



Moment otwarcia konferencji

Foto: Z. Piasecki

Konferencja popularno-naukowa

Niedawno obradowała w Lublinie konferencja popularno-naukowa zorganizowana przez Lubelski Oddział TNOiK, poświęcona zagadnieniu racjonalnej organizacji przyjmowania, adaptacji i ewidencji pracowników w przedsiębiorstwie na tle zmian w systemie zarządzania. W skład rady naukowo-programowej konferencji weszli między innymi dyr. WSK inż. KAZIMIERZ BREJNAK. W pracy sekretariatu wykonawczego brał udział mgr BOGDAN GRABOWSKI jako sekretarz naukowy i mgr BOGDAN RÓŻAŃSKA jako członek sekretariatu. Ponadto na konferencji wygłosili referaty: mgr R. STECZEK i mgr H. KURYŁO. Duży udział pracowników WSK w tej kon-

ferencji świadczy o dobrej ocenie, jaką nasza inteligencja cieszy się w środowiskach naukowych.



Mgr J. Wacławski — pracownik naukowy CODKK prowadzi wykład na temat środków ewidencyjnych i org.-techn.

Foto: Z. Piasecki

Ślimaczce tempo

W lipcu br. redakcja nasza wysunęła propozycję pod adresem MHD w Świdniku, odnośnie ustalenia wieczornych dyżurów w sklepach w nowej części miasta. Miejski Handel Detaliczny przyjął naszą propozycję wyjaśniając jednocześnie, że o ustaleniu takich dyżurów myślał już wcześniej. Przedłużenie godzin handlu łączy się jednak z szeregiem kłopotów, których dyrekcja MHD nie mogła wówczas rozwiązać. W niedługim czasie zawiadomiono nas o możliwości likwidacji dwóch sklepów Miejskiej Spółdzielni Zaopatrzenia i Zbytu w Świdniku, dotychczas nie zabrala swoich towarów z zaplecza sklepu nr 1, jak też nie zrzeka się dzierżawy tych lokali na rzecz MHD, o czym zostaliśmy poinformowani.

Ostateczne załatwienie tej sprawy ciągle się jednak odwołuje. Korespondencja między wszystkimi zainteresowanymi, a więc i naszą redakcją nie ustaje, ale i nie finalizuje przekazania lokali sklepowych. Najnowsze pismo, jakie otrzymaliśmy od dyrekcji MHD wyraźnie wskazuje sprawcę całego zamieszania. Dla zorientowania czytelników o toku sprawy przyczyniamy się niżej:

„Dyrekcja MHD w Świdniku uprzejmie informuje, że mimo interwencji przedstawicieli wydziału handlu PPRN w Lub-

Już od dłuższego czasu pracę poszczególnych wydziałów naszego zakładu cechuje pewna nerwowość mająca swoje źródło w bardzo trudnej, a zarazem złożonej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Bo mimo, iż za 8 miesięcy wykonaliśmy plan

Z pracy Egzekutywy KZ PZPR

globalny 100,7 proc., towarowy 104,4 proc., a plan eksportu 113,2 proc., istnieje poważne zagrożenie niewykonania rocznych zadań planowych, i to zarówno w produkcji lotniczej jak i motocyklowej. Oczywiście wiąże się to z nie otrzymaniem w roku przyszłym funduszu zakładowego.

Ta trudna sytuacja powstała przede wszystkim z winy kooperantów, którzy jak np. WSK Rzeszów nie wykonali odpowiedniej ilości agregatów do śmigłowców i nie gwarantują wykonania pełnego ich kompletu do końca roku lub jak Zakłady Motoryzacyjne

linie w zakresie ostatecznego przekazania sklepów, sprawa ta jest do dnia dzisiejszego nie załatwiona. Miejska Spółdzielnia Zaopatrzenia i Zbytu w Świdniku, dotychczas nie zabrala swoich towarów z zaplecza sklepu nr 1, jak też nie zrzeka się dzierżawy tych lokali na rzecz MHD, o czym zostaliśmy poinformowani.

CIĄG DALSZY NA STRONIE 6

Sukces świdnickich ORMO-wców

W dniach 17 i 18 września br. na trasie Lublin — Świdnik — Piaski — Bychawa — Lublin odbył się wojewódzki rajd motorowy społecznych inspektorów ruchu drogowego.

W rajdzie uczestniczyło 76 zawodników, w tym 3 ze Świdnika. Drużynowe zwycięstwo w rajdzie odniosła drużyna ORMO ze Świdnika, startująca w składzie: MARIAN WILCZOPOLSKI (II miejsce — 2 punkty karne), STANISŁAW ŁADNIAK (III miejsce — 7 pkt. karne) i CZESŁAW WYSKWAR (VI miejsce — 7 pkt. karne). Zwycięska drużyna otrzymała puchar przechodni, propozycje i wiele cennych nagród.

II wojewódzki rajd motorowy ORMO nie należał do łatwych. Zawodnicy pokonywać musieli wiele przeszkód, w tym 5 OJF-ów oraz przekraczać dwukrotnie rzekę.

Start rajdowców ORMO ze Świdnika w zawodach należy zaliczyć do wspaniałych. Zdemontowali oni zwarty kolektyw, dobrą formę i umiejętną jazdę zespołową. Zareklamowali oni dobrze sprzęt motorowy produkowany w naszym zakładzie i podtrzymałi dobrą markę naszych rajdowców z klubu fabrycznego.

DZIŚ W NUMERZE:

Najważniejsi są ludzie i ich sprawy ● Kowalski nie zginął w tłumie ● Jedność organizacji — jedność celu ● Kto rozwiąże te problemy techniczne? ● Potrzeba konstruktywnych rozwiązań ● Pijaństwo nie popłaca ● Kolumna sportowa.

Wrzesień zainaugurował akcję poprawy stosunków międzyludzkich

ZYWOŁOWY postępowanie w rozwoju nauk ścisłych, politechnizacja życia codziennego, coraz częstsze zastępowanie różnych form czynności ludzkich przez automaty, musiałyby niechcący doprowadzić w swoim czasie do dehumanizacji naszego życia, gdyby nie profilaktyczna, zapobiegająca temu działalność człowieka. Przybijając najróżnorodniejsze formy wychodzi ona ze wspólnego im wszystkim założenia, że człowiek jest w stanie świadomie określić swoje cele i niezbędne środki, potrzebne do ich realizacji. Dlatego też wśród czynników skutecznie zapobiegających wspomnianej dehumanizacji, najpocześniejsze miejsce zajmuje prawidłowy układ wzajemnych stosunków między członkami danej zbiorowości.

O tym jak ważne jest to zagadnienie świadczyć może fakt, że prowadzona obecnie akcja pod hasłem: „Wrzesień miesiącem poprawy stosunków między-

ludzkich” odbywa się pod patronatem najwyższych czynników państwowych i partyjnych. Głównym jej celem jest wyeliminowanie z naszego codziennego życia przyczyn i źródeł konfliktów, zdrażeń i wewnątrzśrodowiskowych, a co za tym idzie stworzenie atmosfery życz-

liwej i swym trwaniem do jednego miesiąca. Wrzesień może ją jedynie rozpocząć, natomiast kontynuowana winna być w zasadzie zawsze z tym, że celowe wydaję się być wyznaczenie pewnych okresów, w których niejako komasuje się jej propagowanie.

Akcja ta w świdnickiej Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego przebiega od swych początków w bardzo specyficznych warunkach. W przeciwieństwie do innych zakładów, w których jej zasięg ogranicza się w zasadzie do środowiska fabrycznego, w WSK obejmuje ona obok fabrycznej załogi również mieszkańców miasta. Dzieje się tak na zasadzie wzajemnych łączności: najczęściej mieszkańiec Świdnika jest pracownikiem fabryki, gros pracowników zakładu mieszka w Świdniku. Z tego względu unormowanie i poprawa tych relacji będzie nie tylko stosunków między pracownikiem a pracownikiem, czy pracownikiem a

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

Potrzeba życzliwości

liwości i wzajemnego zrozumienia. Da to z kolei pozytywny efekt w postaci większej wydajności pracy, oraz dodatnio wpłynie na nasze dyspozycje psychofizyczne. Jest oczywistym ponad wszelką wątpliwość, że omawiana tutaj akcja, by przynieść założone rezultaty nie może ogra-

Kongres Kultury Polskiej

Życiowa pasja: praca społeczna

Przed kilkoma dniami obradował w Warszawie z udziałem kierownictwa Partii i Rządu Kongres Kultury Polskiej. To wielkie sympozjum kulturalne zainteresowało w równym stopniu przedstawicieli wszystkich bez wyjątku środowisk społecznych naszego kraju. Wszystkich, bowiem w Warszawie spotkali się ludzie nie tylko profesjonal-

nie zainteresowani tworzeniem i rozwijaniem różnorodnych dziedzin polskiej kultury. Na kongres przyjechali działacze z wielkich miast i małych miasteczek, ze wsi, które dawno już nie są „deskami zabite”, pisarze, naukowcy, nauczyciele z dużych uczelni i małych szkół, przedstawiciele rad narodowych i organizacji społecznych. Mówiący krócej: w tym wielkim świecie polskiej kultury wzięli udział ci najlepsi spośród nas, którzy w powojennych latach dali największy wkład w dzieło budowy polskiej kultury w najszerszym znaczeniu tego słowa.

Kongres Kultury Polskiej poza podsumowaniem dorobku i porównaniem obecnej rzeczywistości z trudnymi początkami lat powojennych, wytyczył kierunki działania na przyszłość.

Poza tymi zasadniczymi celami przed i po kongresowej spotkaniu z delegatami, sejmiki kulturalne spełnia jeszcze jedną rolę. Przyczynia się, mianowicie, do zintegrowania środowiska.

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

Mój pierwszy projekt wynalazczy...

- 15 TYS. ZŁ NA NAGRODY DLA ZWYCIĘZCÓW
- 11 NAGRÓD POCIESZENIA

Z udziałem z-cy dyrektora przedsiębiorstwa, głównego inżyniera — inż. Kazimierza Brejnika odbyło się w lokalu Klubu TIR uroczyste podsumowanie konkursu racjonalizatorskiego pod hasłem: „Mój pierwszy projekt wynalazczy na XX-lecie PRL”.

Orzeczeniem komisji, działającej na podstawie obowiązującego regulaminu konkursu, 14 pracowników Wytwórni otrzymało nagrody pieniężne w wysokości od 500 do 3500 zł.

A oto nazwiska tych racjonalizatorów — wynalazców, którzy zajęli miejsca od pierwszego do piątego: Marian Miklus, Eugeniusz Milecz, Józef Sadurski, Andrzej Kleiszek, Józef Hauzer.

Wśród nagrodzonych znalazło się również 11 innych, którzy otrzymali nagrody pocieszenia (drogą losowania) w wysokości 500 zł każda, za czynny udział w konkursie.

WŁ. L.

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

Przeciwno atmosferze kapitulancja

DOKONCZENIE ZE STRONY 1

Przeciwno tej atmosferze kapitulancja wystąpiła zdecydowanie Egzekutywa KZ PZPR na swoim posiedzeniu w dniu 21.IX.br., na której rozpatrywano sytuację gospodarczą Wytwórni. Zdaniem Egzekutywy, należy niezwłocznie poczynić starania u władz zwierzchnich w kierunku korekty zadań planowych w zakresie śmigłowca, oraz natychmiast przystąpić do rozładowania trudnej sytuacji na odcinku realizacji zadań planowych motocykla. Wzrastająca ilość usterek uznano jako szkodliwą plagę, dla której nie powinno być miejsca, gdyż istnieją środki i metody jej likwidacji.

Potrzebna jest w tym celu mobilizacja załogi oraz rozsądne i gospodarskie podejście do tego problemu kontrolerów, którym zarzucono, że często przyjmują motocykle nie według kryteriów jakości, ale własnego „widzimisie”.

Potrzeba życzliwości

DOKONCZENIE ZE STRONY 1

przełożonym, a również między lokatorem a administracją, mieszkaniem któregoś z bloków a jego sąsiadem itd.

Następna, a zarazem najważniejsza przyczyna, rzutująca na specyfikę sytuacji w jakiej akcja poprawy stosunków międzyludzkich przeprowadzana jest w WSK, są problemy produkcyjne zakładu. Złożoność procesów technologicznych przy produkcji nowego typu śmigłowca, jak również koncentracja produkcji motocykla małowatrowego w naszym zakładzie sprawiają, że omawiana tutaj akcja z konieczności musi postępować równoległe od stabilizacji elementów składających się na całość produkcji zakładu.

Rzecz po prostu w tym, że w obliczu nowych trudnych zadań, wobec braku rutyny i doświadczenia przy nowym typie produkcji, doświadczenia, które trzeba dopiero wypracowywać, wręcz wobec planów, które muszą zostać wykonane, natychmiastowe i całkowite usunięcie wszystkich ujemnych aspektów ze stosunków międzyludzkich jest utopią.

Z tego też względu prace prowadzone w ramach tej akcji, nie mogą mieć charakteru zmasowanego ataku (wątpliwe zresztą czy przynioszącego zamierzony efekt), przeciwnie cechować się winna dojrzała roztępa i świadomość końcowego celu. Gabinet Socjologii i Psychologii Pracy nie jako z urzędu sprawujący pieczę nad właściwym przebiegiem prowadzonych prac, zobowiązany został do takiego ich zaprogramowania i ujęcia w odpowiednie formy, by ostateczne rezultaty, jakkolwiek stosunkowo odległe były w całym tego słowa znaczeniu pewne. Specjalnie powołana komisja w składzie: R. Mańko, E. Zdunek, Niedziela, nosząc pomoc organizacyjną pracownikom gabinetu mgr mgr Bogdziej Różański i Ryszardowi Siczewskowi ma również za zadanie konstruktynie rozwiązywać problemy powstające w toku prowadzenia akcji. Wśród form przewidzianych w realizacji zadania znalazły się pogadanki

RDKF przed wyborami

Powstaje sekcja kontaktów z publicznością

Po dwumiesięcznej przerwie RDKF wznowił swą działalność, a jego zarząd zamierza dokonać istotnych zmian w pracy klubu filmowego. Jednym z zasadniczych mankamentów, jaki daje się zauważyć w pracy klubu jest brak większej ilości dyskusantów, którzy zabierali by głos na temat oglądanych filmów. Ponieważ członkostwo klubu zobowiązuje do czynnego udziału w jego działalności, zarząd postanowił zwrócić na ten fakt szczególną uwagę, pogłębiając do życia sekcję kontaktów z publicznością. Członkowie klubu, którzy mają chęć pracy w tej sekcji proszeni są o zgłaszanie się do zarządu RDKF. Przy końcu października odbędzie się w RDKF wybory nowego zarządu. W związku z tym kolejny apel obecnego zarządu do członków klubu, by dokonali oni gruntownej analizy możliwości kandydatów do zarządu i podali w ich skład, takich ludzi, którzy naprawdę będą mogli sprostać nielatwym obowiązkom kierownictwa klubem.

Z. G.

Komunikat Pracowni Socjologii i Psychologii Pracy

Miesiąc wrzesień uznany został przez kierownictwo zakładu za miesiąc przygotowawczy do skonsolidowania się nas wszystkich w celu dalszej poprawy stosunków międzyludzkich w zakładzie. Za miesiąc wrzesień podjęte IV kwartał br. i cały rok 1967, w którym wspólnymi siłami dążyć będziemy do eliminacji tych wszystkich źródeł zła, które powodują niezdrową atmosferę pracy. Dobrą wolę w tym celu winni

wykazane podwładni pracownicy, dozorcy, kierownictwo wydziałów i zakładu.

Patronat nad organizacyjnymi wysiłkami w kierunku poprawy stosunków przejął Rada Zakładowa.

Od dziś obowiązują nas szczerza i otwarta krytyka wszystkich źródeł nieprawidłowości.

W związku z tym Pracownia Socjologii i Psychologii Pracy zwraca się do pracowników zakładu z następującą propozycją:

— prosi się o wrzucenie do zawieszonych do tablicy akrylnych (klucz w posiadaniu pracowni) przykładów świadczących o istniejących jeszcze w zakładzie nieprawidłowościach,

— prosimy o podzielenie się własnymi przykładami doświadczeniami, których zaistnienie było powodem przykrej, jakie były naszym udziałem,

— prosimy podać przyczyny różnych ujemnych zjawisk i osoby (nazwiska, stanowisko), które je powodowały,

— prosimy podawać przykłady nieprawidłowości dot. spraw organizacyjno-technicznych, materialnych i ludzkich,

Pracownia gwarantuje tajemnicę wypowiedzi, w związku z czym nie żąda się, aby pracownik podpisywał się pod wrzuceniem do skrzynki kartki.

Zapraszamy do odwiedzenia Pracowni Socjologii i Psychologii Pracy, w celu podzielenia się doświadczeniami dot. problematyki współpracy. Pracownia mieści się w budynku administracyjnym II piętro, pokój 5, telefon 53. Przychodźcie należy w godz. od 7 do 15.

Za pomoc w zbieraniu materiału, a tym samym w oddziaływaniu na poprawę stosunków uprzejmie dziękujemy.

Waldemar Ostrowski



Mgr J. Wacławski ilustruje na zajęciach praktycznych kartoteki selekcyjne

Foto: Z. Piasecki

DOCENIAJĄC ogromną wagę poprawnych stosunków międzyludzkich, dla zadowolenia pracowników kierownictwo polityczne, związkowe i dyrekcja zakładu przygotowały się, aby miesiąc wrzesień oraz IV kwartał i cały rok 1967 poświęcić poprawie tych stosunków.

Jeśli w atmosferze i klimacie pracy dostrzegamy jakieś nieprawidłowości, jeśli stosunki międzyludzkie określamy ujemnie, winy tego stanu rzeczy dopatrywać się musimy i po stronie kierownictwa i po stronie załogi.

Z tych względów o poprawie musimy myśleć wszyscy i starać się, by w miesiącu wrzesniu jak i w dalszych okresach poprawy, w atmosferze szczerości i pełnego zrozumienia dążyć do całkowitej eliminacji tych źródeł zła, które psują nam nerwy, obniżają naszą wydajność, utrudniają wykonywanie codziennych obowiązków.

O jakie zasady oprócz ocenę podwładnego i jak na niego oddziaływać — oto pytanie, jakie winno nasunąć się przełożonemu, który pragnie być dobrym przełożonym.

Czy wszystkie moje posunięcia w stosunku do podwładnych są prawidłowe — oto następne pytanie, jakie winien zadawać sobie każdy kierownik wyższego, czy niższego szczebla.

Co zrobić, aby wyeliminować z naszego życia dający o sobie znać wpływ czynników subiektywnych na podejmowane przez kierownictwo zakładu i komórek funkcjonalnych decyzje — oto jeszcze jedno pytanie, jakie w dalszych etapach poprawy stosunków winniśmy sobie otwierać.

Na postawione powyżej pytania odpowiedź może być tylko jedna: oprócz ocenę i podejmowane decyzje, szczególnie w zakresie przysługujących im kar, podwyżek i innych korzyści materialnych o obiektywne i jednakowe dla wszystkich kryteria oceny danego pracownika. Stosowania jednej miary do wszystkich, to jedyna droga do poprawy stosunków, to obowiązek przełożonego.

Nie może więc być sytuacji, że jeden pracownik otrzymywałby podwyżkę stawki czy grupy co rok,

List otwar

POPRAWĘ powinien zacząć każdy od siebie. Tylko szczerze przynajmniej nie do swych braków i niedociągnięć, tylko szczerza wola pracy nad sobą może przysporzyć nam konkretnych korzyści w zakresie poprawy stosunków.

Pod adresem wielu naszych pracowników się nie konkretnie zarzuty, z braku wyraźnego zainteresowania się ludźmi i ich warunkami życia.

Odpowiadając na te zarzuty, stwierdzamy z całą odpowiedzialnością, że nie uchylamy się od nich. Zdajemy sobie w pełni sprawę, że niejednym pracownikowi zasługującemu na wyższą stawkę, czy grupę zaszeregowania, wiemy że na niektórych odcinkach pracy w zakładzie fizyczne warunki pracy nie mieszczą się w wy-

Oceniaj

nie zawsze na to zasługując, a inny bezskutecznie będzie na nią oczekiwał, czy nawet b. dobrym pracownikiem, czy nawet b. dobrym przełożonym, że nie darujemy się małym przewinieniom jakichś pracowników, darujemy się natomiast większe przewinieniom, o którym wiadomo, że znajduje obrót.

Nie powinien zaistnieć wypadek, że pracownik u poprzedniego przełożonego mógł być przez wiele lat dobrym, czy nawet b. dobrym pracownikiem, a u nowego przełożonego jest złym i otrzymuje ujemne oceny i kary. Przełożony nie powinien oceniać pod wpływem własnych uprzedzeń do jakiegokolwiek pracownika. Te i inne ujemne obrazy, które zaobserwować można w naszym codziennym życiu, domagają się ich eliminacji. A jakie winniśmy zastosować, ku temu środki?

Na odcinku tym możemy odnotować już pewien postęp, na który złożyły się przeprowadzone okresowe oceny pracowników w oparciu o przeprowadzone przez Pracownię Socjologii Pracy kryteria.

Pracownicy się do tego tzw. „Za- wiadomienia na piśmie o wyróżnieniu pracownika”, na których odnotowane są zasługi pracownika. Zarówno oceny jak i zawiadomienia nie są stosowane we wszystkich wypadkach, i to są zarzuty, jakie wysuwa-

Życiowa pasja: praca społeczna

DOKONCZENIE ZE STRONY 1

wisk, do wprowadzenia zdrowego fermentu tam, gdzie wymaga tego dobro społeczne i kulturalne.

Podczas wojewódzkiego sejmiku działaczy kulturalnych Lubelszczyzny, dokonano wyboru 50 delegatów, którzy reprezentowali nasz region na Kongresie Kultury Polskiej. Znalazł się wśród nich: prof. dr Grzegorz Leopold Seidler — rektor UMCS, prof. dr Stanisław Krzyżak z tegoż uniwersytetu, poeta Zygmunt Mikulski, aktor Aleksander Aleksey. W skład 50-osobowej delegacji weszła także mieszkanka Świdnika, nauczycielka ze szkoły podstawowej nr 3 — **Petronela Romanowa**.

Choć pani Romanowa reprezentowała powiat lubelski, a nie miasto Świdnik, nie zmienia to w niczym faktu, że działalność jej związana jest ściśle z naszym terenem. Ta nauczycielka z 40-letnim już doświadczeniem pedagogicznym po skończeniu gimnazjum humanistycznego, rozpoczęła studia prawnicze. Przerwała je wkrótce, gdyż jak mówi — „musiała zostać nauczycielką”. Choć urodzona i wychowana w mieście wybiera pracę na wsi. Dumała ze swego zawodu uczy najpierw w Sawinie, a potem od 1933 r. w kolonii

Krepcie, należącej do MRN w Świdniku. Stosując najrozsądniejszą formę pracy poznaje środowisko, zdobywa zaufanie, szerzy oświatę i kulturę wśród miejscowej ludności. Konsekwentnie i nieustępliwie uczy rolników poza obliczeniem wydajności z hektara poznawać różne inne dziedzin życia. Zaprasza do kolonii fachowców i specjalistów, posługuje się różnymi środkami, aby z dorosłych zrobić swoich sojuszników.

Doprowadza do tego, że matki małych mieszkańców kolonii potrafią dyskutować, są dobrze ubrane, ułożone, kulturalne na co dzień. I właśnie przez takich rodziców nauczycielka Petronela Romanowa trafia do dzieci. Poza zawodową pracę pedagogiczną nieprzerwanie pracuje społecznie. Od wielu lat jest radną MRN w Świdniku, przewodniczącą Komisji Kultury, Oświaty i Zdrowia przy tejże radzie, działaczką i przewodniczącą Powiatowej Rady Kół Gospodyń Wiejskich, członkiem Wojewódzkiego i Powiatowego Zarządu Ligi Kobiet, kierownikiem Powiatowego Ośrodka Metodycznego w Lublinie.

W roku 1954 udekorowana **PETRONELĄ ROMANOWĄ** Srebrnym Krzyżem Zasługi. W r. 1959 Złotą Odznaką Honorową ZG TTPR, niedawno Odznaką

Tysiąclecia. Za całokształt działalności oświatowej PRN w Lublinie przyznała jej w 1964 r. nagrodę I stopnia.

Dyplomy uznania jakie posiada Petronela Romanowa są zwierciadłem jej życiowej pasji — społecznej pracy na rzecz środowiska. Zebrala ich немало: w latach od 1950 do 1966 za zasługi przy likwidacji analfabetyzmu w Polsce, za pracę podczas kampanii przedwyborczej do Sejmu PRL i rad narodowych, za pomoc przy odbudowie Warszawy, za pracę społeczną i zawodową w PRL, za działalność kulturalno-oświatową w Świdniku, za działalność dla dobra kobiet Ziemi Lubelskiej, za 10 lat pracy w Kole Gospodyń Wiejskich, za nauczanie w okresie XX-lecia PRL, za działalność kulturalną w kolonii Krepcie, za realizację hasła: „Szkoła ośrodkiem kulturalno-oświatowym w środowisku”, za trud i ofiarną pracę włożoną w dzieło budowy Szkół Pomnikowych Tysiąclecia Państwa Polskiego, za wychowanie, nauczanie i działalność społeczną.

Trudno o lepsze świadectwo społecznego zaangażowania. Udział społeczeństwa Świdnika w Kongresie Kultury Polskiej za pośrednictwem takiej kandydatki, to wielkie wyróżnienie i nie-mały dla nas zaszczyt.

Aleksa Chwałczyk

ty do załogi WSK

maganiach wytykających z bhp. Wiadomo nam o niedoskonałym przygotowaniu i przebiegu produkcji, nie odczuwamy nam braku w zakresie teorii zarządzania przez kierowników, nie odczuwamy braku dogodnych warunków do rozwoju inicjatyw pracowników, niewłaściwej oceny ich pracy i postawy na co dzień, pracy nie w swoim zawodzie itd.

Zdając sobie sprawę z tych mankamentów i z ich szkodliwego wpływu na samopoczucie pracowników zakładu, przystępujemy z pełną szczerością i zdecydowaniem do ich eliminacji. Zaczynamy najpierw od siebie, poddając się ocenie swych bezpośrednich podwładnych kierowników.

Zgodnie z zasadą, że przykład idzie z góry, pragniemy

poprzez wyniki oceny dowiedzieć się o wszystkich przypadkach niewłaściwego zarządzania pracownikami, aby te przypadki nie przechodziły w formie ujemnych wzorów w dół i stosowane były przez kierownictwo i dozór wydziałów. Ocenie tej poddają się wkrótce wszyscy bezpośredni przełożeni: kierownictwo i dozór wydziału.

W oparciu o przeprowadzone badania socjologiczne na zakładzie nad fizycznymi i organizacyjnymi warunkami pracy oraz stwierdzone nieprawidłowości, wydaliliśmy polecenia dotyczące ich całkowitej eliminacji. I tak, postanowiliśmy, że w celu zmniejszenia zmęczenia pracowników, zainstalowane będą przy poszczególnych obrabiarkach i stołach kraszla uchylnie albo

obrotowe, aby pracownik mógł siedzieć w momentach, kiedy to będzie możliwe.

Zostanie w dużym stopniu poprawione oświetlenie ogólne i stanowiskowe w wydziałach, poprzez obniżenie wysokości lamp, ich zamianę na światło jarzeniowe albo rękawicowe i zainstalowanie dodatkowego oświetlenia stanowiskowego tam, gdzie to będzie konieczne i możliwe. Budujemy nowe obiekty, aby przeznaczyć do nich wydziały pracujące w szkodliwych dla zdrowia warunkach. Organizacja związkowa i dyktacja duża przywiązuje wagę do stworzenia pracownikom zakładu i ich rodzicom dogodnych warunków do przyjemnego spędzenia zarówno urlopu jak i wolnego od pracy czasu. W tym celu powiększamy ośrodek wczasowy w Darłowie, wybudowaliśmy piękny ośrodek nad Jeziorem Białym, huddymy podobny w Bieszczyku.

CIĄG DALSZY NA STR. 4

my się sami

się pod adresem niektórych przełożonych.

A dlaczego te dokumenty o pracownikach są konieczne?

Bo w oparciu o nie można wydać o pracowniku w pełni obiektywną opinię, bo te dokumenty, gdy znajdują się w tecze osobowej pracownika, bronić go będą, gdy powillie mu się noga, albo gdy nowy przełożony będzie chciał go obdarzyć niezasłużoną, często ujemną opinią albo karą, nie uwzględniając zasług pracownika i dobrej postawy w przekroju wszystkich lat jego pracy. Dokumenty te potrzebne są w sytuacji, gdy przygotowujemy się awans dla jakiegoś pracownika.

Uwzględnia się obecnie, jednak w małym zakresie stopnia predyspozycji psychiczne do kierowania zespołem ludzi.

Zdarzają się jeszcze wypadki, że kieruje się na stanowisko kierownika osoba, która jak później okaże się, nie potrafi współżyć z podwładnymi pracownikami, stosując zamiast demokratycznych, autokratycznych metody zarządzania ludźmi.

Wszystkie te niedomagania eliminować mogą okresowe oceny, uwzględniające nie tylko kryteria zawodowe, ale i społeczne i psychiczne. Każdy pracownik winien być raz na rok oceniony przez kolektory wydziałowy.

Przynajmniej raz na rok przełożony winien rozmawiać z podwładnym na temat oceny jego postawy i stosunku do pracy.

Pracownik winien wiedzieć, jaka ocenę ma o nim kierownik i organizację wydziałową. Jak dużo jednak jest wypadków, że odchodzi pracownik, albo zwalnia się go, nie przełożony nie powiedział mu — dlaczego, tylko po cichu, oddał go do dyspozycji działu kadry.

Inny problem to metody zarządzania podwładnymi przez przełożonych. Czy są one zawsze najlepsze? Niech odpowiedzą na to sami podwładni.

1. „Nasz kierownik nie potrafi inaczej odpowiedzieć, jak tylko rozwartą buzią. Wydrze się na człowieka, a właściwie to nie zawsze wiem — za co, albo nie jestem pewny czy aż na taką burę zasłużyłem”.

2. „Jest stroniący. Tych co nie lubi, zawsze gorzej oceni”.

3. „Wyzwa na mnie tak, jakbym nie była kobietą. Po co aż kłóć i tak nie panować nad sobą”.

4. „Przyjdzie rano na wydział, nie powie nikomu dzień dobry, mimo że jest młody. Gdy ja stary, pierwszy go pozdrowię, odburknie coś i nawet się nie obejrzy”.

5. „Nie dotrzymuje obietnic. Zbyt szybko zapomina o swoich zobowiązaniach. Pamięta tylko o mnie, gdy jestem mu potrzebny”.

Jak z tych przykładów wynika, nie każdy przełożony stosuje właściwe metody podjęcia i oceny podwładnych.

Dlaczego? Często robi to niewiedząco, przyjmując takie wzory od

swych zwierzchników. Często nawet nie zastanawia się nad swym postępowaniem i nie ocenia go.

Często jednak robi to zupełnie świadomie i z premedytacją.

Istotny jednak jest w tym nie tylko ujemny skutek takiej postawy przełożonego, lecz również i to, że ani przełożony, ani jego podwładny nie mają innej okazji do zwrotu uwagi na niewłaściwe zachowanie się, jak tylko w gwałcie, gdy jeden drugiemu „na odcisk nadepnie”. O wiele większy byłby jednak skutek, gdyby przełożony poddał się dobrowolnie ocenie podwładnych, przeprowadzonej na jego życzenie w atmosferze szczerości i dobrowolności. Dowiedzieliby się wtedy o wielu przykładach niewłaściwego podjęcia do podwładnego, czego nawet nie dostrzegali.

Dowiedzieliby się o tym w przychylnej dla siebie sytuacji, bo przecież dobrowolnie wyznali na to zgodę.

Wykazując przez to, że nie brak mu nie tylko dobrej woli, ale i cykliczności na swoją przysięgę, gdyby oceniono go pod względem, poczynił odpowiedzialności, umiejętności podjęcia decyzji, zmysłu gospodarczego, stosunku do ludzi, autory-

tetu osobistego u zwierzchników, kolegów, podwładnych, pomysłowości, dojrzałości i aspiracji oraz umiejętności kierowania zespołem i pracą własną.

Takim ocenom poddało się już w zakładzie wielu przełożonych, do czego i w tym roku Pracownia Socjologii i Psychologii Pracy zachęca.

Zarówno oceny podwładnych, jak i przełożonych winne stać się okazją do obustronnych rozmów między nimi.

Podwładny winien być przekonany przez przełożonego o słuszności wyrażanych mu ocen. Przełożony powinien winien przeprowadzić z ocenianym go pracownikiem rozmowę na temat wystawianych mu ocen, wyjaśnić swoje stanowisko w wielu sprawach, przyczyni się do porozumienia i satysfakcji.

A co zrobić, aby wyeliminować z naszego życia wpływ kumoterstwa i protekcji, który jeszcze dostrzec można? Eliminacja tych ujemnych zjawisk zależy od nas wszystkich, bo niestety, wszyscy ponosimy tu winę, a więc i podwładni i przełożeni i kierownictwo zakładu i wydziałów.

Zastanówmy się nad tym i zajmijmy poprawę najpierw od siebie.

Mgr Ryszard Stępek



„Błaga co ślina na język przyniesie. Nie ma w głębie tamy...”

A. M. Fredro

W MIESIĄCU wrześniu, roku pańskiego 1966 r. w mieście Swidnik zwanym, pan zabił panią, a następnie sam się powiesił. Tak lub podobnie brzmie mogłaby relacja średniowiecznego kronikarza na temat tragedii, która ustrząsnęła naszym miastem. Nie ma już dziejopisów, z archaicznym językiem spotykamy się co najwyżej w zakurzonych manuskryptach lub stylizowanych historycznych powiastkach — jedynie ludzkie dramaty wciąż nie tracą nic ze swojej aktualności.

Nie znam wyników milicyjnych dochodzeń mających ustalić bezpośrednią przyczynę gwałtownej śmierci dwójki ludzi, i nie to jest w tej chwili najważniejsze.

Interesują mnie natomiast wszystkie inne okoliczności, których narastanie stworzyło atmosferę, w jakiej zaistniały wypadki miały miejsce. A konkretnie: ludzka podłość i bez-

graniczna, przerażająca głupota.

Każdy z nas zdaje sobie sprawę, jak wiele groźnych treści kryje może w sobie niewinne na pozór sformułowanie: „ludzie mówią, że” lub „opinia głosi”.

Niejednokrotnie już ta bezosobowa „opinia”, ci abstrakcyjni „ludzie” stali się przyczyną nieszczęść i katastrof życiowych. Nie po raz pierwszy niesprawdzona pogłoska zlamana czyjeś życie.

Czy tylko lekkomyślność i głupota?

Swidnik nie jest miastem dużym. Swidnik jest miastem, w którym pani Z. potrzeba dwie minuty na osobiste skontaktowanie się z panią X, mieszkającą na drugim końcu miasta. Swidnik jest miastem, gdzie zamekna kobieta boi się choćby porozmawiać publicznie przez chwilę z mężczyzną, który nie jest jej mężem. Boi się awantury, pobicia, a może i czegoś więcej.

Pani A (teraz ja boję się użyć jakiegokolwiek litery alfabetycznej) podziękuję Irgę, jest k... Jest to opinia powszech-

na i bezsporna. Tak uważają mieszkańcy miasta — tak p... i y... i... uważają. Pani „inżynierowa” (co prawda z wykształceniem często niepełnym podstawowym, za to będąca „za inżynierem”) nie pokazuje nigdzie w jej towarzystwie, a mówiąc o niej nie użyje innego zwrotu jak: „wielecie ta, co to...” itd. Wokół nieszczęśliwej delikatniczki stworzona atmosfera nierzędów. Oddzielono się od niej barierą (poza! się Boże) „moral-

ności”. A wszystko dlatego, że owa pani Irgę nie zgodziła się żyć w pozamateriałskim konkubinacie z jednym z miejscowych koryfeuszów. Tzw. „męska ambicja” została dotknięta.

Dalej potoczyło się wszystko zwykłą w takich wypadkach koleją rzeczy. Niejasna aluzja, dwuznaczność — plotka narastała, aż przekształciła się w „opinię”. Pani Irgę bez żadnego w tym swojego udziału, dla mieszkańców Swidnika stała się kobietą lekkich obyczajów. Amen, kropka.

Konkurs na temat samorządu robotniczego

Zarząd Główny Związku Zawodowego Metalowców ogłosił na początku września br. konkurs na opracowanie dowolnego tematu z zakresu problematyki samorządu robotniczego. Celem konkursu jest zachęcenie członków naszego związku, a w szczególności działaczy samorządu do opracowania tematów związanych z dziesięcioletnim dorobkiem rad robotniczych przedsiębiorstw przemysłu maszynowego.

W drodze konkursu chcemy ujawnić skuteczne formy działalności organów samorządu robotniczego oraz wydobyc problematyki nurtującej działaczy samorządu. Najlepsze prace będą przez związek publikowane.

W konkursie mogą brać udział wszyscy pracownicy zakładów pracy będących w zasięgu działania Związku Zawodowego Metalowców. Przedmiotem konkursu jest oryginalne opracowanie wybranego tematu z zakresu problematyki samorządowej.

Poniżej podajemy przykładowe tematy:

— metody, formy i organizacja pracy rady robotniczej, prezydium, oddziałowej rady robotniczej, komisji problemowych,

— organizacja pracy społecznej przedwzrostowego i sekretariatu rady robotniczej przedsiębiorstwa i oddziałowej rady robotniczej,

— organizacja pracy własnej sekretarza ekonomicznego KSR,

— formy działania rady robotniczej utrzymujące utrzymanie ścisłej więzi z załogą i rozwijanie współdziału załogi w zarządzaniu przedsiębiorstwem,

— drogi i sposoby zabezpieczenia realizacji uchwał samorządu robotniczego przez organizację wchodzącą w skład KSR i dyrektora przedsiębiorstwa,

— formy działania wśród załogi na rzecz: wykonania planów produkcyjnych, podniesienia wydajności pracy, umiędziania dyscypliny, poprawy jakości produkcji, rozwoju eksportu, obniżki kosztów własnych, wykorzystania rezerwy produkcyjnych, poprawy warunków pracy i stanu bhp, poprawy gospodarki materiałowej, usprawnienia organizacji produkcji itp.,

— problemy i sposoby organizowania narad wytwórczych,

— udział rady robotniczej w opracowywaniu rocznych, kwartalnych i miesięcznych planów produkcyjnych,

— środki i sposoby informowania załogi o działalności organów samorządu robotniczego i wynikach pracy przedsiębiorstwa,

— formy i metody współpracy rady robotniczej z dyrektorem przedsiębiorstwa, oddziałowej rady robotniczej, z kierownikiem oddziału,

— czynniki, które wywarły wpływ

na usprawnienie funkcjonowania organów samorządu robotniczego.

Praca konkursowa może mieć charakter krytyczny i omawiać nieprawidłowości oraz niedomaganie organów samorządu robotniczego, przy czym wskazane jest podanie właściwych wniosków zmierzających do usunięcia tych zjawisk.

Prace należy nadsyłać w jednym egzemplarzu maszynopisu o formacie A-4 pod adresem Zarządu Głównego Związku Zawodowego Metalowców w terminie do dnia 31 stycznia 1967 r. Objętość pracy nie ustala się ściśle, ale w zasadzie powinny być one mieścić się w granicach 15-40 stron maszynopisu. Tematy mogą być opracowywane przez jednego autora lub zespół. Prace należy oznaczyć godłem i dołączyć do niej zaklejoną kopertę również oznaczoną godłem zawierającą następujące dane: imię i nazwisko autora, adres, miejsce pracy oraz temat pracy konkursowej.

Każdy autor lub zespół autorów ma prawo nadesłać dowolną ilość opracowań konkursowych, jednak pod jednym godłem można nadesłać tylko jedno opracowanie.

Nagradzanie czy wyróżnianie prac konkursowych nie ogranicza autora w jego prawach wynikających z ustawy o prawie autorskim.

Prace konkursowe nie mogą być przed roszczeniowym konkursem nadesłane do Zarządu Głównego Związku Zawodowego Metalowców zastrzegając sobie prawo pierwszeństwa publikacji prac wyróżnionych i nagrodzonych.

Konkurs ma charakter dwustopniowy:

I stopień — eliminacje na szczeblu zarządów okręgowych ZZM.

II stopień — eliminacje na szczeblu Zarządu Głównego ZZM.

Ustanowiono nagrody konkursowe wg następującej wysokości: w eliminacjach na szczeblu okręgowym pierwsza nagroda w wysokości 2.000 zł, druga nagroda w wysokości 1.500 zł i ew. wyróżnienie 1.000 zł.

Nagrody i wyróżnienia konkursowe na szczeblu Zarządu Głównego: pierwsza nagroda w wysokości 5.000 zł, druga nagroda w wysokości 4.000 zł, trzecia nagroda 3.000 zł oraz pięć wyróżnień każde w wysokości 1.500 zł.

Komisje konkursowe posiadają prawo dokonania innego podziału nagród.

Komisje konkursowe oceniają opracowania będąc przy tym uważając oryginalność, rzetelność, świeżość opinii, wartość prac do popularyzacji i upowszechnienia do robku rad robotniczych oraz możliwość wykorzystania prac do usprawnienia działalności organów samorządu robotniczego.

Ogłoszenie wyników konkursu i wręczenie nagród nastąpi w „Dniu Metalowca” 25 marca 1967 roku.

U starszego już człowieka, o którym wiadomo, że przeżywa depresję psychiczną (był swego czasu leczony w zakładzie dla umysłowo chorych), koleży i znajomi zaczęli umawiać, że jest zdradzący przez żonę, kobietę również w podobnych okolicznościach.

Gdy zauważono, że reaguje na to w sposób gwałtowny, „podpuszczanie” wzmożono. Przerzucił w tym koleży z pracy. Późniejszy denat, zwołany się z pracy, upadł do domu o różnych porach — śledził żonę.

Choć nie dostrzegł absolutnie nie co mogłoby potwierdzić zaistniałe kłamstwo — stwierdził się w swoich podejrzeniach. Nastąpił nawrót choroby psychicznej.

Krytycznego dnia wziął urlop i swoje, na pewno od dłuższego czasu pielęgnowane zamiary przekształcił w czyn. Rezultat — dwie nieletnie, sierotom w tak tragiczny sposób dziewczynki.

Nie jest moim zadaniem wskazywać winnych. Niech osądzą się sami w swoim sercu i sumieniu. A my, wszyscy pozostali nie nakładamy ucha mowie różnych mącieli. Tylko przez natychmiastową i ostrą reakcję, położyliśmy kres ich zbrodnięj głupocie.

WALDEMAR OSTROWSKI

List otwarty do załogi WSK

DOKOŃCZENIE ZE STR. 3

czadach nad rzeką Solinką. Pod naszą surową kontrolą znajdują się wszystkie instytucje odpowiedzialne za organizację życia kulturalnego w Świdniku, za stworzenie odpowiednich warunków socjalno-bytowych pracownikom i ich rodzinom w mieście.

W celu wyeliminowania wpływu czynników subiektywnych na podejmowane przez nas decyzje, szczególnie w zakresie przeszercegowania i awansów, wydaliśmy polecenie, aby samorządy wydziałowe, zanim wystąpią z wnioskiem o przeszercegowanie i przegrupowanie pracowników, poddawali ich swojej, kolektywnej ocenie w oparciu o opracowany przez Pracownicę Socjologii i Psychologii Pracy Arkusz Oceny Pracownika i załączali wyniki do przedkładanego wniosku. Oceny te mają nam dostarczyć pełnego obrazu o pracowniku i pomóc w podjęciu słusznej decyzji dotyczących przeszercegowania i przegrupowania.

W trosce o poprawę organizacji pracy wydziału i stanów oraz warunków do pracy, opracowywana jest dokumentacja na nowe, bardziej

przydatne szafki narzędziowe, dostosowane do typu obrabiarci, rodzaju pracy i jej wymogów. Wydane zostały szczegółowe polecenia Działowi Badania Metod Pracy, aby zweryfikował reklamowane czasy na poszczególne roboty.

Wszystkie w/w postanowienia, które znajdują się w trakcie realizacji, są wyraźnym dowodem troski kierownictwa zakładu o warunki sprzyjające załodze i zadowoleniu z pracy.

Co jednak jeszcze może poprawić warunki pracy załogi, poprawić stosunki między ludźmi i zadowolenie z pracy? Korzystać te uzyskać możemy ze zmiany na lepsze, postawy niektórych pracowników zakładu, szczególnie jeśli chodzi o ich zdyscyplinowanie, uciwłe podejście do codziennych obowiązków, ofiarność w pracy, troskę o miłość społeczną, postawę koleżeńską na co dzień, sumienność. Wymienione czynniki, to nieodłączne warunki tej poprawy.

Winniśmy więc wspólnym wysiłkiem dążyć do eliminacji tych niepożądanych postaw, oddziaływać na te ujemne zjawiska, wychowywać po-

szczególne pracowników w duchu prawdziwej socjalistycznej i obywatelskiej sielanki do pracy.

W zakresie spraw ochrony miłości społecznej winniśmy eliminować także nieprawidłowości, jak:

niszczenie nadmierne materiałów i środków pracy, marnotrawstwo, zmniejszenie współczynnika powstałych braków i usterek z winy pracowników, dbać o powierzony imiennie, porządek i higienę przy pracy.

W zakresie stosunków między ludźmi winniśmy zrezygnować z nieuczciwego ulegania się dla siebie o korzyści materialne kosztem innych i samolubstwa, z podrabiania u przełożonych innych współpracowników, z zawiści, zachłanności i innych cech psujących atmosferę pracy.

Tylko realizacja wymienionych postulatów, wysiłki zarówno z naszej strony jak i ze strony załogi mogą w pełni przyczynić się do pożądanego poprawy, do której my, kierownictwo-polityczno-administracyjne i związkowe apelujemy i nawołujemy.

Dogodną okazją do wykazania się uczciwą postawą jest właśnie miesiąc wrzesień.

Obiecano poprawę

W okresie ostatnich kilku miesięcy wpłynął do naszej redakcji szereg skarg pod adresem pracowników straży przemysłowej, kontrolujących w głównej bramie wytwórni. Ogólnie mówiąc pretensje dotyczyły nieuprzejmości strażników, które zabraniały nawet stawiania torebek na stole, przeznaczonym m. in. do tego celu.

Skargi czytelników przekazał komendantowi straży przemysłowej.

W drugiej połowie września odbyła się w straży odprawa, na której przypomniano pracownikom o obowiązku uprzejmości, od którego nie zwalnia nawet trudna praca jaką wykonują.

Mamy nadzieję, że od tej pory stosunki między siedzącymi w bramie, a przechodzącymi tamtędy kobietami ułożą się poprawnie.

(a)

Koledze EDWARDOWI ZMUDZIE serdecznie wyrażamy współczucie z powodu śmierci

MATKI

składają pracownicy ZDK i Redakcji

Bzdurne zarządzanie

O tym, że telefon jest wynalazkiem XIX wieku nie wszyscy muszą wiedzieć. O tym, że jest wspaniałym wynalazkiem i że służy ku wygodzie ludzi, wiedzą nawet przedszkolaki, które nawiasem mówiąc, przysparzają niekiedy trochę kłopotu pracownikom naszych obu central telefonicznych.

Nie wszędzie jednak telefon jest tym wspaniałym środkiem łączności między ludźmi. W hotelach robotniczych WSK na mocy zarządzenia kierownika działu administracji zewnętrznej można było wyłącznie do prowadzenia rozmów miejscowych z abonamentami z terenu Świdnika.

A co mają robić mieszkańcy hoteli, jeśli muszą pójść zawiadomić np. do lubelskiego szpitala, dworca PKS lub do przyjaźni, którzy na jeden dzień tylko zatrzymali się przejazdem w hotelu „Europa”?

Mieszkańcy hoteli muszą iść na pocztę i tam zamawiać rozmowę, a potem czekać przed rozmównicą na połączenie.

A jeśli poczta zamknięta, to co? To dzwonią rozgorzyceni do prywatnego mieszkańca niżej podpisanej, prosząc o pośrednictwo w osobistej, ale pilnej sprawie.

Holdując dewizę: nadmiar uprzejmości nigdy nie zaszkodzi, szczerze przyznaję, nie jestem tymi telefonami zniecierpliwiona.

Niepokój mnie co innego. Mia-nowiele: stosunek administracji do mieszkańców hoteli. Tyle się mówi i robi w kierunku stworzenia im w hotelach choć namiastki życia rodzinnego. A tu raptem taki śmieszny zakaz. I to w stosunku do stałych mieszkańców, którzy w każdej chwili mogą uiścić opłatę za rozmowę.

Coś tu chyba „nie gra”, panie kierowniku. I to w miesiącu poprawnych stosunków między ludźmi...

A. Chwalczyk

Najważniejsi są ludzie

Wprowadzenie do produkcji nowego typu śmigłowca, pociągnęło za sobą obok konieczności zmian w całokształcie dotychczasowych procesów technologicznych, również wiele zasadniczych przekształceń organizacyjnych.

Uległa zmianie struktura, a także ilość zatrudnionych na poszczególnych wydziałach. Wydziały, które po reorganizacji znacznie poszerzyły swój skład

osobowy, wchłonęły w siebie wielu pracowników dotychczas zatrudnionych gdzie indziej.

Jednym z nich jest W-56, gdzie ilość pracujących wzrosła o około 100 osób. Sam wydział znajduje się w końcowym stadium ostatecznej stabilizacji, toteż tak duża grupa nowo przyjętych poprzez brak koniecznego doświadczenia hamuje w pewnym stopniu jej przebieg.

Okres adaptacji tych ludzi nie może natomiast, w żadnym wypadku wpływać na rytmiczność wykonywania zadań produkcyjnych. W tej sytuacji przed kierownictwem wydziału stało ważne zadanie takiego zaprogramowania wykonywanych prac, by przy ścisłym trzymaniu się opracowanego harmonogramu, nowo przyjęci mieli możliwość dostosować swoje dotychczasowe kwalifikacje i wiedzę do potrzeb i form pracy wykonywanej na wydziale. I widocznie zadanie to zostało spełnione, gdyż wydział każdorazowo wykonuje plany miesięczne i kwartalne.

Jedną z przyczyn, które spowodowały ten pozytywny stan rzeczy jest osobiste zainteresowanie kierownika inż. Bańkowskiego, oraz przedstawicieli organizacji politycznych i społecznych w osobach tow. Urbaniaczka (OOP), Zabickiego (RR), Doleckiego (RR), sytuacja życiowa pracowników wydziału.

I tak, z każdym przeprowadzaniem rozmowy na temat ich kwalifikacji zawodowych, zamiłowań, spraw osobistych. Pozwala to na zorientowanie się kierownictwa i aktywny wydziałowy w możliwościach, potrzebach i problemach nurtujących załogę. Inż. Bańkowski, dla własnego zorientowania prowadzi ewidencję zarobków poszczególnych osób, daje mu to możliwość bezpośredniego wglądu w system przydzielania przez mistrzów robotnikom odpowiednich prac i stopnia ich wykonania. Stał się reprezentacją najczulszej zawodoelektryki i słuszną mają swoich opiekunów, którzy wprowadzają ich w całokształt wykonywanych na wydziale prac. Kryterium doboru opiekuna jest przede wszystkim jego fachowość i wiedza —



Foto: E. Wesolowski

Samorząd wydziału montażu

dobrze się składa, jeśli wytypowana osoba ma pewne zdolności pedagogiczne, lub po prostu lubi młodzież. Ma to również swoją ujemną stronę w postaci dłuższego okresu potrzebnego na przygotowanie młodego człowieka do zawodu, niemniej jest konieczne zważywszy na przepisy określające rodzaje prac dla niego dostępnych. (Np. jeden z przepisów bhp, pozwalający na wykonywanie pracy nitiera mężczyznom po ukończeniu 24 roku życia).

Co powien czas zgłaszane zostają wnioski racjonalizatorskie. Nie są one efektywne, nie przynoszą jakichś oświecających rozwiązań, co wcale nie przeszkadza by dawały poważne korzyści w postaci oszczędności czasu, potrzebnego na wykonanie tej czy innej operacji.

Fakt, że wydział jest wydziałem montażu niejako ukierunkowuje zgłaszane pomysły —

CIĄG DALSZY NA STRONIE 6



Mgr Ryszard Kukier

Kowalski nie zginie w tłumie

WSK znówu górą!

W dniach 27—28 września br. odbyło się w Rozalinie k. Warszawy dwudniowe Ogólnopolskie Seminarium Naukowe zorganizowane przez Zarząd Główny ZMS.

Tematem seminarium było uwarunkowanie adaptacji społeczno-zawodowej nowo przyjętych pracowników.

Przez dwa dni w obecności przedstawicieli świata naukowego, władz administracyjnych, członków zarządów Zakładowych, Wojewódzkich i Głównego ZMS oraz socjologów i psychologów, prowadzone były dyskusje na powyższy temat. Mówcy podkreślając produkcyjną rolę organizacji ZMS w oddziaływaniu na adaptację „nowych” pracowników, wysuwaliby różne trudności, jakie na drodze do realizacji hasła: „Kowalski nie jest sam”, napotykał ci, którzy tego „nowego” chcą otoczyć opieką, a więc członkowie ZMS.

Milim i uroczystym momentem na zakończenie seminarium było wręczenie cennych nagród niektórym jej uczestnikom, którzy na ogłoszony przez ZG ZMS konkurs nadesłali prace naukowe na powyższy temat. O randze konkursu świadczył fakt, że nie wszystkie prace zostały dopuszczone do konkursu. Prace te oceniało jury w składzie: m. in. prof. prof. Frank, Szeweruk, Wojciechowski, dr Jarosiński, mgr Wacławski, przedstawiciele redakcji i ZG ZMS.

Oceniane one były wg następujących kryteriów:

- 1) przydatności w pracy organizacji ZMS w różnych zakładach i na różnych szczeblach,
- 2) wartości poznawczej opracowań,
- 3) zgodności z ustalonym tematem.

Przyjemnym dla nas musi być fakt, że zwycięzcą tego konkursu został lublinianin, mgr Ryszard Stećek — kier. Pracowni Socjologii i Psychologii Pracy WSK Świdnik.

Jest to kolejny już sukces tej dynamicznej placówki, sukces ZG ZMS, zakładu. Zwycięzcy konkursu serdecznie gratulujemy.

Sukces ten, to wynik owocnej współpracy Pracowni z Zarządem Zakładowym ZMS WSK Świdnik. W jej wyniku wypracowane zostały konkretne formy pracy tej organizacji nad młodymi i nowo przyjmowanymi pracownikami.

Formy tej pracy zasłużyły sobie na najwyższą, jak okazało się, ocenę ZG ZMS i powołanego jury.

W. Ostrowski



Mieczysław Chmielecki

Gzas najwyższy

SEZON urlopowy mamy już za sobą. Normalną pracę rozpoczyna domy kultury, świetlice i inne placówki kulturalno-oświatowe. Również w hotelach Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego czynne już są świetlice gromadzące w godzinach popołudniowych ich mieszkańców. Nadchodzące lato jesienno-zimowe wieści o większej liczbie osób, pracujących skorysta z prasy, gier lub telewizora. Toteż dziwić się należy, że mimo wielokrotnie ponawianych starań kierownika hotelu nr 53 p. Kowalski, dotychczas nie zaangażowano do prowadzonej przez niego placówki świetlicowej. Tym bardziej, że hotelowa świetlica, pięknie odrestaurowana i doskonale wyposażona nieczynna jest od czterech miesięcy. Bardzo dobrze prowadzony hotel, czystość panująca w pokojach i na korytarzach — wszystko to dopiero w połączeniu z czynną, sprawną działającą świetlicą zdecydowanie, to jest jego mieszkańcy odnajdą w nim prawdziwy dom.

W. Ostrowski

Artykuł dyskusyjny

Problem podniesienia poziomu gospodarki i doskonalenia organizacji pracy w przedsiębiorstwie, jest podstawowym celem nowych metod kierowania i zarządzania.

W każdym przedsiębiorstwie istnieje jakiś układ warunków z jednej strony występujących tam procesami produkcyjnymi, z drugiej zaś strony — uregulowany odnośnymi zarządzeniami i instrukcjami lub (co się często zdarza) — zwyczajami. Duży wpływ na ten układ oczywiście mają warunki społeczne i poziom kadry pracowników przedsiębiorstwa.

Powszechnie wiadomo, że organizacja pracy w większości naszych przedsiębiorstw nie jest jeszcze doskonała. Specyfika produkcji przedsiębiorstwa naszej branży niejednokrotnie widłoda za sobą konieczność stosowania doraźnych i przypadkowych rozwiązań organizacyjnych, burzących przyjęty i dobrane wcześniej porządek działania. Organizacja jest przecież układem zależności ustalającym koordynację poszczególnych procesów produkcyjnych i pracy poszczególnych komórek przedsiębiorstwa.

Ale cechą charakterystyczną socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego jest jego **jedność organizacyjna**, oznaczająca jednolitość kierownictwa, planu i ewidencji. A zatem mówiąc o doskonaleniu organizacji pracy w przedsiębiorstwie i podniesieniu poziomu gospodarki — musimy pamiętać o konieczności posiadania elastycznego systemu organizacji, ale jednocześnie konieczności zachowania jedności celu.

— Czy elastyczność systemu organizacyjnego oznacza, że wykonawca określonego zadania ma otrzymać do wykonania jednocześnie kilka (a może więcej?) zadań w formie poleceń, zarządzeń, przedsięwzięć, wniosków, uchwał, w szczególności opracowywanych w tym celu planie, programie, UCHWALE, POLECENIU, ZARZĄDZENIU, PRZEGŁADZIE itp.?

Jubileusz „Przeglądu Technicznego“

Nasz bohater narodził się sto lat temu, w czasach, gdy technika polska znajdowała się w powojennej. W dobie romantyzmu zainteresowanie techniką było niewielkie. Ale On interesował się tym wszystkim, co później spowodowało rewolucję techniczną. W pamięci zachował swe pierwsze zachwytu wielkimi wynalazkami z lat młodości — telefonem, żarówką, piecem Bessmiera...

Pora więc powiedzieć, kim jest stuletni bohater: to znany wielu naszym czytelnikom tygodnik „Przegląd Techniczny” — organ główny NOI — jedno z najstarszych w Europie czasopism ogólnotechnicznych.

Pierwszy numer pisma wydany został w roku 1866 w Warszawie. Jego założycielem był Paweł Każyński — emerytowany profesor pierwszej polskiej politechniki. „Przegląd” ukazywał się początkowo jako miesięcznik poświęcony zagadnieniom polskiego przemysłu krajowego, górnictwa, mechaniki, metalurgii oraz technologii chemicznej i mechanicznej. Częstość ukazywania się pisma w ciągu lat ulegała zmianom. Jako tygodnik „Przegląd” święci obecnie jubileusz stulecia istnienia.

— Czy to właśnie najlepiej może zagwarantować jedność celu działania?

Bo głębsza analiza stosowanego w naszym przedsiębiorstwie systemu zarządzania nie pozwala mu, jak dotąd, poszczycić się wypracowaną i zdającą w pełni egzamin w praktyce metodą.

Co prawda w roku 1962 wprowadzono z powodzeniem (zarządzeniem dyrektora przedsiębiorstwa Nr 32-2/II) system opracowywania, koordynacji i kontroli PLANÓW PRZEDSIĘWZIĘĆ TECHNICZNO — ORGANIZACYJNYCH oraz realizacji zadań wynikających z tego planu przez załogę WSK, ale system ten w pełni nie egzekwowany — obumiera.

Jedność organizacyjna — jedność celu

Powstało zatem szereg form ustalania zadań dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa, oraz szereg aktów wykonawczych polecających zrealizowanie obciążonej ilości różnorodnych zadań.

Poczynając od programu działania przedsiębiorstwa na rok 1966 (118 zadań), poprzez plan zabezpieczenia eksportu (105 zadań), zadania usprawniające do uzyskania funduszu zakładowego, plan przedsięwzięć technicznych — organizacyjnych na rok 1966 (101 zadań), plany zadań premiowych, zadań wynikających z przeglądu społecznego Wiosna — 68, polecenia i zarządzenia DN z inicjatyw samemu przedsiębiorstwu, polecenia i zarządzenia ZPL czy MPC, a skończywszy na zadaniach i obowiązkach, ustalonych w sposób typowy i zasadniczy, odnośną kartą służby komórki.

Nie można przy tym pominąć możliwości zgłaszania zadań przez jedne komórki organizacyjne — drugim. Stąd tendencja do

przerzucania swoich zadań (nawet tych podstawowych) do wykonania — innej komórce.

W takim gąszczu zadań nie tylko trudno o dobrą orientację i wykluczenie ewentualności powtarzania zadania raz w takim, raz innym brzmieniu (i sensie), ale w ogóle trudno o stworzenie odpowiedniego i sprawnie działającego systemu kontroli pozwalającego wyegzekwować wykonanie zadań w określonym terminie. Zaś wykonawca (co sprytniejszy) mając przed sobą tak duży wybór prac, podejmując wykonanie zadania najłatwiejszego, bo tam, „na dole”, nie ma czasu na rozmyślanie, które przedsięwzięcie może dać lepsze wyniki ekonomiczne.

— Ta czynność należy do kogo innego i musi być rozwiązana wcześniej.

Tak duży zestaw przedsięwzięć wydaje się być niebezpieczny w skutkach również z innego punktu widzenia — za każdym wyznaczonym tematem (zadaniem) kryją się potrzeby posiadania odpowiednich środków do jego realizacji. Za każdym zadaniem, jak za warszatem pracy, stoi człowiek, który musi go wykonać.

Pracownicy zaś, obciążeni zadaniami z tytułu wykonywania swych normalnych obowiązków niejednokrotnie nie są w stanie wykonać w terminie szeregu zadań dodatkowych. Zbývają je więc, uciekają od nich, przerywają, jak się tylko da, na innego wykonawcę, mimo że w wielu wypadkach sami je postulowali.

Polecenie wykonania określonego zadania nie jest jak widać czynnością prostą, szczególnie wówczas, kiedy wzrasta tempo realizacji zadań planowych, rosną wymagania jakościowe, a każde przedsięwzięcie ma być poprzedzone głębszą analizą i rachunkiem ekonomicznym.

W treści każdego nakazu wykonawczego musi znaleźć swoje odbicie idea myśli postulujującej lub inicjującej dane przedsięwzięcie oraz jego ekonomiczne uzasadnienie.

— Czy potrafimy zabezpieczyć realizację nowych przedsięwzięć gospodarczych (z zachowaniem jedności celu) przy utrzymaniu obecnego systemu opracowywania przedsięwzięć i ich polecenia?

Inż. Karol Rypulak
Inż. Włodzimierz Lorenc

Potrzeba konstruktywnych rozwiązań

dnia 29 — 4035, a więc nawet nie polową.

Znając generalny argument usprawiedliwiający istnienie sytuacji (trzeba bowiem pamiętać, że do chwili przyjęcia do produkcji przez zakład motocykli WFM plany opiewały na 5000 sztuk, autor próbował znaleźć inne jeszcze przyczyny, choć może nie należące do węzłowych, ale równie skutecznie uniemożliwiające całkowite wykonawstwo zaplanowanej produkcji. Własne spostrzeżenia, rozmowy z robotnikami, z kierownictwem wydziału po zsumowaniu złożonych się na niniejsze uwagi.

PARADOKS — JEDNAK PRAWDZIWE

Wśród produkowanych w czasie dwóch zmian ponad 800 motocykli nie znalazł się ani jeden nie posiadający usterek. Nie chce się wierzyć, a jednak to jest sprawą prawdziwą. Obok tamtych montażowych, w ujęciu w przyległej do niej hali, na placu poza nią zgromadzone setki motocykli wymagających

Konkurs Konkurs

Kto rozwiąże te problemy techniczne?

Z roku na rok, dzięki planowej, właściwie zorganizowanej działalności służb i komórek przedsiębiorstwa, a także dzięki inicjatywie i pomysłowości robotników, racjonalizatorów produkcji — przeobrażają się i udoskonalają metody wytwarzania naszych wyrobów. Wciąż jednak wiele problemów jest jeszcze nie rozwiązanych, wiele wyników zadań produkcyjnych realizujemy większym nakładem sił i kosztów, niż to sobie założyliśmy.

Dlatego też Dyrekcja WSK, Rada Zakładowa oraz Klub Techniki i Racjonalizacji ogłosiły racjonalizatorski konkurs tematyczny na najlepsze i najekonomiczniejsze rozwiązanie niektórych problemów technicznych.

JAKIE SĄ WARUNKI KONKURSU?

I. Konkurs dotyczy rozwiązywania i wprowadzania do produkcji usprawnień w zakresie następujących tematów:

Zaprojektowanie urządzenia do mechanicznego zaplatania i centrowania spręży kół motocyklowych.

Opracować metodę automatycznego zapisu i sprawdzenia przyklejania pokryć sekcji do bloków ulowych i żeber.

Opracować sposób wiercenia lub podać inną metodę wykonywania otworów \varnothing 0,8 mm, zapewniającą otrzymanie otworu bez gradu w rękach instalacji przeciwpowodziowej śmigłowca SM-3.

Opracować aparat lub urządzenie do wykrywania miejsc przeciecia w łopacie metalowej przy próbach napięciowych.

Uwaga! Blizsze informacje nt. w/w problemów mogą zainteresowani uzyskać w Klubie TIR oraz w Dziale Postępu Technicznego.

II. Konkurs trwać będzie od dnia 15 sierpnia do 15 grudnia 1966 r. i w tym okresie mogą być zgłaszane w postaci projektów racjonalizatorskich rozwiązania problemów, objętych konkursem.

III. W konkursie może brać udział każdy pracownik WSK, niezależnie od zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków służbowych.

IV. Pracownicy biorący udział w konkursie powinni składać w Komórkę Wynalazczości (w Dziale Postępu Technicznego) swoje

rozwiązania wg zasad jak dla projektów racjonalizatorskich, opatrzone napisem „Konkurs tematyczny”.

V. Warunkiem zarejestrowania projektu konkursowego i dopuszczenia go do oceny w ramach konkursu jest dołączenie do niego dokumentacji technicznej w postaci konstrukcyjnego rysunku zestawieniowego.

VI. Uczestnik konkursu może zgłosić w ramach trwania konkursu dowolną ilość projektów. Projekty mogą być zgłaszane zespołowo.

PODSUMOWANIE KONKURSU

Oceny konkursu dokona w terminie do 15.1.1967 r. komisja konkursowa, zatwierdzona przez gł. inżyniera przedsiębiorstwa.

Natomiast decyzje ośnośnie przyjęcia zgłoszonych projektów do realizacji podejmie w normalnym trybie dyrektor zakładu, w oparciu o opinie Zakładowej Komisji Wynalazczości.

Wyniki konkursu zostaną podane do publicznej wiadomości przez „Głos Świdnika” i radiowęzeł zakładowy.

NAGRODY

Dla autorów najlepszych rozwiązań poszczególnych zagadnień przewidziane są nagrody w wysokości po 2.000 zł za każde zagadnienie, których wypłacenie nastąpi po zamknięciu konkursu i dokonaniu jego oceny przez komisję konkursową. Uczestnicy konkursu, którym nie zostaną przyznane główne nagrody, a których projekty będą spełniać założenia konkursu, otrzymają nagrody poceszenia.

Niezależnie od nagród konkursowych, twórcy wykorzystanych w produkcji opracowań otrzymają wynagrodzenie za projekt racjonalizatorski (z tytułu oszczędności uzyskanych w przedsiębiorstwie) oraz za dokumentację techniczną w myśl obowiązujących przepisów. Za szczególne i wartościowe rozwiązanie któregoś z zagadnień komisja konkursowa może przyznać dodatkową nagrodę w wysokości 1000 zł.

Rozwiązania zgłoszone w ramach konkursu mogą być na życzenie pracownika rozpatrzone w normalnym trybie i wpisane do kartełki osiągnięć technicznych.

WL L.

kwalifikacjach, zlikwidowanie tego paradoksalnego stanu rzeczy widzą w reorganizacji pracy taśmy montażowej.

JA TAM NIE PÓJDE...

Pierwszą rzeczą, która rzuca się w oczy obserwującemu pracę taśmy montażowej jest młody wiek zatrudnionych przy niej ludzi. Na ogólną liczbę kilkudziesięciu, jedynie sześć osób wyglądało na ukończonych lat dwadzieścia. Wszyscy pozostali to młodzi robotnicy, między szesnastym a dwudziestym rokiem życia. Rekrutują się głównie spośród stażystów przyzakładowej szkoły zawodowej i studentów Wyższej Szkoły Inżynierskiej i bywających w naszym zakładzie 6-miesięczny staż. Nikt nie neguje wartości młodych z tym, że powierzenie im tak poważnego odcinka pracy nie wydaje się być rezultatem głębszych przemyśleń. Wiem, że czynność wykonywana przez nich nie należy do najbardziej skomplikowanych, nie mniej wymagają, jeśli nie pełnej fachowości, to przynajmniej dużej dozy operatywności, a z tą nie najlepiej.

CIĄG DALSZY NA STRONIE 6

Najważniejsi są ludzie

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 4

dotyczą one głównie uproszczeń w procesie technologicznym, ot choćby zgłoszony ostatnio przez Herdę i Michałowskiego projekt zmiany rozwiązań konstrukcyjnych, układu połączeń elektrycznych.

Praca na wydziale przebiega w atmosferze zdyscyplinowania i spokoju. Ścisłe określony zakres czynności, wzajemna życzliwość, zaufanie do kierowniczego aktywu sprawiają, że wszelkie nieprawidłowości w stosunkach panujących na wy-



Jan Gąsik

dziale są w zarodku likwidowane. Mistrzowie: Mineciewicz, Zuber, Górski, Killman, robotnicy: Chwalik, Kolanek, Borek, Krel, Kuniewicz, Borowiec, Kaczorowski, Gurtad — to ludzie, którzy stanowią awangardę wydziału.

Oni obejmują najtrudniejsze gniazda montażowe, oni niejednokrotnie poświęcają swój wolny czas dla zakładu, oni wreszcie pociągają za sobą pozostałych członków załogi.

Pięta Achillesowa wydziału są dostawy spozu zakładu. Kooperanci z Rzeszowa, Wrocławia, Miela w sposób niedostateczny wywiązują się z przyjętych na siebie zobowiązań, co często powoduje zahamowania w pracy. Te i inne trudności zostały przedstawione w specjalnym piśmie do dyrekcji przedsiębiorstwa.

Inż. Bańkowski jeden z tzw. kierowników awaryjnych, mimo stosunkowo krótkiego okresu swej pracy na wydziale zdolał już zakorzenić się w jego glebie. Lubiany za sposób bycia, cenny za fachowość, wzajemnie przywiązał się do ludzi z podległego mu odcinka.

Najważniejszą troską spędzającą mu sen z powiek są wspomniane już dostawy.

Trzeba wierzyć, że i ta sprawa w miarę postępującej stabilizacji naszego życia gospodarczego doznać się definitywnego uregulowania.

Waldemar Ostrowski

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 1

formowani w dniu 8 września br. przez Spółdzielnię Mieszkaniową, do której lokale te należą.

Niedopełnienie tych formalności przez MSZiZ uniemożliwia nam rozpoczęcie adaptacji lokali. Nadmieniamy, że przekazaliśmy MSZiZ swoje dwa sklepy, które już od sierpnia pracują na rzecz tej Spółdzielni. Dalsza zwłoka może wpłynąć ujemnie nie tylko na wykonanie naszych planów obrotowych, ale również uniemożliwia nam wywiązanie się wobec PPRN w Lublinie i społeczeństwa Świdnika, dla którego uruchomienie tych sklepów jest palącą potrzebą. Zaznaczamy, że MHD zobowiązał się na łamach „Głosu Świdnika” załatwić tę sprawę jeszcze w lipcu br.”

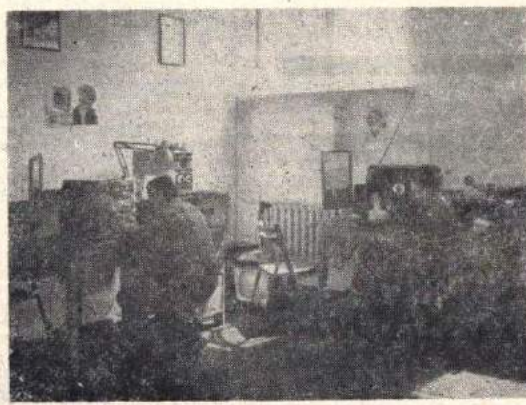
Tyle MHD. My dodajemy od siebie, że pismo Spółdzielni Mieszkaniowej, dotyczące ciągle jeszcze nie rozwiązanej umowy najmu z MSZiZ jest w naszym posiadaniu.

Mamy nadzieję, że Zarząd Spółdzielni, który dotychczas zawsze rozumiał potrzeby społeczeństwa Świdnika, tym razem również nie zawiedzie. Oczekujemy

jemy zatem na uwolnienie lokali sklepowych, chcielibyśmy jak najszybciej zawiadomić czytelników o otwarciu nowych sklepów. (ac)

Wykwalifikowani technicy gwarantują szybką naprawę uszkodzonego sprzętu

Foto: M. Wysocki



Telefon 333!

Stacja Obsługi Radiotechnicznej i Telewizyjnej mieszcząca się w Świdniku przy ul. Sławińskiego (naprzeciw „Kosmosu”) prowadzi naprawę telewizorów, radiodiodników lampowych i tranzystorowych, magnetofonów i adapterów. Niedawno zainstalowano w stacji miejski telefon nr 333, który od godziny 8 do 17 przyjmie zgłoszenia uszkodzeń wymienionego sprzętu.

Jak nas poinformowała kie-

ne większe zespoły. Obecnie zapasowych części nie brakuje.

Radzimy więc nie korzystać z usług „fachowców” naprawiających telewizory pokątnie, bez uprawnień.

Telefon 333 lub osobiste zgłoszenie w SORIT, zapewni każdemu mieszkańcowi miasta szybkie i solidne usunięcie każdej usterki. A. C.



Stanisław Strumph-Wojtkiewicz — TIERGARTEN.

Tematem ostatniej książki St. Strumph-Wojtkiewicza są sensacyjne i dramatyczne dzieje oficerów i szeregowych — pracowników polskiego wywiadu, dywersji i sabotażu w latach 1929—1945. Książka w dużej mierze została oparta na cennej relacji ptk. Michała Rybikowskiego, szefa wywiadu zuchowego na Niemcy w latach ostatniej wojny. Autor wykorzystał również autentyczne relacje, materiały i dokumenty, tworząc rodzaj rozległego reportażu historycznego, podbudowanego nie pozabawioną humorem anegdotą i uzupełnioną przy pomocy własnego zasobu obszernych wiadomości.

Carson McCullers — ZEGAR BEZ WSKAZÓWEK.

W „Zegarze bez wskazówek” autorka ukazała najbardziej dramatyczny, najgłębszy i najdonioślejszy konflikt amerykańskiej społeczności: konflikt rasowy, dyskryminację Murzynów, terror, jakim rasiści usiłują postrząsnąć dojrzewający proces emancypowania się „ludności kolorowej” spod pozostałości systemu niewolniczego. Zasadnicze miejsce w tej książce zajmuje Sherman Pew — mieszaniec, podżutek, syn skazanego niewinnie na śmierć Murzyna i białej kobiety, wykraczający swymi uczuciami poza bariery rasowe, bronione zawzięcie przez jej środowisko — farmerów z Georgii.

Jacek Machowski — WYSPA TAJEMNIC. HISTORIA ODKRYĆ I BADAŃ WYSPY WIELKANOCNEJ.

W „Wyspie tajemnic” autor spróbował przedstawić całość naszej wiedzy o Wyspie Wielkanocnej i zarysować wszystkie problemy, wszystkie tajemnice z tą wyspą się wiążące. Książka stała się bardzo potrzebnym i interesującym rozwinięciem wspaniałej i dramatycznej relacji Thora Heyerdahla (Kon-Tiki i Aku-Aku), a wszyscy ci, którzy porwali powieść Heyerdahla mają możliwość rozszerzenia i pogłębienia swej wiedzy o tej przedziwnej wyspie.

Aleksander Josilewicz — CI, CO POKONALI ŚMIERĆ.

Wspomnienia więźnia Mauthausen, lekarza radzieckiego A. Josilewicza są nowym przyczynkiem do historii faszystowskich obozów koncentracyjnych. Dla czytelnika polskiego wspomnienia te mają szczególną wartość ze względu na podkreślaną przez autora rolę więźniów — Polaków w konspiracji obozowej, która oprócz szeroko zakrojonej akcji doradczego ratowania poszczególnych więźniów od śmierci — przygotowywała zbrojne powstanie. Oprac. M. C.

Konkurs

I Ogólnopolski Konkurs Technologiczności Produkcji

Komitet Nauki i Techniki i Naczelna Organizacja Techniczna ogłasza:

I Ogólnopolski konkurs na najlepsze opracowanie technologiczne, dotyczące poprawy technologiczności, jakości, wydajności, oszczędności i innych wyrobów przemysłu maszynowego i elektrycznego, w kierunku umożliwienia rozszerzenia i zastosowania wysoce wydajnych procesów technologicznych, dających duże oszczędności materiałowe, podniesienie jakości lub inne efekty ekonomiczne.

REGULAMIN

TEMATYKA KONKURSU

Prace zgłoszone na konkurs mogą dotyczyć zarówno nowych jak i modernizowanych lub zmienianych konstrukcji maszyn, stwarzających możliwości zastosowania nowoczesnych ekonomicznych procesów technologicznych, jak dokładne kucie, tłoczenie, metody precyzyjnego odlewania, konstrukcje mieszane lano-spalane i inne procesy technologiczne, przede wszystkim z ekspozycją na Przeglądzie Wynalazów Technologicznych Przemysłu Maszynowego w Katowicach w okresie lutego — kwietnia 1968 r. Zgłoszone być mogą również prace dotyczące zmian konstrukcyjnych wprowadzanych w produkowanych wyrobach dla poprawy technologiczności danej konstrukcji, nawet jeśli nie poprawiają one parametrów technicznych danego wyrobu. Przed wszystkim jednak zgłaszane winny być prace, w których przez poprawę technologiczności uzyskano w szczególności: oszczędności materiałowe i zwiększenie wydajności i niezawodności maszyn.

NAGRODY

Za prace uznane jako najlepsze zostaną przyznane następujące nagrody:

jedną I nagrodę	100 000 zł
dwie II nagrody po	30 000 zł
pięć III nagród po	30 000 zł
dziesięć IV nagród po	20 000 zł
piętnaście wyróżnień po	7 000 zł
Razem:	655 000 zł

TERMINY I ADRESY

Wnioski konkursowe wraz z niezbędnymi załącznikami należy przesyłać w terminie do dnia 15 października 1967 r. pod adresem: REDAKCJA „PRZEGŁADU TECHNICZNEGO”, WARSZAWA 1, UL. CZACKIEGO 3.5 z dopiskiem na kopercie: „I Ogólnopolski Konkurs Technologiczności Konstrukcji”.

Wyniki konkursu podane zostaną do publicznej wiadomości w terminie do dn. 31 grudnia 1967 r.

Pełny tekst regulaminu konkursu ogłoszony został w nr 41/66 „Przeglądu Technicznego” z dnia 9 października 1966 r.



Zgłoszenia uszkodzeń rejestruje pracownica SORIT p. Ryszarda Goloś

Foto: M. Wysocki

żąc na taśmie, organizuje się kurs dla lakierników.

Kierownik tow. Czesław Gielzak jako jeden z elementów stabilizacji pracy na wydziale, a jednocześnie jako czynnik warunkujący pełne wykonywanie planów, wymienia ponadto czas potrzebny na całkowitą normalizację procesu technologicznego. Tym bardziej, że tempo wzrostu zadań przewyższa tempo wprowadzenia na wydział postępu technicznego, a zdublowanie stanowisk nie rozwiązuje sprawy. To też bez wpadania w przesady optymizm należy oczekiwać, że dopiero najbliższe miesiące przyniosą poprawę sytuacji. Uwzględniając warunki obiektywne — będzie to sukces.

Waldemar Ostrowski

Potrzeba konstruktywnych rozwiązań

wa z konieczności. Podobnie stać się z WSI.

Codziennie daje się im do wykonania inne czynności — na pewno słusznie, wychodząc z założenia zapoznania ich z całokształtem produkcji, ale jednocześnie ogranicza się w ten sposób ich wydajność produkcyjną. Praca na taśmie, mówiąc najogólniej, polega na wykonywaniu powtarzających się czynności przez jedną i tę samą osobę. Dopiero wówczas nabiera ona potrzebnej sprawności do bezbłędnego ich wykonywania. Moi

rozmówcy wyjście z motocyklowego impasu widzieli w postawieniu na montaż ludzi — doświadczeni fachowcy, którzy wywiązywaliby się w sposób zadowalający z powierzonych im czynności.

PRZED OSTATECZNYM ROZWIĄZANIEM

Już obecnie, na pięćco wprowadza się w życie cały system środków zmierzających do zlikwidowania najistotniejszych niedociągłości. Nastąpić mają zmiany w obsadzie taśmy, kontrola odbywać się będzie na bie-

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 5

Młody człowiek często po prostu nie może nadążyć z wykonaniem swoich czynności, za rytmem przesuwaną się taśmą, nie chcąc narazić się na upomnienie ze strony brigadzysty lub mistrza, spełnia je w pośpiechu — byle przedzielić, byle jak. Stąd te dziesiątki i setki niepokodzonych nakrętek, stąd porzucane wsporniki. Absolutnie szkoły zawodowej z wyuczoną (ale jeszcze nie opanowaną) specjalnością tokarza zatrudnioną przy montażu swoją pracę traktuje jedynie jako konieczny okres odbycia stażu. Bądź chciałby zacząć wykonywać swoją specjalność, bądź myśli o dalszej nauce — jego związek z obecnym miejscem pracy jest luźny i wypły-

Z życia miasta ♦ Z życia miasta

Niech to będzie ostrzeżeniem

Pijaństwo nie popłaca

Zgodnie z zapowiedzią złożyliśmy w Kolegium Karno-Admistracyjnym Powiatowej Rady Narodowej w Lublinie. Uczestniczyliśmy w rozprawach przeprowadzonych w dniach 16, 17 i 19 września br. Po wotach wszystkich ośmiu rozpraw, w których ukarano winnych mniejszymi lub większymi grzywnami było pijaństwo.

Gwoli ostrzeżenia tych, co choć nie weseli jeszcze w kolizję z prawem, ale już nie raz wywoływali po pijanemu publiczne zamieszanie, drukujemy poniżej nazwiska „swidnickich wesolików”. Wysokość kar przekona czytelników, że pijaństwo nie popłaca.

HENRYK POCEŚNIAK, s. Wacława, zam. w Świdniku przy ul. 1 Maja 6 m. 34, nigdzie nie pracują.

Drewniane garaże ulegną likwidacji

Sprawa likwidacji drewnianych garaży na terenie osiedla (Świdnik bierze udział w dorocznym konkursie czystości miast — przyp. autora), będąca tematem wielu narad i sesji MRN, jest stale i wciąż aktualnym problemem. Wprawdzie Wydział Budownictwa i Architektury w Lublinie oraz MRN wytyczyły miejsca, w których można budować typowe „mieszkania” dla samochodów, ale nie wszystkim zainteresowanym spieszy się z załatwieniem tych spraw.

Wzajemna pomoc sąsiedzka pozwoliła na wykopanie fundamentów, zwózkę placu i gruzu. Ten ostatni materiał zbiera skrzętnie, „oczyszczając” miasto młodzież.

Zbiorowym społecznym wysiłkiem budują mieszkańcy miasta Świdnika — posiadacze samochodów i motocykli — nowoczesne garaże, które pozwolą im na zabezpieczenie sprzętu. Przyczyniają się oni do stopniowej likwidacji drewnianych bud, które dotąd szpeczyły osiedle. Więcej takich inicjatyw.

(k)

Karty klubowe w „Ikarze”

W początkach sezonu kulturalnego w roku 1966/67 w klubie „Ikar” przy DK wprowadzono regulamin, który mówi między innymi, że w klubie obowiązują bezpłatne karty klubowe, wraz z dowodem tożsamości, legitymacją związkową lub szkolną.

Za okazaniem kart klubowych udostępniona będzie sprzedaż biletów na dancingi, zabawy i podwieczorki taneczne.

Pozwoli to w pierwszym przypadku w dużej mierze organizatorom imprez na wyselekcjonowanie tzw. własnej klubowej publiczności, w drugim zaś na wyrugowanie tych osobników, którzy zamiast brać udział w życiu towarzyskim psują często zabawy, zakłócając spokój.

Karty klubowe otrzymać można codziennie w klubie w godz. od 18-22 (z wyjątkiem poniedziałków).

M. K.

cy, wspólnie z JERZYM PIENKOSIEM, s. Stanisława, zam. w Świdniku przy ul. Sławkowskiego 12 m. 2, również bez stałego zajęcia weszli w dniu 16 sierpnia br. około godz. 16 awanturę w osiedlu barakowym „A”, obok Ogniska Muzycznego. Obaj byli pijani.

Używając obojętnych słów zaatakowali uczestników obozu letniego, przybyłych do Świdnika z różnych miast Polski.

HENRYK POCEŚNIAK ukarano grzywną 1000 zł, natomiast JERZY PIENKOSIA grzywną 800 zł z zamianą na 40 dni aresztu.

EDWARD KOSTECKI, s. Wiktora, zamieszkały w Lublinie przy ul. Pana Tadeusza 4/2, pracujący w Lubelskich Zakładach Przemysłu Terenowego „Lechia” w Świdniku, w dniu 21 lipca br. około godz. 17.50 będąc w stanie nietrzeźwym położył się na ławce przy ul. Przędowników Pracy.

Zachowywał się nieprzystojnie i wywoływał zgłoszone nieletnie. Ukazano go grzywną 1200 zł.

CELESTYN LIPIEC, s. Jana, zam. w Świdniku przy ul. Sławkowskiego 7, zatrudniony w WSK będąc w stanie zamroczenia, alkoholowego wywołał awanturę, używając przy tym nieprzystojnych słów. Działo się to w dniu 27 lipca br. ok. godz. 20.20.

Celestyn Lipiec za zakłócenie porządku publicznego zapłaci 1800 zł grzywny i 50 zł kosztów rozprawy.

STANISŁAW DYMOWSKI, s. Franciszka, zam. w Świdniku w osiedlu „C”, barak 7 m. 3, pracownik Lubelskiego Przedsiębiorstwa Transportu Budownictwa (budowa w Świdniku), nie raz był gościem w kolegium.

Znany jest mieszkańcom osiedla „C” z wywoływanych w domu awantur.

W dniu 22 lipca br. o godz. 19.50 wyszedł pijany na ul. Przędowników Pracy, używając głośno nieprzystojnych słów, zaczepiał dzieci i młode dziewczęta, skakał przez żywopłot.

Ukarano go grzywną 1500 zł i zwrotem kosztów rozprawy w wysokości 50 zł.

TADEUSZ WOJCIK, s. Bolesława, zam. w Świdniku przy ul. Tuwima 2 m. 40, zatrudniony w WSK, w dniu 13 sierpnia br. o godz. 24.00 leżał pijany na ławce, na peronie PKP w

Świdniku. Atakował wulgarnymi słowami pasażerów wysiadających z pociągu. Zapłacił za to 1500 zł grzywny.

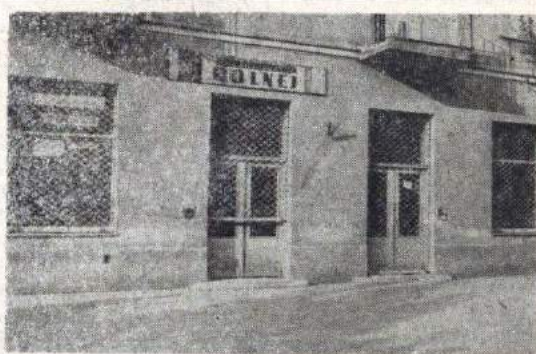
JAN FRANCAZAK, s. Dominika, zam. w Panieńszczyźnie, p-ta Jastków, zatrudniony w Lubelskich Zakładach Chemicznych „Lubolin” w Franciszkowie pozwolił sobie na załatwienie potrzeb fizjologicznych na I piętrze w klatce schodowej bloku przy ul. Sławkowskiego 15c. Dobijał się do mieszkań lokatorów, używając przy tym wulgarnych słów. Był naturalnie pijany. Kara: 1000 złotych grzywny.

HENRYK CIEŻAK, s. Ignacego, zam. w Świdniku przy ul. 22 Lipca 6 m. 27, zatrudniony w WSK, w dniu 10 lipca br. ok. godz. 14.00 będąc w stanie nietrzeźwym, załatwiał w poczekalni PKP, w obecności pasażerów potrzebę fizjologiczną.

Następnie udał się do „Lotniczej”, położył na schodach wodociągów do ubikacji, uniemożliwiając przejście. Kolegium ukarało go grzywną 1000 złotych.

Jak z powyższego wynika, za pijaństwo i awantury płaci się drogo.

Zanim więc zasiądziecie z „kumpami” do kieliszka, zastanówcie się czy warto... (C-k)



Po otwarciu zakładowej stołówki w lokalach gastronomicznych Świdnika spadły nieco obroty. Szczególnie odczuła to jadalnia „Lotnicza”...

Foto: M. Wysocki

Sport i turystyka

Dobre wyniki młodych lekkoatletów

2 tygodnie temu odbyły się na stadionie Startu w Lublinie okręgowe mistrzostwa I.a. w kategorii młodzików (rocznik 1950-1953).

Na biegni, skoczni i rzutni startowali zawodnicy z 14 klubów naszego województwa.

W punktacji drużynowej I miejsce zajęli nasi lekkoatleci, uzyskując 165 punktów, przed Motorem — 143 pkt. i Startem — 120 pkt.

Z zawodników Avii tytuły mistrzów okręgu zdobyli: 15-letnia Lidia Kryżek w skoku wzwyż (143 cm), Tadeusz Marianowicz w kuli (13,69 cm) i Ryszard Łoś w biegu na 300 m (39,7 sek.). Wicemistrzami zostali: Ryszard Szlędek — 100 m — 12,1 sek., Kazimiera Bartyna — 70 m — 15,6, Mirosława Chwałczuk — 60 m ppł. — 8,9 sek., Ryszard Woliński — skok w dal — 5,90 m.

W sztafetach dziewcząt młodzieckiej Avii zdobyły II miejsce w czasie 57,8 sek., podobnie jak i młodzicy w czasie 49,7 sek. (J. P.)

Informacja dla foto-amatorów

Zarząd TKKF postanowił zorganizować w najbliższym czasie cykl pogadanek pod hasłem „Jak dobrze fotografować”. Foto-amatorzy będą mogli w ten sposób wzbogacić swoją wiedzę teoretyczną z zakresu fotografii. Blizszych informacji na ten temat udziela wiceprzewodniczący TKKF ds. szkolenia tow. ZBIGNIEW PUZCER (budynek techniczny).

Piłkarze zdobyli puchar

Piłkarze Avii zdobyli Puchar Polski na szczeblu wojewódzkim. 14 września br. pokonali oni w Tomaszowie miejscową Tomasówkę 3:0 i w ten sposób zostali jedynym reprezentantem Lubelszczyzny w tegorocznych rozgrywkach pucharowych.

Niebawem spotkają się oni na placu boju z przeciwnikami z innych województw, co będzie niewątpliwie dużą atrakcją dla licznych miłośników piłkarstwa.

Jak wynika z powyższego, dobra passa naszych futbolistów trwa nadal. Zajmując obecnie wysoką lokatę w tabeli rozgrywek ligi międzywojewódzkiej uzyskali jeszcze jeden sukces w postaci zdobycia pucharu wojewódzkiego.

Wszystko wskazuje na to, że w niedalekiej przyszłości mogą być autorami jeszcze nie jednej milej niespodzianki.

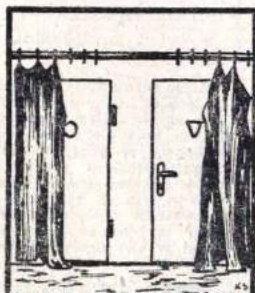
Z przyjemnością donosimy, że lokale sklepowe są już w trakcie remontu. Po adaptacji znajdą w nich pomieszczenia sklepy — spożywcze i nabiałowy.

Foto: M. Wysocki

LOT NA SREBRNYM EKRANIE

- 15-16 „Później nastąpi cisza”, prod. polskiej (14)
- 17 „Dziewczyna w hotelu”, prod. USA (15)
- 18-19 „Koty”, prod. franc. (18)
- 20-21 „Nieprzyjacieli u progu”, prod. radz. (16)
- 22-23 „Panie inspektorze”, prod. jugosl. (16)
- 22-23 „Legenda o lodowatym sercu”, prod. radz. (10)
- 24 „Ołbrzym”, prod. USA (14)
- 25-26 „Okropna żona”, prod. czesoch. (16)
- 27-29 „Viva Maria”, prod. franc. (14)
- 30-31 „Kapral i inni”, prod. węg. (11)

Migawki z kawiarni „Ja i Ty”



Pomimo naszych interwencji i zarządzeń dyrekcji LZG Stare Miasto kawiarnię „Ja i Ty” trudno nazwać miejscem kulturalnego odpoczynku. Powyższe rysunki, które nie wymagają komentarzy, określają obecny niewłaściwy charakter kawiarni

AVIA SPORT i TURYSTYKA TKKF

W derbach lepsi „motorowcy“

Mocno rozczarowali się entuzjaści piłki nożnej, którzy 25 września br. przybyli na stadion Lublinianki, by oglądać kolejny derby Lubelszczyzny — mecz piłkarzy Avia — Motor, tym razem w lidze wojewódzkiej.

Gra była okresami żenująco nudna i słaba, a co gorsza brutalna. Minimalnie lepszą drużyną po przerwie była jedenastka FSC, która wzmocniła w drugiej połowie gry tempo i strzeliła swidniczanom 2 bramki. Obydwa gole zdobyte przez piłkarzy Mo-

toru, to w dużej mierze zasługa swidnickiej defensywy. Przy pierwszej z nich zawinił Guz, który źle piastował, przy drugim Meksula.

W meczu z Motorem, zwłaszcza po przerwie piłkarze nasi „rozkieśli się” zupełnie. Unikali wyraźnie starć z przeciwnikami. Za ostre wejście w bramkarza Motoru na nogi Kleszczyńskiego wyraźnie „połowali” wszyscy bez wyjątku piłkarze FSC, w szczególności zaś Sklarek.

Na długi okres nie zobaczy piłki młody obrońca Avii Seweryński, którego zniesiono z boiska. Na ostrą grę przeciwników narzekają dwaj inni piłkarze swidnicy — Zieliński i Orysko. Przez dobrych kilka dni leczycy będą oni kontuzje i dolegliwości.

W spotkaniu z Motorem nie popisał się absolutnie Rogowski. Grał bardzo słabo, nie zdradzał absolutnie chęci do walki. W meczu z Motorem zawodnik ten grał już siódme spotkanie w barwach Avii i jak dotąd nie wpisał się na listę strzelców. Czas najwyższy, aby jako napastnik zaczął strzelać bramki.

Mecz z Motorem poza nami. Utrata 2 punktów, to duży uszczerbek. Jest to sygnał ostrzegawczy przed dalszą batalią.

Na ligowym horyzoncie piłkarskim kłębią się czarne chmury. Mammy tu na myśli „blok stołecznych drużyn”, którego wiodzącymi przydziałem piłkarzom ze Swidnika forsować w październiku. A zatem uwaga na Warszawę.

25 września wszystkie stołeczne drużyny wygrały swe spotkania. Znaczący, że powoli dochodzą do formy. I każda z nich potrafi być groźna.

(MK)

Leszek Boguszewski zdobywcą pucharu

17 września br. odbył się w ramach spartakiady motorowej rajd turystyczny organizowany przez TKS Avię i TKKF.

I miejsce i puchar przechodni ufundowany przez mgr inż. Romana Podolaka dla najlepszego zawodnika na motocyklu WSK zdobył Leszek Boguszewski, II miejsce — Z. Kocharski, a III — M. Paluch.

Impreza była bardzo interesująca. Startowało w niej 48 zawodników.

K.

W Rzeszowie nie zasłużona porażka

Bieszczady — Avia 10:8

Bokserzy nasi zainaugurowali jesienno-zimową serię spotkań w II lidze nie zasłużoną porażką. W meczu z Bieszczadami przegrali oni 10:8 prowadząc po 6 walkach 8:4.

Obserwatorzy spotkania bokserkiego w Rzeszowie, krytykowali mocno werdykt sędziowski w wadze półciężkiej. Ich zdaniem (jak również podobno i

zdaniem delegata PZB). Marzec (Avia) nie przegrał w żadnym wypadku z Czubakiem. Został on uznany za pokonanego stosunkiem głosów 2:1, mimo iż posiadał miąższą przewagę nad swym przeciwnikiem. W walce Kowalski (Avia) — Czyżewski (Bieszczady) przyznano również zwycięstwo zawodnikowi z Rzeszowa, mimo iż był on dwukrotnie liczony.

A oto krótka historia tego niesławnego meczu:

Góralski (Avia) zdecydowanie przegrał z Gulńskim. Bokser Avii znajduje się w bardzo słabej formie. Został zdyskwalifikowany.

Berejowski (A) pokonał Baka. Komendarski przegrał z Węcaszkim (B) inkasując wiele ciężkich ciosów.

Walka Petka (A) ze Szpakim (B) trwała nie całą minutę.

Dwie serie boksera swidnickiego wstrząsnęły zawodnikiem Rzeszowa. Sędzia przerwał natychmiast tę nierówną walkę.

Karbowaniek (A) sprawił znowu przyjemną niespodziankę. Zwyciężył pewnie Gollisa (B).

Młynek (A) zwyciężył bezapelacyjnie Okrutnego.

Raczynski uznany został za pokonanego w walce z Kicką.

Furmankiewicz postawił w ostatniej walce dnia wszystko na jedną kartę. Rozpoczął b. dobrze, celnie trafiając Maika (B). W ferworze walki doznał kontuzji łuku brwiowego. Walkę przerwano w I starciu uznając ją za nie odbyłą.

W ten sposób bokserzy nasi doznali nieoczekiwanej porażki. Dwa utracone punkty muszą koniecznie odzyskać w zbliżającym się meczu z Gwardią (Białystok) 9 października w Lublinie.

(K.)

W kilku wierszach

W rozegranym w dniu 9 bm. w Warszawie meczu piłkarskim pomiędzy Okędem i Avią sukces odniósł piłkarz swidnicy, zdobywając jeden punkt. Wynik meczu 0:0.

Bokserka reprezentacja Polski pokonała drugi zespół NRD 12:8. Walczący w tym meczu swidniczanin Ryszard Petek znokautował swojego przeciwnika Dunkela.

Bokserzy Avii pokonali Gwardię Białystok 15:5. Bardzo dobrą walkę stoczył Piątek (Avia) z Sosnowskim oraz Seibler, Steeduk i Marzec z Avii, którzy również pokonali swoich przeciwników. Gorzej spisał się Kowalski, który przegrał swoją walkę mimo szans na zwycięstwo.

s.

Wygrana, na którą nie liczono

Niespodziankę dużego kalibru sprawił swoim sympatykom piłkarz Avii. Po niefortunjnej porażce z Motorem pokonali oni niespodziewanie rezerwy warszawskiej Legii 3:2 (0:2). Do przerwy prowadzili legioniści zdobywając bramki ze strzałów Stachurskiego i Skórzyńskiego. Po przerwie obraz gry zmienił się na korzyść zespołu swidnickiego. Nasi

mocno przyścisnęli i zdobyli aż trzy bramki. W meczu tu ROGOWSKI zdobywając dwie bramki dla Avii zrealizował się za słaby mecz z Motorem. Trzecią bramkę dla naszej drużyny zdobył w ostatniej minucie gry ZIELIŃSKI. W meczu tym wyróżnił się szczególnie KOSTAŃIAK z Avii.

M. K.

Jesienne spaceru po parku przy sprzyjającej aurze nalażą do wielkich przyjemności. Meteorologzy przepowiadają podobną pogodę i mroźną zimą, a więc to już ostatnie dni zachwycania się kolorowymi liśćmi drzew, dojrzałymi owocami drzew i spacerów wśród jesiennego piękna przyrody.

Foto: Z. Piasecki



Najmłodsi piłkarze zdają egzamin

okolic wyrost entuzjastycznie. Fakt, że zgłoszono 22 zespołów mówi sam za siebie.

Magnesem dla młodocianych piłkarzy był niewątpliwie czar nowej piłki, dużego zielonego boiska oraz przywidnia po raz pierwszy na siebie kostiumu sportowego. A dodatkowo, emocje, to oczywiście walka z nieznanym przeciwnikiem.

Pierwszy raz turnieje rozegrano systemem pucharowym. Odpadło w ten sposób z rozgrywek 11 zespołów walczących o palmę pierwszeństwa. Ci, którzy przegrali długo nie mogli pogodzić się z losem. Uczęszczali oni chyba na każdy kolejny mecz, by dopinguować innych. Turniej piłkarski najmłodszych entuzjastów futbolu zawiązał bez reszty młodzież.

W szkole, na podwórku i ulicy słyszano się wiele rozmów na ten temat. Gorące dyskusje i spory ucinano o zmierzchu na klatkach schodowych swidnickich bloków.

W rozmowach tych głośno wszem i wobec nowych najmłodszych bohaterów piłki w Swidniku, takich jak: WALDEMAR MATUSIAK, JANUSZ FURTAK, WOJCIECH NOWODZIELSKI, MIECISŁAW PIĘTOSA, MAREK ANGELONI, TADEUSZ RUBACH,

HENRYK ZIELONKA i wielu innych, z których kto wie, czy w niedalekiej przyszłości nie wyrosną dobrzy piłkarze, którzy zasilać macierzysty klub Avię.

Chwiliwo grają oni w dzikich „Santosach”, „Byskawicach”, „Jastrzębiach”, „Kolibrach” i „Szatanach”.

A grają z nieswykłym zacięciem i fair. Grają jak na ich wiek zupełnie poprawnie i ambitnie. Wyścigi choćby spojrzeć na wyniki.

Oto ewentualnie: ORLEY II — Jastrzębie 4:0, SOKÓŁ — Huragan (Krepiec) 2:0, Orleja — LEGIA — 0:2, Kolibry — CZARNI 0:1, BŁYSKA — WICA — CZARNI II 3:2, Technik — JASTRZĘBIE 0:2, POLANIE — Szatan 2:1, BŁEKITNI — Sepy 2:0, SANTOS — Chemik (Franciszów) 2:0, ORLEY — Manchester 3:0.

Turniej dzikich przebiegił sprawnie i obiecująco. Była to impreza godna poparcia i pochwały. Odwróciła ona uwagę wielu naszych „młodszych” od niebezpiecznej zabawy na torach, od strzelania z procy, od swawoli i dokuczliwych żartów.

Przyniosła dobra, godziwa rozrywkę z pożytkiem dla zdrowia.

Wiecej takich inicjatyw.

(K.)

Spór o tytuł mistrza rozstrzygnięty

Przy końcu września br. zwołano w ognisku TKKF komisję sędziowską spartakiady, aby rozstrzygnęła ostatecznie sprawę sporu o tytuł mistrzowski w piłce nożnej pomiędzy drużynami NKT, W-30 i BT. W obradach komisji wzięli udział: sekretarz Ogólna TKKF B. Szlach, przedstawiciel RZ B. Knap, S. Duma, J. Szewczyk (przew. komisji) i Z. Puczek — wiceprzewodniczący TKKF d/s szkolenia.

W wyniku kilkugodzinnej narady ustalono, że tytuł mistrza spartakiady na rok 1966 zdobyła drużyna NKT.

Powyższą decyzję uzasadniono następująco:

Treść regulaminu przedłożonego komisji nie precyzuje warunków dyskwalifikacji zawodnika i jako taka nie może stanowić podstawy prawnej do zmiany decyzji sędziego prowadzącego mecz. Analizując przedłożone do wniosku komisji materiały oraz wypowiedzi stron zainteresowanych stwierdzono nieprawidłowości w obu drużynach tzn. w NKT i BT.

Komisja stwierdziła, że regulamin spartakiady nie zdaje egzaminu, w związku z czym postanowiono rozstrzygnąć go o

wnioski jakie wyciągnęło z powyższego nieporozumienia oraz z ostatnich rozgrywek spartakiadowych.

Piłkarze spartakiady znowu grają

Po rozgrywkach piłkarskich w lidze zakładowej reprezentacja futbolistów spod znaku TKKF wzięła udział w meczach na zewnątrz wojewódzkim. W ostatnich dniach rozegrali oni dwa spotkania. Pierwsze z reprezentacją piłkarzy ZWSI Poniatowa, a drugie z reprezentacją Zamojskich Zakładów Motoryzacyjnych. Oba mecze świadczyły o przegranej w stosunku 0:2 i 0:1.

k-k

Modelarnia czeka

Wraz z rozpoczęciem roku szkolnego modelarnia lotnicza Aeroklubu Robotniczego w Swidniku wznowiła swoją działalność. Od 15 bm. zaczyna się szkolenie młodych kandydatów na modelarzy. Zapisy przyjmowane są w modelarni (za kinem „Lot”) codziennie od godziny 16 do 18, przez cały rok szkolny.

Modelarnia jest obecnie dobrze wyposażona. Poza nauką budowy modeli, co jest głównym zadaniem instruktorów, młodzież uczy się tu poznać lotnictwo.

Aby zachęcić uczniów jeszcze nie zdecydowanych oraz przekonać ich rodziców jak pięknie i pożyteczne jest modelarstwo, w dniu 16 października (w niedzielę) o godz. 15, na placu przy ul. Świerczewskiego (naprzeciw gmachu liceum) modelarnia zorganizuje pokazy modeli akrobacyjnych.

Zapraszamy młodych i dorosłych mieszkańców miasta do ich obejrzenia.

Andrzej Boliński

GŁOS ŚWIDNIKA
Organ Samorządu Robotniczego WSK — Swidnik

Redaguje zespół w składzie: Alicja Chwałczyk, Mieczysław Kruk, Marian Koc (red. nac. i techn.), Włodzimierz Lorenc (z-ca red. nac.), Waldemar Ostrowski (sekr. red.), Z. Piasecki i E. Wesolowski

Adres redakcji: Swidnik, Klubina, ulica Projektowana 1, tel. 344 (dla centralskiej miejskiej).

Lubelskie Zakłady Graficzne im. PKWN, Lublin, ul. Unicka 3.

Zam. 3097, 30.09.66, 2.000, L-3.