



ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁS! TÁJÉKOZTATÓ

A munka Törvénykönyve előírja, hogy 1993. május 28-ig a munkahelyeken üzemi tanácsot kell választani.

MIRE JÓ AZ ÜZEMI TANÁCS?

Lehetőség arra, hogy a munkavállalók, képviselőik által részt vegyenek a vezetésben.

A törvény biztosítja, hogy a munkavállalók lényeges érdekeit érintő döntések előtt, a munkáltató kikérje az üzemi tanács véleményét.

A jóléti alap felhasználásáról az üzemi tanács együttdöntési joggal rendelkezik.

A munkavédelmi szabályzat elfogadásáról az üzemi tanács a munkavállalók képviseletében egyetértési jogot gyakorol.

A munkáltató köteles rendszeresen tájékoztatni az üzemi tanácsot a cég gazdasági helyzetéről, a tervezett változásokról, a bérek és foglalkoztatás várható alakulásáról, ezzel is csökkentve a munkavállalók bizonytalanságát.

Minden olyan kérdésben, ami összefügg a dolgozók szociális és gazdasági érdekeivel az üzemi tanács tájékoztatást kérhet és a munkáltató ezt nem tagadhatja meg.

ÖNNEK IS ÉRDEKE AZ ÜZEMI TANÁCS LÉTREHOZÁSA!

KÉRJÜK AKTÍV RÉSZVÉTELÉT A JELÖLÉSBEN ÉS A VÁLASZTÁSBAN!

Választással kapcsolatos teendőkről folyamatosan tájékoztatjuk dolgozóinkat.

Választási Bizottság

A HANGULATRÓL

Nagyon rossz a kedvem és nem ok nélkül. Nekünk itt a gyárban mostanában semmi sem sikerül. Ránk jár a rúd.

A létszámleépítés kellős közepében járunk.

Valaki mellettem meséli - de úgy, hogy én is halljam - hogy a családon belül ő a harmadik munkanélküli.

Pedig mennyire figyeltünk, hogy ilyen eset ne fordulhasson elő!

Hét óra előtt csörög a telefonom. Az óvoda bezárásával kapcsolatban érdeklődik egy anyuka.

Először be sem mutatkozik.

- Mondja, van maguknak lelük? - kérdezi. Mit válaszoljak? Egyébként tudtam, hogy mit.

Egyik délelőtt rosszul lett az egyik munkatársam, haza kellett vinni. Valóban csak gyomorrontás volt?

Idegesek vagyunk. A humorosnak szánt megjegyzést a jóbarát is zokon veszi. Nevetés helyett bocsánatkérés követi a poént.

A munkahelyi légkör nagyon rossz. És nem magyarázható minden az elbocsájtással. Ma már majdnem mindenki tudja: mennie kell vagy marad. Aki pedig marad, annak kellene döntenie, hogy hosszútávra tervezi a munkahelyét vagy megvárja, míg a VTG saját magát felszámolja.

Munkastilusunkon sürgősen változtatni kell!

Mert gyakran látni a munkapadnak hátat fodító, beszélgető, majd szétrebbenő csoportokat.

Mert sokan érkeznek a gyárba munkaidő kezdetére percre pontosan vagy az után. És még többen vannak, akik ugyancsak percre pontosan özönlnek ki a gyárkapun a munkaidő lejártával.

Mert vannak munkahelyek, ahol az előkalkulált idő kétszeresét fordították a munkára.

Mi következik ebből? Természetesen az ellenőrzés szigorítása a portákon, a normák következetesebb ellenőrzése, fegyelmi büntetés, esetleg elbocsájtás.

Tessék megérteni végre: nem vagyunk versenyképesek!

A világpiacon csak gondosan és szorgalmasan végzett munkával tudunk helytállni. Az elvárt határidőket rendre túllépjük, pedig megrendelőink a ciklusidő további csökkentésére szorítanak bennünket.

A dolog a dokumentáció megtervezésével kezdődik.

Itt mindjárt néhány hét késéssel indulunk. Ezt folytatjuk - elnézést a kivételtől - egymásra mutogató "hivatalnokok" munkájával a műszaki előkészítésben és a kiszolgáló tevékenységekben.

Zárójelben azért meg kell jegyeztem, hogy itt sok objektív nehézség lassítja a munkát. A számítógépekből gyakran elszáll a program, a másológépek elromlanak. Nehezíti a munkavégzést a költségcsökkentésre irányuló merev és soklépcsős aláírási rendszer, a készpénzfizetési előírások. Az átszervezéseknek is még csak az egyik oldalát, a létszámcsökkentést teljesítettük, a másikat még nem, mert ehhez pénz kell.

És ne felejtsük! A létszámleépítés ezt a dolgozói réteget érintette legerősebben.

A gyári munkafolyamatra a kivitelezéssel tesszük fel a koronát. Lassan dolgozunk és lelketlenül. Mondjak példát?

A Ferguson cég részére végeztünk alkatrészgyártási munkát. Mintegy 40 db alkatrészből kevés sikerült tûrezen belül, amit pedig javítottunk, az külalakra pocsék. Ma küldtem el a "mosakodó" telexet a rendelőnek. Azt a jó benyomást, melyet eddigi kapcsolatunkban elértünk, valószínűleg el is veszítettük.

Újra mondom: a jövőnkrol van szó!

Rendeléseink száma, ha lassan is, de növekszik. Ma már látjuk, hogy szeptemberig van mit csinálni. Ezen belül több feladat van, melyre túlórákat is lehet (kell) fordítani.

Bob Lubecky alelnök úr visszatért az USA-ból.

Tarsolyában 1 milliárd Ft értékű munka lehetőségét hozta. Heteken belül realizálódhat, s akkor neki kell vágnunk.

Megtépáztak bennünket a gazdasági környezet hatásai. Nem szoktunk hozzá, edződnünk kell. De nem holnap, hanem már ma. Össze kell szedni magunkat, rendezni sorainkat és az új feladatok megoldásának örömeivel munkasikereket fogunk elérni.

Új negyedév kezdődik, a tavasz ideje. Kizöldül a határ.

Reicher Jenő
műszaki főmérnök

A középvezetők 7 fontos feladata

AZ EMBEREK VEZETŐJE

Az érett vállalatok egyre inkább felismerik, hogy hiba elvenni az emberekért való felelősséget a termelésvezetőktől. Mindenkinek szüksége van főnökre - valakire, akit gyakran lát, és aki a vállalatot képviselve segíti őt, bizonyosságot adva arról, hogy a beosztott nemcsak termelési eszköz. A vezetőnek természetesen szüksége van olyan szakemberre is, aki ismeri a munkajogot és tanácsot adhat a bérezési kérdésekben. A vezető van a legközelebb az emberekhez, ezért neki kell az egész embert vezetnie, nemcsak az embernek azt a részét, amit meghagynak neki. A középvezetőnek jelentősen növelhetik a vállalat értékét, ha beosztottaikat büszkévé teszik, hogy az adott vállalatnak dolgozhatnak.

KOMMUNIKÁTOR

Mindnyájan tudjuk, hogy azok a vállalatok sikeresek, ahol a tájékoztatás rendszeres és átfogó. A középvezetőknek fontos szerepe van a kommunikációban, annak biztosításában, hogy a beosztottak elfogadják a vállalat értékrendszerét és értsék a maguk részét az üzleti sikerben, ill. a kommunikációs kapcsolattartásban, felfelé és lefelé egyaránt. A beosztottak is jobban ragaszkodnak ahhoz, amit mondanak nekik, ha az olyasvalakitől jön, aki érti problémáikat, nem pedig a központból vagy valamilyen üzemi újságból.

TOVÁBBKÉPZŐ

A változások idején a sikeres vállalatok tanulnak és folyton javítanak. Ma az oktatás korában a továbbképzés korába megyünk át, ahol elismerik, hogy a munka egyúttal folytonos tanulás is. Ilyen kultúrában minden vezetőnek továbbképzőnek is kell lennie, nemcsak ki kell tudnia hozni a legjobban a beosztottakból, de képesnek kell lennie tanácsot adni, vezetni a beosztottakat és segíteni nekik. Ez nagy változás azoknak a középvezetőknek, akik utasításhoz és ellenőrzéshez szoktak, nem pedig az emberekkel való közös munkához. Ezért sok új ismeretet kell szerezniük, hogy felkészüljenek a feladatra. Pályatanácsadás és pályairányítás a beosztottaknak, vezetni tudás, hogy a munkát tanulássá tegyék, interperszonális készség, amely inkább képesít, mint mond. Az ilyen középvezető a vállalat megbecsült emebere lesz.

MINŐSÍTŐ

Az országos szakmai minősítéssel együtt jár az a követelmény, hogy mindenki törekedjék szakszerű munkájának az elismertetésére. A felelősség ezért nagyrészt a munkahelyi vezetőket terheli, akiknek számos új készségre lesz szükségük, hogy megfeleljenek ebben a szerepben.

MENTOR

Nagy érték a szakértelem a vállalatnál, és gyakran van ez a szaktudás a tapasztalt vezetők kezében. Ha a vállalatok valóban folyton javulni akarnak, meg kell állapítaniuk, hogy milyen forrásokból származik szakértelmük és rendszert kell alkotniuk a szakértelem terjesztésére vállalatszerte. Ez azt kívánja a középvezetőktől, hogy képesek legyenek a mentor szerepét betölteni és legyen idejük különleges szaktudásuk megosztására másokkal, ha erre van szükség. Emlékezzünk az inasrendszer néhány jó tulajdonságára és a német mesterképzésre, mint modellre!

A CSOPORT TAGJA

Sok vállalatnál (és különösen azoknál, amelyek a változó világhoz jobban illő kultúrát, és légkört alakítanak ki) a munkahelyei vezetés kevésbé fontos, mint bármely szervezeti módszer. A vállalatok új, integratív mechanizmusokat alkotnak, ahol több szakmához tartozó munkatársakat rendelnek egy-egy munkacsoportba, amely termékeikért és szolgáltatásokért, ill. azok fejlesztéséért felelős. Ez a középvezetők - mint szakértők vagy belső tanácsadók - részére újabb fontos szerep.

MINŐSÉGBIZTOSÍTÓ

A vállalat sikerét a végtermék vagy szolgáltatás minősége határozza meg. A minőség kultúrális kérdés és arra van szükség, hogy a minőségorientáció "megfertőzze" az egész vállalatot, azaz a minőség fontosságát mindenki a magáénak érezze. Valamely felső szintű vezető vagy a minőségellenőrzési osztály nem hozhatja be egyszerűen a "minőség" vírust, és nem várhatja, hogy az elterjedjen. Ha az egész vállalatot meg kell fertőznie, vezetésre, szervezeti támogatásra és folytonos megerősítésre van szüksége. Mindez nem történhet a vállalat csúcán, a középvezetőknek részt kell venniük a minőségorientált kultúra megalkotásában és megerősítésében.

KÖVETKEZTETÉSEK

Nincs tehát hiány a középvezetők részére kiírt szerepekben. A leírt funkciók értéknövelő természete a legvaskalaposabb könyvelőt is meg fogja győzni arról, hogy a középvezetőket érdemes megmenteni feltéve, hogy értéket tudnak tulajdonítani nekik. Éppen ebben rejlik a könyvelők, személyzeti szakemberek és középvezetők alapvető feladata, ti. annak meghatározásában, hogy miként tulajdonítsanak értéket munkájuknak. Szükség van a munkaerő-számvitel elméletének a kidolgozására ahhoz, hogy a középvezetők megfontolt és nyomós érveket kapjanak megtartásukhoz. A nehézség abban rejlik, hogy a középvezetői tevékenység értékének összesítését ritkán végzik el, a középvezetőket csak termelő munkájukért értékelik. Ez probléma, de feladat is a középvezetők részére, akiknek harcolniuk kell az egész vállalatért, valamint a vállalati sikereket végzett munkájuk elismertetéséért és hangoztatniuk kell munkájuk értékét.

(A győri "VISSZHANG" nyomán.)

GRATULÁLUNK !

Örömmel tájékoztatjuk Önöket, hogy a géplakatos szakmunkástanulók országos versenyének döntőjében Markos Péter (gyárunk szereldéjének tanulója) hetedik helyezést ért el. Teljesítményéért soronkívül szakmunkásbizonyítványt kapott.

Gratulálunk Péter!

További sok sikert!