

HASZNOS TAPASZTALATOK

Javítsuk a csapatgazdálkodás hatékonyságát

Egy gazdálkodási versenymozgalom tapasztalatai

Szenes Zoltán őrnagy

A hatékony csapatgazdálkodás és a takarékoság az elmúlt években a csapatok tevékenységének egyik fontos területévé vált. A csapatok kezelésében levő anyagi készletek, technikai eszközök, valamint pénzügyi keretek mennyisége és értéke állandóan nő, ezért nem mindegy, hogy ezekkel az erőforrásokkal való gazdálkodás hogyan alakul.

Ebből a felismerésből kiindulva a ho. pság. 1979-ben gazdálkodási versenymozgalmat hirdetett meg. A versenymozgalom célja volt, hogy:

1. Elősegítse a gazdálkodási tervekben meghatározott célkitűzések és feladatok megvalósítását;
2. Javítsa a gazdálkodás hatékonyságát és minőségét;
3. Hozzájáruljon a belső tartalékok, a takarékosági források feltárásához és hasznosításához; és
4. Erősítse az általános parancsnoki és szakmai gazdálkodási szemléletet.

A gazdálkodási versenyt az egységek, alegységek munka- és alkotókészségén, valamint önkéntes kezdeményezésén alapuló – hadosztályon belüli – mozgalomnak szántuk, amely végső soron – a gazdálkodás különböző területein – az átlagon felüli eredmények elérésére irányult.

A gazdálkodási versenyt a HOPK elvtárs *versenyfelhívásban*³⁴ hirdette meg.

A felhívásban – a fentieknek megfelelően – megfogalmaztuk a versenymozgalom célját, a versenyben való részvétel feltételeit, az értéklés rendjét és az elismerési (díjazási) formákat.

A gazdálkodási versenymozgalomban a részvétel benevezéses –, vállalásos alapon történik. *A versenymozgalommal kapcsolatos szervezési feladatokat – mind hadosztály-, mind egység szinten – a gazdálkodási, építési és környezetvédelmi bizottságok (a továbbiakban: GÉKB-k) végzik.*

³⁴ Versenyfelhívás a „Magasabbegység legeredményesebben gazdálkodó egysége és alegysége” cím elnyerésére. Az MN 7203 kiadványa. Kvár-i. Nyt. sz.: 70/1979.

A versenyfelhívással egyidejűleg kiadtuk az értékelési követelményeket is, amelyek lényegében – a gazdálkodás minden területét (a tervezéstől az ellenőrzési – elemzési feladatokig) magába foglaló, objektív értékelésre lehetőséget adó-mutatórendszerben fogalmazódtak meg.

A későbbiek folyamán – a tapasztalatok tükrében – ezt az értékelési rendet kidolgoztuk az alegség gazdálkodási versenymozgalomra³⁵ is, hogy elkerüljük a szubjektívizmust az egységeknél folyó értékelésekben.

Az értékeléseket – a kidolgozott mutatók alapján – a GÉKB-ek végzik el, az összes anyagnem felelős főnökök bevonásával. Az összesített értékelést – miután minden szolgálatiág-főnök minden egységénél, illetve alegségénél a saját szakterületét minősítette – maga a GÉKB végzi el egy – erre a célra kidolgozott – pontozási rendszer segítségével. Ennek az értékelésnek a lényege, az hogy minden egységénél, illetve alegségénél minden szolgálati ág, illetve szakterület a „kiváló, jó, megfelelő, nem megfelelő” értékeléstől függően pontszámot kap (a kiváló értékelés 4, a jó 2, a megfelelő 1 pontot ér, míg a nem megfelelő értékelés 1 pont levonással jár).

A fentiekén kívül pontozzák az elért helyezéseket is. Az értékelés ugyanis nemcsak az adott szolgálati ág (szakterület) minősítését tartalmazza, hanem kiterjed az adott szolgálati ág (szakterület) egységek, alegségek közötti értékelésére (sorrend-felállítására) is. Ennek megfelelően tehát egy szolgálati ág (vagy szakterület) maximalisan 7 pontot érhet el. (Kiváló értékelésért 4 pontot kap, az első helyezésért 3 ponttal jutalmazták).

A GÉKB ezen értékelési formával a pontszámokat összesíti, és az elért pontszámok nagyságrendje alapján állapítja meg a helyezéseket. (1. sz. melléklet.)

Az értékelés – mivel a gazdálkodó egységek, illetve a csapatgazdálkodási feladatok volumene és bonyolultsága nem azonos, több kategóriában (csoportban) történik. A gazdálkodó egységeket két csoportra osztottuk: az ezredtípusú és a ho. közvetlen önálló egységek típusú gazdálkodó szervezetekre. Önálló csoportot (kategóriát) képeznek a gazdálkodásilag (ellátásilag) utalt egységek és alegségek. Külön kategóriában történik – az egység GÉKB-ek javaslata alapján – a kötelekben levő aeg.-ek gazdálkodási eredményeinek elbírálása.

Az összértékelési feladatok után a ho. GÉKB *javaslatot tesz* a HOPK elvtársnak „A hadosztály legjobb gazdálkodó ezrede”, „A hadosztály legjobb gazdálkodó önálló zászlóalja”, „A hadosztály legjobb gazdálkodó utalt egysége”, „A hadosztály legjobb gazdálkodó egysége” címek odaitélésére, amelyet a HOPK elvtárs *személyesen* végez el. A gazdálkodási versenymozgalomban legjobb eredményeket elért egységeket (alegségeket) *vándorserleggel, oklevéllel* díjazzuk, illetve az egységek (alegség) vezető állományát a HOPK elvtárs *dicséretben és pénzjutalomban* részesíti. A jó gazdálkodási eredmények eléréséért 2500–4000 Ft-os jutalomban részesülnek általában a címet elért egységek parancsnokai, GÉKB elnökei, vagy PK HTPH-ei, alegségek vonatkozásában az aeg. pk.-k, illetve a szolgálatvezetők. Ezenkívül HOPK-i dicséretben és jutalomban részesülnek a kiváló eredményeket elérő szolgálatiág-főnökök, vagy szakemberek is.

A díjak és jutalmak átadását minden évben a gazdálkodási konferencián bajtjuk végre.

³⁵ Az aeg. gazdálkodási versenymozgalom értékelési rendje. Az MN 7203 PK HTPH 070/1980. sz. intézkedése.

Az év végi értékelésen kívül a ho. GÉKB év közben is figyelemmel követi a versenymozgalom állását, a tapasztalatokat GÉKB-ülésein beszéli meg. *A versenymozgalom szervezése a felügyeleti- és céllenőrzések külön részét képezi.*

A versenymozgalom életképességét, létjogosultságát bizonyítja fokozódó népszerűsége is. Amíg 1979-ben 14 egység és 41 kötelékben levő alegység nevezett a versenybe, addig 1981-ben a résztvevők száma egységek vonatkozásában 17-re nőtt (vagyis minden egység és önálló alegység részt vett a vetélkedésben), kötelékben levő alegységek vonatkozásában pedig 75-re emelkedett.

Az elmúlt három év tapasztalatai azt bizonyítják, hogy a gazdálkodási versenymozgalom *betölti funkcióját*. A verseny a maga sajátos eszközeivel *a pk-i vezetés középpontjába állította a csapatok gazdálkodási tevékenységét, jelentősen hozzájárul a harckészültségi, kiképzési feltételek javításához, a személyi állomány munka- és szolgálati körülményeinek, életszínvonalának emeléséhez, valamint a hatékonysági és takarékosági célkitűzések realizálásához.*

(A melléklet a folyóirat végén található!)