

FAIPAR

A FAIPAR MŰSZAKI FOLYÓIRATA 1984. AUGUSZTUS XXXIV. ÉVF.



FAIPAR

Felelős szerkesztő
Lele Dezső

Olvasószerkesztő
Szendrői Csaba

Szerkesztő bizottság

dr. Bakay István, Chronovszky Ferenc,
dr. Cziráki József, Glatz János,
dr. Lugosi Armand, Matlák Zoltán,
dr. Molnár Ferenc, dr. Petri László,
dr. Sebestyén Tiborné, Somogyi László,
dr. Somkúti Elemér, Strobl Kálmán,
Sümeghy Gábor, Dr. h. c. Dr. Szabó Dénes,
Szvetkő Nándor,

Szerkesztőség címe:
Budapest V., Anker köz 1—3.
Tel.: 227-861

Kiadja a Lapkiadó Vállalat,
1073 Budapest, Lenin körút 9—11.
Telefon: 221-293.
Levél cím: 1906 Pf.: 222.

Felelős kiadó:
SIKLOSI NORBERT
vezérigazgató

Révai Nyomda Egri Gyáregysége, Eger.
84. 1344 F. v.: Horváth Józsefné dr.

Terjeszti a Magyar Posta. Elfizethető
a hírlapkézbesítő postahivataloknál és a
Posta Központi Hírlap Irodánál (posta-
cím: Budapest V., József nádor tér 1. —
1900) közvetlenül vagy postautalványon,
valamint átutalással a KHI 215—96 162
pénzforgalmi jelzőszámlára.
Külföldön terjeszti a „KULTÓRA” kül-
kereskedelmi Vállalat, H—1389 Budapest.
Postafiók: 149.

Előfizetési ára fél évre: 90,— Ft.

Egy évre: 180,— Ft.

Egyes szám ára: 15,— Ft.

Megjelenik: havonta.

Index: 25 281

HU ISSN 0014—6897

TARTALOM

<i>Dr. Dalocsa Gábor</i> : Célok és feladatok társadalmi tevékenységünk javítására a ffeldolgozó ipar területén.....	225
<i>Bátyai Béla—Farkas Béla—Szabadhegyi Győző</i> : Fatermékek konténeres szállításának tapasztalatai és lehetőségei.....	232
<i>Dr. Nyárs József</i> : Az elsődleges faiparban dolgozó munkások munkakörülményeinek vizsgálata	238
<i>Dr. h. c. dr. Szabó Dénes</i> : Az üzemenntartás fejlesztése és várható jövője	242
<i>Budaházy István</i> : Gondolatok a vezetői tekintélyről, a presztizsről és a vezetésről.....	244
<i>Tóth László</i> : A fontosabb hazai állományalkotó fafajok rosttelítettségi nedvességtartalma meghatározásának elvi alapjai	251

INHALT

<i>Dr. Dalocsa Gábor</i> : Ziele und Aufgaben der Verbesserung unserer Gesellschaftstätigkeit auf dem Gebiet der Holzindustrie....	225
<i>Bátyai Béla—Farkas Béla—Szabadhegyi Győző</i> : Erfahrungen und Möglichkeiten des Kontainertransports von Holzprodukten	232
<i>Dr. Nyárs József</i> : Die Prüfung der Arbeitsverhältnisse in der primären Holzindustrie.....	238
<i>Dr. h. c. dr. Szabó Dénes</i> : Die Entwicklung und Zukunftsaussichten der Inbetriebhaltung.....	242
<i>Budaházy István</i> : Einige Gedanken über die Führungszielen, Prestige und Führungstätigkeit	244
<i>Tóth László</i> : Prinzipielle Daten der Bestimmung von Feuchtigkeitsgehalt der Fasersaturation der wichtigsten einheimischen Standbaumgattungen	251

CONTENTS

<i>Dr. Dalocsa Gábor</i> : Purposes and tasks in order to improve our social activities in the field of woodworking industry.....	225
<i>Bátyai Béla—Farkas Béla—Szabadhegyi Győző</i> : Experiences and possibilities of the container transport of wooden products	232
<i>Dr. Nyárs József</i> : Examination of working circumstances of workers employed in the primary woodworking industry..	238
<i>Dr. h. c. dr. Szabó Dénes</i> : Development and perspectives of the industrial plant running.....	242
<i>Budaházy István</i> : Some reflections to the managers' aspirations, prestige and management.....	244
<i>Tóth László</i> : Principal data to the determination of fibre saturation moisture content of the home stand species of tree....	251

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Д-р Далоча Габор</i> : Цели и задачи совершенствования нашей общественной деятельности в области лесоперерабатывающей промышленности	225
<i>Батяи Бела—Фаркаш Бела—Сабадхеди Дзё</i> : Опыт и возможности транспорта лесопереработки в контейнерах....	232
<i>Д-р Нярс Жозеф</i> : Изучение рабочих условий в области первичной лесоперерабатывающей промышленности.....	238
<i>Д-р Сабо Денеш</i> : Развитие и перспективы общезаводского хозяйства	242
<i>Будахази Иштван</i> : О стремлениях руководителей предприятий, о престиже, о руководстве.....	244
<i>Тот Ласло</i> : Принципиальные данные определения влажности насыщенности волокна важнейших отечественных запасных пород дерева	251

Меллéklet: Dr. h. c. dr. Szabó Dénes: Korszerű hazai gyártású anyagmozgató gépek és berendezések.

A címlapon: Az 1984. május 25-i Országos Elnökségi ülést levezető elnökség tagjai.
(Fotó: Fehér)

A lapban megjelent cikkek szerzői:

Bátyai Béla beruházási előadó (NYFK Soproni Gyáregysége); *Budaházy István* nyug. ov. h. (Kip. Min.); *Dr. Dalocsa Gábor* osztályvezető (Ip. Min.); *Farkas Béla* mérnök főintéző (GYSEV igazgató-ság); *Lele Dezső* főosztályvezető (MTV); *Dr. Nyárs József* osztályvezető (FKI); *Szabadhegyi Győző* egyet. adjunktus (EFE); *Dr. h. c. dr. Szabó Dénes* nyug. tanszékvezető egyet. tanár (EFE); *Szendrői Csaba* műszaki-gazdasági tanácsadó (SZKIV); *Tóth László* egyet. adjunktus (EFE).

FAIPAR

FAIPARI TUDOMÁNYOS EGYESÜLET MINT AZ MTESZ TAGEGYESÜLETÉNEK LAPJA

Célok és feladatok társadalmi tevékenységünk javítására a ffeldolgozó-ipar területén*

Dr. Dalocsa Gábor

Bevezetés

Egyesületünk több mint 30 éves tevékenységének középpontjában mindig a ffeldolgozóipar fejlődésének és növekedésének társadalmi úton történő segítése állt. E tevékenységekben is kiemelkedő helyet foglalt el a műszaki haladással, a gazdaságos termelés-fejlesztéssel és szervezéssel, a foglalkoztatott munkaerő problémáival való sokoldalú foglalkozás. Eredményeinket és hiányosságainkat többször elemeztük és hoztunk megfelelő határozatokat.

*Az 1984. V. 25-i Országos Elnökségi Ülésen elhangzott főtitkári beszámoló.

Tevékenységünkre minden egyesületi tag joggal lehet büszke, de a jövőért érzett felelősséget is kollektíven kell vállalnunk. Éppen ezért a mai elnökségi ülés napirendi pontjaként a termelésben és a társadalmi munkánkban követendő célok és a megoldandó feladatok körvonalazását tűztük magunk elé, határozottabb irányt szabva ezzel a jövőben végzendő egyesületi tevékenységünk tartalmi, formai és szervezeti kereteinek.

Népgazdaságunk helyzete, a társadalmi munka jellegében és minőségében bekövetkezett változások — eddigi tevékenységünk folyamatos feladatainak biztosításával egyidejűleg — sok területen megújulást, bátrabb kezdeményezéseket, gyorsabb előrehaladást követel. Már itt kijelenthetem: tag-



Az Elnökség tagjai az ülésteremben



Az Elnökség tagjai az üléssteremben

ságunk és választott tisztségviselőink igénylik és képesek a megújulásra, a kitűzött célok sikeres végrehajtására.

I. Az 1983. évi tevékenységről és az 1984. évi munkatervről

Egyesületünk 1983. évi tevékenységére a tervszerűség volt jellemző. Gazdálkodásunkat a takarékoság jegyében folytattuk, melyet bizonyít, hogy a rendelkezésre álló forrásoknak mintegy 70%-át használtuk fel. Ez azonban nem jelenti azt, hogy tevékenységünk nem volt sokrétű. Csak a legfontosabbakat említve:

- 9 nagy rendezvényt és 26 egyéb rendezvényt szerveztünk, amelyekre több mint 1200 résztvevő látogatott el;
- előadások, klubnapok, összejövetelek száma meghaladta a 80-at, közel 1400 résztvevővel;
- területi szerveink és szakosztályaink 26 tanulmányutat és több helyen kiállításlátogatást szerveztek, mintegy 1250 fő mozgósításával;
- a munkabizottságokban kidolgozott témák száma meghaladta a 30-at, amelynek többsége vállalati-üzemi témák kidolgozására irányult, segítve ezzel a termelési gyakorlatot;
- jelentős számú célra orientált rendezvény irányult a tagság műszaki-szakmai ismereteinek növelésére, ezek közül is ki kell emelni a külföldi cégek rendezvényeit, amelyek dollárbevételekhez juttatták egyesületünket;
- választott szerveink rendszeresen tartottak vezetőségi üléseket, ahol sokoldalúan foglalkoztak a társadalmi tevékenység szervezésére és irányítására irányuló kérdésekkel;
- közreműködtünk a Soproni Erdészeti és Faipari Egyetem jubileumi ünnepségén és ott előadásban értékeltük a faipari mérnök-képzés eredményeit;
- nemzetközi kapcsolataink keretében csak Budapestről 16 tagtársunk 60 cserenappal utazott külföldre, ahol konferenciákon, előadások megtartásával ismertettük hazai eredményeinket.

Egyidejűleg 11 külföldi előadót fogadtunk, 39 cserenap ellenértékkel;

- anyagi-erkölcsi elismerésre egy MTESZ-díjat, három Faipar Fejlesztéséért Emlékérmét és több mint 140 ezer Ft jutalmat osztottunk ki.

A közel 3000 fős tagság részére tehát változatos programokról és szerény elismerésekről gondoskodtunk, melynek anyagi fedezete biztosított volt. Az egyesület bevételeinek megoszlása: 74,8% jogi tagdíjból 16,8% rendezvényekből és 8,4% az egyéni tagdíjakból tevődik össze. Itt szeretnék köszönetet mondani azoknak a vállalatoknak, szervezeteknek, amelyek támogatásukkal lehetővé tették tevékenységünk zavartalan végrehajtását.

Szervezeti életünkben ugyanakkor zavarok is mutatkoztak.

Nem foglalkoztunk mélyebben újabb helyi és üzemi csoportok létrehozásával, a fiatal szakembereknek az egyesületbe történő fokozott bevonásával, női taglétszámunk növelésével, az egyes szervezeti egységek szorosabb együttműködésével.

A korábban ismertetett jelentős nagyságrendű számok ellenére csökkent rendezvényeink látogatottsága, de tovább csökkent az az időtartam is, amelyet egy-egy tagunk vagy aktivistánk a szakmai-társadalmi munkaprogramokon való részvételre fordít. Nem sikerült jelentősen bővíteni tagságunk azon körét sem, amely aktív részvétellel a társadalmi többletmunka vállalásába bekapcsolódna.

Régi, kipróbált tagjaink dőltek ki a sorból vagy adták vissza megbízatásaikat. Lanyhult a kezdeményezőkézség, s laza az önként vállalt szervezeti feyelem. Nem sikerült intézményessé tenni az egyes szervezeti egységek közötti elmélyültebb együttműködést és információáramlást. Összejöveteleink céljára alkalmas, kulturált helyiséggel évek óta változatlanul nem rendelkezünk. Van tehát feladatunk és tennivalónk mind a munka, mind a szervezettség javítása terén.

Az 1984. évi terveinkben megfogalmazott előirányzatok kapcsolódnak a népgazdaság alapvető feladatához, az egyensúly megteremtéséhez és az életszínvonal megtartásához. Célunk ezen fontos

feladatoknak társadalmi úton való segítése. Ennek érdekében előirányoztunk

- 1 nemzetközi részvételű szimpóziumot a fafeldolgozóipar szocialista integrációjának területéről;
- 11 országos jellegű rendezvényt;
- 94 egyéb témájú rendezvényt;
- 48 munkabizottsági téma kidolgozását;
- 34 különböző szaktanfolyomot;
- több mint 70 tanulmányutat;
- mintegy 350 különféle előadást, klubnapot vagy egyéb rendezvényt.

A Központi Bizottságok, a szakosztályok és területi szervezeteink munkaterveikben mind olyan feladatok megoldását irányozták elő, amely hozzájárul a fafeldolgozó-ipar műszaki haladásának elősegítéséhez. Csaknem valamennyi területen súlyponti kérdés a termékminőség, a gazdaságos termelés.

Az előirányzott tevékenységeink végrehajtásának finanszírozására közel 1,7 millió Ft áll rendelkezésre és ezzel az anyagi alap biztosított.

A tervfeladatok végrehajtása rendben és szervezeten megkezdődött és közölhetem, hogy már eddig is figyelemre méltó eredményeket értünk el.

Két kérdéssel részletesebben is foglalkozni kell.

A FAIPAR c. szaklapunkkal kapcsolatban elég sok változás történt az elmúlt időszakban. Először is *személyi változásról*. Rieperger László, aki 1966-tól volt szerkesztő Róka Pál mellett, majd 1976-tól felelős szerkesztője lett a lapnak, ez évben kérte felmentését a további munkák alól. A Végrehajtó Bizottság január 27-én megvitatta az ügyet és miután Rieperger László továbbra is ragaszkodott kéréséhez, így a Végrehajtó Bizottság megköszönve 18 éves tevékenységét, felmentette a FAIPAR felelős szerkesztői megbízatása alól.

Ugyanakkor a végrehajtó bizottság egyhangúlag felkérte Lele Dezsőt, — aki szintén 1966-tól szerkesztő bizottsági tagja a FAIPAR-nak —, hogy vállalja el a felelős szerkesztői feladatokat. Lele elvtárs a kérésnek eleget tett és az 1984. áprilisi számtól végzi ezt a tevékenységet.

Ismét előtrébe kerültek a FAIPAR pénzügyi kérdései is, mivel a lap előállítási költsége messze meghaladja az előfizetési díjakból befolyt összeget. A hiányt 1983-ig a Lapkiadó Vállalat magára vállalta és fedezte az összes MTESZ lapok veszteségeit.

A Lapkiadó Vállalat bejelentette, hogy 1984-ben már csak mérsékelten támogatja a MTESZ lapokat, 1985-től pedig egyáltalán nem tud hozzájárulást biztosítani. Így a lap előállítási költsége teljes egészében a MTESZ-re, illetve a kibocsátó egyesületre hárul. 1984-ben még 100 ezer forinttal hozzájárult a Lapkiadó Vállalat a lap előállításához és kb. 200 ezer forintot az egyesület fedez.

A veszteség csökkentésére a Tájékoztatási Hivatal előírta a MTESZ lapok árának emelését, ennek figyelembevételével a FAIPAR lap egyes számainak eladási ára 1984. július 1-től 25 Ft-ra emelkedik.

Kérem a tisztelt Elnökséget, hogy a FAIPAR-ral kapcsolatos ezen döntéseket vegye tudomásul.

A Műszaki és Környezetvédelmi Bizottság még 1981-ben a vállalatok-szövetkezetek bevonásával felmérte, melyek azok a műszaki területek, ahol a hazai szakirodalom hézagos és ahol szükség van friss és időszerű, a termelő műszakiak munkáját támogató segédletekre. Ezeket füzet formájában kívántuk közreadni.

A füzetek mérnököknek, technikusoknak szólnak, szándékunk szerint gyakorlatias módon, amely azonban nem nélkülözheti az elméleti alátámasz-

Az Elnökség tagjai az üléssteremben



tást, hogy a konstruktőr és szervező műszakiak is hozzájussanak szakterületek hézagpótló szakirodalmához.

A mérnök—technikus füzetek megjelenését az egyesület és egyes vállalatok támogatják. Eddig megjelent mérnök—technikus füzeteink:

„Korszerű keretfűrészlapok karbantartása” címmel (1982) az új eljárásokkal kialakított felrakott fűrészlapok karbantartásáról.

„Faipari gépek és berendezések karbantartásának és javításának szervezéséről”, 1983-ban jelent meg. Ez a napjainkban olyannyira időszerű tevékenység felénkítése és színvonalának emelése célját szolgálja.

„Kondenzációs szárítók fűrészelt féltermékekhez”. A kiadvány az energiatakarékos, jó minőséget biztosító faanyagszárító berendezéseket részletesen ismerteti. Ezt napjainkban, tehát 1984-ben veszi kézhez az egyesület tagsága és a faipari vállaltok mérnök- és technikusgárdája.

Előkészítés, illetve szervezés alatt van a környezetvédelemhez és forgácsolószerszámokhoz kapcsolódó időszerű ismereteket felölelő füzet kiadása is, amelyek várhatóan 1984 végén és 1985-ben jelennek meg.

II. A fafeldolgozóipar műszaki-gazdasági fejlődésének gondjai

Az MSZMP KB 1984. április 17-i határozata megfogalmazta azokat a hiányosságokat, amelyek az iparunk — így a fafeldolgozó-iparunk is — gazdasági teljesítőképességének növelését akadályozzák.

Nevezetesen:

- a műszaki színvonal viszonylagos elmaradottsága,
- az anyagi érdekltség nem kellő érvényesítése,
- az alacsony hatékonyságú vagy veszteséges tevékenységek kiterjedt köre,
- az irányító munka gyengeségei,
- az üzem- és munkaszervezés hiányosságai,
- a munkafegyelem lazasága, helyenként a munkaerő nem megfelelő foglalkoztatása.

Egyidejűleg rámutatott a követelményekre és a korlátokra is. Várható tehát, hogy a közeljövőben a fafeldolgozóiparban:

- a termelésbe pótlólagos munkaerő bevonására nem lehet számítani,
- a beruházási lehetőségek több éven át mérsékeltek maradnak,
- az import továbbra is szűkös termelési erőforrás lesz,
- az exporttal szembeni műszaki minőségi és árkövetelmények növekednek,
- a teljesítménykövetelmények emelkednek.

Éppen ezért a fafeldolgozó-ipari szakágazatok továbbfejlődésében új szakasznak kell kezdődni. Ennek jellemzője a rugalmas alkalmazkodás a világpiaci helyzethez, a teljesítmények és hatékonyság növelése, a minőség, a szervezés és irányítás színvonalának emelése kell legyen.

Különösen fontos:

- az exportorientáció erősítése az import egyidejű csökkentésével,

- az anyag- és energiatakarékos technológiák szélesebb körű alkalmazása,
- a magasabb színvonalú szellemi munkát megtestesítő termékek gyártása,
- a vállalati belső mechanizmus tökéletesítése,
- a hatékonyabb munkaerő-foglalkoztatás.

Az elkövetkezendő évekre vonatkozóan úgy vélem, a fafeldolgozó-ipar növekedésére a technológiák korszerűsítése és fejlesztése, a szervezési színvonal emelése lesz a jellemző. A rugalmas technológiák, az automatizált termelés-szervezés további kiszélesítése azonban csak akkor fogja a kívánt hatékonyságot adni, ha az párosul a szakmasztruktúra változtatásával, s az ipar termelési kultúrájának növelésével.

Napjainkban, amikor a termelési erőforrások relatív szűkösége — a technológiai rés egyidejű növekedésével — fokozódik, a társadalmi munka szükségyszerűen felértékelődik. Ennek a felértékelődésnek különösen fontos szerep jut az előállított termékekben egyre jellemzőbb szellemi munkahányad részarányának növelésében, az egységnyi munkaidő alatt előállított többlettermelés fokozásával. Ma, amikor a minden piacon realizálható termékekben a mérnöki munka, a szakmai ismeret eladhatósága az egyik legfontosabb feladatunkat jelenti, az önzetlenül végzett közös munkára is joggal tekinthetünk úgy, mint az iparfejlesztés fontos tényezőjére. Ezért fontos céljaink és feladataink áttekintése.

III. Célok és feladatok tevékenységünk javítására

Társadalmi tevékenységünk céljai és feladatai elválaszthatatlanok a fafeldolgozóipar várható műszaki-gazdasági fejlődésnek főbb irányaitól. Az előzőekből azonban következnek, hogy e területen új szakasznak kell megkezdődnie, amelyre a fejlődés intenzív jellege, az innovatív tevékenységek túlsúlyba kerülése, az emberi tényezők jelentőségének fokozottabb előtérbe kerülése kell hogy jellemző legyen.

Ez pedig a társadalmi szervezetben végzett munka komplex elemzését és továbbfejlesztését is igényli. Itt a fejlesztés alapvető irányzata az alkalmazkodás stratégiájának kialakítása és következetes érvényesítése.

Ma már egyre jobban kirajzolódik, hogy a társadalmi szükségletek kielégítését — így az egyesületben végzett munkánkat is — az értékek és értékrendszerek változása és fejlődése alapján kell megítélni. Az utóbbi években ezen a területen jelentős változásoknak — a mindennapi anyagi javakkal való élés és a társadalmi munka igénye elvárásának — vagyunk a tanúi. Az értékrendekben az érdekek anyagi vonatkokhoz való kapcsolata ma már olyan mértékű, hogy egyre jobban beszűkül tevékenységünk mozgástere, és ha továbbra is ezen az úton haladunk, hovatovább meg kell kérdőjelezni annak célszerűségét is. Céljaink között kell ezért szerepeltetni ezen folyamat megállítását, illetve visszafordítását.

Úgy ítélem meg, hogy társadalmi munkánkban átmeneti visszaesés tapasztalható, melyet azonban átgondolt és jól szervezett tevékenységgel már a

közeljövőben a fellendülés szakaszába juttathatunk. A folyamat felgyorsításához pedig a célok és feladatok rendszerszemléletű felvázolása segíthet. Természetesen szükségesegek ehhez a tagság és vezetőség eddiginél nagyobb erőfeszítései és a nagyobb áldozatvállalása.

Társadalmi munkánk középpontjában a tagság érdekeinek folyamatos feltárását, a termelő tevékenységekkel való állandó egyeztetését, a konkrét feladatok végrehajtására irányuló mozgósítást kell állítani. Mindemellett a tevékenységünk politikai töltésű tartalmi vonásait tovább kell erősíteni, mert csak ezen keresztül válik társadalmi munkává az egyes feladatok megvalósítása. Céljaink elérése, ezért a szemléleti mód, a munkastílus megváltoztatása és korszerűsítése mellett társadalmi-tudati továbbfejlesztést is igényel. Ez utóbbi feladatok megvalósítása ma a legnehezebb.

A fejlődésben van egy örök törvényszerűség, nevezetesen: azok a tevékenységek, amelyek a műszaki-társadalmi haladás eredményeképpen leértékelődnek, elveszítik vonzó hatásukat. Ez tapasztalható a munkahely változtatásoknál, de jelentkezik ez a társadalmi munka tartalma és módszere területén is. A korábbi munkánk gyakorlatához viszonyítva ugyancsak pályamódosításra van szükség, feladatunk a szellemi potenciál eddiginél jobb határfokkal történő hasznosítása. Ennek útja lehet a fafeldolgozó-ipar fejlődését elősegítő javaslatok elemzése, értékelések elvégzéséhez, prognózisok, szakvélemények, módszertan kidolgozása és széles körű elterjesztése.

A fafeldolgozó-iparral foglalkozó szakemberek tudatában vannak, hogy a fejlődésben minőségileg új szakasz kezdődik. A gyakorlat azt várja a tudománytól, hogy eredményeink alkalmazását segítse elő, a tudomány a kutatás szabadságát kéri. A társadalmi munka pedig e kettő közé ékelődve segítséget próbál nyújtani a feladatok megoldásához, ha a munkánkat nem is kíséri mindig siker.

Éppen ezért tevékenységünkben erősíteni kell azokat a vonásokat, melyek segítik a tudomány legújabb eredményeinek megismertetését és gyakorlati alkalmazását. Az eddiginél tehát erőteljesebben részt kell venni az üzemi életben és tagságunk kezdeményezően kapcsolódjék be a fejlesztési célkitűzéseink realizálásába, az ötlet megszületésétől a termék realizálásáig bezárólag. Az információs szálak jelenlegi szakaszában is új kötések kell létrehozni: emberek, üzemek, gazdaság és társadalom között, s a faipar műszaki értelmiségének a 60-as években tanúsított kezdeményező-készségét ismételten magához kell ragadnia. Azzal is tisztában vagyunk, hogy az üzemek és szervezetek közötti kapcsolattartást a jelenleginél erősebbé kell tenni annak érdekében, hogy a lehetőségeket az eddigiéknél jobban hasznosíthassuk. Ehhez azonban az is szükséges, hogy a minőségi szemlélet legyen a jövőben uralkodóbb az eddigi mennyiségi szemlélettel szemben.

Egyesületünk egyik legfontosabb mozgásteré az információcsere területén jelölhető meg. Egyik ol-

dalon az információáramlás történhet olyan szakemberek között, akik a termelő folyamat végrehajtásának különböző szakaszain tevékenykednek, míg a másik oldalon az általunk kiadott szakajton és kiadványon keresztül. A szakemberek közötti információáramlásnak a beszűkülése figyelhető meg az utóbbi években, míg az írásos információknál változóbb sikerekről beszélhetünk.

Egyesületünk célkitűzései között első helyen kell szerepeljen, hogy elsőbbséget biztosítson a kezdeményező-készségnek, az alkotni vágyó, újat létrehozó törekvéseknek. Ezzel egyidejűleg támogatunk és anyagilag-erkölcsileg is elismerünk minden olyan tevékenységet, amely hozzájárul a fafeldolgozóipar fejlődéséhez és elősegíti gondjaink felszámolását, amellyel közelebb hozzuk egymáshoz a tagságot, szélesítjük az együttműködést a különböző szakmai ágazatok között, erősítjük a közösségi érzést és hozzájárulunk a szocialista embereszmény formálásához.

Az eddiginél nagyobb feladatokat akarunk vállalni a műszaki haladást segítő tevékenységben, a termékszerkezet kiszélesítésében, a szakismertek növelésében, az anyagtakarékosságban, a vállalati jövedelmezőség növelésében. Ehhez azonban bővíteni kell a tagság mozgásterét és jobban kell kapcsolódni a vállalat, üzem belső konkrét feladatainak megfogalmazásához és végrehajtásához. Az irányítási rendszer továbbfejlesztése során kiemelt figyelmet kapott az emberi tényező eddiginél jobb hasznosítása. Ezen a téren ma is a legnagyobb tartalékokkal rendelkezünk. Itt tehet egyesületünk a legtöbbet: a koncentrált szakismeretek működtetése, a széleskörű tapasztalatok átadása, az információáramlás felgyorsítása mind olyan tevékenység, mely egyesületünk munkamódszere volt és marad. Ugyanakkor néhány területen tovább akarunk lépni.

A fiatal műszaki értelmiséggel, a tehetséges fiatal közgazdászokkal és technikusokkal való foglalkozás keretében szeretnénk részükre kedvezőbb lehetőséget nyújtani a bennük rejlő képességek mielőbbi kibontakoztatásához. A pályakezdés amúgy is nehéz időszakát olyan ismeretszerzéssel és külön munkafeladatok megoldására való lehetőség megteremtésével próbáljuk a vállalatainknál elősegíteni, mely a munkával való első találkozás sikerélményét kínálja, nem is beszélve arról, ha ez még anyagi elismeréssel is párosul. Az FMKT-n kívül egyéb, a fiatalok részére kiírandó pályázatokkal is segíthetjük a megszerzett ismeretek hasznosítását.

Ugyanakkor tisztában vagyunk azzal is, hogy hosszú az út és az idő, amíg egy jó gondolatból gyakorlat lesz. Ennek meggyorsítása ma már elengedhetetlen követelmény a fafeldolgozó-iparban is. Így pl. jelentős műszaki ismeret van felhalmozva a soproni egyetemen, csaknem 1000 faipari mérnök diplomamunkájában. Hozzáértő szakemberek — mindenekelőtt társadalmi úton — a hasznos ötleteket és a jó gondolatokat valószínűleg ki tudnák fejteni és a gyakorlati hasznosításra hozzáférhetővé tenni.

Feltétlenül szükség van a tagság átfogó érdekeinek érvényre juttatása mellett a differenciált

részérdekeknek az eddiginél árnyaltabb kielégítésére is. Különösen a fiatal szakmunkások, a pályakezdő műszaki értelmiség igényeinek kielégítését kell szorgalmaznunk, hogy ezen keresztül is vonzóbbá tegyük az egyesületi munkát. Meg kell kísérelnünk kielégíteni az egyre erőteljesebben jelentkező „információéhséget” és nagyobb teret kell biztosítani az „alkotási vágy” kibontakoztatásához, az érdekviszonyok eddiginél hatékonyabb funkcionálásához.

Az egyesületben végzett munka — sajátos eszközeivel — maga is képes innovatív folyamatokat elindítani a vállalatoknál és megmozgatni mind a vezetők, mind a beosztottak fantáziáját. A kezdeményezőkézség, a belső tartalékok mozgósításához azonban meg kell találni azokat a területeket és témákat, amelyek ma az üzemekben a dolgozókat foglalkoztatják, mondhatni úgy is, hogy izgatják, vagy ahol a információhiány miatt zavar és tanácstalanság tapasztalható. Az évenként változó szabályozó rendszer egyre bonyolultabbá válása, az alkalmazott árrendszer szövevénye, az egyre jobban „üzemi titokká” váló technikai-technológiai eljárások társadalmi úton való megismerésére szervezett tájékoztatóink ma is tömegeket vonzanak, s az a megállapításom, hogy tagságunk ezekre hajlandó szabadidőt is áldozni.

El kellene gondolkodni a következő javaslaton: célszerű lenne az egyes szakosztályok keretében olyan fórumokat létrehozni, ahol az azonos munkaköröket betöltő szakemberek találkozhatnak. Így pl. a vállalati szervezetek kialakításában, az árak kérdéseivel, az anyaggazdálkodással foglalkozók találkozója és kötetlen eszmecsereje segítené a tisztánlátást és az itt szerzett kölcsönös információk hozzájárulnának a hatékonyabb munkához. De hasonlóan találkozót lehetne szervezni a ma már jelentős számban meglévő tudományos fokozattal rendelkezők részére, hogy áttekinthessük és összegezzük a tudomány eredményeit és felvázoljuk a tudományos kutatás fő irányait az egész felfeldolgozó-iparra.

Társadalmi életünk térvészése, a közösségi munka igénylésének egyre növekvő hiánya szükségképpen a múlt felidézéséhez vezet, így a korábbi tevékenységünk a megérdemeltől gyakran kedvezőbb értékelést kap. Ha van is alapja ennek a nosztalgiának, ha igaz is, hogy korábban a tagság jobban összetartozott, feladatunk ma az, hogy a jövőt próbáljuk vázolni és megalapozni. Ezt csak a termelő munka és a társadalmi munka szorosabb egységének megvalósításával érhetjük el.

Többet kellene foglalkozni a társadalmi munka eredménye hatékonyságával, hogy ezen keresztül is lehetősége legyen a vezetőknek az igazi értékek mielőbbi felismerésére, vizsgálni kellene, hogy a korábbi jól bevált munkabizottsági munkák végzését milyen más formában — esetleg vállalkozásként — milyen új tartalommal és feltételekkel tudnánk megújítani. Hasonlóan jobban kellene szorgalmazni a vállalatok megrendelésére készítenő javaslatok elterjesztését. Színvonalas tanulmányok és cikkek írására kellene ösztönözni a tagság szélesebb rétegét. A tagság és a választott vezetőség

közötti kapcsolatrendszer fejlesztése terén is akad tennivaló.

A társadalmi munka beszűkülésének egy másik oka, hogy a korábbi értékrendek gyökeres módosulásának lehetünk tanúi és szenvedő alanyai. A gazdaság és környezetváltozás hatása a társadalmi munka elé is egyre több akadályt állított, akár az igények kielégítését, akár a tevékenység eredményeként elérhető sikert tekintjük. Az egyesületi vezetői tevékenység mindinkább adminisztratív tevékenységgé vált, s különféle jelentékek és beszámolók készítése mind több szabadidőt vesz igénybe. A tagság a megnövekedett szabadidejének eltöltését nem annyira az irányított keretek között kívánja eltölteni, mint a korábbi években, s megnövekedett — várhatóan növekedni is fog — annak munkaidőre történő átváltása. Kitérni ezekből a korlátokból csak igen nagy erőfeszítések árán — csak egyes szabályozók és ösztönzők kedvező irányú változásán keresztül — válik lehetővé. Ezeket az utakat kell a jövőben együttes erővel keresnünk és megtalálnunk.

Az ötnapos, 40 órás munkahét bevezetése nyomán feltételeztük, hogy az segíti a társadalmi munkára fordítható időkeretek kiszélesítését. Úgy gondoltuk, hogy a felszabaduló órák az igények kielégítésének és a képességek kibontakoztatásának az órái lesznek. Ezzel szemben a társadalmi munka beszűkült, az egyéni érdek érvényesítését elősegítő, mind jobban feszítő gondok foglalkoztatnak bennünket.

Feltétlenül foglalkozni kell már a közeljövőben a társadalmi tevékenységünknek a termelés gyakorlata szerinti szabályozásával és irányításával. Át kell térnünk olyan igények kielégítésére, mint egy-egy üzem konkrét megszervezése, a termék vagy termelő folyamat értékelemzése, a rendszerelméletet kell alkalmaznunk valamennyi tevékenységünkre. Egyszóval a rendelkezésre álló szellemi-műszaki potenciál kihasználását tovább kell fokozni.

Mindemellett olyan társadalmi tevékenységet is célszerű folytatni, melynek eredményei beépíthetők a munkakultúrába, egyidejűleg növelve a tagság műveltségi színvonalát, az iparesztétika kiszélesítését. A munka kultúrájának emelése olyan termelési tényező, amely hosszú távon segíti a termelés hatékonyságának a fokozását. Ebben a dolgozó emberek intézményesített együttléte — a társadalmi egyesületekbe történő tömörítése — rendkívül sok segítséget nyújthat.

A célkitűzések elérésére előirányzott feladatok csak olyanok lehetnek, amelyek a termelőtevékenység gazdaságosságára alapozva figyelembe veszik a társadalmi munka fejlődésének, átalakulásának, változó tartalmának törvényszerűségeit, továbbá a rugalmas alkalmazkodás követelményrendszerét. Egyidejűleg biztosítja az egyéni önmegvalósulást, összekötve az érdekigények kielégítésével. A mai fiatalságnál ezt a követelményrendszert egyre nehezebb kielégíteni.

A társadalmi munka értéke az egyén számára nem mérhető a termelési képesség növekedésével, de alapvetően nem lehet célja a pénzkeresési lehetőség kiterjesztése sem. Ugyanakkor rendkívül

hatást gyakorol mind az egyén, mind a közösség további életvitelére, műveltségi és ismeretszintjének növelésére, amely végső soron minőségi változást eredményez a társadalomban elfoglalt helyet, a munkához való viszonyt illetően. Napjainkban különösen szükség van tevékenységünk ezen funkciójának erősítésére, tagságunk fokozottabb mozgósítására. Nem hiszünk abban, hogy ezen a területen tartalékaink kimerültek.

1984-ben változott a MTESZ — s vele együtt egyesületünk — jogállása és felügyelete. Társadalmi tömegszervezet lettünk, mely a korábbiaktól abban különbözik, hogy a szervezetre és működésre vonatkozó szabályokat magunk határozzuk meg, a korábbiakban a jogszabályokban előírtakkal szemben. Ez rugalmasabb alkalmazkodó képességet tesz lehetővé. Egyesületünk felett a felügyeletet pedig a MTESZ VB gyakorolja. Ez is hatékonyabb munkavégzés irányába mutat, de egyidejűleg jobb feltételeket is biztosít.

Célunk és feladatunk olyan légkört és feltételeket teremteni, melyben önzetlenül szolgáljuk a tudomány, a technika és technológia legújabb eredményeinek mind elmélyültebb megismerését, hozzájárulunk az ismeretek termelés területén történő alkalmazásához, egyidejűleg növelve a tagság szocialista tudatát és elkötelezettségét.

Befejezés

A társadalmi együttműködési készség utóbbi években bekövetkezett mérséklődését egy dinamikus felfelé ívelő új pályára kell átállítani. Ez azonban csak a választott vezetőségek és az egyesületi tagság szorosabb együttműködésével, újabb módszerek alkalmazásával, a kapcsolatok további erősítésének útján valósítható meg. Ennek érdekében kell felhasználni anyagi alapjainkat és mozgósítani a tartalékainkat. Megítélésem, hogy ezen feladatok végrehajtására is képesek vagyunk.

Tájékoztató

A FAIPAR szerkesztéséről

Az új Szerkesztő Bizottság emelni szeretné a FAIPAR tartalmi változatosságát az aktualitásának színvonalát, ezért kéri a faipar műszaki dolgozóit, hogy minél több aktuális, a FAIPAR olvasóit érdeklő cikket írjanak és juttassák el a Szerkesztő Bizottsághoz (Bp. VI., Anker köz 1.1061).

A személyes kapcsolatok kialakítása érdekében a Szerkesztő Bizottság munkáját úgy szervezte meg, hogy

MINDEN HÉTEN,

CSÜTÖRTÖK DÉLUTÁN,

15 ÉS 18 ÓRA KÖZÖTT

a FATE titkárságon ügyeletet tart, hogy akár az olvasókkal, akár a cikkek szerzőivel személyesen is találkozhasson. Ekkor lehetőség van személyesen elmondani a lappal kapcsolatos észrevételeket, javaslatokat, le lehet adni a cikk kéziratát, illetve át lehet nézni a FAIPAR korábban megjelent számait és egyéb szakmai folyóiratokat, amelyek járnak az egyesületnek.

Szeretnénk a fenti időpontokban minél több szerzővel és olvasóval személyesen találkozni.

Fatermékek konténeres szállításának tapasztalatai és lehetőségei*

Bátyai Béla — Farkas Béla — Szabadhegyi Győző

Bevezetés

A korszerű fuvarozási módszerek — az egység- rakodolapos, szállítótartályos fuvarozás — ma már világszerte elterjedtek.

A fuvarigényes, nagyértékű, kényes áruk szállítására megköveteli azoknak külső-belső behatások elleni védelmét. Először a nagy nyugati hajóstársaságok áruszállításában, majd vasúton és közúton is mind nagyobb méretekben előtérbe kerültek a modern szállítástechnikai módszerek, többek között az áruk szállítótartályban történő szállítása.

Az Országgyűlés 1968. évben elfogadott Közlekedéspolitikai Konceptiója a konténerizáció fejlesztésével kapcsolatban a következőket mondja ki:

„Törekedni kell a fuvarozatok olcsó, jó, fejlett technikai és technológiai színvonalon történő kiszolgálására, pl.: az áruk gyorsabb, kíméletesebb kezelését biztosító fuvarozással, a költségkímélő átrakási módszerek bevezetésével, a szállítmányozás jellegű tevékenység fokozásával, a háztól házig szolgálat kiterjesztésével.”

A konceptióban meghatározott céloktól vezérelve, a faipar — bútor-, épületasztalos-ipar —, ill. az erdőgazdaságok áruszállítása korszerűsítésének segítése érdekében alakult meg Sopronban a MTESZ keretén belül a Közlekedéstudományi Egyesület (KTE) és a Faipari Tudományos Egyesület helyi szerveinek szakembereiből a két egyesület komplex munkabizottsága.

A közös munkabizottság tevékenységének fő célja a segítségadás a fuvaroztató vállalatok részére, ezeken túlmenően a szállítótartályos (konténeres) szállítási módszerek megismertetése az érdeklődő, valamint az érdekelt vállalatokkal.

A közös munkabizottság e tevékenységének kezdeti szakaszában rövid felmérést végzett — szűkebb körben, körlevél segítségével — mely négy Nyugat-Dunántúlon található megye (Győr-Sopron, Vas, Veszprém, Zala) területén fekvő, jelentősebb faipari ágazathoz tartozó gazdasági egységre (vállalat, szövetkezet, üzem) terjedt ki.

Az értesítettek közül az érintett nagyobb — azaz számottevő termelési volumennel rendelkező — gazdasági egységek válaszukat megadták.

A konténeres anyagszállítás fejlesztési lehetőségei

Körlevélünkben megkérdeztük a vállalatokat, hogy a VI. ötéves terv során szállítottak-e, ill. szállítanak-e valamilyen relációban konténerben árut. A beérkezett válaszokban két gazdasági egység nemleges, 11 pedig igenlő választ adott. Az igenlő válaszok szerint a belföldi forgalomban hat, szocialista relációban három, tőkés relációban három válaszadó érdekelt.

*KTE és FATE komplex munkabizottsági jelentés alapján.

Belföldi forgalomban az érdeklődést tanúsító vállalatok a jelenleg is használatos kis és közepes konténereket alkalmazzák, míg a szocialista és tőkés relációt tekintve a négy megye nagyvállalatai részéről a 20, ill. 40 lábas nagykonténerek jöhetnek számításba. Megjegyzendő, hogy a 40 lábas konténereket főleg a tengerentúli szállításaik esetén veszik figyelembe.

Belföldi MÁV Konténer Pool rövid ismertetése

A második kérdésünkre kapott válaszok szerint a vállalatok a „Pool”-t ismerik ugyan, azonban a jelen beruházási és gazdasági nehézségek figyelembevételével egyelőre közülük senki sem kíván belépni a Belföldi MÁV Konténer Poolba (továbbiakban: Pool). Emiatt szükségesnek látjuk néhány mondat erejéig ismertetni a Pool előnyeit.

A Poolt a MÁV azért hívta életre, mivel a konténerizáció — mely a fuvaroztató felek részére előnyösebb feltételeket biztosít a szállítás során, mint a kocsirakományú forgalom — állóeszköz-igénye magas és lemaradásunk a környező államokhoz képest mindezt szükségessé tette.

Ezért az állami vezetésen belül a közlekedési tárca szükségesnek vélte a fejlesztés gyorsabb ütemét szolgáló irányelvek kialakítását az áruszállítási folyamatban. Mindezek megvalósítását a MÁV az integrált szállítási láncban részt vevő termelő, fuvarozó, szolgáltató, készletező és felhasználó vállalatok irányító szerveivel összehangolt feladatok meghatározásával tűzte ki célul. A vasút — a szűk beruházási keretösszegek mellett is — törekszik a rendelkezésre álló lehetőségek mind gazdaságosabb kihasználására, új előnyös feltételrendszerek megteremtésére. Jelenleg a népgazdaság konténerparkja áll

5000 db univerzális közepes konténerből (50%-a MÁV tulajdon), továbbá

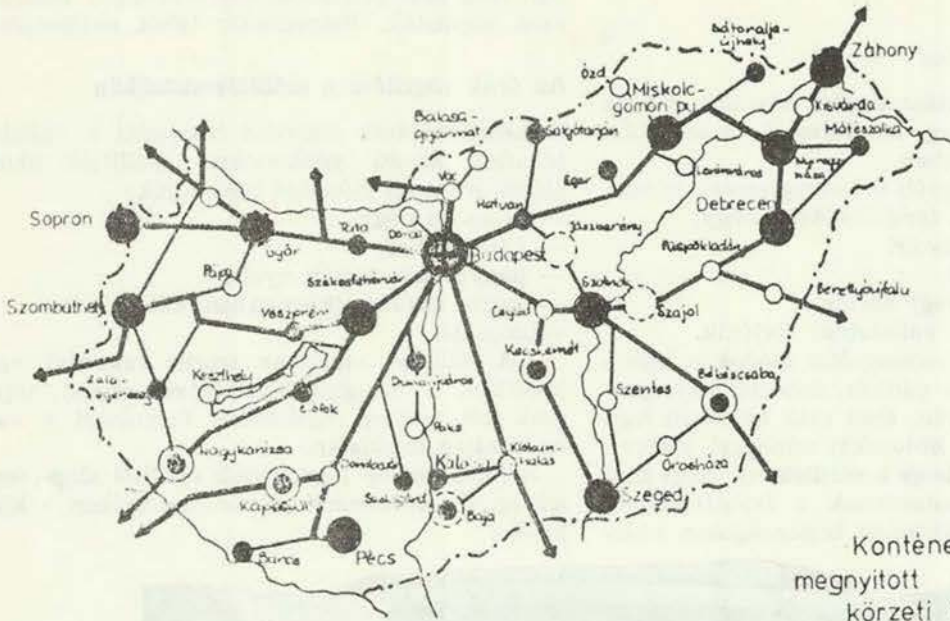
4000 db nagykonténerből, melynek 40%-a MÁV tulajdonú, a fennmaradó rész pedig a MAHART, a MŰART, Ikarus, Hungarocamion, ATI stb. vállalatok tulajdonát képezi.

Amint a számadatokból kitűnik, a népgazdaság vállalatai jelentős nagyságú magán-konténerparkkal rendelkeznek. Mivel ezek a vállalatok a konténerfelhasználásukat vasúti, közúti vagy vízi forgalomra saját maguk szervezik — megfizetve a konténerek rakott vagy üres futása utáni fuvardíjat —, abban az előnyben nem részesülhetnek, melyeket a szervezett konténerfuvarozás biztosít.

Előfordul, hogy némely vállalatnál kizárólag csak raktározásra, vagy egyáltalában nem használják, holott a konténerek beszerzési ára elég magas (kb. 80—100 000 Ft).

Alapul véve az előbbiekből leírtakat, a Pool a fuvaroztató feleknek röviden a következő előnyöket és kedvezményeket nyújtja:

A MÁV KONTÉNERES ÁRUFUVAROZÁSI HÁLÓZATA



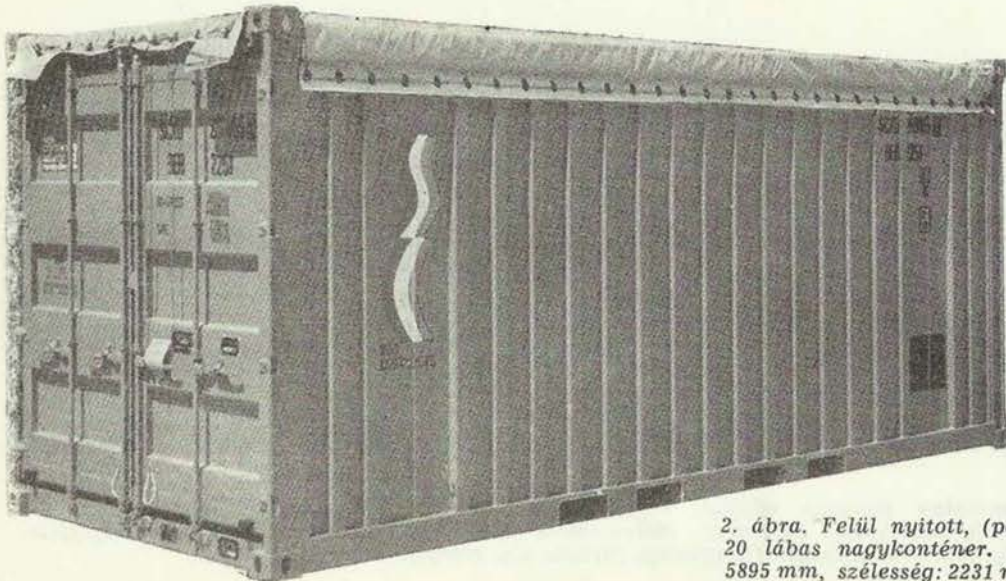
1. ábra

Konténer forgalomra
megnyitott 1990-ig tervezett
körzeti vasutállomások

- a. A Pool tagja lehet bármely magyar gazdálkodó egység (jogi személy), ha legalább öt darab MÁV, ill. a KM Közlekedési Főfelügyelete által műszakilag alkalmasnak talált közepes (5 t), ill. nagy konténert (20 t teherbírásig) a MÁV, valamint az egyéb fuvaroztató vállalatok közös használatára rendelkezésre bocsát. A konténer, azonban a beadó tag tulajdonában marad.
- b. A közös konténerpark forgalmát a MÁV szervezi, az üres konténerek futása után üresfutási fuvardíjat a MÁV nem számol fel, ezáltal a partnereit fuvardíjkedvezményben részesíti.
- c. A MÁV díjmentesen elvállalja a konténerek kisebb sérüléseinek kijávitását, a fő- és időszakos vizsgák elvégzését.
- d. A MÁV konténerverszükségletük biztosításában a tagokat előnyben részesíti. A vasút meghatározott

- közepes konténerre ○
- nagy konténerre is ●
- nem MÁV által üzemeltetett nagy-konténer kezelőhely

- zott heti, ill. napi berakásra garantálja a konténerek rendelkezésre bocsátását.
- e. A vasút a vállalatok tulajdonában levő konténereket — a közös használatbaadás folytán — más fuvaroztatók, részére is rendelkezésre bocsáthatja, így megszervezheti a gazdaságos rakva-rakott forgalmat.
- f. A Pool tagja a konténereket — belföldi forgalomban — esetenként telephelyi tárolás céljaira is felhasználhatja.



2. ábra. Felül nyitott, (ponyvás) tetővel ellátott 20 lábás nagykonténer. Belméretek: hosszúság: 5895 mm, szélesség: 2231 mm, magasság: 2329 mm

A főbb előnyök rövid összefoglalásán felül bővebb tájékoztatást a felek a Pool-szabályzatról az 1981. évi 45. számú Közlekedési Közlönyből kaphatnak.

A termékek csomagolása

A vállalatok tájékoztatása alapján a szállított áruk (alapanyag, segédanyag, késztermék) csomagolása — hullámpapír 10 esetben,
— fólia, agrofoll és egyéb műanyagtermék három,
— pántolt (műanyag, fém) lekötésű négy,
— zsineggel átkötött nyolc,
— kartondobozolt egy,
— ömlesztett (alapanyag) három,
— nátronpapírba egy vállalatnál történik.

Amint láthatjuk, a csomagolási módok a legkülönbözőbbek. Van, ahol pántolt, dobozolt egység-
kományról van szó, van, ahol csak egyszerű hullámpapírba tekerik a bútorokat zsineggel átkötve.

Itt jegyezzük meg, hogy a sérülékeny, nagy korpuszal rendelkező bútoroknak a frontfelületeit, illetve oldalait mindenképpen biztonságosan véde-

ni kell, de annak zsineggel történő rögzítése nem kielégítő. Megbízható erősítést nyújt a különféle műanyag és fémszalagos pántológép. Ezek azonban még sem belföldön, sem szocialista relációban nem kaphatók. Beszerzésük tehát devizaigényes.

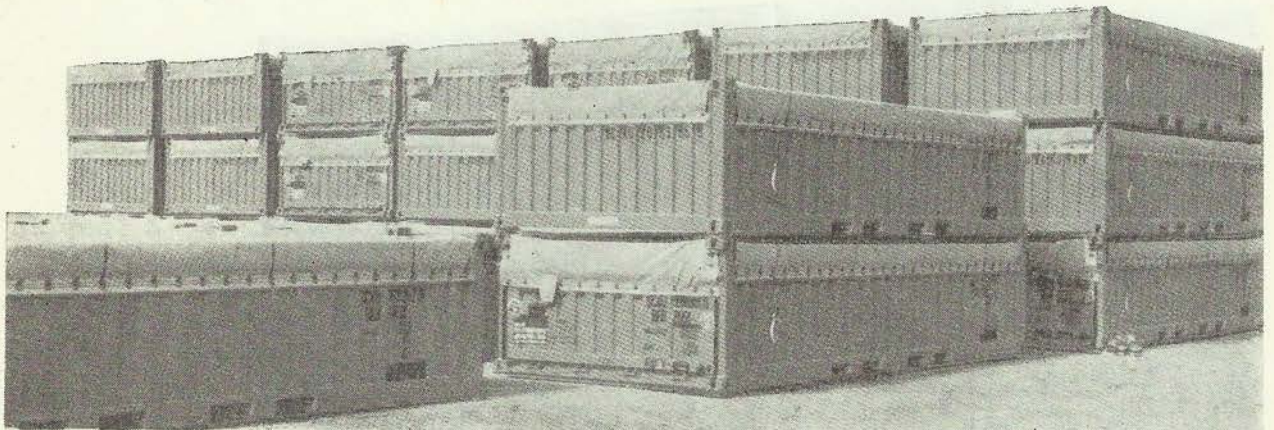
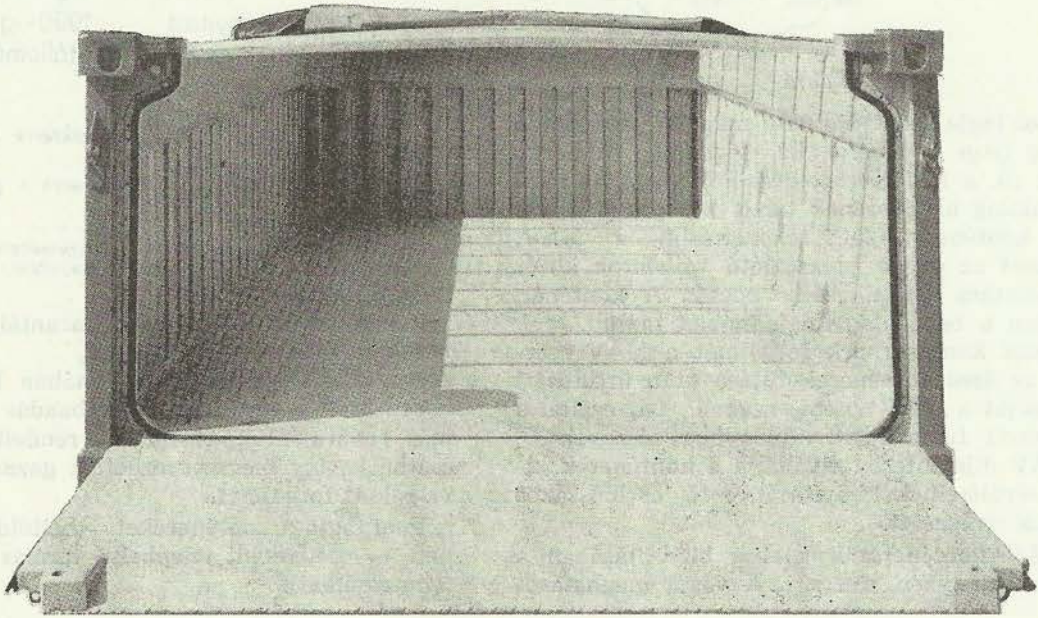
Az áruk rögzítése a szállítóeszközökön

A késztermékek nagyobb hányadát a vállalatok jelenleg közúti gépkocsikon szállítják, ahol az alábbi rögzítési módokat használják:

- Span-set négy,
- kötel három,
- ponyva-takarózsák nyolc,
- szoros rakodás (kamionban) két vállalatnál.

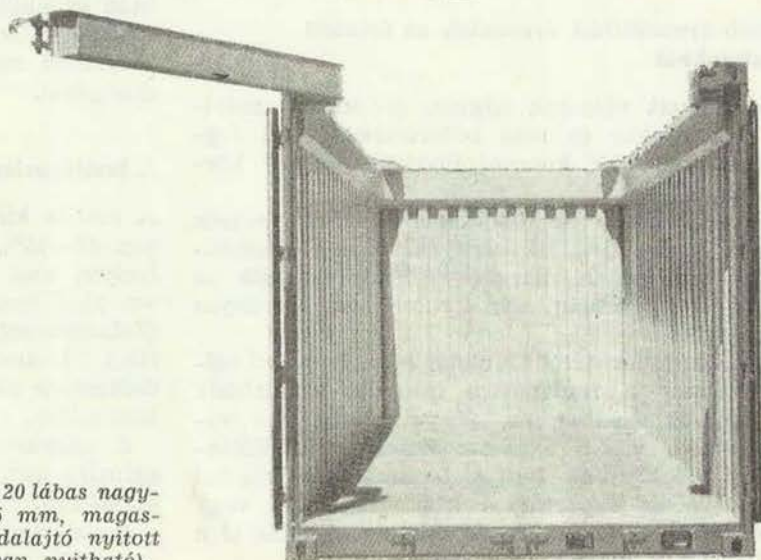
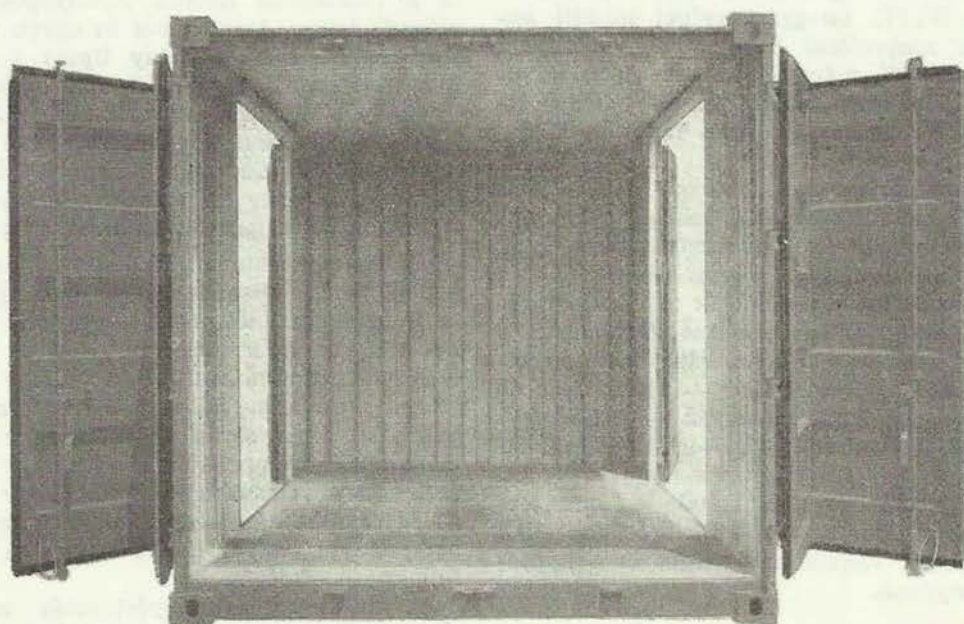
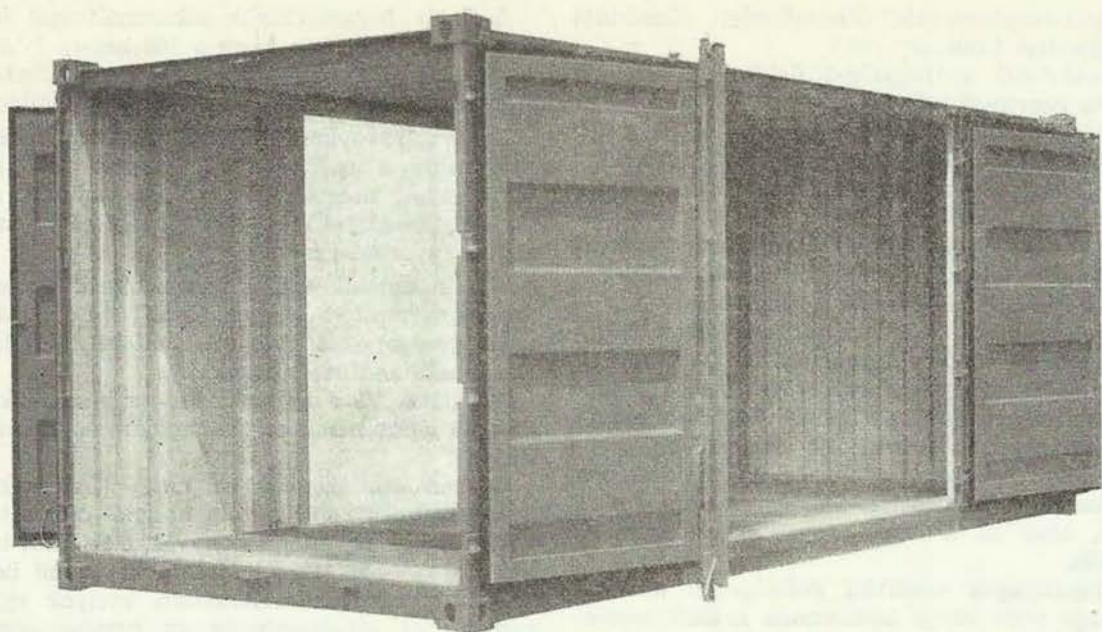
Két vállalat alkalmaz szoros rakodást vasúti kocsiban, a hézagok kitömésével együtt, ugyan-
csak két helyen rögzítőléces megoldást a vasúti kocsi alján és oldalán.

A felhasználók legnagyobb szállítói alap-, segéd-
anyag, ill. késztermékek vonatkozásában a következők:



3. ábra

Felül nyitott, félmagasságú ponyvás ellátott, 20 lábás nagykonténer. Fő méretek: belmagasság: 1052 mm, szélesség: 2330 mm, hosszúság: 5890 mm. Halmazolási lehetőség: 3 rétegben, szállítható anyagféleség, főként lapanyagok (forgácslap, farostlemez, rétegelt lemez stb.)



4. ábra

Oldal- és homlokoldalon ajtóval ellátott, 20 lábas nagykonténer. Fő méretek: hosszúság: 5895 mm, magasság: 2217 mm, szélesség: 2265 mm. Oldalajtó nyitott állapotban: 2117×2800 mm (kétoldalasan nyitható).

- Nyugat-magyarországi Fagazdasági Kombinát (forgácslap, fűrészáru stb.)
- BUDALAKK gyáregységei (lakkok, festékek, egyéb vegyipari termékek)
- VEGYTEK (vegyipari termékek)
- TVK (fóliák egyéb műanyagipari termékek)
- ÉPTEK (épületasztalos-ipari szerelvények stb. vasalások),
- Salgótarjáni Síkúveggyár (üvegipari termékek)
- ERDÉRT vállalat telephelyei (fűrészáru)
- KALOPLASZT (műanyag termékek).

Amint az előbbiekből látható, a felsorolt vállalatok nemcsak alapanyaggyártók. A bútorgyárak legfontosabb alapanyaggyártói közé tartozó Mohácsi Farostlemezzgyár, az ERDÉRT Vásárosnaményi Forgácslapüzeme, a hárosi és szegedi falemezgyárak távol vannak fuvarozási út tekintetében pl.: mind Nagykanizsától, Zalaegerszegtől, mind Győrtől, ahol az érdekelt nagyobb bútorgyárak találhatóak.

Az alapanyagok szállítási költségének növekedése maga után vonja késztermék árának emelését. A szállítási költségek csökkentésére példaként említhető a NYFK társgyáregységei közötti kooperáció. Ez megvalósul Szombathely—Körmend—Szentgotthárd—Vasvár—Sopron és vissza útvonalon, ahol a szállító gépjárművek 80% feletti kihasználtsággal, mindkét irányban rakottan közlekednek.

Szükségesnek látjuk szorgalmazni, hogy a felhasználók a területükhöz legközelebb eső alapanyaggyártónál elégték ki szükségleteiket.

Megközelítően azonos a helyzet azon erdő- és feldolgozó gazdaságoknál, amelyek a bútortipar részére egyre több félkész terméket gyártanak, és viszonylag közel fekszenek az érintett bútorgyárakhoz, pl.: Cardo Bútorgyár — Kisalföldi és Vértesi EFAG, Kanizsa Bútorgyár — Somogyi és Zalai EFAG, Zala Bútorgyár — BEFAG és Zalai EFAG.

Ezeknél a termékeknél, mint minden más termékénél azonban elengedhetetlenül figyelembe kell venni a szállítók vállalkozóképességét is a konténerizáció irányában.

A főbb áruszállítási útvonalak az érintett vállalatoknál

A beérkezett válaszok nagyon érdekesen mutatják a Bútortipar és más bútortiparokkal foglalkozó vállalatok koncentrációját egy-egy körzetben.

A vállalatok a székhelyükről a késztermékeik 50%-át Budapestre, ill. környékére, a raktárbázisokra szállítják. A maradék 50%-on osztozik az export és az ország más területeinek célirányos kiszolgálása.

A Székesfehérvártól távolabb eső telephelyű vállalatok már a Budapestre irányuló szállításaik kb. 50%-át vasúton, az igények arányában vagonként, vasúti expressz áruként, ill. Volán-darabáruként adják fel. A fennmaradó 50%-ból leszámítva az exportot, a késztermékeket, vagy bérelt, vagy saját fuvarszközökkel szállítják el a rendeltetési helyükre.

A saját fuvarszközök kihasználtságát jelentősen növeli az a tény, hogy a 100 km-en felüli üres futás után fizetendő bírság a saját kocsipark észszerűbb kihasználására serkenti a vállalatokat.

Export áru fuvarozásra a vasúti konténeres szállítás mind a gyártó, mind pedig a vevő részére biztonságos, megbízható, olcsóbb és nem utolsósorban energiatakarékosabb megoldás, mint a közúti fuvarozási mód.

A felhasználók sajnos nem ismerik a mellékletekben szereplő, a Magyar Hajó- és Darugyár Váci Gyáregysége által gyártott, belföldi forgalomban is kapható konténer típusokat.

A választ adók csupán a kis-, a belföldi közepes és a 20 lábás homlokajtos nagykonténereket ismerik.

Csupán említésként, az ÖBB (Österreichische Bundesbahnen) már régóta használ oldalajtos, továbbá „open top” felül ponyvás, azaz felül is nyitható 10—15—20 lábás konténereket mind belföldi, mind nemzetközi forgalomban, melyek egyaránt nagyon jól alkalmazhatók az egységgrakományos és a csomagolás nélküli lapanyagok (forgácslap, rétegelt lemez, farostlemez és egyéb alapanyagfélék) szállításainál. Néhány típust a mellékletekben mutatunk be. A választ adók között volt olyan is, amely a jelenlegi nehéz konténerellátottság mellett is bizakodik a folyamatban levő beruházásának megvalósulása után a napi 25 db-os közepes, ill. nagykonténer igényének ellátásában, mellyel a szállítási gondjait kívánja enyhíteni.

Itt megemlíthetnénk még azt is, hogy a legnagyobb gondot jelenleg még az okozza, hogy kevés az argoncatípus, mely a vagonba és a konténerbe egyaránt be tud járni.

Érdeklődtünk a vállalatoktól, hogy véleményük szerint mely alap-, félkész és késztermékek jöhetnek szállításaik során számításba az egységgrakományképzés szempontjából.

A kapott válaszokból kitűnik, hogy a vállalatok az egységgrakományképzésben jelenleg nem látnak perspektívát, mivel ahhoz nagyfokú gyártmányfejlesztés szükséges.

Az említett gyártmányfejlesztés megvalósítása után azonban már öt gazdálkodó egységben lehetségessé válik az egységgrakományos szállítás a 800×1200 mm méretű szabványos rakodólap segítségével.

A konténerizált áruszállítás foka

A be- és kiszállított áruk mennyiségének átlagosan 10—15%-a konténerizált. Azokon a telephelyeken, ahol a MÁV, ill. GySEV közreműködésével mód van a 20 lábás konténerek fogadására (Zalaegerszeg, Nagykanizsa, Szombathely, Sopron stb.), ill. kezelésére, ha megfelelő mennyiség rendelkezésre áll, ajánlható azok mind nagyobb felhasználása.

A nagykonténeres, ill. közepes konténerek forgalmára megnyitott állomások térképét az 1. ábra szemlélteti.

Hazai viszonylatban még mindig a kézi anyagmozgatás az elsődleges.

Az alapanyag és a késztermékgyártók, -átvevők megközelítőleg azonos, anyagmozgató gépparkkal rendelkeznek. A késztermékek specifikációja nem teszi lehetővé az egységes anyagmozgatói rendszer kialakítását. Itt megjegyzendő, hogy a vagonba járó, ill. konténerben is használható pl.: DESTA vagy BERGER típusú targoncák beszerzése nehézkes, holott a DESTA nem is igényel tökéletes devizakeretet.

Összefoglalás

A konténerizáció terjedése rámutat az eddigi tapasztalatok után arra, hogy a konténeres áruszállítás nemcsak a fuvarozó, hanem — az anyagmozgatói, tárolási, rakodási (RST) műveletek során — a termelő és felhasználó egységeknél is előnyt nyújt.

Kialakulhat az integrált szállítási lánc közút—vasút—közút részvételével.

Főbb előnyeit az alábbiakban foglalhatjuk össze: — háztól házig fuvarozás, amely rugalmasságot biztosít,

— rövid fuvarozási határidő (Budapest—vidék és viszont esetben 24 óra!, vidék—vidék viszonylatban 48 óra), amely sebesség és rendszeresség formájában az irányvonatok alkalmazásával valósul meg,

— kármentes fuvarozás, az áru nem kerül a fuvarozás alatt átrakásra, belső mozgásra,

— pausz fuvardíj, amely magában foglalja a vasúti fuvardíjon felül a szállítótartály — konténer — használati díját, az átrakási díjat és a közúti fuvarozás díját 5 km körzethatáron belül,

— nincs árukategória besorolás, mint a vagon-tételben történő szállítás esetén, így lehetővé válik a kalkuláció állandósága, mivel meghatározott viszonylatban, azonos konténer típus esetén mindig azonos díjat fizet a költségviselő,

— a rendszeres fuvarozásba való bekapcsolódás feltétele, hogy a feladó vállalat a feladási állomás szerint illetékes MÁV Igazgatóság Kereskedelmi Osztályával erre vonatkozó „Megállapodás”-t kössön. Esetenkénti igényt a feladási

állomásnak kell bejelenteni. A megállapodás előnye, hogy az a fuvarozatónak soronkívüliséget biztosít,

— a feladó a konténert a feladási állomáson szóban, írásban vagy telefonon is megrendelheti. A vasút a szállítótartályt a kért időpontban és helyen bocsátja a megrendelő rendelkezésére. A küldeményről a feladási állomás a rendeltetési állomásnak előrejelzést ad, amely az átvevővel egyeztetni a házhoz szállítás időpontját. A konténerekkel rakott vasúti kocsikat éjszaka közlekedő gyorstehervonatok továbbítják, melyek elkerülik a rendezőpályaudvarokat és biztosítják a feladást követő napon történő kiszolgálást. A vasút elvállalja a közúti fuvarozást az 1. sz. ábrán megadott térképen feltüntetett helyiségek 40—45 km-es körzetében is,

— rakodás során jelentkező előnye, hogy csökken az élőmunka-ráfordítás igénye, megfelelő eszközökkel gépesíthető a be- és a kirakodás,

— a konténeres áruszállítás figyelemreméltó előnyei között említhető, hogy jelentős mértékben csökkenthető a csomagolási költség,

— végül, az utolsó — de részünkről nem ajánlott — lehetőség a konténer ideiglenes raktározás céljaira való felhasználása. Ezt azért nem javasoljuk, mivel a fuvarozott árutömeg, árukészlet még nem ért el a vásárlóhoz, a közbenző felhasználóhoz pl.: az átvevő Domus Vállalat fizeti a konténer használati díját, vagy éppen a fuvardíjat, és így nem lehet újabb árumennyiséget eljuttatni más címzetthez. A konténerfordulók száma ugyanis nagymértékben befolyásolja, e szállítási mód gazdaságosságát és elterjedését. Minden gazdaság alapvető követelménye, hogy a rakodási-tárolási és szállítási (RST) lánc teljesítménye optimális legyen, minden vállalatnak, gazdasági egységnek érdekében álljon a meglévő készletekkel való hatékony gazdálkodás — pl.: a konténerpark minél jobb kihasználása.

Végezetül köszönjük a négy megye vállalatainak segítségét, egyben kérjük azokat, akikhez a későbbi időben kérdéseinkkel fordulunk.

HIRDESSEN A

Faiparban

A hirdetések az alábbi címre küldendők:

FAIPARI TUDOMÁNYOS EGYESÜLET,
1061 BUDAPEST, VI., ANKER KÖZ 1.

Az elsődleges faiparban dolgozó munkások munkakörülményeinek vizsgálata

dr. Nyárs József

Bevezető

A tervidőszak megkezdésekor a népgazdaság állami szektorában — az elmúlt évtizedekben bekövetkezett jelentős fejlődés ellenére — megközelítőleg 400 ezer dolgozót foglalkoztattak az egészségre veszélyes és ártalmas (esetenként ezek többféle együttes hatásaként jelentkező), a normáknak és előírásoknak nem megfelelő munkakörülmények között. Előrelépés, hogy — a szociális terv egyik fejezeteként — a gazdálkodó szervezetek komplex tervének része a munkavédelmi fejlesztési terv. Szükségszerű tehát, hogy a munkakörülmények jellegéről — mérések és elemzések révén — részletesebb információkat szerezzünk. Nem hanyagolható el a fenti körülmények között dolgozó munkások szűrővizsgálata sem. A mérések, vizsgálatok és elemzések alapján nyert adatok jelenthetik azt az információforrást, amely alapján meghatározhatók a munkahelyeken elvégzendő változtatások iránya és tartalma. E célt kívántuk szolgálni az elsődleges feldolgozó iparban végzett felmérésünkkel, melynek legfontosabb tapasztalatait a következőkben ismertetem.

1. Alapelvek

1.1 A munkavégzés általános jellemzése

Az elsődleges feldolgozó iparban a munkavégzés részben a szabadban, részben fedett helyiségekben történik. A munka részben nehéz munkának minősíthető. Jellegzetes a felhasznált nyersanyagok nehéz kezelhetősége.

A feldolgozás műveleti helyeit a viszonylag könnyen megmunkálható nyersanyagok nagy fordulatszámú gépekkel történő feldolgozása jellemzi. A gépi munkák jelentős része — lényegében — forgácsolás, ahol a munka tárgya (egyes esetekben a munkagép) mozgatása részben gépi, részben kézi erővel történik. A tartós hatásuk alapján az egészségre nézve káros következményekkel járó tényezők az 1. táblázatban láthatók.

1.2 Vizsgált tényezők és jelentőségük

Munkánk során mértük a klímátényezőket (ezen belül a hőmérsékletet, a relatív légnedvességet, a légsebességet, a levegő tisztaságát, számítottuk az effektív, illetve a korrigált effektív hőmérsékletet), a megvilágítást, a zajt és esetenként rezgést. Klíma alatt a környezet fizikai és kémiai tulajdonságainak összességét értjük. Mi azonban csak azokkal a tényezőkkel foglalkoztunk, amelyek az emberi szervezetre, a fizikai munkára számottevően hatnak. Ismeretes, hogy az ember testhőmérséklete — normális körülmények között — néhány tized fokos ingadozástól eltekintve, állandó. Ez egy dinamikus egyensúly: a hőtermelés és a hőleadás egyensúlyának eredménye. Hidegben mind

1. táblázat

Az egészségre károsan ható tényezők

Megnevezés	Példa
Testtartás	álló, hajlott testtartás a gépnél
Statikus munka	egyoldalú állómunka és testtartás
Zaj	nagy fordulatszámú forgácsoló gépek
Vibráció (rezgés, gyorsulás)	nagy fordulatszámú forgácsoló gépek
Megvilágítás (a megvilágítás erőssége, káprázás)	rossz megvilágítás szerelőmunkánál
Por (csiszolat, szilikátok)	rossz porelszívás
Vegyianyagok	ragasztás, felületkezelés, faanyagvédelem
Klímátényezők (hőmérséklet, légnedvesség, légmozgás, sugárzó hő)	gőzölés, szárítás
Szagok	vegyianyagok használata, trópusi faanyagok feldolgozása
Hulladékkezelés	por, forgács, vegyszerek
Balesetveszély	forgácsolószerszámmal ellátott gépek, présgépek

a belső szervekben, mind az izmokban fokozódik a hőtermelés. Ha ez nem bizonyul elegendőnek, akkor reflektorikus kényszermozgások lépnek fel: didergés, reszketés. Melegben csökken a hőtermelés, illetve fokozódik a hőleadás a környezet felé. Ha ez nem elégséges a hőegyensúly fenntartásához, megindul a verejtékezés. A kedvezőtlen környezethatások a funkciók koordináció-zavarához vezetnek. Ezek következménye, hogy a szervezet a környezet ingereire nem a megfelelő választ adja, kiegyensúlyozott kapcsolata a környezettel felbomlik.

Az üzemi levegő szennyeződésének két legfontosabb típusa: a porok és a gázok vagy gőzök okozta szennyeződés. A levegő szennyeződése folytán a szervezetbe kerülő anyagok egy része nem mérgező hatású. De ezeknek a nem mérgező anyagoknak tartós belégzése sem ártalmatlan, mert az esetek nagy részében izgatón hatnak a felső légutakra.

A szem munkaképessége nagymértékben függ a megvilágítási viszonyoktól. Elégtelen megvilágítás esetén a szem kifárad, csökken a látásélesség, valamint az éleslátás időtartama. A rossz világításban végzett munka nemcsak a szemet, de az egész szervezetet kifárasztja. (Az idegközpontban levő sejtek egy csoportja gátlás alá kerül, kifárad.)

Akinek a látása rossz, annál a kifáradás még nagyobb mértékű. A káprázás, vakítás hasonlóképpen csökkenti a munkaképességet és megerőltető a szemnek.

A hang emberre gyakorolt hatásának kiértékelésében egy sor szubjektív tényező játszik szerepet. Az emberi hallószerv ugyanis a hangspektrumnak csak egy bizonyos területére reagál.

Bizonyos hangerősség alatti hangokat a fül nem érzékel. Azt a legkisebb hangnyomásszintet, amelyet az átlagos hallású ember hallószerve csendes környezetben még éppen érzékel, hallásküszöbnek vagy érzékenységnak nevezzük. A hallásküszöb értéke több tényezőtől és körülménytől függ. A legfontosabb tényező a frekvencia. Az alacsony frekvenciájú hangok hallásküszöbe magasabb, a magasabb frekvenciájú hangoké alacsonyabb. Legérzékenyebb a fül a 3000–4000 Hz frekvenciájú hangokra. A hallásküszöb értéke függ természetesen az érzékelő egyéntől is. Fontos szerepet játszik az életkor és a nem. A férfiak hallásvesztése nagyobb, mint a nőké, különösen nagy a különbség a két nem hallásvesztésében a magasabb — 2000–4000 Hz — frekvencia esetén. A hallásvesztés nem csupán az életkor növekedésével járó jelenség. Hallásvesztés lép fel akkor is, ha valaki igen nagy hangerősségű zaj hatása alatt áll hosszabb-rövidebb ideig. Ha a zajhatás elmúlása után a hallásvesztés bizonyos idő elteltével eltűnik, időleges vagy gyógyuló hallásvesztésről beszélünk. Ha a hallásvesztés nem múlik el nyomtalanul, maradó hallásvesztéssel állunk szemben. A hallásvesztés a frekvencia függvénye. Az 1000 Hz alatti frekvenciákon a legkisebb a hallásvesztés. Értéke a frekvencia növekedésével nő, és maximumát mintegy 4000 Hz-nél éri el. Az ennél nagyobb frekvenciákon a hallásvesztés újabbal csökken. Mivel a beszédhang frekvenciája jórészt az 500 Hz–2000 Hz frekvenciatartományba esik, a hallásvesztés értékének ebben a tartományban van nagy jelentősége.

2. Eredmények

2.1 A munkakörülményeket jellemző tényezők ismertetése

A vizsgált jellemzők tételes felsorolása az 1.2 fejezetben megtörtént. A mért értékek részletes ismertetésére terjedelmi okok miatt nincs mód, ezért a 2–11. táblázatokban a jellemző (általában maximum–minimum) értékek kerültek összefoglalásra.

2. táblázat

Fűrészsarnokok légállapot-jellemzői

Üzem	Jellemzők				
	t_{sz} °C	EH °C	φ %	v m/s	
Fűrészsarnok I. (alapgépek: rönkhasító szalagfűrészek)	22	19	–20,5	79	0,1–0,3
Fűrészsarnok II. (alapgépek: rönkhasító szalagfűrészek)	16,5–18,5	14,5–17,1	71	0,12–0,42	
Fűrészsarnok III. (alapgépek: keretfűrészek)	17,5–19,2	14,0–17,5	88	0,12–0,70	

3. táblázat

Fűrészsarnokok légszennyezettsége, megvilágítottsága és zajszintje

Üzem	Jellemzők		
	Por db szemcse/cm ³	Megvilágítás lux	Zaj dB (AI)
Fűrészsarnok I.	10	65–1700	79–84
Fűrészsarnok II.	35	70–450	93–98
Fűrészsarnok III.	37	200–2500	83–97

4. táblázat

Falemezüzemek légállapot-jellemzői

Üzem	Jellemzők			
	t_{sz} °C	EH °C	φ %	v m/s
Színfurnérgyártó	25–28	22,3–25,1	70–71	0,1–0,43
Réteglemezgyártó	21,5–25,0	19,8–22,5	65–67	0,05–0,3

5. táblázat

Falemezüzemek légszennyezettsége, megvilágítottsága és zajszintje

Üzem	Jellemzők			
	Por db szemcse/cm ³	Gáz* mg/m ³	Megvilágítás lux	Zaj dB (AI)
Színfurnérgyártó	—	—	75–300	76–81
Réteglemezgyártó	120	0,63–0,72	250–2500	85–96

*formaldehid

6. táblázat

Forgácslapüzemek légállapot-jellemzői

Üzem	Jellemzők				
	t_{sz} °C	EH °C	φ %	v m/s	
Forgácslap I.	22	–25	15,5–21,8	71–79	0,06–1,1
Forgácslap II.	23,5–26,8	20,6–24,4	80	0,3–1,0	
Forgácslap III.	21,6–30,2	19,8–27,2	78–91	0,2–0,95	

7. táblázat

Forgácslapüzemek légszennyezettsége, megvilágítottsága és zajszintje

Üzem	Jellemzők			
	Por db szemcse/cm ³	Gáz* mg/m ³	Megvilágítás lux	Zaj dB (AI)
Forgácslap I.	1140	0,5–2	20–199	75–90
Forgácslap II.	25	0–0,58	50–1200	76–98
Forgácslap III.	540	—	50–2300	78–100

*formaldehid

8. táblázat

Farostlemezüzemek légállapot-jellemzői

Üzem	Jellemzők				
	t_{sz} °C	EH °C	φ %	v m/s	
Aprító	28,5	24,6	68	0,1–0,8	
Defibrátor	26,5	23,9	71–82	0,3–0,7	
I.	32	–34,8	28,4–32,6	73–84	0,3–0,7
II.	33	–34,1	30,8–32,4	71–86	0,2–0,9
III.	24,4–28,6	21,6–25,8	70–73	0,6–0,9	

9. táblázat

Farostlemezőüzemek légszennyezettsége, megvilágítottsága és zajszintje

Üzem	J e l l e m z ő k		
	Por db szemcse/cm ³	Megvilágítás lux	Zaj dB (AI)
Aprító	300	630—1250	96—100
Defibrátor	—	69— 135	85— 91
I.	—	44— 61	204
II.	460	43— 292	83— 85
III.	300	301—1172	79— 86

10. táblázat

Felületkezelő üzemek légállapot-jellemzői

Üzem	J e l l e m z ő k			
	<i>t_{sz}</i> °C	EH °C	φ %	<i>v</i> m/s
Lakkozó	28,6—33,0	24,6—29,0	65—68	0,5—0,8
Impregnáló és lamináló I.	26,4—28,2	23,8—25,7	76	0,3—0,7
Lamináló	27,5—38,2	24,6—34,0	65—70	0,4—0,5
Kasírozó	26,2—27	23,2—24,9	79—81	0,3—0,8

11. táblázat

Felületkezelő üzemek légszennyezettsége, megvilágítottsága és zajszintje

Üzem	J e l l e m z ő k			
	Por db szemcse/cm ³	Gáz mg/m ³	Megvilágítás lux	Zaj dB (AI)
Lakkozó	120	2— 3,5* 3—12** 3—8***	450—6026	79— 87
Impregnáló és lamináló	12	0,2—0,33****	90— 650	82— 93
Lamináló	735	—	70— 703	76—110
Kasírozó	118	1,14****	220—1700	84— 87

* benzol
** toluol
*** xilol
**** formaldehid

A klímáparaméterek értelmezése és jelölése a következő:

- léghőmérséklet (*t_{sz}*)
a levegő hőszugárzás ellen árnyékolt, száraz érzékelőjű hőmérővel mért hőmérséklete
- effektív hőmérséklet (EH)
a munkahelyi levegőkörnyezet olyan komplex mutatószáma, amely az adott hely léghőmérsékletét, a levegő relatív nedvességtartalmát és a légsebességet veszi figyelembe
- relatív páratartalom (φ)
- légsebesség (*v*).

2.3 A munkaegészségügyi felmérés eredményismertetése*

A vizsgálatok alapján a következő megállapítások tehetők:

— A dolgozók 72 százaléka nem viselt zajvédő eszközt a vizsgálat napján sem a zajos munkahelyeken. Maradandó halláskárosodás kialakulása

*A vizsgálatot az Erdészeti Tudományos Intézet munkatársai végezték.

várható, ha a védőeszköz viselését továbbra is elmulasztják. A védőeszközt viselőknél nem alakult ki 2000 Hz-en 30 dB fölötti halláskárosodásra utaló hallásküszöb érték. A védőeszközt nem viselők 22 százalékánál 2000 Hz-en 30 dB feletti a hallásküszöb.

— A nagygépezelőknél kimutatható a vibráció okozta perifériás idegrendszeri károsodás az ujjakon. Ez a 15 évnél régebben dolgozók 100 százalékánál jelentkezett. A panaszaik szerint leggyakoribb körükben a váll, felső végtagok zsibbadása, a derék-, gerincfájdalom, lábfájdalom, az ujjak fáékonysága, a gyomorpanaszok és az alvási zavarok.

— Pulzusvizsgálattal vizsgáltuk a hő-, zajterhelés hatását a dolgozókra. Nem tapasztaltuk a terhelés hatására a pulzus rendkívüli megemelkedését. 50 éven felüliek a hőterhelést nehezebben viselik el.

2.3 A táplálkozás-egészségügyi felmérés eredményei**

A táplálkozás-egészségügyi felmérés eredményeit összegezve és értékelve, a következő lényeges megállapítások tehetők:

— elsősorban szükséges leszögezni, hogy előzetes feltételezésekkel ellentétben, a vizsgálatok nem adtak lehetőséget a faipari fizikai dolgozók tápláltsági-egészségi állapota és az üzemi étkeztetés közötti összefüggések feltárására. Ennek legfontosabb oka az volt, hogy az üzemi étkeztetést csak a vizsgált dolgozók töredéke (kb. 10 százaléka) — és még ezek sem rendszeresen — vette igénybe;

— ennek ellenére, a vizsgálat számos figyelemre méltó következtetés levonására adott módot, mind a dolgozók táplálkozási szokásai, tápláltsági-egészségi állapota és ezek összefüggései, mind pedig az üzemi élelmezés problémái és azok korrigálása tekintetében;

— fontos megállapítása volt a vizsgálatnak, hogy a dolgozók körében, sem kóros alutápláltság, sem pedig klasszikus vitaminhiány-állapotok nem fordultak elő;

— ugyanakkor az is nyilvánvalóvá vált a vizsgálatok alapján, hogy a helytelen táplálkozásra és kedvezőtlen táplálkozási szokásokra visszavezethető kóros állapotok meglepően nagy számban találhatók;

— közülük is kiemelkedett az elhízás rendkívül nagy gyakorisága, amelyről közismert, hogy a fejlett országokban előforduló súlyos, ún. civilizációs megbetegedések és következményes halálozások egyik legfontosabb rizikótényezője is. Az is csaknem teljes bizonyossággal megállapítható volt, hogy az elhízás ilyen magas aránya, elsősorban a szükségletet huzamosan meghaladó energiafogyasztásból és a kedvezőtlen táplálkozási szokásokból adódott;

— a helytelen táplálkozás és következményes elhízás egészségkárosító hatása, megnyilvánult a

**A felmérést az Országos Élelmezés- és Táplálkozás-tudományi Intézet munkatársai végezték.

hipertónia feltűnően gyakori előfordulásában. Ugyanezen okoknak szerepet lehet tulajdonítani, a vizsgálatok során észlelt nagy számú szívmegegyobbodás, lábszárvidenyő kialakulásában is;

— a túlzott alkoholfogyasztás egyértelmű kapcsolata a máj megegyobbodásával, újólag felhívta a figyelmet erre a régóta ismert, de napjainkban is súlyos egészségügyi problémára.

Összefoglalás

A cikk alapjául szolgáló felmérések jellegüknél fogva egyes esetekben teljes iparág, más esetek-

ben csak egy-egy vállalat vizsgálatát tették lehetővé. Annyi azonban ennek ellenére megállapítható, hogy olyan adatok birtokába jutottunk, melyek alapján meghatározhatók a legfontosabb tendenciák. A munkakörülményeket az alkalmazott technológiák, illetve gépészeti berendezések, valamint az épületfizikai megoldások határozzák meg. A problémát az jelenti, hogy sem a jelenleg üzemelő berendezések beszerzésének időszakában nem volt, sem jelenlegi időszakában nincs olyan választék, amelyből a munkakörülmények alakítását is figyelembe véve lehetne választani, illetve e beruházások eszközigenyesek.

HÍREK, ESEMÉNYEK, LAPSZEMLE

Rovatvezető: Szendrői Csaba

Malaysia két dél-koreai céget bízott meg egy **faforgácslapgyártó üzem építésével**. A Hyunai Corp. és a Hyunai Industries 15 millió dollárért építi fel az üzemet Sabati szövetségi államban.

(VG. XVI. évf. 101. sz.)

*

A Műszaki Könyvkiadó 1985. évi tervében többek között az alábbi szakkönyvek kiadása is szerepel:

Dr. Vass Dénes: FAIPARI ÜZEMÉPÜLETEK
A nagyüzemi faipar utóbbi évtizedeiben dinamikus fejlődése, a faipari technológiák állandó korszerűsítése határozott követelményeket támaszt az üzemi épületekkel szemben is. A szerző célja az, hogy a magyar faipari üzemek termelő üzemi épületeit és az azokhoz kapcsolódó kiszolgáló létesítményeket bemutassa. Csak a szorosan ide kapcsolódó üzemi jellegű létesítményekkel foglalkozik. A raktározás, tárolás, energiaellátás épületeivel csak olyan mértékben foglalkozik, amilyen mértékben azok az egyéb hasonló jellegű ipari létesítményektől saját technológiájuk miatt különböznek.

A fejezetek címei:

Fűrészipari épületek — Lemezipari épületek — Feldolgozóipari épületek — Bútorasztalos-ipari üzemek — Parkettagyárak — Ládagyárak — Horoggyárak — Fa alapanyagú épületelem gyárak.

Preisich Anikó:

A LAKBERENDEZÉS ALAPELVEI

Összesen 13 könyvből álló sorozat a Műszaki Könyvkiadó és a Desing Center közös kiadásában. A sorozat célja a lakással kapcsolatos gondolkodásmód kialakítása, a lakásra vonatkozó egyéni igények helyes felmérésének tudatosítása. A megvalósítására vonatkozó javaslatok a mai magyar lakásviszonyok és ipari termékek figyelembevételével. A sorozat tulajdonképpen a lakásberendezéshez ad hasznos és kulturált tanácsokat sok színes fotóval és grafikával. Mindez kapcsolódik majd a tévé 1985-ben tervezett hasonló témájú műsoraihoz.

Az egyes kötetek címei: 1. A lakás berendezése. 2. A nappali élet a lakásban. 3. Főzés és étkezés a lakásban. 4. Gyermekek a lakásban. 5. Alvás és pihenés a lakásban. 6. Higiénia a lakásban. 7. Tárolás a lakásban. 8. Pince, padlás, tetőtér. 9. Színek és minták a lakásban. 10. Világítás a lakásban. 11. A lakás dísz. 12. Az egész lakás egy szoba. 13. Karbantartás, saját munka a lakásban.

A kötet tartalma: A lakás és környezet összefüggései — A lakásigények — A lakók és életmódjuk — A helyszükséglet — A bútorszükséglet — Az elhelyezési lehetőségek — Méretezés és mozgásszükséglet — Az épületgépészet és a berendezés összefüggései — A lakástípusok és berendezés viszonya.

Az üzemfenntartás fejlesztése és várható jövője

Dr. hc. dr. Szabó Dénes

A fenti problémakörrel jól sikerült ankétot tartott a FATE Műszaki és Környezetvédelmi Bizottság 1984. április 17-én. Az ankétot Dr. hc. dr. Szabó Dénes nyitotta meg és rámutatott, az üzemfenntartás feladata, hogy műszaki-szervezési tevékenységgel biztosítsa a termelés zavartalanását és a technikai eszközök működőképés állapotát, egyúttal megszervezze a karbantartásokat és a javításukat. Az ankét célja, hogy a jelenlegi visszafogott gazdasági körülmények között megvizsgálja az üzemfenntartás fejlesztésének lehetőségeit.

Jakab Zoltán (Ipari Minisztérium) vitaindító előadásában kiemelte, hogy az üzemfenntartás a termelés egyik fontos feltétele. Nincs kiemelt szerepe, de nem is nélkülözhető. Tevékenysége hasznos, elismertsége kérdőjeles.

Ezt mutatja az is, hogy a beruházott gépi állások értékének mintegy 0,5%-a volt a karbantartó-javító gépre költött összeg. A jelenlegi helyzetről elmondható, hogy

- a klasszikus TMK rendszer a hetvenes években szinte teljesen megszűnt, illetve átalakult eseti javításos rendszerré.
- a karbantartás rendszere eltávolodott a műszaki állapottól függő, elvárható színvonalú fenntartástól.
- a gépeket és berendezéseket gyártó vállalatok nem eléggé érdekeltek a pótalkatrészgyártásban és a gépek javításában, ezért kényszerül a termelő vállalat — sok esetben kisipari módszerrel — pótalkatrészgyártásra.

Általában nincs szervezett állapotvizsgálat, hiányzik a tervszerű szerkezeti vizsgálat és így elmarad a megelőzés lehetősége, a szakszerű felkészülés a javítások elvégzésére. A munkaerő-ellátottság fokozatosan csökkent és a munkaerő szakmai felkészültsége általában romlott.

Az üzemfenntartás régi jellegénél fogva költségnövelő és nem alakult ki e területen az önleltérítés rendszere.

Nincs elismerve a termelő jellege, ezért nem is mérlegelik a hatékonyságát. Egy önálló szervezetben ez a tevékenység termelési szolgáltatás és mint ilyennek árbevétele, költsége és eredménye lenne. Az eredménye a mai gazdálkodási elszámolási rendszerben nem mutatható ki, ezért olyan szervezeti és elszámolási rendszert kell megteremtetni, amelynek működtetésével kimutatható az üzemfenntartásnak és az elkülöníthető résztvevők tevékenységeinek az eredményessége. Meg kell különböztetnünk azonban az üzemfenntartás kétféle feladatát:

- az *üzembiztosítást*, amelynek feladata szolgáltatás jellegű (az energia, a termelő gépek működőképés állapotának ellátása) és
- *produktív szolgáltató karbantartást és javítást*. Ez utóbbi tevékenység az állóeszközök időszakos javítására irányul és ugyanakkor új értéket is hoz létre (alkatrészgyártás, gépkorszerűsítés), tehát üzemi termelői szolgáltatásokat

végez. Ez esetben a termelői szolgáltatást végző szervezet a termelés megrendelésére javító szolgáltatást végez, ami a megrendelőnél költség, a szolgáltatónál árbevétel.

Az önfenntartási törekvésnek célszerű keretet is adni. A karbantartást és a javítást mint *termelői szolgáltató tevékenységet végző szervezetet lehet önállósítani*, pl. a nagyvállalatokhoz kötődően leányvállalati szervezeti formában üzemeltetni. Az ilyen önállósodás előnye hogy a nyereségre törekvés hatékonyabb munkaerő- és termelőeszköz-kihasználást tételez fel. Ösztönöz a hatékonyságra, az anyagtakarékos tevékenységre, a kapacitás hiányát kiegészítheti gazdasági munkaközösségek szervezésével.

Az üzemfenntartás elképzelt jövőjét illetően szóba jöhetnek még: területi termelési szolgáltató (közös) vállalat, szakmaközi termelési szolgáltató vállalat, központi gépjavító vállalat egy-egy iparágban, közös szövetkezeti vállalat az egy szakmához tartozó szövetkezetek alapításában. Lehetségesek továbbá karbantartó hatékonysági társulások (pl. közös alkatrész-nyilvántartás és -gazdálkodás), alkatrészgyártó társulás (pl. tőkés alkatrészek hazai gyártására, kopott import alkatrészek felújítására).

Cseppentő Imre (BUBIV) A gépek karbantartási kérdései a BUBIV vállalatnál címen tartott előadást.

Az előadásban rövid ismertetés hangzott el a BUBIV karbantartási rendszeréről, ezen belül a karbantartási feladat nagyságáról és a több telepes vállalat TMK szervezetének tagoltságáról.

Foglalkozott az előadó a vállalatnál alkalmazott szervizrendszerrel, amellyel a kulcsgépek folyamatos ellenőrzése és karbantartása biztosítható az eddigi tapasztalatok alapján jó eredménnyel.

A jelenlegi feladatok — amelyek kis változtatással az egész bútóiparra általánosíthatók — *elsősorban a gazdaságos alkatrész biztosításra* kell, hogy irányuljanak; a javarészt IV. és V. ötéves tervidőszakból származó, többségében tőkés import gépek alkatrészigénye növekszik az elhasználódás mértékében.

Ezzel szemben a növekvő alkatrészarak és a korlátozott mértékben rendelkezésre álló deviza arra készteti a vállalatot, hogy nagyobb gondot fordítson az *import alkatrészek országon belüli biztosítására*, lehetőség szerint azonos minőségi színvonalon.

A karbantartó kapacitási problémák megoldására új lehetőséget kínálnak a különböző kisvállalkozások, így a BUBIV-nál a közel 15 éves tapasztalattal rendelkező vállalati gazdasági munkaközösségek is.

Boronkay Lajos (BIFI) a szerszámkarbantartás problémáit ismertette a BIFI-nél végzett munka alapján. A Bútóipari Fejlesztési Vállalatnál két év óta korszerű szerszámkarbantartó üzem működik, amelynek célja *ipari szolgáltatás*. A vállalat

vevőköréhez jelenleg 128 — elsősorban faipari — termelőegység tartozik, melynek részére a BIFI a gyakorlati igény esetén szaktanácsadással is szolgál. A teljes fafeldolgozó ipar élezési gyakorlatáról és problémáiról a BIFI mind a gyakorlati munka, mind a kért szaktanácsok alapján átfogó képet tud alkotni. Ezért a jelen előadásban elsősorban a leggyakrabban előforduló szerszámkarbantartási problémákat és azok megoldási lehetőségeit tárgyalja. Az előadó ezután szerszámcsopontonként ismertette a szerszámkarbantartás technikáját és a helytelen kezelésből keletkező hibákat.

Az előadásokat vita követte. A vita során fel szólalt Szabó Lajos (MÚFI), Takáts Ferenc (Székesfehérvári Bútorgyár), Törgyekes Ernő (Kanizsa Bútorgyár), dr. Sebestyén dr. Wosinszki Eszter (SZKI), Kellner Gábor (FFKKV).

Az ankét zárszavában dr. h.c. dr. Szabó Dénes összefoglalta az előadásokból levont konzekvenciákat. Úgy véli, hogy a faipari vállalatok termelő gépei javuló minőségi állapotának fenntartása céljából különösen szükség van a karbantartás műszaki ellátottságának javítására, a szervezeti rendszer korszerűsítésére, a karbantartó munkakerő bérezésének helyes megoldására.

A rendszer korszerűsítésénél a fő irányzat az, hogy a karbantartást és javítást mint termelői *szolgáltató tevékenységet* végző szervezetet kell megvalósítani. A szerszámkarbantartás területén ez a BIFI vállalkozásában már megvalósult.

Elképzelhetőek alkatrészgyártó társulások, amelyek az import alkatrészek területén jelentős termelési és gazdasági előnyökkel járnak. Az ankét célja volt, hogy ezekre az új szervezeti formákra felhívja a vállalatok figyelmét.

Czagány Lajos: A fa díszítő faragása

Műszaki Könyvkiadó, Budapest, 1983. 144. oldal

Környezetünkben a ma használt eszközök, tárgyak legtöbbje gyári előállítású termék, esetleges díszítésük többnyire tömeggyártásból, faipari megmunkálásból származik. Nagyon sok fatárgy egyszerű eszközökkel és eljárással kis kézügyességgel otthon is elkészíthető. Sokan szívesen foglalkoznak fából készült dístárgyak faragásával, amelyek könnyen beszerezhető szerszámokkal jól megmunkálhatók. A **SAJÁT KEZÜLEG sorozatában** megjelent könyv elsősorban az ő számukra kíván segítséget nyújtani munkájukhoz. Ezen túlmenően azonban stílustörténeti áttekintést is találunk a könyvben a különböző korok faragott tárgyairól, bútorairól.

A szerző beszámol a fafaragás kialakulásáról, különböző fajtáiról, a fafaragásos népművészeti emlékekről, a díszítésre használt elemekről. Rámutat arra, hogy a ház körül a férfiak és asszonyok munkájához szükséges faeszközök előállítása során létrejött egy bizonyos fajta háziipar. Ez — népgazdasági értelemben — a gazdasági javaknak eladható mennyiségben való előállítása, s az eszközök a családlakóhelyi közösség rendszeres és együttműködő tevékenysége során keletkeztek. Ezek a termékek később — közvetítők útján — távolabbi vevőkhöz is eljutnak.

A könyv leírja a fa felületi díszítésének módjait. A házi faiparban megkülönböztethető ágazatok: mezőgazdasági eszközök, kanalak, hasítékáruk (kárdár-, zőgazdasági eszközök, kanalak, hasítékáruk (kádár-, gás. A háziiparnál is kitűnik a fa egyetemes jelle-

ge és az a felismerés, hogy az emberi tudás, akarat és az igazi tehetség megnyilvánulásain keresztül csakis akkor keletkezhetnek igazi értékek, ha az alkotás formavilága megőrzi az ősi eredeti népi művészetet. A háziiparban alkalmazott technikák (karcolás, ékrovás, domborműfaragás, beégetés, berakás, áttört munkák, színezés és festés) szemléltető bemutatása után a díszítőtechnikák alkalmazásával ismerkedhetünk meg. A szerző tisztában van azzal, hogy a házi eszközöket díszítő fafaragás már nem válhat általánosan művelt foglalkozássá, azonban a lehetőségek bemutatásával kívánja eredményesebbé tenni a sajátkezűleg végzett munkát. Kiemel a nagy történelmi stílusokból néhány jellemző díszítőelemet, amelyek ékrovásos technikával, karcolással, vagy lapos faragással készültek. Ritkán látható faragványok válnak szinte élővé a könyv lapjain.

A továbbiakban néhány egyszerűen elkészíthető tárgy (asztali könyvtartó, pörgettyűs játék, tükörkeret, gyümölcstálca) készítményét találjuk a könyvben, majd a díszített fafelületek védelmével kapcsolatban a felületkezelő anyagokkal és a fényezési eljárásokkal ismerkedhetünk meg. A könyvben a leírásokat és az elkészítéshez szükséges tudnivalókat szívesen nézzük meg. Megtalálható benne, hogy milyen fából, milyen eljárással és eszközzel mit készíthettek elődeink. A szerző ezen túlmenően fokozni kívánja a barkácsolók kedvét a fafaragás iránt az elmúlt századok egyszerű népei fafaragási tevékenységének bemutatásával. Mély néprajzi tudással mutat rá, hogy a mindennapi életben használt tárgyak díszítése iránt parasztságunk minden korban fogékony volt.

Dr. Rubóczky István

Gondolatok a vezetői tekintélyről, a presztízsről és a vezetésről

Budaházy István

Bevezetés

A vezetők tekintélye és presztízse, illetve vezetésre való alkalmassága nem abszolút kategóriák, hanem döntően a konkrét vezetési feltételektől függenek. A vezetői tekintély és presztízis vizsgálata alkalmat ad a különféle vezetői típusok jellemzésére.

A vezetői tekintély és presztízis fogalmi meghatározásáról szakmai körökben manapság sokat vitáznak, főleg abban az értelemben, hogy a vezetők rendelkeznek-e ezekkel vagy sem. Sokan úgy gondolják, mintha a tekintély és a presztízis egy adott személy vele született tulajdonsága lenne, mint például külleme, jelleme, intelligenciája vagy szokásai. Ezzel szemben az a helyzet, hogy a tekintély és a presztízis eléréséhez és megtartásához a munkatársak egy bizonyos csoportja szükséges, akik a vezető tekintélyét és presztízst elismerik vagy tagadják, kialakítják és megadják. A vezetőnek tehát az adott szervezeti egységnél vagy van tekintélye és presztízse, vagy nincs. A tekintély és a presztízis tehát nem a személyiség tulajdonsága, hanem társadalmi kategória.

Természetesen a pozitív személyi tulajdonságok: a kellemes megjelenés, a jó beszédkészség és a megnyerő modor stb. igen fontos tényezői a vezetői tekintély és presztízis kialakulásának.

I. A tekintély és a presztízis lényege

A tekintélyre és a presztízisre vonatkozó elméleti felfogás tehát nem egységes. A fogalmat több értelemben használják, szorosan kapcsolva azokat az utóbbi időben megfogalmazott munkapszichológiai kategóriákhoz. A vezetők tekintélyén és erkölcsi súlyán kívül beszélhetünk a beosztások és a funkciók tekintélyéről és presztízsről, amely összefonódik a személyi tekintéllyel és presztízsszel. A vezetésstudomány az egységesség kedvéért általában a következő definíciót alkalmazza:

- a vezető tekintélye annak a mértéke, hogy beosztottjai, illetve munkatársai mennyire veszik figyelembe utasításait, javaslatait, álláspontját stb.,
- a vezető presztízse annak a mértéke, hogy beosztottjai, illetve munkatársai mennyire ismerik el és értékelik képességeit, ismereteit stb.

Röviden összefoglalva tehát: *a tekintély azt jelenti, hogy a vezetőt respektálják, a presztízis pedig azt, hogy elismerik.*

A vezető tekintélye összefügg tényleges és formális hatalmával, különösen jutalmazási jogkörével. A tekintély aszerint változik, hogy a vezető mennyire képes hatalmát érvényesíteni. A vezető presztízse nem függ össze a hatalommal, sőt ellenkezőleg, minden jel arra utal, hogy ha a vezető hatalmát a nagyobb presztízis megszerzésére for-

dítja, akkor presztízsenek csökkenését idézi elő. A belső meggyőződésből eredő elismerés tehát nem kényszeríthető ki, hanem csak megszerzhető, mert a vezető presztízse személyi kvalitásaiból ered.

A vezető tekintélye megmutatkozik a beosztottak viselkedésében — ez kikényszeríthető. A tekintélyre tehát következtetni tudunk a beosztottak munkájának közvetlen megfigyeléséből.

Ezzel szemben a vezető presztízse a beosztottak állásfoglalásában és értékelésében jelentkezik. Ezért közvetett módszereket kell alkalmazni, ha a vezető presztízsről a beosztottaktól valamit meg akarunk tudni.

2. A tekintély és a presztízis jellemzői

A tekintélynek és a presztízsnak a bevezetésben kifejtett fogalmi meghatározásából, illetve az ott közölt megállapításokból és a vezetési tapasztalatokból kiindulva, e két társadalmi kategória főbb jellemzői a következők:

- a tekintély és a presztízis nem abszolút jelenség, nem létezik önmagában, hanem társadalmi viszonyok kellenek eléréséhez. Nagyon sok függ attól, hogy a vezető hogyan építi ki kapcsolatát beosztottaival. Nem igazi az a tekintély és presztízis, amelyet olcsó népszerűsködéssel, a beosztottakkal való bizalmaskodással érnek el. Ez csökkenti a vezető iránti tiszteletet, zavarja a vezető tényleges jogai gyakorlásában. A másik véglét sem eredményes, amikor a vezető áthághatatlan falat emel maga és beosztottai közé, azt remélve ezzel, hogy így tekintélye és presztízse biztosítva van. Az a vezető, aki folyton a vezetői poszttal ráruházott hatalomra hivatkozik, nem lehet jó vezető, hanem csak kinevezett vezető, mert ezzel a magatartásával azt bizonyítja, hogy nem sikerült a tényleges tekintélyt és presztízst kivívnia;
- a tekintélynek és a presztízsnak az előbb említett jellegéből fakad, hogy szintje nem állapítható meg egységes mérce alapján, hanem csak a vezetett szervezeti egység minőségéhez viszonyítva, valamely konkrét helyzetben, tehát relatív módon;
- a vezetőnek lehetnek kiváló egyéni tulajdonságai, mégis sem tekintélye, sem presztízse, ha beosztottjai, illetve munkatársai ezekkel a tulajdonságokkal azonos vagy magasabb szinten rendelkeznek. Néha a szakmai és politikai szempontból kiváló, jellemes, művelt vezetőnek kisebb a tekintélye és a presztízse, mint egy átlagos vezetőnek, aki átlagon aluli csoportot irányít;
- a vezető tekintélye és presztízse megváltozhat anélkül, hogy egyéni tulajdonságai vagy viselkedése a legkisebb mértékben megváltozott volna. Ha például a beosztottak szakképzett-

sége megnő, akkor a vezető tekintélye és presztízse csökken. Hasonló a helyzet, ha a vezető szakképzettsége lassabban növekszik, mint a beosztottaké, vagy a kollektívába bekerül egy jól képzett, emberileg kifogástalan viselkedésű munkatárs, aki különb a vezetőnél. A beosztottak ezt gyorsan észreveszik és hozzá fordulnak tanácsért, neki mondják el problémáikat, tőle kérnek segítséget. A vezető előbb vagy utóbb rádöbben, hogy nem „az első az egyenlők között”. Ilyenkor az a baj, hogy a vezető nem azon fáradozik, hogy utóljérje és túlszárnyalja beosztottját, hanem megkezdi az „aknamunkát” ellene. Az igazságtalan bánásmód azonban még jobban aláássa tekintélyét és presztízst;

— egy bizonyos vezető tekintélyének és presztízszének egyszer megállapított szintjéből nem vonható le következtetés a vezető képességeiről és általában a vezetői funkció ellátására való alkalmasságáról, hanem csak arról, hogy alkalmas-e annak a konkrét szervezeti egységnek a vezetésére, ahol a vizsgálatot lefolytatják. Például: egy művezető tényleges tekintélynek örvend az adott kollektíván belül, de nem biztos, hogy ha kiemelnék és gyáregység-vezetővé neveznék ki — ahol magasabb képzettségű emberek között mozogna — ott is tekintélye lenne. Ebből a példából az is következik, hogy kiemeléskor nemcsak az adott embert kell „mérlegre tenni”, hanem azt a kollektívát is, amibe kerül, és mindkettő figyelembevételével kell meghozni a döntést. A tekintély és a presztízsz színvonala tehát az adott társadalmi környezettől, azaz annak színvonalától függ. Ezzel magyarázható az is, hogy a nem jó vezetők még rosszabb beosztottakat keresnek, mert így a „gyengébb” környezetben tekintélyt szerezhetnek maguknak;

— nehéz megszerezni, de még nehezebb megtartani, mert a tekintély és a presztízsz nem állandó, amint azt az előbbieken már kifejtettük. Megtartásának egyetlen módja van: az éles önkritika alapján a hibák mielőbbi kijavítása. Sajnos kevés vezető rendelkezik ezzel a tulajdonsággal. Maga a hatalmi tudat és pozíció is túlzottan tompító hatással van némely vezető kritikai érzékére. Ezek nem veszik figyelembe az általuk vezetett kollektíva megnyilvánulásait és elhanyagolják a jó munkahelyi légkör biztosítását, amely alapvető fontosságú feltétele az egészséges kritikai szellem kialakításának. Ilyen körülmények között a beosztottak is tartózkodnak a véleménynyilvánítástól. A bírálat és az önbírálat tehát csak akkor fejleszthető, ha demokratikus a légkör, ha tiszta és harmonikus a munkahelyi atmoszféra, ha a beosztottak szabadon elmondhatják véleményüket, és ha a vezető minden értékelésre figyel, nemcsak arra, amit róla mondanak, hanem arra is, amit más vezetőkről hall. Ezeket elemzi és megvizsgálja abból a szempontból, hogy ha a bírálatot saját magára vonatkoztatná, igaz lenne-e az? A más fórumokon elhangzott bírálatokkal is ugyanezt kell tennie. Mi-

előtt bármit visszautasítana vagy megsértődne, elemzi saját magatartását és az eredmény alapján kijavítja hibáit. Az elmondottakhoz hasonló teendője van a vezetőnek a szakirodalmi művek olvasása, elemzése és feldolgozása után is. Ha a vezető tisztában van azzal, hogy beosztottjai milyen véleménnyel vannak róla, akkor könnyebben javíthatja ki hibáit, szüntetheti meg a hiányosságokat. Az ilyen jellegű munkastílus növeli a vezető tekintélyét, presztízst és népszerűségét, s ugyanakkor fokozza a vezetés biztonságát és erősíti a vezető önbizalmát is.

— a tekintély és a presztízsz fontos jellemzője, hogy át nem ruházható és rendeletileg elő nem írható. Ezért minden „valamire való vezető” — ahogy mondani szokták — ha meg akarja tartani pozícióját, vagy netán magasabb beosztásra aspirál, akkor igyekszik kiérdemelni és megtartani, sőt növelni azt. (Itt fel kell azonban hívni a figyelmet a gátlástalanul törtetőkre, vagyis a karrieristákra, akik csak személyes előmenetelükkel és sikerükkel törődnek, s ennek elérése érdekében nem válogatnak az eszközökben.) A vezetőknek tehát fel kell ismerni, hogy egészséges ambícióról vagy karrierizmusról van-e szó, s meg kell akadályozni a mindenáron való és a közösség rovására történő egyéni érvényesülést, vagyis a törtetőt. A továbbiakban a vezetői tekintély és a presztízsz szintjének megállapításával és jelentőségével, továbbá a vezetői típusokkal és vezetési stílusokkal ismerkedünk meg.

3. A vezetői tekintély szintjének megállapítása

A tekintély szintjének megközelítő mértékű megállapítására különféle skálákat és módszereket alkalmaznak. A tekintély közvetlenül is megállapítható, ha huzamosabb ideig — mondjuk pár héten keresztül — megfigyeljük, hogy miképpen dolgoznak a beosztottak kapott feladataikon és értékeljük a munkák teljesítése során tapasztalható gondosságot, megbízhatóságot és a határidők betartását.

A beosztottak munkáját — eredményeik hasznosítása szerint — a következő három kategóriába sorolhatjuk:

- az I-es, amikor a beosztott munkájának eredményei csupán a vezető céljait szolgálják és a beosztott feltételezi, hogy az eredményeket más nem ismeri meg;
- a II-es, amikor az eredmények felettes szervek céljait szolgálják, amelyek befolyásolhatják a beosztott saját helyzetét is;
- a III-as, amikor az eredmények olyan szervek vagy egyének céljait szolgálják, akik a beosztott helyzetét csak kismértékben befolyásolhatják, és a beosztott feltételezi, hogy vezetője az eredményeket nem ismeri meg.

A munkák minőségét ötfokozatú skála szerint értékeljük. Az öt fokozat — egyben pontszám is — a következő:

1. nem teljesítés vagy nagy gondatlanság,
2. pontatlanság, gondatlan és késedelmes teljesítés,

3. rendes teljesítés,
4. gondos és időben való teljesítés,
5. pontos, azonnali és igen gondos teljesítés.

A háromféle kategóriájú munkák teljesítésének minőségét gyakoriság szerint összegezzük. A kategóriák szerinti összpontszámokat (gyakoriság \times fokozat) összegezzük és osztjuk a gyakoriságok számával. Ezzel megkapjuk az átlagos teljesítés fokát.

A vezető tekintély szintjét az jellemzi, hogy azonos vagy nagyobb átlagos értékelési pontszám adódik a részére végzett munkák, mint a felettes vagy egyéb szervek, illetve egyének céljait szolgáló munkák esetében.

Több vezető egyidejű, hasonló értékelése alapján megállapítható, hogy közülük kinek nagyobb a tekintélye adott funkciójában.

4. A vezető presztízisének megállapítása

Ezt is skálák segítségével állapíthatjuk meg. A beosztottakat megkérjük, hogy névtelenül jelöljék meg egy kérdőív skáláján a vezetőnek azokat a jellemvonásait, amelyek döntően befolyásolják munkasikereit és társadalmi értékelését, de ugyanakkor a beosztottakkal ugyanezen a skálán értékeljük saját tulajdonságaikat is. A vezető presztízise jól megállapítható az önértékelés és a vezető értékelése közötti különbségből. A névtelen kérdőíven általában a következő tulajdonságok szerepelnek:

- szakismeret,
- politikai fejlettség,
- kulturáltság,
- intelligencia,
- kitartás,
- önuralom,
- aktivitás stb.

Ezeket a tulajdonságokat a kérdőív kitöltője 1—5-ig pontozza. Ezt követően az összes beosztott által pontszámot átlagoljuk.

A vezetőnek akkor van kellő presztízise beosztottjainál, ha azok átlagosan magasabb pontszámmal értékelik őt, mint önmagukat. A beosztottak külön-külön figyelembe vett értékeléséből viszont megtudhatjuk azt, hogy a beosztottak egyénenként hogyan látják vezetőjüket. Az így kapott eredmények természetesen csak tájékoztató jellegűek, mert az egyéni tulajdonságok megítélése és értékelése szubjektív; nem bizonyított realitásuk és érvényesülésük, sőt relatív súlyuk sem.

Ha egy vezető az előzőekben ismertetett kritériumok alapján *alacsonyabb értékelést* kap, mint amit a beosztottak átlagosan önmagukról tartanak, *jobb, ha munkahelyet változtat.*

A vezetői tekintély és presztízis szintjének, szerepének és szükséges arányának megállapítása rendkívül türelmes vizsgálódó, elemző és értékelő munkát tételez fel. Ezek révén eljuthatunk a vezetői típusok felismeréséhez. A tekintély és a presztízis alapján általában *a vezetők négy típusát különböztetjük meg.* Ezek a következők:

- az 1-es típusú vezető a legjobb, aki messzemenőkig épít a hozzá tartozó kollektíva közös erejére, felelősségére és alkotókészségére, s aki, ha másik munkaterületen vagy munkahelyen is „bizonyít”, vagyis, ha ott is jól dol-

gozik, akkor kiváló vezetőnek tekinthető, akit meg kell becsülni és társadalmi elismerést is érdemel;

- a 2-es típusú vezető az ún. „uralkodó” fajta, aki beosztottjaira nyílt vagy burkolt nyomást fejt ki. Helyzetét szilárdnak tartja. Munkastílusával gyakran leplezi saját szakképzettségének hiányosságait. Inkább diszpcseri munkára és népszerűtlen intézkedések végrehajtására alkalmas;
- a 3-as típusú vezető az ún. „puha” típus, aki nem szeret ellenőrizni, a hibákért nem alkalmaz felelősségrevonást, nem büntet, a hiányosságokat inkább megbocsátja, elnézi, illetve magyarázza;
- a 4-es típusú vezető, *mintha nem is lenne a helyén*, akiről beosztottjai úgyszólván nem vesznek tudomást, és valószínű, hogy előjárói sem ismerik el. Beavatkozásaival inkább rontja a munkaeredményeket, jelenléte zavarólag hat. Ha egy másik munkahelyen is ilyen negatív eredményeket mutat fel, akkor vezetésre *alkalmatlannak kell tekinteni.*

A vezetői típusok megismerése négy alapvető vezetési stílus megfogalmazásához vezetett. Ezek a következők:

- a demokratikus,
- az autokratikus,
- a liberális és
- a „laissez faire”, vagyis a „dolgoknak szabad folyást engedő”

vezetési stílus. A vizsgálatok tehát igazolták azt, hogy a vezetői típusok és a vezetési stílusok között szoros összefüggés van.

Ha a vezetőnél azt vesszük észre, hogy vezetési stílus jellemzően az előzőekben említett négy stílus valamelyikével rokkon, akkor következtethetünk tekintélyére és presztízisére is.

A következőkben a vezetési stílusok jellemzésével és hatékonyságával, illetve megválasztásával és alkalmazásával foglalkozunk.

5. A vezetési stílusok jellemzése és hatékonysága

A vezetéspszichológia sikeres alkalmazásának, s ezzel a vezetői tekintély és presztízis növelésének egyik alapvető fontosságú eleme a vezetési stílus helyes megválasztása. Ennek megkönnyítése céljából ismerkedjünk meg a vezetési stílusok jellemzőivel és hatékonyságukkal. A vezetés gyakorlatának vizsgálata és tanulmányozása alapján ezeket a következőképpen foglalhatjuk össze:

- a demokratikus vezetés a korszerű, célszerű és szocialista elveinknek legmegfelelőbb vezetés stílusa. Ennek lényege, hogy a vezetés messzemenőkig figyelembe veszi és támaszkodik a dolgozó kollektíva bölcsességére, tapasztalataira, véleményére és javaslataira. Mindezek a döntés meghozatala előtt lehetővé teszik, hogy a vezető a rendelkezésére bocsátott alternatívákat mérlegelje, s a leghelyesebb döntést hozza. Nem nélkülözheti azonban ez a vezetés sem a vezető egyéni felelősségét. Így tehát a döntés meghozatala és a végrehajtás ellenőrzése már az egyszemélyi felelős vezető feladata.

A demokratikus vezetés eszközei közé tartozik a célok és feladatok világos körvonalazása, a meggyőzés, amely a végrehajtásban biztosítja a dolgozók aktív részvételét. A demokratikus vezetés is alkalmazza a rendelkezéseket, utasításokat és a felelősségrevonást, de emellett nagymértékben épít — amint azt már kifejtettük — a dolgozó kollektíva erejére és alkotókészségére;

— *az autokratikus* vezetési stílus elsősorban hatalmi, tekintélyi eszközökkel és módon oldja meg a vezetés feladatait. Kevésbé támaszkodik az alárendeltek véleményére, tapasztalataira és javaslataira. Nem igényli a kollektíva bölcsességét a döntések meghozatalának előkészítésében. Alapvető módszere a rendelkezés, az utasítás és a parancs. Az autokratikus vezetői stílus tehát leszűkíti, korlátozza a vezetés hatékonyságát, hiszen megfosztja attól a töblettől, amivel a munkatársak, a beosztottak hozzájárulhatnak a vezetés színvonalának emeléséhez. Nem szabad, hogy megtévesszen bárkit is, hogy e stílus révén gyors sikerek, eredmények is kimutathatók. Ennek a magyarázata a csoportlélektani tényezőkre vezethető vissza. Ha például egy csoport vagy egy szervezet a „csőd” szélén áll, akkor a határozott célt és feladatot megjelölő vezetést emberként követik, még ha autokratikus is, hiszen mindenkinek jól felfogott érdeke a „csőd” elkerülése. Ha viszont a rend kezd helyreállni, már kezdődnek a kritikai jelzések a vezetés autokratizmusával szemben, amely arra figyelmeztet, hogy változtatni kell a stíluson. Hosszabb távon tehát az autokratikus vezetés gátol, fékez és visszafejleszt;

— *a liberális* vezetési stílus az, amikor a vezető hagyja beosztottait önállóan tevékenykedni és kezdeményezéseiket messzemenően kibontakoztatni, hogy minél több időt szentelhessen saját alkotómunkájára. Ez kívánatos és a modern vezetésre jellemző eljárás. Negatív oldala az, hogy a vezető folyamatosan passzív magatartást tanúsít és akkor sem avatkozik be, amikor kellene, hanem a hiányosságokat elnézi, „megmagyarázza”, s emiatt sok esetben önmaga kénytelen helyrehozni azokat. Így időzavarba kerül, és „nem ér rá” saját feladataival foglalkozni. A liberális vezetési stílus tehát csak akkor sikeres, ha a vezetőnek magasan kvalifikált, jól begyakorlott és önállóan gondolkodni tudó beosztottai vannak, akiket összetart a közös cél tudata. Ha viszont a kollektívában az integrálódás feltételei nincsenek meg, akkor a liberális stílusú vezetéssel az együttműködés kialakítása nehézségekbe ütközik, sőt lehetetlen;

— *a laissez faire*, vagyis a „dolgoknak szabad folyást engedő” vezetési stílus, tulajdonképpen nem is vezetés. Megjelöli ugyan a célt és a feladatot, de nem irányít, mindent hagy a maga útján menni, mert a ve-

zető fél a népszerűtlennek látszó feladatoktól és a felelősségvállalástól, esetleg nem is tud alternatívákat adni a problémák megoldására. Ezt a vezetési stílust az „ahogy esik, úgy puffan” közismert szólásmondással lehet a legjobban jellemezni. Nem is lehet sokat várni ettől a vezetési stílustól, legalábbis tartósan nem. Amíg nem ismerik meg alaposan ezt a stílust, addig még kedvelhetik is az ilyen beállítottságú vezetőt, elismerésre és tiszteletre azonban már nem számíthatnak, mert a szervezeti egységre ilyen vezetés mellett hamarosan kudarc vár. A különböző képességek, elképzelések összefogása és gyakorlati irányítása, valamint a célok és a feladatok összehangolása a vezető elsőrendű feladata, szerepének lényeges vonása. Ha nincs dirigens, ha nincs vezetés, akkor ez az összehangolás elmarad, s átadja helyét a disszonanciának, a káosznak.

Az előbbieken felsorolt négy vezetési stílushoz még annyi megjegyzést kell fűznünk, hogy teljes eredetiségében és tisztaságában nagyon nehéz lenne ilyen típusokat találni. Inkább keverednek ezek a stílusok egy vezetőnél is. Általában demokratikus, olykor autokratikus, máskor liberális vagy éppen laissez faire vezetés nyilvánul meg. Ez a kevertség — kiindulva a helyzetekből, körülményekből és a teendőkből — elfogadható, illetve megérthető. Sőt egyre inkább hangsúlyt kap a vezetésben az aktuális stílus alkalmazása.

Lényeges azonban az, hogy melyik stílus uralodik általában a vezető tevékenységében és megnyilvánulásaiban. Ilyen szempontból természetes, hogy *mindig a demokratikus vezetési stílust helyezzük előtérbe*, mert a vezetési tapasztalatok már sokszor igazolták, hogy még a gyakorlott és nagy tudású vezetők sem nélkülözhetik a kollektíva segítségét és tanácsait.

6. A tekintélyt és a presztízt befolyásoló tényezők

Az eddigi ismertetés alapján — a vezetési stílus megválasztásán kívül — csak következtethetünk a vezetői tekintélyt és presztízt befolyásoló további tényezőkre, ebben a fejezetben már részletesen megismerkedünk e két társadalmi kategória alakulásának problematikájával.

A vezetéstudománnyal foglalkozó szakemberek egyik elsőrendű fontosságú feladatuknak tekintik azoknak a tényezőknek a felkutatását és vizsgálatát, amelyeknek meghatározó szerepük van a vezetői tekintély és presztízs kialakulásában. Ezt bizonyítja a témára vonatkozó gazdag szakirodalom.

Különösen a lengyel Nadalski — vezetéseméleti szakíró — munkásságát kell megemlíteni, aki e témával kapcsolatban széleskörű kutatásokat végzett. A következőkben néhány kérdőíves vizsgálatát mutatjuk be. Egyik alkalommal a gazdasági vezetők voltak a megkérdezettek. A vizsgálat eredményét — a tekintély- és presztízsnövelő tényezők rangsorát — a táblázat tartalmazza.

A kapott kép meglepő volt. A megkérdezett vezetők a tekintély- és presztízsnövelő tényezők

Tekintély- és presztízsnövelő tényezők

Sorszám	A tekintély- és presztízsnövelő tényezők	Az egyes tényezőkre adott válaszok %-os aránya
1.	Szaktudás	96
2.	Szakmai tapasztalat	93
3.	Hatáskör	92
4.	Megfelelő magatartás különböző helyzetekben	87
5.	Felelősségvállalási készség	86
6.	Kitartás	79
7.	Becsvágy	74
8.	Önbizalom	71
9.	Hivatástudat	56
10.	Kötelességtudat	52
11.	Önálló szakmai vagy tudományos munka	51
12.	Jó döntési készség	51
13.	Erkölcsei magatartás	47
14.	Szakmai tisztaság	46
15.	Jó légkör kialakítása	32
16.	Humorérzék	30
17.	Meggyőzőképesség	28
18.	Megfelelő kapcsolat a beosztottakkal	15
19.	Távolságtartás a beosztottakkal szemben	11
20.	„Befolyásos” személyekkel fenntartott kapcsolat	7
21.	Jóindulat	1

közül elsősorban a szaktudást, a szakmai tapasztalatot emelték ki és a hierarchiában elfoglalt helyzetből adódó tényezőknek tulajdonítottak nagy jelentőséget. A rangsornak csak a végén szerepel a „megfelelő kapcsolat a beosztottakkal”. Nyilvánvaló, hogy e rangsor nem helyes, ami abból adódott, hogy a megkérdezettek nagy része nem fordított kellő figyelmet a kérdések megválaszolására, mert a megfelelő kapcsolat a beosztottakkal igenis az a tényező, amelynek döntő szerepe van a tekintély és presztízis kialakulásában — amint azt az 1. fejezetben már kifejtettük. Ennek igazolására a következőt kell még megemlíteni: ha a vezetőnek nincs megfelelő kapcsolata a beosztottakkal, akkor azok a szervezeti egységen belül keresnek olyan személyt, aki meghallgatja problémáikat és igyekszik megoldani a szervezeti egységen belül jelentkező konfliktusokat stb. Ha viszont a vezetőhöz fordulnak, akkor ez azt jelenti, hogy megbíznak benne és elismerik, tehát tekintélye és presztízse van, tényleges vezetőnek tekintik, nemcsak formálisan az.

Érdekes volt annak a felmérésnek az eredménye is, amikor nemcsak a vezetőket, hanem a beosztottakat is megkérdezték. Arra a kérdésre, hogy mi alakítja ki a vállalati vezető tekintélyét és presztízst, az igazgatók a következő válaszokat adták:

- a szakmai tapasztalat,
- a felelősségvállalási készség,
- a beosztottakkal szembeni nyílt és őszinte viselkedés,
- a lélekjelenlét nehéz helyzetekben.

A beosztottak arra a kérdésre, hogy mi erősítheti a vezető tekintélyét és presztízst, azt válaszolták:

- az önuralom és
- az objektivitás, illetve pontosabban az igazságérzet.

6.1 Negatívan ható tényezők

A kutatók nagyobbik része talán nem is a tekintély- és presztízsnövelő, hanem inkább az ezeket csökkentő tényezők vizsgálatával foglalkozik, s e tekintetben azt állapították meg, hogy a tekintély- és presztízis csökkenését, esetleg teljes elvesztését egyrészt azoknak a tulajdonságoknak a megsejtése, amelyek ezek alapultak, másrészt a vezetői magatartás hiányosságai okozzák. Ezek — tömören megfogalmazva — a következők:

- a szakmai tudás és gyakorlat fejlesztésének elhanyagolása;
 - a felelősségvállalási készség hiánya;
 - az információk visszatartása;
 - az utasítások kétértelműsége és a munkával kapcsolatos útmutatások hiányosságai;
 - következtetlenség a munkában és a vezetői magatartásban;
 - tévesnek bizonyult állásfoglalások melletti makacs kitartás;
 - alaptalan ígéretések;
 - kedélyeskedés, személyeskedés és élcelődés;
 - a munkával, a teljesítménnyel és az otromba viselkedéssel szembeni elnéző magatartás;
 - a konfliktusok meg nem oldása és az egyoldalú meghallgatások alapján való ítéletalkotás;
 - a beosztottak magánéletével való túlzott „törődés”, kíváncsiság, pletykálkodás;
 - kivételezés, vagyis egyesek favorizálása;
 - túlzott távolságtartás vagy ennek az ellentéte, túlzott barátság, „haverság”;
 - a vezető jellembeli gyengeségeiből eredő hibák.
- Például: jelenlét letagadása, meglevő vagy nem levő kapcsolatokra való hivatkozás, a vezetői beosztásból adódó előnyök személyes célokra való kihasználása és bármilyen lekötelező viszony létesítése,
- a vezető nem megfelelő megjelenése és viselkedése.

Annak ellenére, hogy az előbbieken ismertett tekintély- és presztízscsökkentő tényezőket a vezető maga irányíthatja, és ha odafigyel, korrigálhatja is azokat, s ezáltal fejlesztheti vezetői tulajdonságait, mégsem lehet a vezető tekintélyét és presztízst a többi vezető tekintélyétől és presztízstől elszakítva vizsgálni, mert a vezető tekintélye és presztízse hat egymásra, és az csak együttesen alakítható ki, illetve csak együttesen érvényesülhet hatékonyan. Például, ha az alsó szintű vezető nem tud érvényt szerezni a kiadott utasításoknak, akkor a középszintű vezetőnek állandóan koordinálással kell foglalkoznia és emiatt időben nem tudja ellátni saját feladatát. Ez kapcsolást eredményez és rontja az egész vezetői testület tekintélyét és presztízst is.

Rendkívül káros az a vezetői magatartás is, amikor a felsőszintű vezető túlzottan ki akarja magát emelni vezetőtársai közül és ezt a hatáskörök leszűkítésével és az egyéni döntések túlhaj-

szolásával juttatja kifejezésre. Ez zavart okoz a felsőszintű vezető időgazdálkodásában és előbb-utóbb túlterheléshez vezet. A következmény az, hogy az ilyen vezető a rá tartozó — a koncepciókat meghatározó és a végrehajtás ellenőrzését biztosító — feladatokat csak hézagosan látja el, s ez csökkenti az általa vezetett szervezeti egység hatékonyságát, és rontja az egész vezetői kollektíva renoméját is. Végül, de nem utolsósorban az sem elhanyagolható szempont, hogy az ilyen munkastilus a vezető számára komoly egészségromboló hatással is járhat.

6.2 Mit ne tegyenek a felső szintű vezetők?

Az előbbiekkal kapcsolatban szinte önkéntelenül vetődik fel az a kérdés, hogy a felsőbb szintű vezető mit tehet, illetve mit ne tegyen, hogy az alsóbb szinten dolgozó vezetők tekintélye ne szenvedjen csorbát. A felsőbb szintű vezetőknek e tekintetben a vezetélméletből jól ismert elvekhez igazodva arra kell törekedni, hogy:

- biztosítsák a feladat, az illetékesség (a kompetencia) és a felelősségi kör összhangját, tehát csak azért tegyék felelőssé az alsóbb szinten dolgozó vezetőket, ami hatáskörébe tartozik;
- munkakörével és feladataival összhangban adják meg a munkáltatói, pénzügyi és egyéb jogköröket. Például: az kapjon jutalmat, fizetésemelést, akit a vezető arra érdemesnek tart, illetve büntetést, aki szerinte azt megérdemli;
- munkakörének és feladatának megfelelően adjanak a vezetőnek önállóságot. Például: a feladatot adják ki és ne a végrehajtás módját határozzák meg;
- ne tűzzenek a vezető elé irreális célokat, amelyek munkáját eleve sikertelenségre kárhóztatják;
- ne alkalmazzák a „divide et impera” elvet. Ha ugyanis a vezetők egymást bántják, akkor nem derül fény a mulasztásokra, időt lehet nyerni a feladatok elodázására, esetleg a problémák, illetve hibák eltusolására. A légkör azonban egyre rosszabb lesz, s a vezető kollektíva tekintélye csökken;
- a kiadott vezetői utasításokat a felső szintű vezető ne másítsa meg;
- a vezetőt beosztottai előtt ne bírálják és ne tegyék neveltségessé;
- ne beszéljenek kedélyesen a vezetőről beosztottai előtt, mert akkor a vezető azzal fogja tölteni az időt, hogy magyarázza helyzetét, és népszerűséget hajszol;
- a vezető tudta nélkül ne adjanak ki a beosztottaknak közvetlen utasításokat.

6.3 Pozitívan ható tényezők

Gondolatmenetünkben törés lenne, ha nem mutatnánk rá — legalábbis röviden — arra, hogy a vezetőnek mit kell tennie saját tekintélye és presztízse növelése érdekében, vagyis melyek azok az alapvető fontosságú vezetési követelmények és módszerek, amelyeknek teljesítése, illetve felhasználása pozitívan befolyásolja azt. Ezek a követ-

- *elsősorban a személyes példamutatás.* A vezetőnek ugyanis tudnia kell, hogy ráhatása nem-

csak attól függ, hogy mit mond, hanem mindennapi magatartásától is. Kedvező esetben a vezető olyan modellnyújtó személyiséggé válhat, hogy pozitív tulajdonságait a beosztottak, de különösen a fiatal munkatársak akarattal is átveszik;

- *differenciált kapcsolat a munkatársakkal.* A vezető munkájának eredményessége nagymértékben attól függ, hogy mennyire tud együttműködni a beosztottakkal. Ezért igyekezzék megismerni azok erős oldalait és gyengeségeit egyaránt, mert az emberek ismeretében tudja csak meghatározni az együttműködés megfelelő módszereit is, vagyis azt, hogy kire lehet számítani, kit kell ösztökélni vagy bátorítani, kit és hogyan kell elbírálni stb.;
- *igen lényeges tényező a vezető meggyőződése és hangneme.* Sugározzék belőle, érezze és tudja, hogy igaz ügyet képvisel. Meggyőződését hangneme és beszéde színezésével és előadói gesztusaival is támassza alá, mert csak így tudja meggyőzni beosztottait és vezetőtársait;
- *a meggyőzésnek, mint ráhatásnak igen fontos szerepe van a kollektíva nézeteinek formálásában és a közösségi akarat kialakításában.* A meggyőzéshez nem elég az, hogy a kollektíva az ajánlott koncepciókat, tetteket stb. megértse, hanem az a lényege, hogy egyet is értsen velük, mert a hatékonyság csak így biztosítható. Ebből viszont az következik, hogy a meggyőzés tartalmának maximális bizonyító erővel és megalapozottsággal kell bírnia;
- *végül, de nem utolsósorban a vezetés minden szintjén meg kell szervezni a hatékony ellenőrzést.* A kiadott rendelkezések végrehajtásának ellenőrzése ugyanis minden rendű és rangú vezetőnek — aki ad a tekintélyére és „kényes” arra, hogy rendelkezéseit betartsák — alapvető fontosságú feladata. Itt jegyezzük meg, hogy a vezetési tapasztalatok általában azt igazolják, hogy az utasítás, vagy netán a parancs formájában kiadott rendelkezések kisebb tekintélyt, míg az ajánlás, illetve tanács formájában közöltek nagyobb tekintélyt eredményeznek.

A módszerek elsajátítása és a követelmények teljesítése természetesen megfelelő vezetői képességet és készséget tételeznek fel, amelyek képzéssel és a gyakorlat során jelentősen fejleszthetők.

7. A tekintély és a presztízsz szerepe és jelentősége a vezetésben

Az emberek közötti tisztelettudó és fegyelmezett kapcsolat alapfeltétele minden sikeres tevékenységnek. Ezért van nagy jelentősége a vezetésben, a mindennapi munkában a közvetlen hangvételű beszélgetéseknek és kötetlen tárgyalásoknak. Ezek ugyanis növelik a vezető tekintélyét és presztízszét. Ügyelni kell azonban arra, hogy a kötetlen kapcsolat ne váljék „bratyizó” vállveregetéssé.

Tisztában kell lenni azzal is, hogy nem könnyű dolog a rang, illetve a vezető beosztás tekintélyét megszerezni és megtartani. Nem lehet ugyanis azt elzárkózással, a régi kapcsolatok megszüntetésével, a népszerűség hajhászásával elérni, hanem a

vezetői tevékenység természetes következményeként lehet csak szert tenni arra, amint azt az előbbieken már ismertettük. Sajnos az a tapasztalat, hogy sok vezető önteltté, beképzeltté válik, ezért személyközi kapcsolatai megromlanak, és rideg, dermesztő légkört alakít ki maga körül. Intézkedéseit, illetve utasításait beosztottjai tartózkodással — sőt nemegyszer averzióval — fogadják.

Az előzőekben felvázolt elvek és módszerek megismerése és felhasználása segítséget nyújt ahhoz, hogy a vezető önmaga ellenőrizze saját helyzetét; felmérje tekintélyét és presztízsét, s ahhoz is, hogy beosztottjainak személyi kvalitásairól tájékozódjék és munkájukat, valamint magatartásukat minősítse. Az ilyen jellegű vizsgálatoknál célszerű, ha a vezető a munkalélektani módszereket* is felhasználja, vagy azok elvégzését a vállalaton, illetve az intézetben belül működő — ha ilyenek vannak — pszichológus és szociológus szakemberekre bízta.

A mi jelenlegi vezetési gyakorlatunkban is lépten-nyomon felvetődik a tekintély** és a presztízs problematikája. Kiindulva abból, hogy vezetési rendszerünk alapelve a szocialista demokrácia, a vezetői tekintély és presztízs megszerzése, megtartása és növelése csak a személyközi humánus kapcsolatok kifejlesztése útján biztosítható. A demokratikus vezetés tehát olyan alkotó folyamat, amely figyelembe veszi mindazokat a motívumokat, amelyek a beosztottakra hatnak.

A vezető tehát csak akkor érhet el eredményeket, illetve működhet sikeresen, ha igazodik a demokratikus vezetési elvekhez, vagyis, ha:

- problémaérzékeny,
- fórumot teremt a vélemények kicserélésére és ütköztetésére,
- távlatokban gondolkodik és kerüli az improvizációkat,
- dialektikus szemléletű, vagyis a beosztottak teljesítményeit, a munkafolyamatokat és a konfliktusokat az elérendő cél szempontjából analizálja, ha kell, nem riad vissza a kompromisszumoktól sem,
- a dinamikus vezetési stílus jellemzi, vagyis van energiája kezdeményezésre, új célok és feladatok folyamatos kitűzésére és a végrehajtás megszervezésére,
- idejében jutalmaz és büntet, vagyis ahogy mondani szokták „nem utólag nyújtja be a számlát”,

*Igen lényeges követelmény, hogy a vezető az alapvető lélektani ismeretekkel is rendelkezze, hogy intézkedéseinek hatását komplexen elemezhesse és végrehajtásukat pszichológiai módszerek alkalmazásával is elősegítse.

**A marxista filozófia elismeri a tekintély társadalmi nevelő értékét, összekapcsolja a vezetőket és beosztottakat kölcsönös bizalma fogalmával. A tekintély szerepéről Aczél György így ír: „A tekintély és a demokrácia a szocialista társadalomban egymást feltételező, kiegészítő elv és gyakorlat. Becsüljük meg, fokozzuk a munkán, a példás magatartáson, az elért eredményeken nyugvó értékes és termékeny, egyszóval a szocialista tekintély társadalmi rangját”.

— folyamatosan képi magát és tájékozódik az újdonságokról.

Mindezeket összefoglalva tehát a vezető tekintélyének és presztízsének nagy befolyása van az általa vezetett kollektíva eredményeire. Ezzel a kérdéssel is igen sok kutatás foglalkozik. Érdemes az ezekkel kapcsolatban végzett egyik felmérésre odafigyelni, amely egy magas termelékenységű csoportot vizsgált és a különbségek okát a kutatók a következőkben látták:

- nagyobb tekintéllyel rendelkeztek feletteseik előtt és nagyobb volt az önállóságunk a feladatok megoldása tekintetében;
- jobban tudatában voltak vezetői feladataiknak, s több időt töltöttek szervezéssel és tervezéssel;
- általános irányítási kérdésekkel foglalkoztak, s a részleteket átengedték a csoport tagjainak;
- figyelmük az emberek felé irányult.

A felmérés tehát igazolta, hogy a tekintély és a presztízs nemcsak a vezetők tevékenységét, hanem — erősítve a jó kollektív szellemet és a felelősségtudat kialakulását — az eredményesebb és hatékonyabb csapatmunkát is elősegíti.

Befejezés

Előrehaladásunk feltétele minden szinten a hatékonyság növelése. Ez pedig csak kulturált, magas színvonalú és demokratikus vezetéssel érhető el, illetve biztosítható. Az ilyen típusú vezetés esetén meghatározó szerepe van a beosztottak vezetői iránti tiszteletének és elismerésének, vagyis a tekintélynek és a presztízsnek.

Ebből kiindulva foglalkoztunk a vezetői tekintély és presztízs jelentőségével, valamint a helyes vezetői magatartás (manír) problematikájával. E két fontos társadalmi kategória alapos megismerése, a javasolt elveknek és módszereknek a gyakorlati munkában való felhasználása elsősorban a fiatal műszaki és gazdasági káderek, valamint a kezdő vezetők számára ajánlatos, mert meggyorsítja vezetői habitusuk kialakulását, s ezáltal — ha szerény mértékben is — elősegíti feladataik hatékonyabb ellátását is.

IRODALOM

- [1] J. Kohl: Autorita e prestiz. Moderni Rizeni, 1977.
- [2] J. Nadolski: Autoritet kierownika. Doskonalenie Kadr Kierowniczych, 1970.
- [3] Z. Pietrasinski: A vezetés pszichológiája. Gondolat, Budapest, 1968.
- [4] R. Price: Realising the full pontencial of the management team. Colliery Guardian, 1977.
- [5] R. Rosner: Szervezni művészet, 1972.
- [6] J. Zieleniewski: Szervezés és vezetés. Kossuth, Budapest, 1973.
- [7] Aczél Gy.: Szocialista kultúra — közösségi ember. Kossuth, Budapest, 1974.
- [8] Dr. Berey A.—dr. Dobos I.: Vezetés és vezető. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1979.
- [9] Erdei F.: A vezetés és igazgatás korszerű tudományos megalapozottsága és a vezetőképzés gyakorlata. MTA, Budapest, 1964. Szakmai sajtópublikációk. Tapasztalatok.

A fontosabb hazai állományalkotó fajok rosttelítettségi nedvességtartalma meghatározásának elvi alapjai

Tóth László

A rosttelítettségi nedvességtartalom a maximális páratartalmú levegőből felvehető vízmennyiség, amely a sejtfalakban halmozódik fel. Ismeretére a faipar területén sok esetben lenne szükség. Így pl.:

- az oktatás területén
- alapvető számítások, mérések esetén;
- a gyakorlati életben
- a fa nedvességének műszeres megállapítása-kor,
- szilárdságvizsgálatok alkalmával,
- szárítás, gőzölés esetén,
- a faanyagok telítésekor tartósítás, tűzvédelem stb. céljából,
- zsugorodás-dagadás vizsgálat esetében stb.

A szakirodalomban ilyen adatok egy-egy fafajra is csupán elszórtan találhatók. Az 1974-ben megjelent egyik legújabb szakkönyv, Wagenführ—Scheiber „HolzAtlas” c. könyve, amely 135 fontosabb fafaj alapvető fizikai és mechanikai tulajdonságait sorolja fel, mindössze 65 fafaj rosttelítettségi nedvességtartalmát közli, 70 fafajra nem ad meg ilyen adatot. Ezen túlmenően a tárgyalt 30 európai fafaj rosttelítettségi nedvességét sem közli. Úgy tűnik, hogy ezek az adatok vagy ismeretlenek, vagy nem megbízhatóak.

A rosttelítettségi nedvességtartalom meghatározásának módszerei:

1. A hővezetés mérésével
2. A villamos ellenállás megváltozásának mérésével
3. A nyomószilárdság mérése alapján
4. A hűrirányú vagy a térfogati zsugorodás-dagadás megállapításával stb.

A különböző eljárások alkalmazásakor a kapott eredmények is eltérőek, ugyanakkor az adatok szóródása igen tekintélyes.

Ismert és új összefüggések

Az egyelőre ismeretlen összefüggések valószínűen az alapvető és közhasználatú képleteken alapulnak, amelyek a víztartalom-számítás, víztartalom-változás és ez utóbbi következményeként létrejövő méretváltozások tárgyköréből ismertek.

Ezek az általánosan használt egyenletek:

— a felvett víz súlya:

$$\rho_0 \cdot Q_r = G_v \quad (\text{cg vagy g}) \quad \text{I.}$$

— a térfogati dagadási együttható:

$$\frac{d_{v\max}}{Q_r} = E_{dv} \quad (\%/\% \text{ vagy } \text{cm}^3/\%) \quad \text{II.}$$

— a teljes dagadás:

$$d_{v\max} = k \cdot Q_r \cdot \rho_0 \quad (\% \text{ vagy } \text{cm}^3) \quad \text{III.}$$

Bővítsük a II. egyenletet ρ_0 -val:

$$\frac{d_{v\max}}{Q_r \cdot \rho_0} = \frac{E_{dv}}{\rho_0} = k \quad \text{IV.}$$

Az egyenlet első tört tagja másként is kifejezhető és arányuk meghatározható:

$$\frac{d_{v\max}}{Q_r \cdot \rho_0} = \frac{d_{v\max}}{G_v} = k \quad \text{V.}$$

- ρ_0 — abszolút száraz állapotú sűrűség g/cm^3
- Q_r — rosttelítettségi nedvességtartalom %
- G_v — a víz tömege Q_r % mellett cg
- $d_{v\max}$ — max. térfogati dagadás %
- E_{dv} — térfogati dagadási együttható %/%
- k — arányossági tényező

A IV. és V. egyenlőségéből az is kitűnik, hogy a k tényezők szükségszerűen egyenlők kell hogy legyenek az azonos kiindulási alapok miatt.

Trendelenburg—Mayer—Wegelin: Das Holz als Rohstoff c. könyve közül két olyan táblázatot, amelynek egyesítéséből és részbeni átszámításával 11 európai és 2 egzóta fafaj adatsorait állíthattam össze, egy-egy fafaj öt-öt adata alapján. Ezekből már pontosabb összefüggések megállapítása vált lehetővé. Ennek a 13 adatsornak a feldolgozása után megállapíthattam a k tényező értékét és igazolódtak a kezdeti feltételezéseim.

1. táblázat

Sor-szám	Fafaj	Sűrűség	Térfogati	Rosttelített-
		ρ_0	zsugorodás	ségi ned-
		g/cm^3	Z_v	esség
			%	Q_r
				%
1.	Balsafa	0,13	7,1	63,7
2.	Simafenyő	0,37	8,5	28,1
3.	Nyár	0,43	13,7	40,4
4.	Lucfenyő	0,43	11,9	34,8
5.	Erdeifenyő	0,49	12,1	31,3
6.	Vörösfenyő	0,55	11,4	26,1
7.	Nyír	0,61	13,7	28,9
8.	Tölgy	0,65	12,2	24,5
9.	Bükk	0,68	17,9	35,6
10.	Akác	0,73	11,4	19,5
11.	Gyertyán	0,79	18,8	32,6
12.	Buxus	0,92	26,7	44,0
13.	Pockfa	1,23	15,0	16,0

Az 1. táblázat adataiból számíthatóvá vált a $d_{v\max}$, a maximális térfogati dagadás értéke, az ezt létrehozó G_v vízmennyiség nagysága és az E_{dv} térfogati dagadási együttható.

Az így összeállított 2. táblázat alapján összefüggéseket állapíthattam meg a $d_{v\max}$, maximális térfogati dagadás és az azt létrehozó G_v vízmennyiség, valamint az E_{dv} térfogati dagadási együttható és a ρ_0 abszolút száraz sűrűség értékei között.

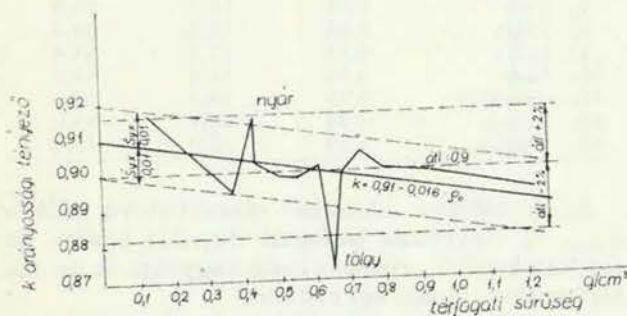
Ezeket a rovatokat külön résztáblázatban tüntettem fel azért, hogy az összefüggéseket már a számadatokból is látni lehessen, illetve az egyes fajokra kapott arányszámokat könnyebben összehasonlíthassuk.

Sorszám	Fafaj	Sűrűség ρ_0	Térfogati dagadás d_{vmax}	Rosttelítettségi nedvesség Q_r	Dagadási együttható E_{dv}	Rosttelítettségi nedv. G_r
		g/cm ³	%	%	%/%	cg
1.	Balsafa	0,13	7,6	63,7	0,1193	8,28
2.	Simafenyő	0,37	9,3	28,1	0,3310	10,40
3.	Nyár	0,43	15,9	40,4	0,3936	17,37
4.	Lucfenyő	0,43	13,5	34,8	0,3879	14,96
5.	Erdeifenyő	0,49	13,8	31,3	0,4409	15,34
6.	Vörösfenyő	0,55	12,9	26,1	0,4943	14,36
7.	Nyír	0,61	15,9	28,9	0,5502	17,63
8.	Tölgy	0,65	13,9	24,5	0,5673	15,93
9.	Bükk	0,68	21,8	35,6	0,6124	24,21
10.	Akác	0,73	12,9	19,5	0,6615	14,24
11.	Gyertyán	0,79	23,2	32,6	0,7117	25,75
12.	Buxus	0,92	36,4	44,0	0,8273	40,48
13.	Pockfa	1,23	17,6	16,0	1,1000	19,68

2/a. táblázat

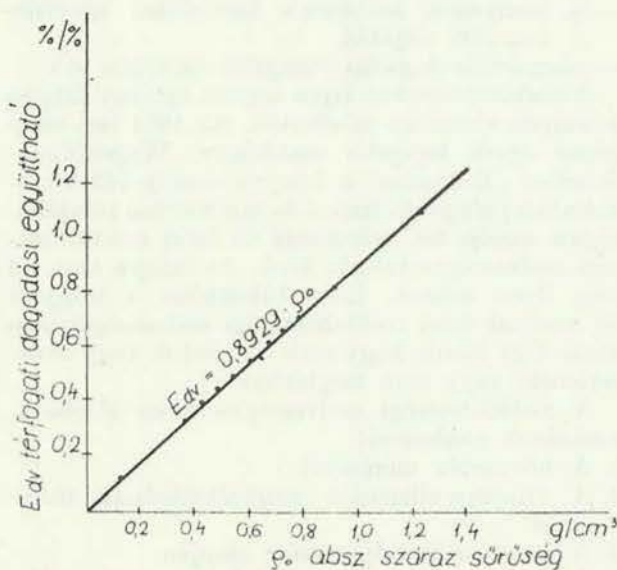
Sor- szám	ρ_0 g/cm ³	E_{dv} %/%	d_{vmax} %	G_v cg	$k =$ E_{dv}/ρ_0	$k =$ d_{vmax}/G_v
1.	0,13	0,1193	7,6	8,28	0,9177	0,9179
2.	0,37	0,3310	9,3	10,40	0,8946	0,8942
3.	0,43	0,3936	15,9	17,37	0,9153	0,9154
4.	0,43	0,3879	13,5	14,96	0,9021	0,9024
5.	0,49	0,4409	13,8	15,34	0,8998	0,8996
6.	0,55	0,4943	12,9	14,36	0,8987	0,8983
7.	0,61	0,5502	15,9	17,63	0,9020	0,9019
8.	0,65	0,5673	13,9	15,93	0,8728	0,8726
9.	0,68	0,6124	21,8	24,21	0,9006	0,9005
10.	0,73	0,6615	12,9	14,24	0,9062	0,9059
11.	0,79	0,7117	23,2	25,75	0,9009	0,9010
12.	0,92	0,8273	36,4	40,48	0,8992	0,8992
13.	1,23	1,1000	17,6	19,68	0,8943	0,8943

A 2/a. táblázatból látható, hogy fafajon belül a k tényező értéke azonosnak mondható, akár az egyik (IV.), akár a másik (V.) arányosságból állapítom meg. Kismérvű változás észlelhető azonban az egyes fajokra vonatkozó tényezők között, azonban ez nem haladja meg a kb. 2%-ot a 0,9-nek vehető átlagértékhez képest. Egyedül a tölgyfa esetén tapasztalható ennél nagyobb, kb. 3%-os eltérés, aminek okát további vizsgálatokkal kell megállapítani. A k tényezők a ρ_0 sűrűség függvényében enyhén csökkenő tendenciát mutatnak, az európai fák közül a nyárfa és tölgyfa esetében találunk szabálytalannak tűnő — a 2%-ot meghaladó — eltérést (1. ábra).



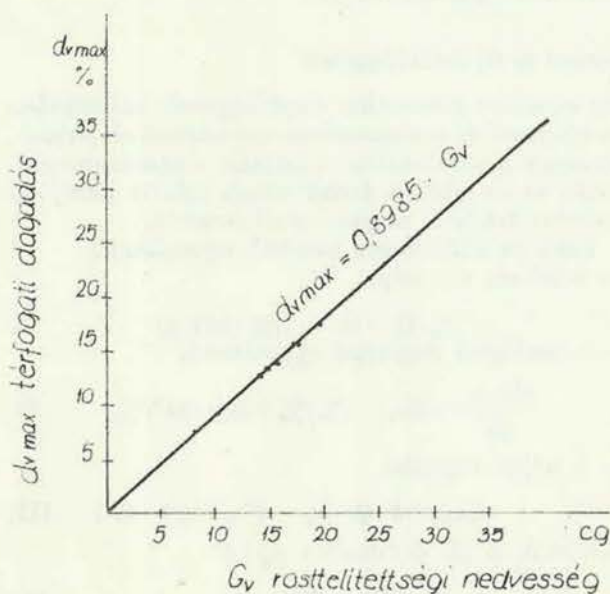
1. ábra

A IV. és V. összefüggések valószínűen nem csak a rosttelítettségi állapotra vonatkoznak, érvényesek lehetnek az egész „kötöttvíz” nedvességtartományban is (az abszolút száraz állapottól a rosttelítettség eléréséig), amennyiben az ún. „térfogat-zsugorodás” (volumenkontrakció) jelensége csak elhanyagolható térfogatváltozást okoz. Ha ez a jelenség nagyobb eltéréseket eredményezne,



2. ábra

közelítő számítások esetén így is jól használható k tényezők állhatnak rendelkezésünkre átlagadatként.



3. ábra

3. táblázat

	ϱ_0	d_{vmax}	E_{dv}	Q_r	G_v	k
ϱ_0	—	$\frac{d_{vmax}}{0,9 \cdot Q_r}$	$\frac{E_{dv}}{0,9}$	$\frac{100G_v}{Q_r}$	$\frac{100 G_v}{G_r}$	$\frac{E_{dv}}{0,9}$
d_{vmax}	$0,9 \cdot \varrho_0 \cdot Q_r$	—	$E_{dv} \cdot Q_r$	$\frac{d_{vmax}}{0,9 \cdot Q_r}$	$0,9 \cdot G_v$	$\frac{d_{vmax}}{0,9 \cdot Q_r}$
E_{dv}	$0,9 \cdot \varrho_0$	$\frac{d_{vmax}}{Q_r}$	—	$0,9 \cdot \varrho_0 \cdot Q_r$	$0,9 \cdot G_v$	$0,9 \cdot \varrho_0$
Q_v	$\frac{G_v}{\varrho_0}$	$\frac{d_{vmax}}{0,9 \cdot \varrho_0}$	$\frac{d_{vmax}}{E_{dv}}$	—	$\frac{G_v}{\varrho_0}$	$\frac{d_{vmax}}{0,9 \cdot \varrho_0}$
G_v	$\frac{\varrho_0 \cdot Q_r}{100}$	$\frac{d_{vmax}}{0,9}$	$\frac{d_{vmax} \cdot \varrho_0}{E_{dv}}$	$\frac{\varrho_0 \cdot Q_r}{100}$	—	$\frac{d_{vmax}}{0,9}$
k	$\frac{E_{dv}}{\varrho_0}$	$\frac{d_{vmax}}{G_v}$	$\frac{E_{dv}}{\varrho_0}$	$\frac{d_{vmax}}{\varrho_0 \cdot Q_r}$	$\frac{d_{vmax}}{G_v}$	—

A 2/a. táblázat alapján megrajzolható (2. és 3. ábra) diagramok jól érzékeltetik a sűrűség és a térfogati dagadási együttható, illetve a dagadás és az azt létrehozó vízmennyiség közötti összefüggéseket és jól megítélhető a kapcsolatok szorossága, amely csaknem függvényszerű. A korrelációs koefficiens ugyanis mindkét esetben $r = 0,9997 \approx 1,0$ míg a regressziós együttható az első esetben 0,8929, a második esetben 0,8985, tehát eléggé egyformák és kis kerekítéssel egyöntetűen 0,9-nek vehetők a számítások esetén.

Végezetül táblázatban foglaltam össze az egyes paraméterek megállapítására szolgáló képleteket a könnyebb kezelhetőség céljából a 3. táblázatban:

A Q_r rosttelítettségi nedvességtartalom megállapítására a legalkalmasabb a $\frac{d_{vmax}}{0,9 \cdot \varrho_0}$ képlet,

mert a két komponens a mérési adatokból könnyen számítható, illetve szakkönyveink is közlik ezek átlagos értékeit. Ily módon nemcsak konkrét mérések esetén, de irodalmi adatok alapján is számítható, megállapítható a Q_r rosttelítettségi nedvességtartalom számértéke olyan pontossággal, amellyel az alapadatok is rendelkeznek. további feltétel, hogy mindkét tényezőt azonos próbatetek adataiból állapítsuk meg mérések alkalmával.

További teendő annak megállapítása, hogy a feltárt összefüggések és a k tényezők számértékei mennyire fedik a valóságot. Hogy ezt megállapíthassuk, kísérleteket kell folytatni hazai fajtákból készített próbatetek nedvességfelvétele során bekövetkező tömeg- és méretváltozások meghatározására.

HÍREK, ESEMÉNYEK, LAPSZEMLE

Rovatvezető: Szendrői Csaba

Ablakok Sopronból

Korszerűsítik az ablakgyártást a Soproni Faipari Vállalatnál. A fejlesztésre az energiatakarékoság kívánalmi készítették a gyárat: a mintegy 750 milliós beruházás keretében olyan gépeket, berendezéseket állítanak munkába, amelyekkel tökéletesen záródó, hőszigetelt ablakokat és erkélyajtókat gyártanak. Vásároltak két szárítót: ezek évente 36 ezer köbméter faanyag szárítására alkalmasak, üzembe állításuk után kizárólag szárított anyag kerül a feldolgozóhoz, ami a veteme-

dések, görbülések megakadályozásának fontos feltétele. A fejlesztés nyomán 1985-től évente 500 ezer négyzetméter hőszigetelt ablakot és erkélyajtót ad át az építkezőknek a soproni gyár. A termelők arról is gondoskodnak, hogy a szállításnál ne sérüljön meg az áru: zsugorfóliába csomagolva továbbítják a kereskedelemnek. Az idén 40 500 ablak és erkélyajtó készül fenyőfából, hőszigetelt kivitelezésben. A korszerű termékeket a vállalat a TŰZÉP-eken keresztül értékesíti.

(Fejér megyei Hírlap)

30 évvel ezelőtt írták a FAIPAR-ban

Az 1954 augusztusi szám vezércikkét Koltay György Kossuth-díjas akadémikus írta **A nyárfakutatás és -nemesítés faipari vonatkozásai** címmel. A cikk ismerteti a hazánkban található nyárfa fajok tulajdonságait és beszámol az utóbbi években folytatott kutatás eredményeiről. Foglalkozik az úgynevezett „nemes” nyárak elterjedésével és ezek gyakorlati hasznáival. Kiemeli, hogy az eddigi kutatások és kísérleti felhasználások azt mutatják, hogy míg a hagyományos nyárak mintegy 30—40%-ban alkalmasak ipari célokra, addig a nemes nyárak 70—80%-ban szolgáltatnak igen értékes ipari fát.

A cikkíró elmondja, hogy csak körültekintően lehet foglalkozni a különböző nemes nyárak telepítésével, mert igen érzékenyek a talajviszonyainkra és különböző rovarkárookra. A biológiai kutatást össze kell kötni a felhasználási kutatással, amelyet a faipar és a papíripar végezhet és ezek összevetéséből kell a további lépéseket meghatározni. Ennek figyelembevételével a következő három alapvető célkitűzést kell az új fajták ki-nemesítésénél figyelembe venni:

1. Alaki tulajdonságok: a fa törzse egyenes, a koronán átmenő, hengeres, kör keresztmetszvényű és ágtiszta legyen.
2. Szöveti tulajdonságok: a fa szövete homogén, lehetőleg magas térfogatsúlyú, hosszú rostú, jó szilárdságú tulajdonságú, a rostkötegek laza kapcsolódásúak, az edények bő üregűek legyenek.
3. Kémiai tulajdonságok: a fa anyaga magas cellulóz-, alacsony hamu- és lignintartalmú, valamint alkohol- és benzoleleggyel kioldható anyag tartalmú és a lignin alacsony kompenzációs fokú legyen.

A cikk továbbiakban ezen elvárásokat részletezi. Érdekes lenne megnézni, hogy 30 év elteltével hogyan alakult a jól megfogalmazott nyár-programunk hazai megvalósítása.

A második cikk dr. Pally Nándor tollából **A fa műszaki tulajdonságainak javítása idegen anyagok hozzáadásával**.

A cikk ismertetést ad a bakelizált fa, a fémes fa, páncél fa és a Xylojekt anyagok előállításáról, fizikai és mechanikai tulajdonságáról.

Ezen kívül a cikk foglalkozik az ásványi kötőanyagokkal készített fagyapotlemezek előállításával és tulajdonságaival.

Koós Judit **Régi magyar tiszafabútorok** címmel ír egy érdekes cikket. A cikk első részében magával a tiszafával mint anyaggal foglalkozik. Ismerteti európai és hazai elterjedését és a fa jó tulajdonságait. A cikk második részében fényképekkel illusztrálva mutat be tiszafából, illetve tiszafa borítással készült bútorokat az Iparművészeti Múzeum gyűjteményéből.

Somogyi László **Németországi tanulmányutam tapasztalatai** címmel ebben a részben az NDK Faipari Kutatóintézetének munkájával foglalkozik. Érdekes visszapillantani a 30 évvel ezelőtti időszakra, amikor az NDK-ban már komoly kapacitással foglalkoztak a faipar műszaki fejlesztésének megoldásain. A kutatóintézet a szöveges tanulmányok kidolgozása mellett a kísérleti berendezések mintadarabjait is elkészíti, azokat kipróbálja és megfelelő tapasztalatok után konkrét technológiai leírással adja át az üzemnek. Ebben az időszakban főbb kutatási témáik a faipar mechanizálása, a fűrészelés problémáinak megoldása, különböző célberendezések készítése, szerkezetek összeragasztásához és szorításához, magas hőfokon történő mesterséges szárítás, fapótló anyagok használata, és ragasztott furnérből készült elemek előállítása voltak.

A faipari üzemek bátran vetik fel problémáikat és kérnek segítséget ezek megoldására a Faipari Kutatóintézettől, melynek dolgozói nagy szakmai gyakorlattal, kiváló tudományos felkészültséggel, minden eszközt felhasználnak a kért problémák megoldásához.

Kozma Mihály **Az épületasztalos-ipari szerkezetek és kőműves szerkezetek méretösszefüggésének problémáiról** ír hozzászólást. A Szabványügyi Hivatal ebben az időben foglalkozik a nyílászáró szerkezetek főbb méreteinek meghatározásával. A vita fő alapja az volt, hogy méretként a falnyílást, vagy a nyílászáró szerkezet tokbelsőméretét adják-e meg. A szerző azt bizonyítja, hogy az eddigi hagyományoknak megfelelően a falnyílásokat kell megadni, mert ez ad egységes képet a homlokzat megjelenésében és az építészek is ezzel a mérettel tudnak könnyebben dolgozni. A faipari szakemberek egy része a másik javaslat mellett tört lándzsát, így ebben az időszakban megegyezés nem született és a Szabványügyi Hivatal a témát egyelőre levette a napirendről.

Jovanovits József a **Műpolitúrokról ad ismertető** cikket. Cikkében összehasonlítást ad a sellak politúr és a műpolitúrok között. Ismerteti a műpolitúrokkal kapcsolatos követelményeket, úgymint az oldhatóság, a fényezési technológia és a kialakított bevonat műszaki tulajdonságainak összefüggését. A szerző levonja a végső következtetést, hogy a hazai vonatkozásban melyik műpolitúrok bizonyultak a legmegfelelőbbeknek. Ma már a cikk történelmi hagyománynak számít, miután ez a technológia teljesen megszűnt a bútortiparban.

Lugosi Armand hozzászólást küldött Becske Ödön **Famegmunkáló gépek hajtóenergia-szükségletének megállapítása** című cikkéhez, melyben tudományos alaposággal elemzi az eredeti cikk megállapításait és kiegészíti azt a forgácsolás elméletéből adódó konkrét adatokkal.

Pál Armand **A faipari balesetekről és azok elhárításáról** ad tájékoztatást, a cikk az akkori Gazdasági és Műszaki Akadémián tartott előadás kivonata.

Cikkében alapos részletességgel elemzi az emberiség történelmének kialakulásától kezdve napjainkig a balesetforrásokat és az ezek elhárítására tett intézkedéseket. Cikkében kiemeli, hogy a balesetelhárítással tudományos alapossággal csak a felszabadulás után kezdtünk el foglalkozni és ma értünk el oda, hogy megfelelő állami rendelkezések és SZOT előírások határozzák meg a feladatokat. Ebben az időszakban jelenik meg nyomtatásban a „Faipari balesetelhárító és egészségvédő óvórendszabály” is, mely részletesen foglalkozik a faipari balesetek elhárításával. A továbbiakban a cikkíró a faipar különböző szakterületeiről vett példákkal elemzi a baleseti forrásokat, kezdve az erdőgazdálkodástól a készáru kiszállításáig.

A baleseti forrásokon és ezek műszaki megoldású elhárításán túlmenően foglalkozik cikkében az emberi tényezőkkel is. Kiemeli: „A műszaki balesetelhárítás csak félmunkát jelentene, ha ahhoz nem járulna a lélektani balesetelhárítás, melynek feladata, hogy a tanítás, a nevelés, a felvilágosítás és a fegyelem eszközeivel hasson a dolgozókra. Semmit sem ér a legmondosabban megszerkesztett és felszerelt balesetelhárító eszköz vagy szerkezet, ha azt nem a tervezett célnak megfelelően használják, vagy egyáltalán nem is használják.” A szerző ezen megállapítása még napjainkban is érvényes és különösen megszívlelendő most, amikor a munkavédelem új alapokra he-

lyezésével az eddigieknél sokkal többet kell tennünk a balesetek elhárítása érdekében.

Becsei Gábor és Kiss János **Gyártásprogramozás fejlesztése a fűrésziparban** címmel írtak cikket. Cikkükben bevezetesként elmondják, hogy a gyártásprogramozás nem tartott lépést a technológia és a termelés fejlődésével és ma már a gyártás programozás és szervezés akadályozza a további előrehaladást. Ezt követően konkrét példán mutatják be eljárásukat kemény lombos fűrészáru termelésére vonatkozóan.

Horváth Lajos és Zsolnai Lajos **A FATE keretében megalakult Szövetkezeti Szakosztály feladatairól** írtak. Cikkükben elemzik azokat az eltéréseket, amelyek a nagyüzemi bútorgyártás és a faipari szövetkezetek között jelentkeznek, mint pl.:

- a faipari szövetkezetek többsége nem egy központi nagyüzemmel dolgozik,
- a szövetkezetek létszáma sokkal kisebb, mint az állami üzemeké,
- a műszaki és adminisztratív beosztottak létszáma lényegesen alacsonyabb,
- a szövetkezetek gépesítése kisebb, a gépek elavultabbak,
- a szövetkezetek termelési módja kisipari jellegű,
- a termelési feladatokból adódóan a termelés nem szalagrendszerű, nincs komoly gyártás-előkészítés és ezért az üzem szervezési problémái is mások.

A Szövetkezeti Szakosztály az elmúlt 30 évben bebizonyította létjogosultságát és az akkor megfogalmazott feladatok tükrében ma is aktív szerepet tölt be az egyesület munkájában.

Helyesbítés

A FAIPAR 1984. 7. számában

Lele Dezső: „20 éves az MTV Díszletgyártó Üzeme” című cikkének 1. táblázatában közölt adatokat a nyomda felcserélte. Helyesen a táblázat értékei a következők:

1. táblázat

Év	Termelés: %	Létszám: %
1970	100	100
1971	107	104
1972	101	96
1973	106	117
1974	121	122
1975	145	122
1976	174	169
1977	222	183
1978	329	225
1979	461	277
1980	552	312
1981	671	347
1982	594	327
1983	556	311



Rovatvezető: Szendrői Csaba

Az MTESZ Fejér megyei Szervezet Végrehajtó Bizottsága június 11-én ülésezett, melyen a FATE Székesfehérvári Csoportjának munkájáról, feladatairól számolt be Nagy Alajos elnök. Az ülésen a FATE VB részéről Rieperger László és Faragó Jánosné vettek részt.

A beszámoló alapján: a csoport munkája — a FATE X. Közgyűlése által elfogadott cselekvési program fő irányelveinek szem előtt tartásával — az alábbi célok elérését szolgálja:

- a két bázisvállalat műszaki, gazdasági feladatainak társadalmi úton való elősegítése,
- a tagok szakmai látókörének szélesítése,
- élenjáró technikák és technológiák mind szélesebb körben történő ismertetése,
- szakmai, emberi kapcsolatok kialakítása, bővítése.

A főbb célkitűzéseken túlmenően olyan belső tartalmi feladatokat határoztak meg, mint:

- folyamatos, rendszeres egyesületi munkavittellel az aktivitás fokozása,
- kiemelt foglalkozás a pályakezdő műszaki értelmiséggel, kapcsolatfelvétel és szorosabb kapcsolattartás az Erdészeti és Faipari Egyetemmel,
- a látványos, nagy tömegeket mozgató rendezvények helyett (mellett) a kisebb — helyi jellegű, klubszerű, hatékonyabb vitákat elősegítő — előadások kerekasztal-megbeszélések előtérbe helyezése.

A helyi csoport létszáma 50 fő körül mozog, alapvetően a két bázisvállalatra, a Bútoripari Vállalatra és az Asztalosipari Szövetkezetre épül, de vannak külső tagjai is.

Összetételét illetően elsősorban a szakmai értelmiséget és az asztalos, illetve kárpitos szakmunkások, technikusok egy részét tömöríti magába.

Tevékenységüket az elmúlt időszakban is a második bázisvállalat legfontosabb műszaki-gazdasági feladatainak megoldása érdekében kifejtett szellemi támogatás jellemezte.

Néhány fontosabb feladat ezen belül:

- az SZBV gyártmánystruktúrája — túl azon, hogy átlagnál jóval magasabb termelékenysége, ezáltal olcsósága miatt rendkívül keresett a belföldi és szocialista piacon — kis élómunka-igényessége miatt rendkívül nehezen eladható a tőkés piacon. A népgazdasági és vállalati céloknak megfelelően mégis szükséges a tőkés export fokozása. Ez ebben az esetben főként termelési kooperációk révén valósulhat meg,
- az elemes gyártási, forgalmazási rendszer vezetését az SZBV elsőként kezdte meg évekel ezelőtt a bútorigazgatásban, kereskedelemben. Az eddigi tapasztalatok alapján cél a rend-

szert továbbfejlesztése a kereslet-kínálati viszonyok mindenkor ismeretében a vevőcentrikusság jegyében,

- a termelékenység további fokozása — korszerűbb vasalások, díszítőelem kifejlesztésével, árukímélőbb csomagolási technológia alkalmazásával, takarékosági szempontok figyelembevételével,
- komplex minőségbiztosítási rendszer fokozatos bevezetése.

A rendezvények témakörei fenti feladatok köré csoportosítva kerültek megállapításra. Így több ízben került sor kisebb vagy nagyobb körben

- a háttérpári fejlesztések irányának és helyzetének megvitatására, a szerelvényfejlesztések révén a minőségi gyártási feladatok megtárgyalására,
- az elemes bútor gyártásának és forgalmazásának tapasztalatainak áttekintésére,
- a pvc-fóliás technológia tapasztalatainak és a továbbfejlesztés útjának megvitatására,
- a tőkés termelési együttműködések állásának megtárgyalására.

Nagyon hasznosnak bizonyult a FATE helyi csoportja és a soproni Erdészeti és Faipari Egyetem közös szervezésében Székesfehérváron lebonyolított nagy rendezvény, amely a bútorigazgatás közéleti feladatait tükrében a faipari felsőoktatás továbbfejlesztésének feladatait és a vállalati tapasztalatokat mutatta be.

Tanulmányutak tekintetében elsősorban a bútorigazgatási társvállalatok, valamint a főbb alapanyaggyártók megismerését tűzték ki célul.

Az elmúlt két éves időszakban — tervüknek megfelelően — tapasztalatcsere látogatáson vettek részt:

- a Balaton Bútorgyárnál (Veszprém),
 - Videoton Veszprémi Gyáregységénél,
 - ARÉV Székesfehérvárnál,
 - Szatmár Bútorgyárnál (Mátészalka),
 - Erdért 15. sz. Gyáregységénél (Vásárosnamény),
 - Sopronban az Erdészeti és Faipari Egyetem fennállásának 175. évfordulójára rendezett szakmai programmal bővített jubileumi ünnepségsorozaton (FATE—OEE rendezvény).
- Résztevők száma összesen: 62 fő.

A tanulmányutakkal kapcsolatban elmondható, hogy nagy érdeklődésre tartanak számot, feltétlenül hasznosak. A részvételt általában a pénzügyi lehetőség, illetve a szállítóeszközök befogadóképessége korlátozza.

Nem sikerült szakmai együttműködési kapcsolatot kiépíteni cseh szolvák bútorigazgatási vállalatokkal (Tapolcsány—MIER, Királyhelmece—Novy Domov) — fogadóképesség hiánya miatt.

A csoport tagjai:

- egyrészt, mint hallgatók rendszeresen részt vesznek a különböző — vállalat által szervezett — szakmai és vezető-továbbképző tanfolyamokon,
- másrészt, többségük mint előadó az SZBV-nél folyó üzemi szakmunkásképző tanfolyamokon eleveníti fel szakmai ismereteit.

Szervezeti élet területén a csoport évente egyszer tart taggyűlést valamilyen aktuális előadással egybekötve. A vezetőség általában szükség szerint tart megbeszélést, évente többször.

A MTESZ társszerveivel nincs állandó kapcsolatunk.

Összefoglalva:

A MTESZ VB. 1981 októberi beszámoltatását követően a FATE helyi csoportjának tevékenysége — bár nem sikerült minden célkitűzést maradéktalanul teljesíteni — sokat fejlődött. A tapasztalatokat leszűrve a következő évekre az alábbi főbb feladatokat tűzik ki célul:

- hasonlóan a bázisvállalathoz, szélesebb körű nyitás szükséges FATE vonatkozásban is, országosan,
- sűrűbbé kívánják tenni a klubszerű, helyi előadásokat, vitafórumokat,
- minthogy várhatóan széleskörű kapcsolatfelvételre kerül sor gazdasági szinten a Mezőföldi Állami Erdő- és Vadgazdaság, valamint az SZBV között, ezért célszerűnek mutatkozik az OEE és FATE székesfehérvári csoportjai közti együttműködés kialakítása,
- szélesíteni kívánják a tudományos előadásokon és a publikációkban résztvevők körét.

*

Az Egyesület Végrehajtó Bizottsága 1984. június 29-én tartott ülésén a következő témákkal foglalkozott:

1. Az országos elnökség határozatának értékelése és abból adódó feladatokról tartott tájékoztatót Dalocsa Gábor főtitkár. A Végrehajtó Bizottság elfogadta Dalocsa elvtárs tájékoztatóját és kijelölte azokat a soron következő feladatokat, amelyeket az év folyamán még feltétlenül el kell végezni.
2. Fűrész-, Lemezipari Szakosztály beszámolt végzett munkájáról.
A beszámoló az alábbi témaköröket emelte ki:
 - a jelenlegi 23 fős vezetőséget 1980. október 24-én választották meg. A vezetőség létszámát a mintegy 200 fő tagság indokolja. A választás során a vezetőségbe több fiatal szakember került, akik beváltották a hozzájuk fűzött reményeket,
 - a munka alapja az éves terv, amit a VB irányelvei figyelembevételével dolgoz ki és hagy jóvá a Szakosztály Vezetősége. Ettől csak indokolt esetben térnek el, ha azt a feladatokat aktualitása indokolja. (A jelenlegi vezetőség megbízási időtartamának első feléről [1983 májusban] külön írásbeli beszámolót is adott),

- a Szakosztály a FATE más szakosztályaival és egyéb társadalmi szervezetekkel szoros kapcsolatot tart. (Pl.: az Oktatási Bizottsághoz és a Faipar Szerkesztő Bizottságához külön összekötőket bíztak meg, a Bútoripari Szakosztállyal, az Épületasztalos-ipari Szakosztállyal és az OEE-vel több közös rendezvényt tartottak, tanulmányútjainkra több tagját meghívják, e társegyesületek tanulmányútjaikon viszont részt vesznek, közreműködnek a Műszaki és Tudományos Szakosztály gondozásában megjelenő kiadványok előkészítésében, kidolgozásában),

- az üzemi csoportokkal közvetlen kapcsolatokat építettek ki, a budapesti, illetve Budapest környéki üzemi csoportokkal évente egy-egy alkalommal közös, kibővített vezetőségi ülést tartanak, amit egybekötnek a házigazda munkájának tanulmányozásával. Ezen kívül több üzemi csoport szervezési munkáiban adtak segítséget, támogatást,
- évente több rendezvényt tartanak. Ezek témáját minden esetben az aktuális feladatok szerint választják meg. (Pl.: évente egy-két országos rendezvényt tartanak, melyek témaköre a fapiac, az innováció, az anyagtakarékoság, a hulladékhasznosítás, az import segédanyagok helyettesítése),
- a tanulmányutakat — az érintett társegyesületek bevonásával — rendszeresen megtartják. E téren ki kell emelni, hogy az utóbbi években sikeresen megvalósították a lengyel, osztrák és csehszlovák üzemek munkájának tanulmányozását is,
- a szakközépiskolai képzés megvalósításában aktívan részt vettek. Zömében a Szakosztály tagjai dolgozták ki a tantervet, írták meg, lektorálták a tankönyveket,
- a Szakosztály véleményét több jelentős állami intézkedéssel kapcsolatban kikérték. Ezeknek mindenkor, záros határidőn belül, érdemben eleget tettek.

A Szakosztály Vezetősége a beszámoló alapján megállapította, hogy az elért eredmények mellett, munkáját, tevékenységét és annak hatékonyságát több területen javítani kell.

Ezek között a legfontosabbak:

- a rendezvények látogatottságának javítása, körültekintő szervezéssel az aktivitás növelése,
- a szakvélemények, javaslatok iránti megkeresések előkészítése, ilyen irányú tevékenységük eredményes propagálása és
- az üzemi összekötőkkel való kapcsolat még közvetlenebbé tétele.

A beszámolót több hozzászólás követte. Ezek az egyes témakörrel kapcsolatos munkához több értékes javaslatot, szempontot adtak. Egyöntetűen kiemelték, hogy a Szakosztály munkája eredményes, a beszámoló reális és tárgyilagos volt.

A VB a beszámoló és a hozzászólások alapján összefoglalójában kiemelte, hogy a Szakosztály munkáját jónak, eredményesnek és az egyesületi célokkal egybeesőnek tartja.

Korszerű, hazai gyártású, anyagmozgató berendezések és gépek

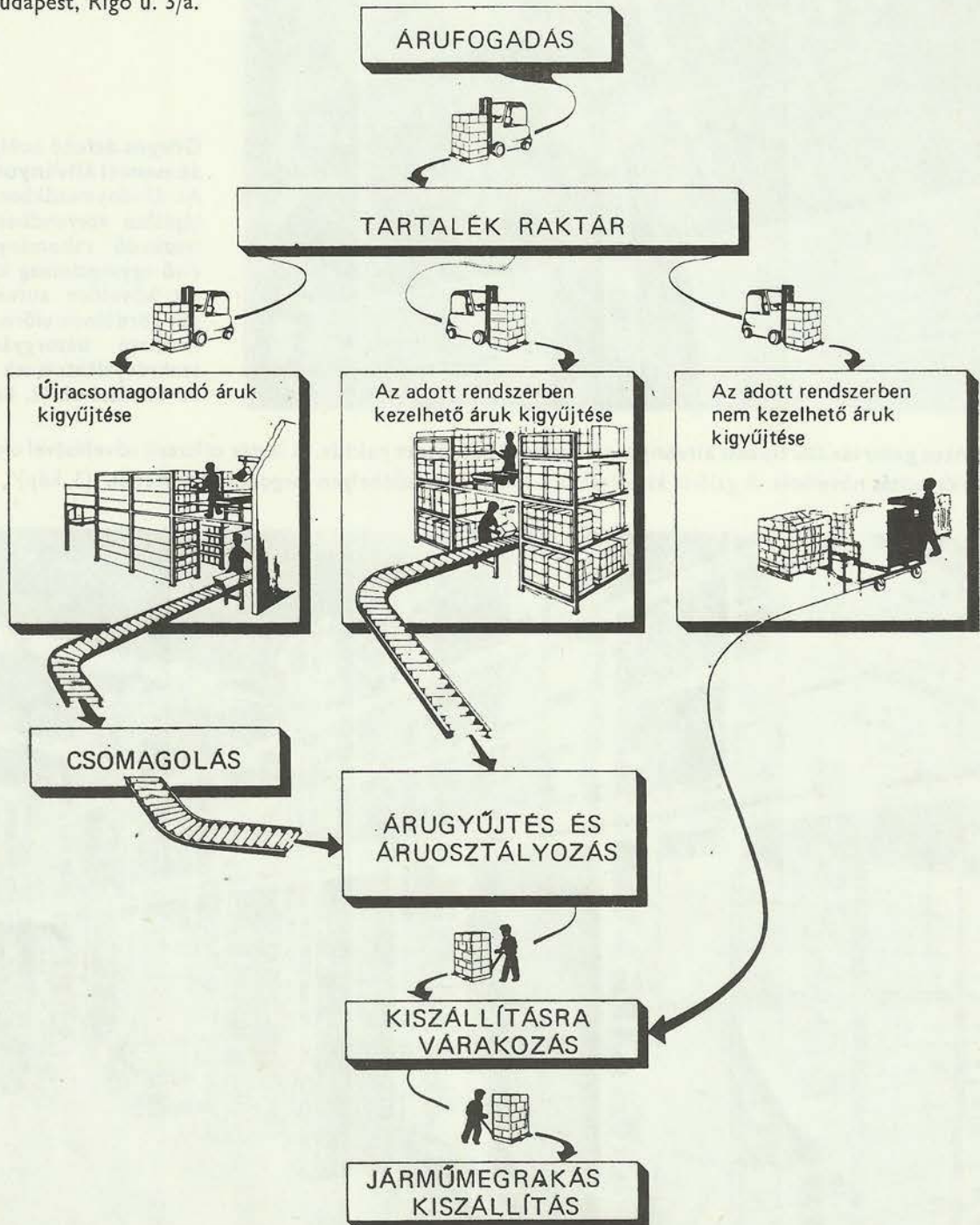
I. Korszerű Raktári Rendszerek.

Terméket gyártja:

Salgótarjáni Kohászati Üzemek
3100 Salgótarján, Malinovszkij út 63.
1085 Budapest, Rigó u. 3/a.

Szaktanács:

Anyagmozgató és Csomagolási Tanácsadó Iroda



1. kép

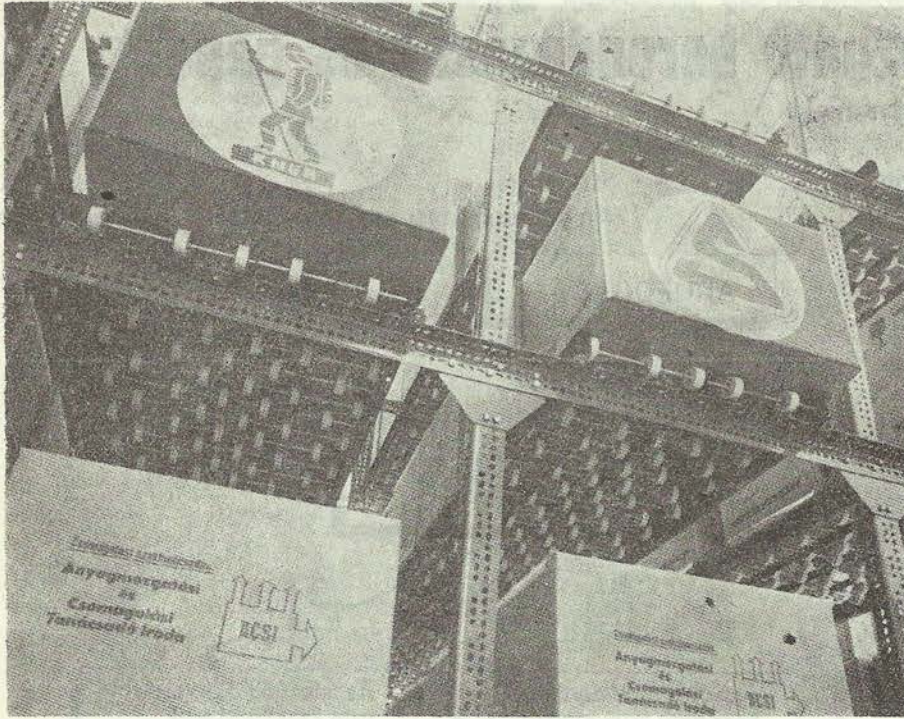
A korszerű, gazdaságos termelés és értékesítés egyik feltétele az ezekhez illeszkedő raktározási technológia, amely elősegíti a termelés hatékonyságát és a kereskedelmi áruvédelmet és szétosztást.

A raktárak feloszthatók.

— a termelő folyamatban szükséges *üzemi* és *kereskedelmi* raktárakra

A gyártási folyamatokban alkalmazott raktározási állványok lehetnek:

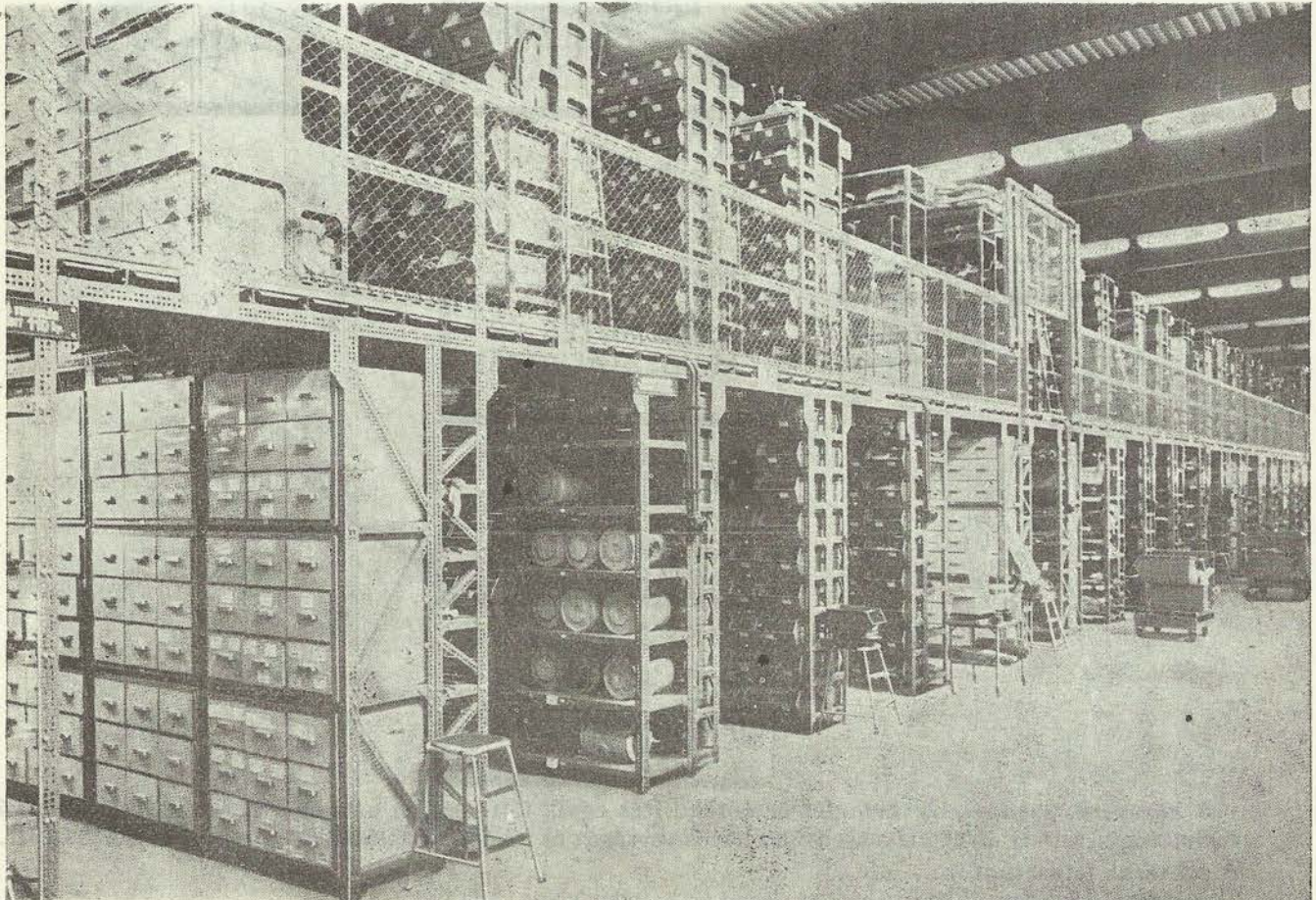
— acélpolcos állványok — tároló állványok — görgős tároló pályák — tároló konvektorok



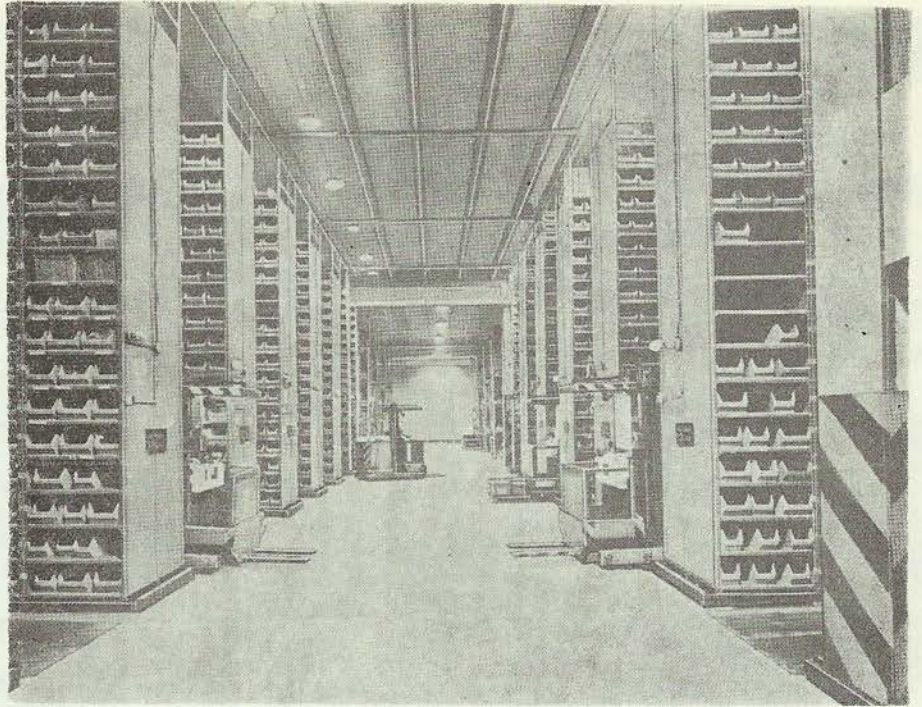
Görgős átfutó acélpolcos átmeneti állványok.

Az állványmezőkben a betáplálási sorrendben elhelyezkedő rakományok az első egységcsomag kiszedését követően automatikusan gördülnek előre. Alkalmazható bútorgyártásban szekrényalkatrészek átmenő tárolásával. (2. kép)

Kétszintes galériás DS típusú állványszerkezettel beépített raktár. A légtér célszerű növelésével oldja meg a raktárkapacitás növelését. A galéria kiszolgálása a tolóajtós feladóhelyen targoncával történik. (3. kép)



Szerelvények és szerszámok tárolására alkalmas állványokat mutat be a 4. kép, kiválóan alkalmas különböző kisebb szóródó alkatrészek tárolására.



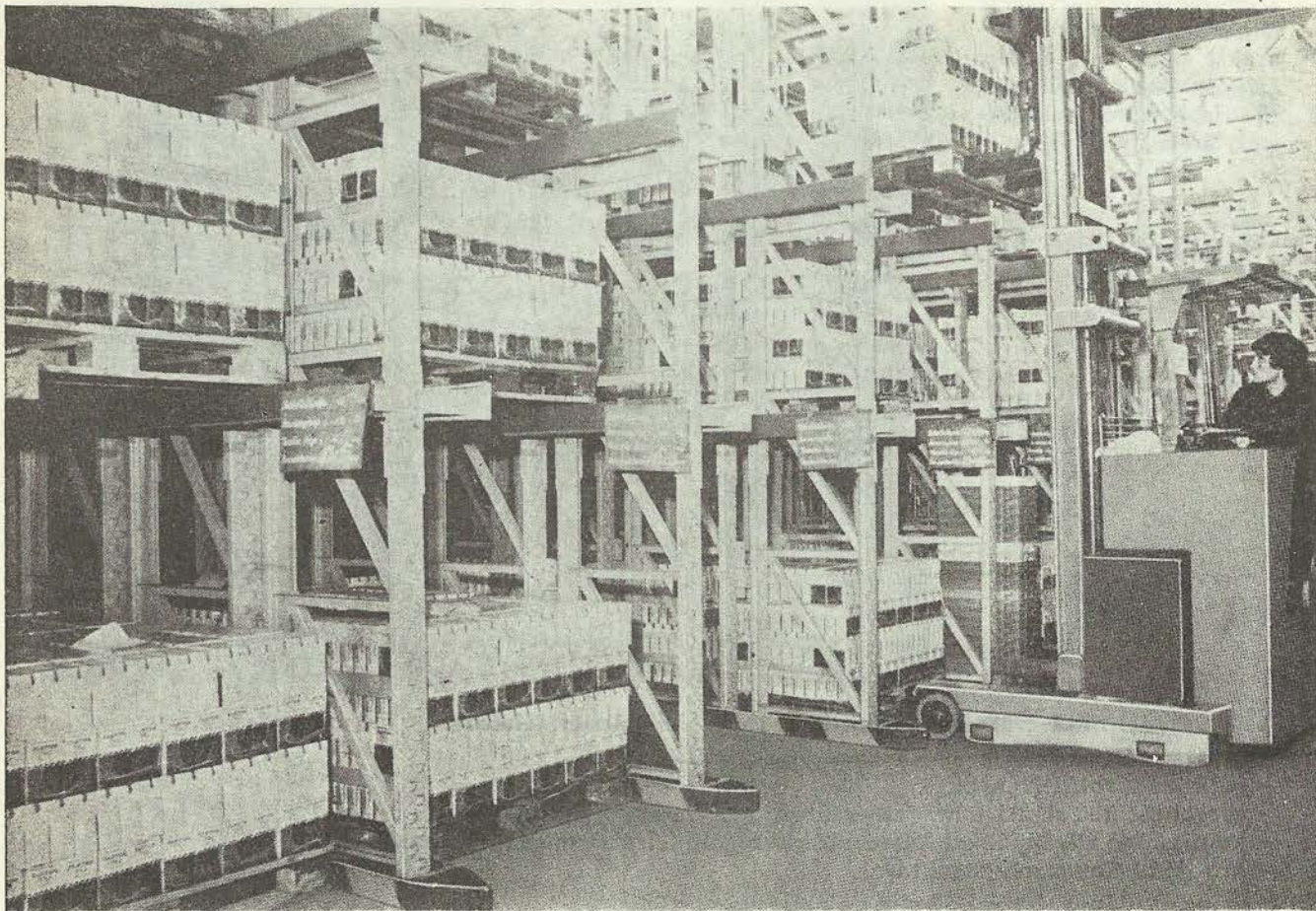
A kereskedelmi tárolásnál alkalmazható raktári állványok lehetnek

- speciális állványok
- galériás tárolóállványok
- targoncás kiszolgálású magasraktárak
- kommissiózó állványokkal felszerelt kiszolgáló felrakógépes magasraktárak
- mozgóállványos magasraktárak

Néhány általános raktári állványt alább ismertetünk.



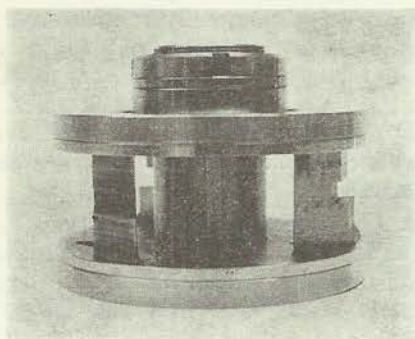
Targoncás kiszolgálású magasraktárt láthatunk az 5. képen. Az anyagot rakodólapon helyezik el és villás targoncával történik a be- és kitárolása. A gép vezérlése a dolgozó feladata.



Bejárható állványrendszert mutat be a 6. kép, amelynek jellemzője a jó térkihasználás, mert a villás targoncával az állványok között is lehet mozogni.



DS-RECK nagyteherbírású állványok elsősorban egység rakományok tárolására szolgálnak. Az állványkiszolgálás különféle emelőtargoncákkal vagy felrakógépekkel oldható meg, melyek az állványrendszer — a kiszolgáló targonca jellemzőinek megfelelő méretű — folyosóiban mozognak.



KÖRTÁRCSÁS FAIPARI MARÓSZERSZÁM

FELHASZNÁLÁSA

A körtárcsás megmunkáló szerszám az épületasztalosiparban, bútorigarban, ill. egyéb faiparban keresztmetszeti megmunkálásokra használható fel. Hasonlóan a legkorszerűbb szerszámokhoz, a faiparban használatos valamennyi profil elkészíthető a szerszám alkalmazásával.

Előnyei révén – melyet már üzemi tapasztalatok bizonyítanak – várhatóan legkedveltebb szerszáma lesz a faipari üzemeknek.

A szerszám két részből áll:

- a szerszámfelfogóból, amely körtárcsákból és hüvelyből áll, szorítógyűrűkkel összefogatva,
- a profilkésekből – szerszámonként 3 db

A megmunkált keresztmetszet állandóságát biztosítja, hogy a profilkések egy hasázból készülnek.

MŰSZAKI ADATAI

körtárcsa átmérő 150 mm
hüvely átmérő – a megmunkáló gép tengelyének megfelelő méret,
edzett profilkések élettartóssága 8–10 munkaóra,
profilkések cseréje 10 perc.

A megmunkálófej többfejes gyalugépeken és nehézasztalos marógépeken (tengelykitámasztással) használható.

MEGRENDELHETŐ

a Csepregi Épületasztalos-ipari Szövetkezethél famintha, vagy műszaki rajz alapján, személyesen vagy levélen.

Érdeklődésre felvilágosítást és szaktanácsot ad Épületasztalos-ipari Szövetkezet, 9735 Csepreg, Deák F. u. 6.

ÉLEZÉS

Rövid átfutási idővel, a szövetkezethél megrendelhető.

