

Szén, terven felül

A Mátraaljai Szénbányák Thorez bányüzemének háromnegyedévi gyorsmérése szerint a bányászok az év elejétől mostanáig 5 millió 325 ezer tonna szenet hoztak felszínre, 175 ezer tonnával többet, mint amennyit tervük előírt. Növeli teljesítményük értékét, hogy a Gagarin Hőerőmű részére átadott szén minősége mintegy 30 kalóriával több mint a programban meghatározott. (MTI)

Hagymabetakarítás

A kedvező időjárást kihasználva meggyorsult a mezőgazdasági munka. A nagy nagymatermesztő körzetben — Makó környékén — a hagyma felszedésével haladtak előre jó ütemben a gazdaságok, s a 2000 hektár területen nagy részéről már betakarították az étkezési vörshagymát.

A munkapadtól a vezérigazgatóig

A Délmagyarország vitafóruma

Mikor változtassunk?

A munkapadtól a vezérigazgatóig című cikksorozatban Gerencsér Ferenc a vállalati belső mechanizmusokat bírálja, véleményem szerint kissé egyoldalúan mutatja be. Mint ahogy ő is diplomatikusan — mondják a szakemberek — megjegyzéssel közli, hogy a gazdaságirányítás korszerűsítése tíz évvel ezelőtt megállt a gyárak kapujában, s a legtöbb vállalatnál azóta sem kapott belépőedülést.

Vajon mi váltotta ki korábban a vállalati belső irányítás átalakítását? Az új gazdasági mechanizmus. Mi válthatja ki most? Az újabb, világgpiachoz jobban alkalmazkodó mechanizmus.

Mint vállalati szakember tudom, hogy felesleges változtatni ott, ahol nem szükség. Talán megkérdendően egy munkást, mi erről a véleménye, kiderülne, hogy az utóbbi években rengeteg, szinte a munkakörüket teljesen átalakított — sőt gyakran csak zavaró — belső átszervezések sorozatát „vésték” át. Elképzelhetik, hogy mit mondana erre a kérdésre egy volt vállalati vezető, ha figyelembe vesszük azt az általános gyakorlatot is, miszerint a változások nem a végrehajtásban dolgozókat érintik elsősorban. Talán mérőszám lehetne, hogyha megnéznénk egy-egy átszervezés után vállalataink hány műszaki-gazdasági tanácsadóval gazdagodtak. A vállalati belső gazdaságirányítási korszerűsítési egy permanens, sokszor nem látványos folyamat, a mindennapos feladatai közé tartoznak.

A 70-es évekre még annyira jellemző gyors volumenfelvitások nem kényszeríthették a vállalatokat — a feladatoknak amúgy is megfelelő — szervezeteik gyökeres átalakítására, hiszen mindannyian tudjuk, hogy a legtöbb irányítási rendszer bizonyos mértékig rugalmasan tud alkalmazkodni az emelkedő termelési nagyságrendekhez. Lényegében a profilváltások presszionálják a vállalatokat ismét egy nagyobb mértékű változtatás végrehajtására. Talán egyesek később ébredtek rá, hogy az új termékek, termelési technológiáknak megfelelő szervezetek kialakításával párhuzamosan alkalmassá tegyék, tovább korszerűsítsék a belső mechanizmusokat is. Minden belső struktúraátalakítási törekvés — szervezetek kialakítása, átalakítása, pláne megszüntetése — a legnagyobb problémákkal, érdek-összeütközésekkel járó nehéz feladatok egyike, még akkor is, ha a vállalati szervezetek zöme nem szűnik meg sohasem, hanem észrevétlenül — ez a jobb eset — átalakul, hozzáigazodik az újhoz.

Hogy miért nem kezdeményezik a vállalati vezetők gyakrabban a belső irányítási rendszerük átalakítását, még ha felismerik is szükségességét, egyszerű a magyarázat. Egyrészt felesleges olyan rendszereket, kapcsolatokat átalakítani, amelyek — ha nem is teljesen —, de még megfelelnek a mennyiség és részben a minőségi követelmények előírásainak. Másrészt — ez a meghatá-

rozó — szubjektív tényezők: a tisztelettel, elismeréssel járó tekintély, konvenciók, társadalmi hatalomféltes is, és információs kapcsolatok bonyolult szövevénye késlelteti az új megjelenését. Ezért legtöbb változtatási kísérlet kompromisszummal végződik. Egy-egy átszervezés hatására a nagy fáradsággal megszerzett jogok tűnnek el, sőt ami kedvező ebben, a sokszor ki-pellengerezett „szocialista összekötés” lánc török ketté. Vajon az érintettek — csak a szaktudás nélkülű vezetők — valamilyen változtatásra hajlandók? Nem hiszem, mivel az új környezet számukra a véget jelentő állapot.

Minden kishal nagyhal akar lenni, tehát bizonyos mértékű centralizációt feltételez egy decentralizációs törekvés is, illetve egy ponton túl a decentralizációt szorgalmazó vezető is a centralizáció hívévé válik. A decentralizáció alapelve — amit egyben a korszerű belső irányítás sem nélkülözhet — a döntési jogkörök és a kötelezettségek arra a szintre kerüljenek, ahol a döntéshozás szükséges információk, adatok a lehető leghamarabb, még torzulásmentesen rendelkezésre állnak. A feladat — hatáskör — felelősség hármas egységét a gyakorlatban nagyon nehéz megvalósítani, annak ellenére, hogy enélkül korszerű belső irányításról nem beszélhetünk.

A jelenlegi vezetők zöme szerint — még mindig fél a döntéssel járó felelősségtől. Kevés a jól felkészült, gyakorlatlalt rendelkező szakember, hiszen hiába adunk hatáskört egyeseknek, ha döntésképtelenek, hiányzik belőlük a kezdeményező képesség, a kockázatot jól felmérő vállalkozó kedv. De kérdezem, hogy évekig — a szabályzókat adta lehetőségekkel élve — gazdasági „nagyvezetők” is dotációként kilincseltek a korszerűsítések helyett, akkor mit várunk gyors átalakulást a „kapun belül dolgozó kisemberektől”?

Miért nem lehetne valamennyi ágazatban és eltérő nagyságrendű, rendeltetésű vállalatoknál a belső irányítási rendszer felépítése hasonló, akár azonos?

Tröszti irányítás mellett is létezik adaptív, fejlődést szolgáló vállalati belső irányítási rendszer, elég csak egy jó felkészültségű, tenniakáró igazgató. Sőt a munkapadnál állók is megtalálják mindig a legrövidebb utat az igazgatóhoz (vezérigazgatóhoz), s fordítva is igaz, természetesen, ha a felső vezető is így akarja (brigádvezető tanácskozással, termelési tanácskozással stb.). A nagyvállalat belüli irányítási lánc lerövidül abban az esetben, ha a végrehajtási egység vezetője közvet-

lenül igazgató alá tartozik (igazgató — üzemigazgató — üzemvezető) és a funkcionális főosztályok, osztályok csak kizárólagosan szakmai felügyelettel, ellenőrzési joggal rendelkeznek, tehát utasítással nem.

Ez mind igaz, de hogyan lehet ezt a gyakorlatban megvalósítani, mivel a tények azt mutatják, hogy legtöbbször egy főosztályi szakvélemény a végrehajtás szintjén már ki nem mondott utasításként jelenik meg. Csak úgy lehet a funkcionális kapcsolat elburjánzását megakadályozni, ha szakítanak a vállalatok azzal a feljoggal, hogy főosztályvezetői szinteken kell elméletileg felkészültebb szakembereket kinevezni, a végrehajtás elbírja a „gyengébbeket”. Azonnal megváltozik a helyzet, ha a végrehajtásban dolgozók felé billen a mérleg nyelve vagy legalábbis azonos szintre kerülnek.

A vállalati belső irányítás szorosan kapcsolódik a vezetők felkészültségéhez, szemléletéhez, a vezetési színvonalához. Nagyon lényeges — véleményem szerint döntő szempont a korszerűsítésben — milyen a vállalat vezetőinek a szemlélete. Sajnos, nehezen szoknak hozzá vezetőink a rugalmasnak nevezett stresszhatásokhoz, hogy utasítás végrehajtása helyett igazán gazdálkodjanak, sőt két lépéssel előbbre gondolkoznak. Tapasztaltam, hogy milyen változást hoz a szemléletben egy jól produkáló, felkészült felső vezető „idegen” ágazatba történő átirányítása. A „hagományörző”, elkényelmesedett vezetőket munkára kényszerítik, a begyakorlott rutindöntések helyett kreatív gondolkodásra ösztönzi.

Kevés a jól felkészült vezető, a fiatal szakemberek diplomával a zsebükben a legkorszerűbb módszerekkel ellátva kezdenek dolgozni, de őket is elkényelmesedhetnek, ha nem vigyáznak rájuk, vagy karrieristákká lesznek, ha a vállalati régi vezető szakemberek szemlélete, vezetési módszere rövid időn belül nem változik meg. De a névtáblák könnyen cserélődnek. Az új munkatempó, az egyre feszítőbb gazdálkodási körülmények csak lelkes, kockázatot vállaló, jól felkészült, tenniakáró vezetőket és munkát kívánnak meg.

Dr. Paragi Ilona
üzemigazgató-helyettes

Szakszervezeti delegáció utazott Szabadkára

A vajdasági szakszervezeti szövetség szabadkai közvéleményének meghívására háromnapos látogatásra ma, csütörtökön reggel Jugoszláviába utazott a Szakszervezetek Csongrád megyei Tanácsának háromtagú delegációja, Kovács Sándornak, az SZMT titkárnak, az SZMT vajdasági szakszervezeti szövetség

Ne verejtekkel...

Kis társaság csendes, tűnődő beszélgetéséből lestem el: „Nem érdemes pártlagnak lenni, a kommunisták örökké vitatkoznak.” Kissé meglepett az indoklás, de ami a vitatkozást illeti, jó részt igazat adtam. Mi, kommunisták — ha meggondoljuk — csakugyan sokat polemizálunk, szinte ebből áll az életünk. De ki állíthatja, hogy öncélúan, haszontalan időtöltés végett? Mi rendszerint azért mondjuk a magunkét, mert szakadatlanul jobbra törekszünk, a mánál különbséget akarunk, ez pedig csak vélemény és ellenvélemény, állítás és tagadás vagyis folytonos eszmecsere révén képzelhető el.

Az értelmes élet természetes velejárójának tekintjük egymás használható gondolatainak adásvételét. Az más kérdés, hogy nem holmi rosszhiszeműségből szaggatjuk egymás idejét, hanem mert a pártba lépéssel a többi között azt is vállaltuk: többet álmatlankodunk, többet emészjük magunkat dolgozóztársaink életkörülményeinek jobbításáért, mint az átlagemberek. Kádár János érzékeltetésül képletesen megemlítette a legutóbbi országgyűlésen, hogy sokszor milyen nagyon nehéz ez a munka. Az országos bizottságok is olyan üléseket tartanak mostanában, hogy ha fekete hajjal megy be oda az ember, a végén megöszülve jön ki, mert többnyire bajokról, nehézségekről tárgyalnak.

De nézzünk szét a párt kapuján kívül is. Bizony többnyire a munkáról, annak jobbításáról, a bosszantó jelenségek megszüntetéséről megy legtöbb helyen a szó. Ki úgy, ki így látja ugyanazt a problémát, s ez természetes. Emberek vagyunk, nem lehetünk egyformák, mint holmi zériában legyártott automaták. Van szívünk és agyunk, tudunk szeretni és gyűlölni, kiábrándulni és megbocsátani. Sajátunk a lelkesedés és a főlháborodás. Gondolatunk, képességünk, igazságunk sem egyforma, sőt a környező világot is é-föld különbséggel szemléljük néha. Csoda-e, ha vitatkoznak sőt már-már veszekszünk olykor, jóllehet már lezajlottak hazánkban a nagy osztályharcok, s mindannyiunk céljává lett a szocialista társadalom megalkotása és védelme.

Sokan szörnyülködnek, hogy lám, ma a mind harmonikusabbá váló közösségben, az erősödő szocialista nemzeti egység folyamatában is hangos a diszputa, mert, úgymond, két ember sem érti meg egymást. Csak hogy a mostani, olykor kétségkívül heves szócsatározások nem osztályellentétekből fakadnak, hanem a szüntelenül másra jobbra, többre törekvők, a mindig kezdeményezni, újítani próbálók, valamint az elkényelmesedett nyárs-polgárok közötti ütközések. Ezek már nem a gyártulajdonos és a munkás, nem a földesúr és a zsellér közötti kibékíthetetlen szembenállások, hanem annak megnyilvánulásai, hogy a folyton-folyvást gyűrűző, nyughatatlán típusú emberek rendszerint nem értenek szót azokkal, akik csak szemlélődnek, s elegánsan mindent kritizálnak.

Saját dolgaim szüntelen mérlegelése, fölülvizsgálása, kiigazítása miatt cseppet sem kell aggodnunk. Sőt, az lenne baj ha

a jelenlegi nagy gazdaságsszervező megmozdulás közepette a dolgozók karba tett kézzel várnák, lesnék, mit intéznednek a vezetéssel megbízottak, aztán mindenre rábólintának. Ebből csak az sülne ki, hogy terjed a közömbösség, lelohasztanak a cselekvőkészséget, a segíteniakarást, Párttaggyűléseken, termelési tanácskozáson, különféle munkaértekezleteken nem gyozik a fölszólalók is hangoztatni, hogy adjunk minél tágabb teret a kezdeményezéseknek, biztassuk és jobban bécsljük meg azokat a vezetőket, akik a nagyobb eredmények elérése végett mernek kockáztatni. A Szegeci városi pártbizottság legutóbbi ülésén többen is hangoztatták, hogy a kommunistáknak azokat kell erőteljesen támogatniuk, azoknak kell nagyobb önállóságot adni, akik újra meg újra képesek nekirugaszkodni munkahegyük „megváltásának”, a közélet megszűntetésének, a döntések végrehajtásának. Ez jogos és nagyon aktuális igény, egybevág a párt első titkárnak szavaival: a bátor és a kezdeményező embereket, kollektívákat a kormányzatnak teljes erővel és minden fontartással nélkül kell támogatnia.

Megeshet — sajnos, nem is csak néhány —, hogy falba ütköznek a túrelmetlen újítók és korszerűsítési-pártiak. Előfordulhat, hogy az egyszemélyi felelősök elutasítják a nyilvánvalóan hasznos indítványt is, mert talán féltékenyek, mert esetleg fáj nekik, hogy az életrevaló ötlet nem tőlük, hanem „egyszerű” beosztottól származik. De emiatt nem szabad visszahúzódnunk. Semmelweis igazat — és nemcsak az övét — tudományos frázissokkal próbálták az irigy tekintélyes neveltségessé tenni, hála azonban rendületlen kitartásának, végül mégis ő győzött, s megmentette a szülő anyákat. Ha nem lettek volna mindig bátor kezdeményezők a történelem folyamán, az emberiség talán még ma is kóbaltával kergetné a vadat, s megélhetés híján a pusztulás szélére sodorta volna önmagát. „Szobádban volna villany — kérdezi Illyés Gyula —, ha nem lép Giordano Bruno a tűzbe? Hol kezdődött, hogy atomerő is van, s holnap rakétán repülünk ki az űrbe? Tagadhatatlan, lelkes „bolondokra”, megszállottakra, a jó ügyért a végsőkig is elmenni képes emberekre van szükségünk, ha azt akarjuk, hogy a hazá fényre derüljön.

Tévedés elkerülendő, nem az űres szájkodás védelmében szólunk, hanem az okos, tettekkel párosuló ötleteket, lelkesítő, megújító, fölfrisztító, mozgósító indítványokat szeretnénk hatványozni. Reméljük, mind kevesebbet ér majd a megalapozatlan szócséplés, a másokra mutogatás és vádaskodás, ám annál többet a példaadó tett. Bizunk abban, hogy lassan-lassan nem a deklaráció, s a frázisos hűségnyilatkozat lesz az ember értékemelője, hanem a magartartás, a teremteni tudó, alkotni kész képesség. A mi társadalmunk — hangsúlyozták az országgyűlésen — nem nagyobb fizikai erőfeszítést, nem vért és verejtéket vár a tagjaitól, hanem gondolkodást és ésszerűbb, gyümölcsözőbb, tökéletesebb munkát.

F. NAGY ISTVÁN

Új típusú utánfutók

Egyszerre négy különböző típusú teherutántutó sorozatgyártása kezdődött meg az elmúlt hónapokban hazánkban. Az AUTOKER ezzel kapcsolatos sajtótájékoztatóján elmondták: az AFIT és több szövetkezett által kialakított négy típus forgalomba hozatala lehetővé teszi, hogy most már minden hazánkban forgalomba kerülő személygépkocsinhoz lehessen utánfutót vásárolni.

Emlékezés

Harmincéves a társadalombiztosítás szakszervezeti irányítása

Az Elnöki Tanács 30 évvel ezelőtt, 1950. október 1-én hozta azt a törvényerekmű rendeletet, amely a szakszervezetekre bízta a társadalombiztosítás irányítását, igazgatását, felügyeletét és ellenőrzését. Kedden — a jubileum alkalmából — a SZOT Társadalombiztosítási Főigazgatósága több más szakszervezeti szerv közreműködésével, emlékülésen tekintette át a társadalombiztosítás 30 éves fejlődését és a további teendőket.

Beszédet Bártos István, a SZOT Társadalombiztosítási Főigazgatóságának vezetője mondott. Részletesen beszélt a társadalombiztosításunk sokrétű fejlődéséről. Végül szót arról, hogy az ENSZ az 1981-es esztendőre a rokkantak nemzetközi évének nyilvánította, s ennek alapon dolata, hogy a rokkantaknak is joguk van részt venni a gazdasági, a társadalmi, a társadalompolitikai életben. Az akció-programhoz hazánk is csatlakozott. A feladat egyebek között: megfelelő mechanizmus kialakítása a rokkantakkal kapcsolatos valamennyi elgondolás összehangolására. Ezzel segíthetik a rokkantak egészségügyi ellátását, oktatását, társadalmi és szakmai rehabilitációját.

Az Elnöki Tanácsa a jubileum alkalmából, eredményes munkásságáért dr. Borosi László-t, a Borsod megyei Társadalombiztosítási Igazgatóság vezetőjének a Munka Erdemrend arany fokozatát adományozta. A kitüntetést Főigazgatóságának vezetője az ünnepségen Gál László, mondott. Részletesen beszélt a társadalombiztosításunk sokrétű fejlődéséről. Végül szót arról, hogy az ENSZ az 1981-es esztendőre a rokkantak nemzetközi évének nyilvánította, s ennek alapon dolata, hogy a rokkantaknak is joguk van részt venni a gazdasági, a társadalmi, a társadalompolitikai életben. Az akció-programhoz hazánk is csatlakozott. A feladat egyebek között: megfelelő mechanizmus kialakítása a rokkantakkal kapcsolatos valamennyi elgondolás összehangolására. Ezzel segíthetik a rokkantak egészségügyi ellátását, oktatását, társadalmi és szakmai rehabilitációját.