Körkép — építőtáborokból

Csongrád megyei párt- és KISZ-vezetők látogatása

A párt- és KISZ-vezetők a vásárhelyi tábor udvarán beszélték meg a látogatás tapasztalatait

A diákmunka — úgy tűnhet első hallásra — nem sorolható a gazdálkodás, a várospolitikai feladatokat megoldó, gondjait enyhítő tényezők sorába. A Csongrád megyei építőtáborok, amelyeket kedden *dr. Németh* Lajos, a megyei pártbizottság titkára, *Bódi* György, a KISZ megyei bizottságának első titkára, s a pártbizottság osztályvezetői meglátogattak, nem ezt az előzetes hiedelmet látszanak igazolni. Igaz hogy a számok, adatok, tények sokatmondóak, amelyekről a tápéi táborban *Horváth* Zoltán vezető, az ATIVIZIG, *Terhes* András építésvezető, a felgyői Alföldi Róna Termelőszövetkezet dolgozója tájékoztatója szerint 3 ezer 600 köbméter földet ásnak, csákányoznak, mozgatnak meg a fiatalok. Egy-egy turnusban 1200 köbmétert, s most a harmadikban ennél jóval többet. A termelőszövetkezet kubikosaival együtt nemcsak felszíni nyílt árkokat, hanem zárt csatornákat, több áteresztet építenek a Halas, a Dobi és több más utca belvízmentesítésére.

A szentesi 603-as, a szegedi 600-as ipari szakmunkásképző iskola, a Ságvári gimnázium tanulóinak is — mint általában a fiataloknak — gondolkodásmódjához hozzátartozik, hogy cselekedeteikben képesek követni olyan embereket, akiket példaképnek tartanak. Ennek az általános jelenségnek itt a tápéi táborban nagy jelentősége volt és van. A nemes vetélkedésben Bem József, Szamuely Tibor, Ságvári Endre, Münnich Ferenc, Radnóti Miklós nevével küzdenek a sokatmondó megtisztelő címért: a tábor legjobb brigádja.

Akik itt a táborban ezt elmondhatták magukról és erről tájékoztatták a megyei vezetőket, büszkélkedhetnek is vele, mert szorgalmukat, munkaszeretetüket dicséri. S aki nem tudná, annak elárulhatjuk: ezt a címet nem adományozzák, hanem fáradságos napok munkájával szívós versenyben szerzik meg.

Amint mondják kérgesedő tenyér, vízhólyag a divat. De se baj, mit ér az olyan építő tábori munka, ahol ajnároznak bennünket, és nem kapunk férfiaknak való feladatot, illetve: embernek, egész embernek valót. Nos ez a kötött talaj az összesúlykolt agyag, amelynek feszegetése közben törik az ásó, sőt még a csákányél is, valóban embernek, markos embernek való.

A három turnusban 330 ezer forint értékű munkát végeznek el.

A szépre, az ígéretesre, a nehézre vállalkoztak, akik Makón a munkás városrészben a mély árkokat ássák. Egyik, s másik helyen is a belvíz veszélyeztetettségtől igyekeznek megmenteni a családi házak lakóit. Régi várospolitikai probléma megoldásán munkálkodnak a maguk két kezével. Makóiaknak többet segítenek a gépek, a városfejlesztési üzem szervezésében, de ott vannak a Csongrád megyei Vízmű dolgozói is, akik szakismerettel és mindenekelőtt a vízvezetékek szerelésével, a talajban fagypont alá süllyesztésével vesznek részt a munkában.

Makón a Munkás utcában, most Jugoszláviából, a Vajdaságból érkezett fiatalok — szabadkaiak, kikindaiak, zentaiak — dolgoznak *Bagi* Tibornak, a zentai községi ifjúsági választmány elnökének, mint brigádvezetőnek irányításával. Igazi táborhangulat uralkodik, minden kisebb csoport mellett ott a zászló, hirdeti, hogy azok a jugoszláv fiatalok, akik az elmúlt években a Palicsi-tó munkálatainál magyar diákokkal dolgoztak együtt, most viszontmunkára Makóra érkeztek. Kórusban köszöntötték a megyei vezetőket, a kíséretükben levő *dr. Vezér* Károlyt, a városi pártbizottság első titkárát, *Horváth* Jánost, a makói KISZ-bizottság titkárát.

Markosabb legények, mint a magyar fiatalok, átlagéletkoruk is magasabb. Hogy a munka mennyisége jóval több, azt ők természetesnek veszik. Itt sem panaszkodnak a feltört tenyérre, a kemény csákánynyélre. Nem azért, mert most párt- és KISZ-vezetőkkel beszélgettek, s így illett, mondtak jó, elismerő szavakat a barátságról, a népfrontbizottság aktivistáinak kedvességéről, a táborvezető *Kovács* Lajos, vagy *Kapás* István műszaki vezető segítőkészségéről. A fiatalokra jellemző vidámság, jókedv uralja a munkát, mint ahogy uralta az utcabált is, vagy a szalonnasütés hangulatát, amelyet az utcabeliek rendeztek.

Másfajta, de nem könnyebb munkát végeznek Vásárhelyen, a Főiskolai Tangazdaság címerezőtáborában. Itt is százezres nagyságrendű a munka értéke. Hódmezővásárhelyen *dr. Szalontai* József, a városi pártbizottság első titkára és *Kerekes* István, a városi KISZ-bizottság titkára kísérték a táborba a megyei vezetőket, ahol *Csehó* Péter, a gazdaság igazgatója, *Oskovics* Lajos, a pártszervezet, *Rostás* Gyula, a KISZ-szervezet titkára, valamint *Juhász* János táborparancsnok fogadták és tájékoztatták a párt- és a KISZ-tisztségviselőket. Itt mintha több lett volna a panasz, a meg nem értés, a nagyobb követelmények, a szigorúbb táborrend miatt. De a végeredmény, amiért itt összegyűltek a szakmunkásképző iskolák, gimnáziumok, főiskolák diákjai, az mindmind százezreket jelent a népgazdaságnak, mindannyiunknak.

Bizonyára nem veszik rossz néven, ezúttal azzal zárjuk beszámolónkat, amellyel dr. Németh Lajos köszönt el tőlük: A táborban végzett jó munka után eredményes, újabb tanévet kívánunk mindannyiójuknak...

Nagy Pál

A jövő vezetői

A statisztikai adatok is jelzik, hogy a gazdasági vezetők zöme közel áll a nyugdíjkorhatárhoz. Ennek hatása különösen 1980 után jelentkezik majd.

A vállalatok a vezetők utánpótlását két területről biztosítják: az egyik, amikor a meglevő vezetői állományból választják ki azokat, akik rátermettségüket bizonyították már alsó-, vagy középszinten, s felsőszintű vezetési feladatok ellátására alkalmasak; a másik, amikor a fiatal szakemberek közül választják ki a „jövő vezetőit". Az első terület a vezető-továbbképzés, a második pedig a vezetőkiválasztás, a vezetőképzés gondolatkörébe tartozik.

Lehetőségek a továbbképzésre

A vezetés tudománya felfogható szakmának, amely — mint minden szakma — az elmélet és a gyakorlat egységére épül. A vezetési elmélet és a gyakorlat szoros kölcsönhatásban van egymással, egymást feltételezik, s bármelyik feltétel hiánya rontja a vezetői munka hatékonyságát.

A vezetési feladatok bonyolultságának fokozódása is szükségessé teszi a vezetők állandó továbbképzését, az új, korszerű és hatékony vezetési ismeretek elsajátítását. Hogyan oldják meg, milyen lehetőségek állnak a vállalatok rendelkezésére felsőszintű vezetőik képzésére és továbbképzésére?

Magyarországon az egységes továbbképzési rendszer kialakítása 1967-ben kezdődött. Intézményes formában a felsőszintű vezetőképzést és továbbképzést az Országos Vezetőképző Központ látja el.

A vállalatok az OVK által szervezett tanfolyamok keretében biztosítják a felsőszintű vezetők képzését és a korszerű vezetési ismeretek elsajátításával a vezetők továbbképzését. Legtöbb vállalatnál ezen a területen „csak annyi" probléma merül fel, hogy nehezen tudják nélkülözni — még rövidebb időre is — a továbbképzésre kijelölt vezetőket. Néhány nagyvállalat önállóan is megoldja a magas szintű vezetőképzést. Hasznos és követendő példaként megemlíteném a Csepel Műveket és az Egyesült Izzót. A teljesség kedvéért jegyezzük meg, hogy a vezető-továbbképzéssel a Budapesti Műszaki Egyetem és a Marx Károly Közgazdaságtudományi Egyetem Továbbképző Intézetei is foglalkoznak.

A kiválasztás kérdései

A vezetők kiválasztásánál a politikai megbízhatóság és a szakmai felkészültség — legtöbbször csak a diploma — dominál, az emberekkel való helyes bánásmód, a vezetői feladatok ellátásához szükséges rátermettség csak annyiban, hogy „jó, ha van, de nem feltétlenül szükséges" követelmény. Pedig minél bonyolultabb egy vállalat, annál jobban szembetűnik az a jelenség, hogy a vezetők a munkafolyamat során nem a termékkel, hanem elsősorban a dolgozó ember irányításával foglalkoznak, ezért kellene nagyobb hangsúlyt fektetni az emberekkel bánni tudó vezetők kiválasztására.

A vezetőutánpótlás tervszerűségét a káderfejlesztési — káderkiképzési és káderutánpótlási — terv biztosítja. Minden vállalatnál elkészítik, mert „kötelező ajánlás", de ezek a tervek mennyire felelnek meg a szervezet személyi adottságainak, mennyire veszik figyelembe a vállalatnál dolgozó fiatal szakemberek képességeit, ambícióit és képzettségét, a tényleges munkahely-változtatásokon — jobbik esetben csak a helyváltoztatások szándékán — lehet lemérni.

Helyben nem — máshol igen

A tapasztalat azt mutatja, hogy a vállalatok az egyes vezetőposztokra szívesebben alkalmaznak külső szakembereket. Ennek egyik okát abban látom, hogy túl későn „veszik észre" egy-egy jó vezető kiválását (pl.: nyugállományba vonul), így — főként az idő rövidsége miatt — nem tudnak tapasztalatlan fiatalokkal foglalkozni, betanításukkal „vergődni", hanem a látszólag könnyebb megoldást választják, kívülről hoznak az adott területen jártas és vezetői gyakorlattal rendelkező szakembert. Nagy mértékben hozzájárul ehhez a helytelen, kapkodó és elhanyagolt vállalati káderpolitika is. Ennek az lesz a következménye, hogy a vállalatnál több éve jól dolgozó, de a vezetésben gyakorlatlan fiatalok nem látnak perspektívát vállalatuknál, s így kénytelenek munkahelyet változtatni. (Érdekes, hogy az új helyen ezek a fiatalok alkalmasak vezetői feladatok ellátására, míg a „nevelővállalatnál" nem?!)

Nagy anyagi ráfordítást és türelmet kíván egy-egy fiatal betanítása, de megéri, mivel ők hamarabb azonosulnak a kitűzött vállalati célokkal, mint a „kívülről hozott", tapasztalt szakemberek, akik főként egyéni érdekük maximális kielégítése céljából változtatnak munkahelyet.

Végezetül még annyit: a vezetők kezében hatalom van, a hatalom jellegéből adódóan nem közömbös egy szervezet (egy kollektíva) számára sem, hogy kik és hogyan gyakorolják, mire használják.

Feltétlenül időszerű lenne a vezetőutánpótlás kérdését napirendre tűzni, kiemelt feladatként kezelni a vállalatoknál, mivel a vezetőutánpótlást nem lehet ad hoc módon megoldani, tudatos, tervszerű és hosszú előkészítést igényel.

Paragi Ilona
közgazdász

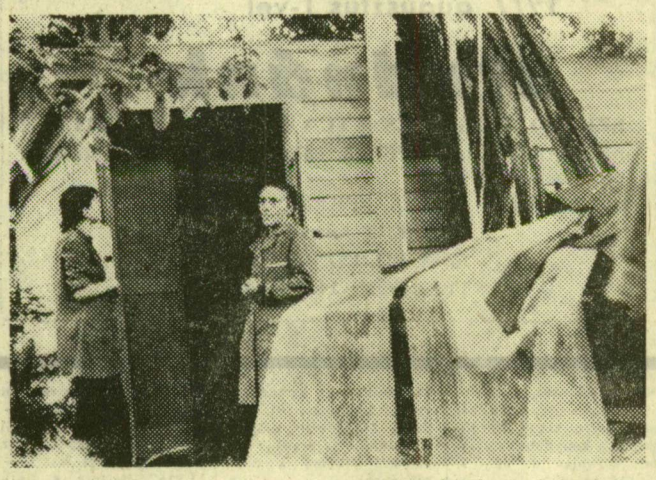
Bővült az építőanyag-ipar termelése

Az építőanyag-ipari üzemek, bányák az első félévben — az ÉVM gyorsjelentése szerint — 4,7 százalékkal több terméket szállítottak az építőknek, mint múlt év azonos időszakában. Elsősorban az ÉVM-vállalatok és a szövetkezetek bővítették termelésüket. A jubileumi versenyben a tégla- és cserépipari tröszt üzemeinek dolgozói az év első hat hónapjában mintegy 40 millió téglával és kőszivacslappal több falazóanyagot gyártottak, mint egy évvel ezelőtt.

Az import csökkentése érdekében a cement- és mészművek gyárainak dolgozói az egy évvel ezelőttinél több mint 100 ezer tonnával tetézték meg első félévi szállításaikat, s ugyanakkor a klinker elégetéshez szükséges hőenergiát is ésszerűbben használták fel, s így tetemes mennyiségű szénhidrogént takarítottak meg. Az iparosított építésmódok fejlesztése érdekében o beton- és vasbetonipari művek dolgozói 18 százalékkal több betonvázszerkezetet és tetőhéjazati elemet készítettek a csornokjellegű épületekhez.

Az állami építőipari vállalatok és más építési szervezetek is javították munkájuk hatékonyságát, csökkentették munkaerőgondjaikat azzal, hogy a korábbinál nagyobb arányban építkeztek központi telephelyről, betongyárból szállított betonnal. A keresletnek megfelelően ebből az úgynevezett transzportbetonból 36,7 százalékkal többet szállítottak megrendelőiknek a betonüzemek, mint múlt év azonos időszakában. A könnyűszerkezetes építésmód mind szélesebb körű elterjesztése érdekében az első félévben 18 ezer 124 tonna fém épületszerkezet készült és 32 százalékkal bővült a szigetelőanyagok termelése. A korszerű házgyári lakásokhoz pedig az épületasztalos-ipari üzemek dolgozói 23 százalékkal több, összesen 40 ezer 900 beépíthető szobaszekrényt állítottak elő.

Sok ember kis helyen...



Somogyi Károlyné felvétele

A képen látható fabódé több család szükséglakása

Mint egy neorealista olasz filmben, idősek, betegek, várandós anya — egy fabódéban. A tákolmány inog, beázik. Lakni, élni abban nem lehet. Ki tudja, meddig kell még használni?

Az történt, hogy az IKV a Jobb fasor 40. szám alatti házat (Újszegeden) elkezdte felújítani, mert életveszélyessé vált. A tanácsi lakásokban öt család él, összesen 13 ember. Míg a munkák tartanak, az otthonokban nem lehet lakni. Az IKV volt annyira kegyes, hogy egy fabódét felállított 13 embernek a ház udvarán. Nem tudom, hogy lehet azt használni.

Az látszott volna célszerűnek, ha az átalakítás idejére szükséglakásokban helyezik el a családokat, vagy marad még egy megoldás ha a felújítást néhány nap alatt elvégzik. De ez a munka természete miatt lehetetlen. A házban dolgozó munkások szerint még a jövő hónapban is lesz dolguk.

A lakók eddig is kértek már segítséget, süket fülekre találtak. Pedig az a közmondás, hogy sok jó ember kis helyen is elfér, nem minden helyzetre alkalmazható. És azt hiszem, nem túlzott az egyik lakó, amikor azt mondta: nem tudunk már tovább a szabadban éjszakázni, egyre betegebbek leszünk.

H. M.

Százhúsz újító a textilművekben

A Szegedi Textilművekben százhúszan nyújtanak be rendszeresen újítási javaslatokat. Idén, az első félévben 87 ilyen javaslat érkezett a bírálókhoz (tavaly eggyel kevesebb), ezekből ötvenhármat elfogadtak, 49-et bevezettek. Az újítások gazdasági eredménye 600 ezer forint volt, a tavalyi első félévi 800 ezer forinttal szemben. A különbség abból adódik, hogy az elmúlt évben néhány nagyobb jelentőségű újításra is futotta a szakemberek tudásából. A termelést segítő, a körülményeket javító ötleteket, 1976 első felében 124 ezer, idén 83 ezer forinttal díjazták.

A mostani újítások közül legérdekesebbek: Sánta István és Takács István a szövödei lánc- és vetülékfonalak szakadásának számlálására szerkesztett készüléket, Kovács Károly pedig megtalálta a módját annak, miként akadályozható meg, hogy a statikus feszültség hatására a pihék az előfonószárnyakra ragadjanak. Egyelőre mindkét újítás a kísérleti szakaszban van.