezetője. Megalakította és vezeti a Béke nevű szocialista brigádot, a tavalyi eredmények alapján zöldszoros jelvényt kaptak. A pártnak is tagja 29 éve.

Hogy van ideje minderre? A válasz egyszerű: ha vállalta, el kell végeznie.

— Most volna jó húszévesnek lenni — jegyzi meg — a fiatalok előtt nyitva az út. Ok már meg se tudják érteni a régi világot, és ez így jó.

Az nem árt ugyan, ha az alapfoknál kezd az ember, végigjárja az összes lépcsőfokot, jobban át tudja fogni munkahelyének minden zegét-zugát. Feltétlenül hasznos volt az a régi módszer, csak olyan formában nem elfogadható. Elmondja Geiger János azt is, hogy várják a fiatalokat a vasúthoz, nagy szeretettel. A lelkiismeretes munkát megbecsüli az igazgatóság, ezt tükrözik az 6 kitüntetései is: kétszer nyerte el a Kiváló Dolgozó címet, a szakszervezeti munkájáért.

BEFELÉ NÉZNI

Azt mondja Varga Ferenc, hogy aki a vasúthoz jön dolgozni, legyen igazán vasutas. Mindig befelé nézzen, ne kifelé, szerezze azt a hatalmas szervezetet, amelynek egyik láncszeme, még ha a legkisebb is. Szép munka. Ma már különösen az, megváltoztak a körülmények. A felszabadulás után szinte a semmiből kellett vasutat építeni, de akarták, hogy legyen, és lett. Most szívesen adják át a fiataloknak életük munkáját, hozzáértésüket, hűségüket. Geiger János is a „régis szép időkre” tereli a szót, amikor még nem volt elégedetlenség, nem látszottak ki a munkából.

— Az a baj, hogy a hibát a lóhoz akarjuk hasonlítani — mondja —, és csodálkozunk, hogy az utóbbi a nagyobb.

Igen, befelé kell nézni. A két kitüntetett vasutas életpályája is a legjobb példa arra, hogy meg lehet találni a munkában az örömet, a meglepetést, csak ott kell keresni, ahol van, tenni is érte valamit, erőnköz, képességeinkhez illően.

Bálint Ibolya

Közgazdászok segítik a vállalatok szervezettebb munkáját

Közgazdásaink nagy munkában vannak, „a szocialista vállalat” országosan kiemelt kutatási főirány megvalósításán dolgoznak. Ennek keretében „a vállalati szervezés és vezetés” kutatási irány közvetlen koordinációját a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem ipari üzemszervezési tanszéke végzi. A nagy jelentőségű — s 1975-ben befejeződő — munkáról dr. Varga Sándor tanszékvezető egyetemi tanár közölte:

— Gyakorlati tapasztalatok és tények bizonyítják, hogy a vállalatok akkor működhetnek a leghatékonyabban, ha munkájuk szilárd elméleti alapokon nyugszik, amelyek megfelelnek a szocialista termelési viszonyok nyújtotta lehetőségeknek. Ezeket az elméleti alapokat kell megteremtünk a középtávú kutatási terv végrehajtásával. Csaknem hetven téma fogja át a tudományterületi elméleti és gyakorlati szempontból fontos problémát. A közös munkába 24 kutatóhely kapcsolódott be, s a szakte-

rület vezető kutatói szinte kivétel nélkül részt vállaltak a program végrehajtásából.

— Elsődleges cél, hogy feltárjuk annak okait: miért áll viszonylag alacsony fokom vállalataink szervezettebbé? Választ is kell találnunk arra, hogy milyen módon, milyen feltételek között változtathatunk a jelenlegi helyzetet, s milyen szervezési módszerek és technikák ajánlhatók elsősorban vállalati alkalmazásra. Azt is szeretnénk kideríteni, hogy mennyiben és hogyan hasznosíthatók a kibernetika és a technika eszközei a vállalati szervezésben.

Kedden Martonvásáron együttműködési megállapodást írtak alá a Magyar Tudományos Akadémia Martonvásári Kutató Intézete és az Erzsébet Mezőgazdasági Kutató Intézet képviselői. Alapján a két intézet kölcsönösen egymás rendelkezésére bocsátja a kukoricatermesztéssel kapcsolatos kutatási eredményeit.

Együttműködés

Szövetség a káderpolitikában

Nagy visszhangot keltett társadalmunkban annak idején a Központi Bizottság 1973 novemberi ülésén a káder- és személyzeti munkáról hozott határozat. Ennek elveit ma már — mondhatni többségében — egységes módon itéli meg a pártközvélemény, hiszen nemcsak a pártbizottsági testületi ülésein, de a pártalapszervezetek taggyűlésein is megvitatják a határozatot, és az ebből fakadó helyi tennivalókat. De amint lenni szokott, a nehézség mindig a végrehajtás során jelentkezik. Pedig e határozat következetes végrehajtása azt jelenti, hogy tovább erősödjék szocialista rendünk, hiszen parancsnoki posztjait, kisebb-nagyobb vezetői tisztségeit megerősítjük. Joggal mondhatjuk úgyis, társadalmunk előrehaladása most nagyrészt attól függ, hogy a különböző irányító posztokon hogyan segítik elő a párt politikájának érvényesülését. Mint azt a határozat megállapította: a káderek döntő többsége a szocializmus odaadó hive, a reá bizott jogkörrel és hatalommal helyesen él, aktív a közéletben, magatartása, életmódja megfelel erkölcsi követelményeinknek. Jól tudjuk viszont, hogy egy kisebb része viszont nem felel meg ezeknek a normáknak. Pedig az említett határozat nemcsak megerősítette eddigi elveinket, de meg is emelte a követelményeket a régi és új vezetőkkel szemben, előmozdította a káderek tervszerűbb utánpótlását és cserélődését, képzését és továbbképzését, felépítette a káderek szubjektív megítélésére, a kádermunka demokratizmusára érdekében, s megerősített több, alapvető elvet.

Az egyik ilyen, bevált elvünk, hogy társadalmunkban — a pártfunkcióit kivéve — ma minden tisztséget párttag és pártfunkcióval egyaránt betölthet, ha arra politikailag, szakmailag alkalmas, és rendelkezik a tisztséghez feltétlenül szükséges vezetői tulajdonságokkal. Tehát azt is lehetne mondani: önmagában az, hogy valaki párttag, egyet jelenthet ugyan a politikai megbízhatósággal, de nem biztos, hogy egyet jelent a politikai alkalmassággal is. A politikai alkalmasságot úgyis a fentebb említett hármas elv együttese jelenti. A vezetői tisztségnek pedig ez a kritériuma! Eppen ezért helyes pártunknak az az elve, hogy a vezetői munkakörök betöltésekor több szempont együttes mérlegelése szükséges. Mert igaz, hogy a kádernevelés egyik kohója maga a pártélet. De ha ezt egyedüli forrásnak tekintenénk, ez azt is jelentené, hogy akkor minden tisztségre párttagot kellene kinevezni. Ez viszont nagyon leszükeníti a kiválasztás lehetőségét; ellentmondana magának a gyakorlati életnek, s az ebből leszürt elvi álláspontunknak is, amelynek lényege, hogy a szocialista építés egész területe jelentősen a kohót, amely kinemesíti a vezetői értékeket. Szocialista rendszerünk terepe a közéletnek, de egyben feltételeket is teremt a szakmai művelődésre, valamint kifejlesztési azokat a nemes tulajdonságokat, amelyek egy embert vezetői tisztségre alkalmassá tehetnek.

Nyilvánvaló azonban, hogy e kiválasztást nem lehet a véletlenre bízni. Ez ismét ellentmondana idejünk törekvéseinknek, lebecsülné a tervszerű káderképzést, magát az emberformálási lehetőségét vonná kétségbe, s a káderutánpótlást a véletlenre bízna. Márpedig az ilyen véletlenszerűség igazi melegágya a szubjektívizmusnak, a sógor-komagnak, az elvtelen kádermunkának.

Sokan mégis azt tartják, hogyha lehet is tervezni a káderképzést, de lehetetlen pontosan megtervezni a káderutánpótlást, hiszen a vezetői cseréket annyi minden befolyásolhatja. Kiszemelnek valakit, valamilyen tisztségre, elkezdik tanítani, képezni, továbbképezni, s közben jön egy

újabb szükség, s azt a kádert, akit „maguknak” neveltek, elviszik más tisztségre, s kezdenek az egészet elölről. Hajszálpontosan természetesen a kádermozgást nem lehet megtervezni, de ha elfogadjuk a fenti nézetet, ez azt jelentené, hogy mindenki — érteve alatta minden társadalmi vagy gazdasági szervezetet — csak „magának” nevelné a kádereket, afféle „beltenyészet” valósítana meg, nem tördelve sem a káderek tervszerű előléptetésével, sem tervszerű cserélődésével. A káderek nem egy csapásra lesznek alkalmasak a vezetői tisztségekre, hanem — társadalmi segítséggel, és a személyi egyéni adottságaival — azaz válhatnak. Nincs a társadalmi-gazdasági életnek egyetlen kivétele sem, ahol lemondhatnánk a kádernevelésről, az utánpótlásról, mert csak e közös tevékenység során lehetséges, hogy kellő számban és kellő felkészültségben álljanak rendelkezésre emberek, a különböző vezetői posztokra. S csak így válhat lehetségessé, hogy mindenütt a legoptimálisabb döntés születessék: minden ember képességének és adottságainak megfelelő helyen dolgozzék. Ezt követeli a társadalmi érdek. Ilyen értelemben is közös feladat a káderutánpótlásról való tervszerű gondoskodás, a kádernevelés.

Mióta munkáshatalom létezik, fontos politikai, hatalmi kérdés volt, hogy a legfontosabb tisztségekben a munkásszaktályi fiai és lányai kellő számszerű képviseletet kapjanak. Ez most is hatalmi kérdés! Mert igaz, hogy a káderutánpótlás fő forrását ma a szocialista rendszer által nevelt, főiskolát, egyetemet végzett fiatalok jelentik, de fejlesztjük a régi, bevált formát is, amikor a fizikai dolgozók legtehetősebb egyedeit tesszük — képzéssel, továbbképzéssel — alkalmassá különböző vezetői tisztségekre.

De azt is tegyük hozzá: mióta munkáshatalom létezik, a munkásszaktály szövetségesei, mindenekelőtt a dolgozó parasztság és értelmiség soraiból is kinevelte és kiemelte a vezetői tisztségre legalkalmasabbakat. Káderpolitikánkban mindig érvényesült a munkás-paraszt szövetség követelménye, és ez így lesz a jövőben is. Ha népi rendszerünk politikai alapját, a munkás-paraszt szövetség jelenti, akkor ennek a vezetői tisztségekben is tükröződnie kell, s tükröződik is!

A szövetségről osztályértelemben szólnunk, de szólnunk kell más értelemben vett „szövetségeseinkről”: a dolgozó nőkről és fiatalokról, akik gazdag tartalékát jelentik a káderutánpótlásnak, ha jobban leközük a velük kapcsolatos előítéleteket, s többet törődünk vezetői tisztségre felkészítésükkel. A vezetői gárda népi rendszerünkben három generáció szüntelenül megújuló és széles dolgozó rétegekből feltöltődő egységét jelenti: a tapasztalt idősebbekét, a középidőűket és a fiatalokat. Epp ezért nem lehet szó semmiféle „örösváltásról”, ellenben szó van a párt határozatának végrehajtásáról. Ennek pedig a lényege: a vezetői állomány egészséges fejlődése, és összetételének kedvező irányú változása. Azaz: érvényesíteni az ésszerű és folyamatos minőségi cserélődést. Ehhez viszont a jelenleginél nagyobb számú — azt is mondhatnánk: választékú! — káderre van szükség: olyan vezetőjelöltekre, akikben megvan a tisztség betöltéséhez szükséges politikai alkalmasság; a politikai megbízhatóság, a szakértelem és a vezetői készség.

A parthatározat végrehajtása érdekében a párt- és állami szervek máris sokféle intézkedést hoztak. Ezek mindenekelőtt a képzést és továbbképzést hivatottak előmozdítani, hiszen a vezetőkkel szemben — minden szinten — szüntelenül nőnek a követelmények, s ezeknek meg kell felelnünk.

RÁCZ LAJOS

Ötletes kiképzési eszközök

Tervezték: magyar hadmérnökök

A Magyar Néphadsereg hadmérnökei és kiképzési szakemberei a múlt években több új, rendkívül hatékony segédeszközt konstruáltak. Közülük különösen jól

beavált az elektromos löszimulátor, az elektromos célzást ellenőrző készülék és az egyetemes lövészirányzó berendezés. Ezek lehetővé teszik a pontos célzás és lövés megtanulását — löszimulálás nélkül. Jól szolgálják a célzási hibák értékelését, feltárását és megszüntetését, sőt versenyek lebonyolítására is alkalmasak.

Az ötletes és hasznos kiképzési segédeszközök hazai

alkalmazása széles körben elterjedt. A kedvező tapasztalatok alapján megkezdődött az említett berendezések exportja. Elsőként több közelkeleti ország vásárolt belőlük nagy mennyiséget. A magyar tervezésű és gyártmányú kiképzési segédeszközök iránti érdeklődés és kereslet most tovább növekszik. A berendezésekből néhány példány már Mongóliába is eljutott.