

DLA UCZCZENIA V ZIAZDU PZPR ZAŁOGA WSK WYKONAŁA ZOBOWIĄZANIA WARTOŚCI 13 MLN ZŁOTYCH

Z OBRAD PREZYDIUM RADY ROBOTNICZEJ

W połowie czerwca obradowało Prezydium Rady Robotniczej nad szeregiem bardzo istotnych problemów, z których odnotować należy analizę wydajności pracy i kształtowanie się średnich płac oraz wprowadzenie uzupełnień do regulaminu pracy w oparciu o propozycje pracowni socjologii i psychologii pracy.

Podczas obrad nad pierwszym tematem porządku dziennego stwierdzono, że powodem niskiej wydajności pracy na wielu wydziałach jest między innymi dość duża fluktuacja załogi wynikająca z nieprawidłowej polityki kadrowej, która prowadzona jest nie zawsze w sposób przemyślany i dostosowany do potrzeb zakładu.

Drugim problemem wiążącym się bezpośrednio z wydajnością pracy to ciągłe aktualna i dyskutowana sprawa uczniów i stażystów. Dobrze, że wreszcie zaczęliśmy zdawać sobie sprawę z tego, że przecież szybko postępująco obecnie odmiadłanie się załogi, że na miejsce starszych stażem, doświadczonych pracowników przychodzi młodzi ludzie, często nie przystosowani do warunków jakie stawia przed nimi zakład takiej rangi jak WSK.

Co o nich wiemy? Naprawdę niewiele. Nie podjęto dotych-

czas szerokich, zorganizowanych badań adaptacji uczniów i stażystów w zakładzie. Nie pokuszono się, aby zbadać kompleksowo czy stosowane formy opieki zdają egzamin, czy są oni zdolni osiągnąć zakładany procent wyrobień norm. Problem ten jest niezwykle ważny dla wszystkich wydziałów produkcyjnych.

Jest oczywiste, że od tego, w jakim stopniu kolektywy wydziałów, mistrzowie, brygadziści, organizacje partyjne i młodzieżowe otoczą opieką młodych pracowników, takie będą w większości wypadków ich wyniki.

Materiał przychodzący do zakładu jest na pewno surowy, ale doświadczenie wskazuje na to, że przy odpowiedniej stworzonej wokół nich atmosferze szybko przebiegają procesy adaptacyjne. Przykładem tego — jak stwierdzono — jest wydział 310.

Innym zagadnieniem dyskutowanym w czasie tego posiedzenia to sprawa kuzni kadr dla zakładu jakim jest, a ściślej mówiąc winna być — Zasadnicza Szkoła Zawodowa. Aczkolwiek istnienie tej szkoły jest poważnym zapleczem kadrowym, to jednak niewiele wie ile uczniów, którzy ukończyli naukę w ZSZ od po-

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

Kolegom z redakcji

„ŻYCIE KFWM”

z okazji wydania 300 numeru życzymy sukcesów w pracy zawodowej i społecznej oraz w życiu osobistym.

Redakcja „Głosu Świdnika”

Ludzie dobrej roboty

Zygmunt Morawski

Rubrykę zatytułowaną „Ludzie dobrej roboty” prowadzimy na łamach naszej gazety od dawna. Zawsze jednak ukazywały się w niej notatki, artykuły lub wywiady pisane przez pracowników redakcji. Po raz pierwszy otrzymaliśmy list o człowieku dobrej roboty podpisany przez samorząd robotniczy wydziału produkcyjnego. W liście, który podkreśla dobrą pracę społeczną tow. Zygmunta Morawskiego, czytamy: „Tow. Morawskiego

znamy wszyscy z jego ofiarności i oddania pracy społecznej. Tow. Morawski zasługuje na wiele słów uznania, jego postawa jest godna naśladowania przez innych. W długoletniej swej pracy dał się poznać jako sumienny i rzetelny pracownik naszego zakładu. Od wielu lat prowadzi z ramienia rady zakładowej sprawy sanatoryjne i znany jest wśród pracowników z uczciwości w ich załatwianiu. W wydz. 56 pracuje wiele osób dotknię-

tych chorobą wibracyjną. Tow. Morawski zaopiekował się tą grupą ludzi i systematycznie wysyła ich na leczenie sanatoryjne. Często można spotkać tow. Morawskiego w wydziale 56 rozmawiającego z robotnikami, interesującego się stanem ich zdrowia. Pragniemy tą drogą podziękować mu za zainteresowanie i opiekę jaką otoczył nasz wydział”.

List podpisał samorząd robotniczy W-56.



Zygmunt Morawski

Foto: E. Wesolowski

Zygmunt Morawski członek PZPR od 1954 roku, obecny przewodniczący związkowej komisji sanatoryjnej, pracuje w WSK już ponad 15 lat i od początku zaangażowany jest w społeczne życie naszego zakładu i miasta. Przed komisją sanatoryjną pracował w socjalnej i mieszkaniowej. Jest także radnym MRN, a funkcję tę pełni już trzecią kadencję. Zygmunt Morawski od wielu lat mieszka w Świdniku. Jego żona Helena pracuje w wydziale montażu motocykla, jeden z synów jest uczniem ZSZ, dwoje pozostałych dzieci, uczy się w 7 i 8 klasie szkoły podstawowej. Zygmunt Morawski, ślusarz z zawodu, jest ogólnie lubiany i szanowany. Z racji swojej pracy społecznej ma kontakty z wieloma ludźmi i to głównie z chorymi, potrzebującymi pomocy. Z wszystkimi rozmawia uprzejmie, chętnie, nawet kiedy zabiera mu na te rozmowy czas wolny od pracy. Opiekuje się nie tylko wydziałem 56. Równie serdecznie podchodzi do innych pracowników. Nie tak dawno na przykład, wspólnie z sekretarzem OOP wydz. 11-12, gdzie są jak wiadomo warunki szkodliwe dla zdrowia, namówił 13 osób na wyjazd na 21-dniowe wczasy lecznicze, z pełnym opłaceniem pobytu przez radę zakładową. O dobrej pracy komisji sanatoryjnej i jej przewodniczącym najlepiej świadczyć poniższe fakty: w roku 1967 na 21-dniowe wczasy lecznicze wyjechało z naszego zakładu

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

NARESZCIE WAKACJE!



Po słońcu i odpoczynek...

Foto: St. Strelnik

KTO PYTA NIE BŁĄDZI

Zespół do spraw propagandy wewnątrzpartyjnej działający przy Społecznym Ośrodku Propagandy Partyjnej w WSK Świdnik, jak pisaliśmy, wrócił do stosowanej ongiś formy, którą są rozmieszczone w 40 punktach zakładu skrzynki pytań. Oczywiście nie jest to nowa rzecz, ale bardzo dogodna w uzyskiwaniu wielu cennych informacji na które samemu wielokrotnie trudno znaleźć prawidłową odpowiedź. Z dotychczasowych obserwacji wynika, że tylko w niektórych skrzynkach znalazły się kartki z pytaniami i na nie już udzielano odpowiedzi.

Niestety, trzeba z przykrością stwierdzić, że większość skrzynek świeci pustkami. Czym to wytłumaczyć? Na pewno nie tym, że wszyscy o wszystkim wiedzą, że wszyscy są doskonale zorientowani w sytuacji jaka panuje w świecie, w kraju lub w zakładzie.

To prawda, że prasa, radio i telewizja dość szeroko informuje o aktualnych wydarzeniach, lecz o wiele więcej znaczy, bardziej trafia do przekonania rozmowa z żywym człowiekiem, który z racji swej funkcji, pozycji i wykształcenia potrafi w sposób przystępny cierpliwie wyjaśnić i odpowiadać na zadane w takiej czy też innej formie pytania.

Jak wiele znaczy żywe słowo może posłużyć fakt, że podczas ostatniego NTU prelegent mówił o trudnych problemach z dziedziny analizy ekonomicznej potrafił nawiązać bardzo ścisły kontakt ze słuchaczami, potrafił w sposób prosty i zrozumiały, nie pozbawiony lekkości i dow-

cipu rozstrzygać zawile sprawy z tej dziedziny życia gospodarczego. Szkoda tylko, że nie słuchali go wszyscy kierownicy wydziałów, a z pewnością warto było.

Pisze o tym dlatego, że zasada dobrego odbioru jest prawidłowy sposób popularyzatorskiego przekazywania informacji. Takie możliwości dają skrzynki pytań i odpowiedzi, bowiem na zawarte tam pytania najczęściej odpowiedź udzielana jest w sposób bezpośredni.

Należy podkreślić zamyślenie, który daje wiele do myślenia. Chodzi o to, że właśnie w skrzynkach wydziałów produkcyjnych znalazły się pytania, czego nie można powiedzieć o budynku administracyjnym, w którym przecież sporo skrzynek zawieszono, lecz każda świeci pustkami. Czy więc nie ma o co pytać? Bardzo w to wątpimy. Jesteśmy przekonani również, że egzekutywy przy ocenie działalności OOP będą i tę formę brały pod uwagę. Jej rozwijanie się będzie świadczyć, że rozwija się z kolei jawność życia partyjnego, że wątpliwości panujące wśród członków załogi znajdują właściwe ujęcie i zostaną prawidłowo wyjaśnione.

Trudno będzie narzekać kiedyś, że coś tam było nie jasnego, że czegoś się nie wiedziało. Są przecież możliwości i środki, aby takich stwierdzeń nie było. Tylko z tych możliwości trzeba chcieć i umieć korzystać. „Kto pyta nie błądzi” — przyszłowie stare, a jak jednocześnie bliższe i prawdziwe, zwłaszcza, że w tak burzliwych czasach żyjemy.

Stanisław Strelnik

DZIŚ W NUMERZE

● ROZMOWA O PRACOWNI SOCJOLOGII I PSYCHOLOGII PRACY.

● DZIWNE DROGI DYREKTORSKICH POLECEŃ.

● GŁOS MŁODYCH.

● ZŁA POLITYKA WOBEC UCZNIÓW I STAŻYSTÓW.

● KOLUMNIA SPORTOWA.

Z OBRAD PREZYDIUM RADY ROBOTNICZEJ

DOKONCZENIE ZE STRONY 1

czątku jej istnienia pozostało w zakładzie, co robia i czy są zatrudnieni zgodnie z wyuczonym zawodem. Takie stwierdzenie zostało podyktowane tym, że dość często obserwowano wypadki zatrudniania nowo przyjmowanych pracowników na stanowiskach pracy zupełnie niezgodnych z ich faktycznym, wyuczonym zawodem. Przykładem tego może być fakt, że tokarka wysłano na przyuczenie do hartowni, podczas gdy na innych wydziałach dawał się odczuć wyraźny brak tej właśnie specjalności. Stwierdzono więc, że istnieje konieczność bliższego przyjrzenia się polityce kadrowej w zakładzie i działalności Zasadniczej Szkoły Zawodowej. Ten temat ma się stać przedmiotem obrad jednego z najbliższych obrad Prezydium Rady Robotniczej.

Tematem równie obszernie dyskusowanym podczas obrad Prezydium RR była sprawa uzupełnienia regulaminu pracy, który będzie w poprawionej formie przedstawiony konferencji Samorządu Robotniczego do zatwierdzenia. Uzupełnienia zaproponowane przez pracownię socjologii i psychologii pracy dotyczyły głównie zastosowania obok bodźców ujemnych wielu form bodźców dodatnich zwią-

zanych z nagradzaniem i wyróżnianiem pracowników zakładu za ich pozytywne wyniki pracy i za dobrą pracę społeczną.

Najwięcej czasu poświęcono regulaminowi określającemu warunki przyznawania odznaki „Zasłużonego dla WSK”. Po wprowadzeniu szeregu zmian i uzupełnień propozycje zostały przyjęte.

Wydaje się, że kierunek jaki przyjęto przy zatwierdzaniu tego rodzaju dokumentów jest prawidłowy, bowiem zawsze trzeba pamiętać, że sprawy dotyczące pracowników nie mogą być brane tylko od jednej strony — kar i nakazów. Musi być dostrzegana i druga strona medalu nie mniej ważna, a rzekło by się bardzo ważna dla spraw ludzkich — związana z bodźcami wywołującymi świadomość, że jest się dla zakładu potrzebnym i przez zakład docenianym. Ten aspekt o charakterze wychowawczym ma również wpływ na prawidłowe kształtowanie się stosunków międzyludzkich.

Należy więc z dużym zadowoleniem odnotować te decyzje, bowiem one to z pewnością rzucą nowe światło na istniejące w wielu dziedzinach błędy i niedopatrzenia, wskazując jednocześnie na prawidłowe sposoby ich usunięcia.

(St.)

KALENDARIMUM 1968

KAŻDEGO roku napotykamy wiele dat, które mają duże znaczenie dla naszego narodu, lub są wielce znaczące w skali całego świata. Datami są rocznice urodzin lub zgonów wielkich ludzi, są nimi rocznice wielkich wydarzeń historycznych lub faktów, które zaważyły na losach świata, nauki i cywilizacji. Zawsze mamy na względzie właściwe uszanowanie tradycji, sięganie do ich postępowych osiągnięć, sięganie do przykładów, którymi byli ludzie zasłużeni, twórcy nauki i kultury itp.

Dlatego podajemy zestawienie rocznic, które przypadają na rok 1968, aby mogło być wykorzystane przez organizacje partyjne, młodzieżowe, a szczególnie działające przy nich zespoły propagandowe. Sądzimy, że to zestawienie będzie dużą pomocą w ich pracy oraz pozwoli na stałe utrwalanie w pamięci nazwisk ludzi i faktów historycznych, które z wielu względów nie powinny nam być obojętne.

A oto one:

120 lat temu	Manifest Komunistyczny	25 lat temu	Bitwa pod Lenino
75 lat temu	Socjaldemokracja Królestwa Polskiego i Litwy	25 lat temu	Deklaracja Programowa PPR „O co walczyliśmy?”
50 lat temu	Utworzenie Armii Czerwonej	500 lat temu	Jan Gutenberg
50 lat temu	Dekret Rady Komisarzy Ludowych w sprawie ochrony zabytków kultury i sztuki polskiej	100 lat temu	Walerian Łukasiński
50 lat temu	Dekret Rady Komisarzy Ludowych o anulowaniu rozbiórów Polski	100 lat temu	Maksym Gorki
50 lat temu	Wybuch rewolucji w Niemczech	100 lat temu	Adolf Warski
50 lat temu	Powstanie Komunistycznej Partii Polski	100 lat temu	Edward Abramowski
50 lat temu	Gwardia Ludowa w walce z okupantem niemieckim	100 lat temu	Marceli Nowotko
25 lat temu	Związek Walki Młodych	75 lat temu	Włodzimierz Majakowski
25 lat temu	Bitwa pod Stalingradem	25 lat temu	Jan Stroczyński
25 lat temu	Robotnicza Partia Polskich Socjalistów	25 lat temu	Hanka Sawicka
25 lat temu	Powstanie w getcie warszawskim	25 lat temu	Teodor Duracz
25 lat temu	Związek Patriotów Polskich	25 lat temu	Stanisław Skrypij
25 lat temu	Ludowe Wojsko Polskie	25 lat temu	Władysław Sikorski
25 lat temu	Bitwa pod Kurskiem	25 lat temu	Janek Krasiński
		25 lat temu	Alfred Lampe
		15 lat temu	Julian Tuwim
		15 lat temu	Konstanty Ildefons Gałczyński

Ludzie dobrej roboty

DOKONCZENIE ZE STRONY 1

du do różnych miejscowości Polski 126 osób, a do sanatoriów 154 osoby. Wielu skierowanym, szczególnie tym, którzy pracują w warunkach szkodliwych dla zdrowia jak i mało zarabiającym oraz posiadającym duże rodziny opłacono pobyt na leczeniu i zwrócono koszty podróży.

W ub. roku wydano na ten cel 70 tys. zł (w tym 40 tys. z funduszu zakładowego i 30 tys. ze związków zawodowych). Faktem jest również, że Zygmunt Morawski zabiera corocznie dla naszych pracowników blisko 70% wszystkich skierowań będących w dyspozycji Zarządu Okręgowego Związku Zawodowego Metalowców w Lublinie. (c)

WOSTATNIM okresie czasu dość często i obszernie mówi się na łamach prasy i w programach telewizyjnych o zadaniach i roli socjologii w życiu całego społeczeństwa zwłaszcza w rejonach szybkiego uprzemysłowienia i rozwoju urbanizacji. Nas szczególnie interesuje rola socjologa w zakładzie przemysłowym. Zadanie socjologa w tym zakresie określił prof. Jan Szczepański w wywiadzie udzielonym redaktorowi „Argumentów” twierdząc, że właśnie socjolog może pokazać doniosłość takich problemów jak zagadnienie wydajności pracy, wpływu stosunków międzyludzkich na ową wydajność i realizację podstawowych zadań gospodarczych, kształtowania więzi społecznej zakładu pracy itp.



Foto: E. Wesolowski

— Jak w związku z tym widzi pan swoją rolę w zakładzie tego typu co WSK-Świdnik i jak pomógłby pan określić swoją w nim pozycję powiedzmy inaczej — rolę i pozycję pracowni socjologii i psychologii pracy?

Z tym pytaniem zwracamy się do MGR RYSZARDA JANIKA — socjologa Zakładu.

— Pytanie bardzo szerokie — w skrócie można powiedzieć, że zadanie tego typu komórek badawczych polegać winno na prowadzeniu systematycznych badań nad całym szeregiem zjawisk społecznych zachodzących w zakładzie przemysłowym. Sądzę, że w toku naszej rozmowy sprawę tę będę mógł omówić dokładniej.

— Jakże najbardziej pilne i istotne dla zakładu problemy i prace wykonuje obecnie pracownia?

— W chwili obecnej pracownia przeżywa okres szczególnie intensywnej działalności. Jest to związane z przyjęciami do Zasadniczej Szkoły Zawodowej istniejącej przy naszej WSK. Każdy z kandydatów do ZSZ przechodzi selekcyjne badania psychologiczne. Jeśli się weźmie pod uwagę ilość kandydatów (400 osób) i warunki kadrowe i materialne w jakim działa pracownia, to można stwierdzić, że praca jest bardzo duża. Ciągawą inicjatywą, o ile mi wiadomo pierwszą tego typu w naszym kraju, są badania nad pracownikami kontroli technicznej. Chodził mianowicie o to, by sformułować rejestr cech psychofizycznych i społecznych jakie winni posiadać kandydat do tej

wy wewnątrzzakładowej gospodarki kadrami, systemu oceny i awansowania pracowników, adaptacji nad wyłonieniem kadry rezerwowej nowo zatrudnionych i stażystów itp. Każdy z wymienionych problemów składa się jeszcze z szeregu zagadnień szczegółowych, które wymagają załatwienia, a to nie jest rzeczą łatwą.



B. Różańska — psycholog zakładu.

Foto: E. Wesolowski

Niepokoje wprost zjawisko ciągłego przekraczania „limitu” braków, przyjętego umownie za dopuszczalny dla określonych warunków technicznych produkcji w wydziale narzędziowni W02, szczególnie w czwartym kwartale ubiegłego roku — postawiła w stan pogotowia dozór techniczny, kierownictwo, aktyw wydziałowy, a także kierownictwo kontroli technicznej.

Na podstawie przeprowadzonej analizy procesu produkcji narzędzi specjalnych i przyrządów stwierdzono, że informacja o brakach, usterekach, o dokonywanych poprawkach, które zwiększają koszty wytwarzania, obniżają jakość, a przy tym mają zasadniczy wpływ na zakłócenie rytmiczności produkcji przedsiębiorstwa — była niewystarczająca. Docierała zbyt późno do źródeł przyczyn powstawania braków, do ludzi, którzy wyciągnęli by z tej informacji odpowiednie wnioski i zaczęli przeciwdziałać negatywnym zjawiskom.

Nieskuteczna na przykład i wręcz krytykowana była stosowana dotychczas w W02 forma okresowego informowania pracowników o powodowanych przez nich brakach, usterekach, błędach wykonawczych. Obszerna statystyka usterek i braków narzędzi i oprzyrządowania po upływie miesiąca i więcej, była przedmiotem fachowych dysput, nierzadko z pominięciem najistotniejszych szczegółów.

Wprowadzono najpierw próbnie, a później jako zasadę bieżące analizowanie i omawianie z pracownikami stwierdzonych w ostatnich dniach usterek i błędów wykonanych narzędzi i przyrządów. Dwa razy w miesiącu odbywają się poszczególnych gniazdach obróbkowych pogadanki szkoleniowo-instruktażowe.

Na rezultaty nie trzeba było długo czekać. Już po upływie miesiąca ilość braków i usterek zmalała w stosunku do miesięcy poprzednich o około 35 procent.

Np. mimo naszych usiłowań nie udało się wprowadzić znormalizowanych arkuszy zyciorysu i podania, jak również nie udało się nam mimo usiłowań usprawnić sposobu załatwiania rozwiązań umów o pracę, przez zakład.

Prowadzone są też badania długofalowe nad przyczynami fluktuacji, selekcyjne badania nowo zatrudnionych w szeregu zawodach i wiele innych prac, których nie wymienię ze względu choćby na cierpliwość czytelników i brak miejsca.

— Czy obecny układ organizacyjny tej placówki odpowiada wymagom i zadaniom, które przed nią postawiono?

— Pytanie jest z rzędu trudnych. Zadania pracowni systematycznie wzrastają, natomiast warunki w jakich pracownia istnieje nie ulegają zmianom, chyba, że do zmian zaliczymy zużywanie się przyrządów i wy-

ROZMOWA SOCJOLOGII

posażenia. Dwuosobowa obsada Pracowni boryka się z całym szeregiem spraw administracyjno-gospodarczych warunkujących sprawne wykonywanie zadań. W chwili obecnej sprawy strukturalno-organizacyjne nie są dostatecznie uporządkowane, odpowiednie rozdziały książki służb i schematu organizacyjnego przedsiębiorstwa nie są adekwatne do istniejącej obecnie sytuacji i do roli jaką mają spełniać w przyszłości Pracowni Analiz Społecznych.

Sumując, naszym zdaniem sytuacja w tej dziedzinie nie jest zadowalająca. Zresztą na możliwość wykonywania rosnącej ilości zadań rzutują bardzo mocno właściwe warunki lokalowe, wyposażenie i przede wszystkim sytuacja kadrowa. Można śmiało powiedzieć, że w najbliższym czasie istnieje konieczność rozwoju kadrowego naszej pracowni i częściowej wymiany wyposażenia, w przeciwnym wypadku wykonanie wszystkich nałożonych zadań staje pod znakiem zapytania.

— Czy i w jaki sposób praca socjologa w zakładzie jest w stanie skutecznie oddziaływać na prawidłowy układ stosunków międzyludzkich oraz korelować je z procesami produkcji.

— Pytanie dotyka tak poważnego i rozległego problemu, że

Niemalby wpływ na ustalenie się poziomu ilości braków i koniecznych do wykonywania poprawek, ma również inicjatywa wydziałowej komórki kontroli technicznej WKT-02. Aktualizowane na bieżąco tablice, w spo-

Przeciw usterekom orga

sób graficzny sygnalizują, o ile zmalał, czy też wzrósł wskaźnik braków.

To są te pierwsze cenne inicjatywy dozoru technicznego, aktywność, kierownictwa wydziału i wydziałowej kontroli technicznej. Przedsięwzięcia mające na celu uzdrowienie sytuacji w zakresie poprawy jakości i użyteczności oprzyrządowania dla potrzeb produkcji.

Tu można już mówić o przykładach „dobrej roboty”, uspraw-



Kandydat na ucznia do ZSZ podczas badań pewności ręki, na przyrządzie zwanym tremometrem stałym.

Foto: E. Wesolowski

PRACOWNI PSYCHOLOGII PRACY

trudno go omówić szczegółowo, ograniczyć się więc do wskazania trzech grup metod, którymi to oddziaływanie może się odbywać.

1. Badanie przebiegu podstawowych procesów społecznych zachodzących w przedsiębiorstwie i przekazywanie wyników oraz projektów programów działania na nich opartych organom KSR, Komitetowi Zakładowemu PZPR, Radzie Robotniczej i Zakładowej i organom administracji zakładu.

2. Prowadzenie szkolenia kadry kierowniczej, średniego dozoru technicznego w zakresie kształtowania prawidłowych stosunków międzyludzkich.

3. Ciągłe, codzienne współdziałanie w załatwianiu spraw ludzkich, służenie radą i pomocą w tych sprawach organom administracji i instancjom społecznym.

Naszym zadaniem szczególnie ważnym jest pierwszy kierunek działania ze względu na to, że pozwala kształtować i kontrolować procesy społeczne, a nie tylko „gaśić pożary”.

— Czy wyniki uzyskiwane przez pracowników służą tylko samej produkcji czy też mogą pomagać w ustalaniu prawidłowej polityki organizacji partyjnej oraz organizacji masowych i społecznych?

nianiu organizacji pracy w wydziale.

A wiele wydziałów, które borykają się z podobnymi problemami stosuje metodę wyczekiwania, może znajdzie się w przedsiębiorstwie taka komórka

brakom, i złej nizacji

organizacyjna, która przejmie od gospodarza wydziału jego inicjatywę i znacznie cudzą robotę usprawnia.

Ala w W-02 poprzestano na tych dwu przykładach. Łącząc zobowiązania załogi dla uczczenia 25-lecia PRL z najpilniejszym do rozwiązania w wydziale narzędziowni problemem braków opracowano długofalowy program prac w tym zakresie. Postanawia się między innymi cały szereg kryteriów i warunków, których

— Z tego co powiedzieliśmy wcześniej wynika, jak ważna dla Pracowni jest zaciągowa współpraca instancji organizacji politycznych i społecznych. Korzyści są obopólne, nasze badania pozwalają na podejmowanie bardziej adekwatnych decyzji, natomiast najsłuszniejsze nawet postulaty psychologa czy socjologa będą tylko swistkiem papieru, jeśli nie zyskają poparcia organów KSR. W sumie praca na korzyść organizacji partyjnej, związkowej i samorządu robotniczego powinna być jednym z czołowych zadań Pracowni.

— Pan i pani Różańska uczestniczyliście na konferencji zorganizowanej przez Zjednoczenie Przemysłu Lotniczego, w której udział wzięli wszyscy socjologowie i psychologowie zatrudnieni w podległych zakładach. Jakże jest pokłosie tej narady i czego należy oczekiwać, jeśli idzie o dalszy rozwój Pracowni.

— Konferencja w Szczyrku nakreśliła zadania stojące przed Pracownią istniejącymi w naszym Zjednoczeniu. Jednocześnie ukazano perspektywę dalszego pomyślnego rozwoju komórek psychosocjologicznych, które w przyszłości mają zostać przeorganizowane w Działy Analiz Społecznych podporządkowane dyrektorowi naczelnemu, a w

spełnienie upoważnić ma kierownictwo wydziału do przyznania pracownikowi specjalnej oznaki wyróżnicy wyrobów dobrej jakości.

Podjeżdża się szeroko zakrojoną propagandą wizualną, zamierza powoływać w wydziale brygady produkcji bezbrakowej. Oddzielne przedsięwzięcia podejmują zorganizowanie współzawodnictwa pomiędzy załogami oddzielnych gniazd produkcyjnych wydziału.

Powodzenie tych pożytecznych i dobrze pomyślanych przedsięwzięć zależeć będzie oczywiście od konsekwentnego realizowanego z uporem działania. Od tego, czy zamierzenia te skończą się na głośnym sygnale przystąpienia do akcji porządkowania form pracy, czy też rozbudzą w umysłach i sercach całej załogi zapał do usprawnienia organizacji swojego odcinka pracy, udoskonalenia jej metod, dadzą konkretne efekty w postaci bezbłędnie wykonanego, bezusterkowego oprządkowania dla potrzeb produkcji. **Wł. L.**

sprawach merytorycznych pracujących na rzecz organów Konferencji Samorządu Robotniczego. Postanowiono utworzyć w Zjednoczeniu pracownię wzorcowe. Właśnie nasza Pracownia została wytypowana do tej roli. Jest niewątpliwie przyjemne wyróżnienie, niemniej wiąże się z koniecznością przeprowadzenia określonych zmian organizacyjnych i w wyposażeniu Pracowni.

— Jaki jest program działania na najbliższy okres?

— Jak już powiedziałem, w Szczyrku postawiono nam następujące zadania:

1. Sformułować i wdrożyć system oceny pracowników i wyłaniania kadry rezerwowej.

2. Zabezpieczać prawidłową realizację polityki kadrowej poprzez współudział w opracowywaniu dwuletnich planów gospodarki kadrowej.

Oczywiście są to nie zadania, lecz kompleksy zadań składające się z całego szeregu zamierzeń szczegółowych.

— Dziękując za rozmowę życzymy pomyślnej realizacji trudnych zadań jakie postawiono przed Pracownią.

Rozmowę przeprowadził
Stanisław Strelnik

Na łamach „Głosu Świdnika” od pewnego czasu rozpoczeliśmy dyskusję, której istotą sprawy w sposób bezpośredni wiąże się z organizacją pracy, pośrednio zaś z prawidłowym układem stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie. Powodowany artykułami Zbigniewa Żółkiewskiego postanowiliśmy, choćby z grubsza przyrzeć się, jakimi to drogami dokumenty obiegają od chwili ich poczęcia do chwili całkowitej realizacji.

DZIWNE DROGI DYREKTORSKICH POLECEŃ CZYLI RZECZ O OBOWIĄZKACH

Nie będę twierdził, że w takim gąszczu przepisów poleceń nie trafi się jedno nie z tego lasu, gdzieś zabiłkane — odnalezione w przypadkiem, lub też idące w zapomnienie. Może się oczywiście i to przytrafić. Trzeba jednak stwierdzić, że są takie wypadki, które albo wywołują po prostu uśmiech lub świadczą o stosowaniu nieładnego nowotworu słownego zwanego „spychotechniką”. Jeśli tak się dzieje, to objawy tego typu winny stać się sygnałem alarmowym, że coś tu nie gra i że trzeba podjąć szybkie działanie, aby wydadane — słuszne polecenia nie stały się kiedyś niepotrzebnym zgrzytem, aby nie były tylko same dla siebie. Nie chcę się rozpisywać o tym, że dość często karty służbowe działają na zasadzie bumerangu, że wypisuje się na nich wręcz humorystyczne dekrety itp. Wiadomo, poczucie humoru ludziom jest potrzebne jak powietrze, ale gdyby to załatwiała sprawę, to pal licho i takie formy. Niestety, zbyt częste są przypadki, że mimo ugrzeszczonych form przekomunikowania się sprawa jak nie była załatwiona tak i nie jest, a często nie wie prawica co czyni lewica.

Ktoś może powiedzieć — wszystko to pięknie, gdzie jednak przykłady? Można by ich wiele przytaczać, ale miejsca za mało. Niemniej, aby nie być głosolownym służąc przykładami. Będzie ich na razie nie wiele, za to dość znamienne.

PRZYKŁAD 1
Instrukcja DN nr 57/6/I z 2 lutego 1962 roku polecono niektórym komórkom pionu NH ewidencjonowanie i składowanie zwracanych przez odbiorcę opakowań. Zasady instrukcji uzna-

Popularyzujemy osiągnięcia naszych racjonalizatorów

Codziennie, racjonalizatorzy WSK zgłaszają 6 projektów nowych rozwiązań technicznych, konstrukcyjnych usprawnień w procesie technologicznego wytwarzania.

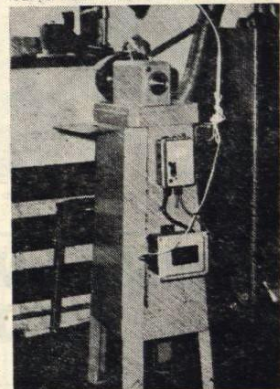
Codziennie, 2 projekty racjonalizatorskie lub wynalazcze zostają zastosowane w produkcji. Nie zawsze mamy okazję poznać tych ludzi, przyjrzyć się w jakich warunkach tworzą swoje pomysły, co usprawniają. W stałej prowadzonej od dawna rubryce poświęconej racjonalizatorom i wynalazcom wytwórni, staramy się popularizować ich godne naśladowania postaci, mówić o najnowszych projektach.

Zamieszczone obok zdjęcia przedstawia osiągnięcia Zdzisława Raszczyńskiego i J. Bystraka — szlifierkę specjalną do ostrzenia frezów.

Na uwagę zasługuje nie tylko pomysłowość racjonalizatorska, lecz również fakt wykonania prototypu tej szlifierki własny-

mi siłami, samodzielnie, przy minimalnym nakładzie kosztów.

Zbigniew Fuchs — konstruktor z działu TK-M jest autorem CIĄG DALSZY NA STRONIE 5



no za słuszne, bowiem ani nie odwołano się, ani w jakikolwiek inny sposób nie zakwestionowano słuszności tej instrukcji, nie uległa ona również deaktualizacji. Skoro tak, to co spowodowało nagłą konieczność wydania nowego polecenia w tej sprawie, którym jest projekt polecenia DN z dnia 31 maja 1968 roku. Czy więc nie byłoby słusznym dokonanie rozliczenia, przez NH z realizacją zawartych w instrukcji poleceń, a nie aprobowanie niewykonania i inspirowanie wydania przez DN nowego polecenia, które mimo, że powołuje się na instrukcję, ale przecież powtarza zawarte w niej sformułowania. Można by sądzić, że w ten sposób uciekło się przed możliwością napotkania konsekwencji, które mogłyby wynikać z nierealizowania po-

wszystko zacznie się od nowa. Uważam jednak, że z-ca dyrektora do spraw technicznych ma zupełną rację, bowiem swoją dowcipną dekretycją dał do zrozumienia autorom karty, że dyskutować można, kto wreszcie ma rację wykonując jednocześnie robotę.

PRZYKŁAD 3
W programie działania przedsiębiorstwa w punkcie 9 części III, a działu się to po VII Plenum KC — znalazło się polecenie skierowane pod adresem NKT związane z regeneracją i legalizacją manometrów i wakuometrów. Oczywiście zalecono zorganizowanie specjalnej komórki przy izbie pomiarów NKT.

Termin realizacji określony został na dzień 31 grudnia 1967 r. Trzeba przypomnieć, że już w

przebiegu dyrektorskich poleceń. A tak nowym poleceniem odsunięto wszystko poprzednie od siebie — i gra zaczyna się od nowa od 31 maja 1968 roku, co było, a nie jest, nie pisze się w rejestr — owca cała i wilk syty.

PRZYKŁAD 2

Dyskutanci podczas zebrania sprawozdawczo-wyborczego OOP działu HM zgłaszają wniosek, aby wydać instrukcję w sprawie grubości powłok smarowniczych (chodzi w tym wypadku o obciążenie wynikające z rozliczeń wagowych materiałów konserwacyjnych przy pomocy smarów). Wniosek kierowany był pod adresem działu HGM (wszystko w pionie NH). W tej treści wniosek dostaje się do polecenia DN z terminem realizacji 30 czerwca 1968 roku. Jeśli więc nakaz DN został wydany, to musi zostać rozpoczęta realizacja, której nie można nie rozpocząć mimo, że ktoś, komu poleceno, pragnie się odwołać widząc niesłuszność polecenia. A oto jak przyjęto polecenie DN — HGM zamiast realizować rozpoczął udowadniać — oczywiście wszystko na piśmie — do kogo należy obowiązek wynikający z polecenia TMT — lub wnioskodawcy (HM) — a że zwierzchnik musi wniosek zaakceptować więc z-ca dyrektora do spraw finansowo-handlowych zwierzchnik HGM, pisze adnotację na karcie: „mają rację” zamiast wydać dyspozycję wykonawczą — w tej kołomyjce karta trafia do dyrektora do spraw technicznych, który pisze adnotację: „wyjaśnić im, że nie mają racji”. I masz babo płacę — a czy pozwolą sobie wyjaśnić? Oby tylko, bowiem w następnej kampanii może ten sam wniosek paść ponownie i

1966 roku w tej sprawie wydano polecenie nr 110 w wersji nie przewidującej przydziału etatów (ponieważ były dwie). Nagle na dwa dni przed upływem terminu realizacji — a więc 28 grudnia 1967 r. NKT zwraca się z prośbą o anulowanie wspomnianego polecenia, co oczywiście dyrektor techniczny czyni. Jeszcze raz wszystko po kolei. Polecenie wydano 15 lipca 1967 roku — pół roku ciszy — wniosek o anulowanie 28 grudnia 1967 r. i punkt 9 cz. III programu upadł za zgodą NT. Można powiedzieć, że „wszystko gra” — co było a nie jest nie pisze się w rejestr, można tylko sobie zadawać pytanie — dlaczego anulowano? Ale oto 5 lutego 1968 roku ukazuje się nowe polecenie i czego dotyczy? Oczywiście mówi o potrzebie regeneracji i legalizacji manometrów itd. Dyrektor podpisuje i nakazuje rozpocząć działalność w wersji bez etatów (kubek w kubek jak w roku 1966). Na marginesie uwaga: sprawą ujednolicenia legalizacji stanowisk sięga roku 1963, czyli znów zaczyna się od nowa.

I jeszcze jedna sprawa, czy w nawałe spraw nie zachodzi zjawisko podprowadzania — bowiem dyrektor przecież nie musi pamiętać wszystkich wydań przez siebie poleceń — podpisuje polegając widocznie na wierze w ludzką uczciwość i sumiennosc, którym bezkarnie uchodzi lekceważenie obowiązków i przekraczanie uprawnień. Sprawa wydaje się łatwa do usunięcia tylko potrzebna dobra wola — a jeśli jej brak, ostre przeciwdziałanie ze strony kierownictwa Zakładu.

Stanisław Strelnik



Podczas zebrania.

Foto: E. Wesolowski

MISTRZ W OCZACH MŁODZIEŻY

W związku z ogłoszonym przez ZG ZMS „Dniem mistrza — przyjaciela i wychowawcy młodzieży” wiele ostatnio mówi się o roli jaką powinien mistrz spełniać, zarówno w organizowaniu produkcji jak i w procesie przystosowania do pracy nowo przyjętych. Szczególnie ważną rolę ma spełniać mistrz w stosunku do pracowników młodych wiekiem i stażem pracy. W odniesieniu do nich mistrz ma być jako się rzekło — wychowawcą i przyjacielem.

Dysponując danymi z badań stażystów z kwietnia br. i danymi z sondaży opinii członków ZMS zatrudnionych w wydziale 560 spróbujemy spojrzeć na mistrza oczyma jego młodych podwładnych. Nie ulega wątpliwości, że mistrz zajmuje w stosunku do stażystów i młodych pracowników pozycję centralną, jest osobą dla nich najważniejszą.

Większość młodych ludzi napotyka jednak w swej pracy na cały szereg trudności wpływających bądź z niezbyt wysokich umiejętności, bądź z różnego rodzaju niedociągnięć organizacyjnych występujących w pracy wydziałów. Z kłopotami swymi większość młodzieży zwraca się przede wszystkim właśnie do mistrza. Właśnie od mistrza, od jego umiejętności i chęci zależy, czy prośby i pretensje młodego pracownika zostaną załatwione, czy też przeciwnie będą się nawarstwiały, co w konsekwencji prowadzi do wzmożonej fluktuacji młodych pracowników. W większości wypadków mimo ogromnego nawalu różnorodnych zajęć mistrzowie starają się możliwie najlepiej opiekować się młodzieżą, przy czym opieka ta wyraża się głównie w zapoznawaniu pracownika z nowymi dlań czynnościami, wyjaśnianiu zawilosci rysunku technicznego. Niejednokrotnie mistrz pomaga młodemu pracownikowi w załatwianiu spraw życiowych, angażując się w obronę pracownika przed różnego rodzaju kombinacjami, nieuczciwością starszych kolegów.

Niestety, nie o wszystkich mistrzach młodzież ma tak pozytywne opinie. Niektórzy mistrzowie niewiele uwagi poświęcają kłopotom swoich młodych podopiecznych, zajęci wielką ilością różnych zajęć, które na nich, nie zawsze zgodnie z przepisami spadają. Zbyt duże zespoły mistrzowskie, konieczność przebywania poza terenem swojego gniazda ba, nawet wydziału. W pogoni za brakującymi detalami, utarczki z pracownikami rozdzielni wszystko, to uniemożliwia mistrzowi opiekę nad swoimi pracownikami. Czasami dochodzi do tego jeszcze brak umiejętności postępowania z ludźmi wyrażający się w faworyzowaniu części pracowników, w brutalnym traktowaniu innych pracowników, niedostarczanie ich ciekawości i kłopotów. Szczegół-

nie ważną jest sprawa właściwego, sprawiedliwego traktowania pracowników, gdyż młodzież jest szczególnie wyczulona na wypadki niesprawiedliwego wyróżnienia kolegów na to nie zasługujących.

Mimo wspomnianych niedociągnięć, których usunięcie nie

zawsze jest zależne od dobrej

czy złej woli mistrza, młodzież

na ogół wysoko sobie ceni opiekę

mistrzów, dostrzegając jedno-

znacznie w jak trudnych warunkach

pracują sami mistrzowie. To właśnie z grona młodzieży

wyszło szereg inicjatyw zmierzających do ułatwienia pracy mistrzów, dla przykładu wymieni-

my tylko opiekunów z ramienia ZMS przydzielanych stażystom,

brigady akordu zespołowego itp.

Naszym mistrzom — przyjacio-

ciom i wychowawcom w ich dniu życzymy wszystkiego do-

brege, by wszyscy bez wyjątku stanowili mocne ogniwa łańcucha

wychowawców młodego pokole-

nia, budowniczych socjalizmu.

K. D.

Pierwsi absolwenci opuścili mury naszej Zasadniczej Szkoły Zawodowej w roku szkolnym 1961/62. Było ich wówczas 50 w zawodzie tokarza. W następnych latach powstały klasy przygotowujące do zawodu szlifierza, frezera, ślusarza i blacharza i od roku 1961 do bieżącego, szkołę ukończyło 940 uczniów. Na nasze warunki jest to dość duża liczba. Zważywszy także, iż szkoła choć nie należy do wiodących jest przecież na dobrym poziomie tak pod względem nauczania jak i wychowania i to nie tylko w naszym województwie, ale także w resorcie — jej absolwenci powinni w poważnym stopniu wyrównać braki wykwalifikowanych robotników w naszych wydziałach produkcyjnych. Czy tak jest w istocie? Jak uczniowie i stażysci przyjmowani są w wydziałach? Jaką opieką są tam otaczani? Jaka polityka w stosunku do absolwentów i uczniów prowadzi administracja fabryki, a więc dyrekcja i kierownicy poszczególnych wydziałów? Ilu wreszcie absolwentów ZSZ przy WSK, a więc uczących robotników dla WSK pracuje w fabryce, ilu odeszło z pracy i dlaczego?

W celu możliwie dokładnego poznania sytuacji odwiedziłam trzy wydziały produkcyjne: montażu motocykla, obróbki mechanicznej i plastycznej, gdzie grupy uczniów ZSZ odbywających praktyki, są najliczniejsze. Obejrzałam prace uczniów, rozmawiałam z nimi, jak również z kierownikami wydziałów, z mistrzami i instruktorami, którzy mają obowiązek opiekowania się chłopcami i realizowania programu nauczania, nakreślonego przez Ministerstwo Oświaty. Trzeba bowiem

Mistrz wychowawcą młodzieży

Uchwała Plenum Zarządu Głównego ZMS zobowiązuje zakładową organizację młodzieżową do zorganizowania w ostatnich dniach czerwca „Tygodnia mistrza — nauczyciela i wychowawcy młodzieży”.

W okresie tym będą się odbywać spotkania instancji ZMS z mistrzami, celem wzajemnego zapoznania się z aktualnymi problemami, trudnościami i osiągnięciami w zakresie opieki nad nowo zatrudnioną młodzieżą. Sprawa ta jest ogromnej wagi, bo nie zmniejszając roli organizacji ZMS oraz starszych kolegów, tylko mistrz może udzielić młodym pracownikom właściwej pomocy, w nowym dla nich środowisku pracy. Szczególna opieka nad nowo zatrudnionymi jest jednym z najważniejszych obowiązków mistrza.

Stosunek mistrza do młodego pracownika, świadczona mu pomoc i rada, sprawiedliwa ocena, wyrażona zachęta i osobisty przykład — to czynniki decydujące o trwałym związaniu się pracownika z zakładem i szybkim osiągnięciu pozytywnych wyników w pracy.

Często jednak ta nielatawa dla mistrzów działalność nie daje pożądanego efektu. Na podsta-

wie własnych spostrzeżeń mogę stwierdzić, że ten ważny obowiązek pracy nad adaptacją młodych pracowników mistrzowie wykonują powierzchownie, a czasem całkowicie go zaniedbują, w większości wypadków niezależnie od ich woli.

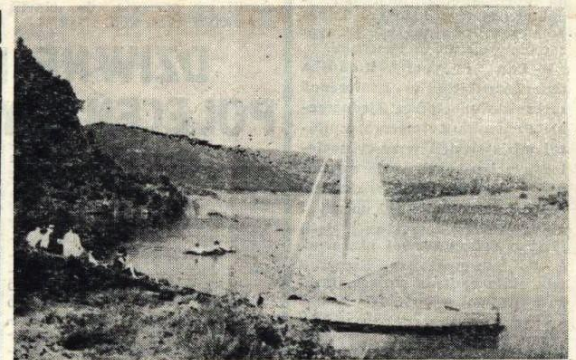
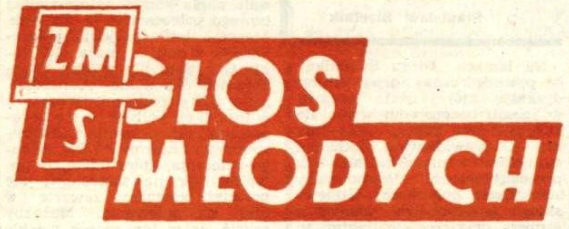
Kierowanie zespołem ludzi, liczącym od 30 do 40 pracowników (w tym średnio 25% to pracownicy nowo zatrudnieni) wymaga wiele poświęceń.

Obliczając teoretycznie, mistrz na kontakty z poszczególnymi pracownikami może przeznaczyć około 15 minut dziennie, ale w praktyce nie starcza mu czasu nawet na zamianę kilku słów, nie mówiąc już o dokładniejszym omówieniu np. obróbki detalu nie wykonywanego w trybie awaryjnym. Omawianie procesu wykonywania detali, zabiera dużo czasu szczególnie w produkcji, gdzie serie są bardzo krótkie i rzadko się powtarzają. Prawie co dzień, a czasem i kilka razy na dzień, pracownik pobiera nową robotę, którą będzie wykonywał po raz pierwszy. A każde takie nowe zadanie postawione przed młodym pracownikiem tworzy dla niego problem, którego on sam najczęściej rozwiązać nie potrafi. W takim wypadku potrzebna jest zawsze pomoc mistrza lub starszego kolegi.

Obarczenie mistrza czasochłonnymi czynnościami administracyjnymi i organizatorskimi, konieczność osobistego zabiegania o dokumentację, materiały i narzędzia powoduje, że niewiele czasu pozostaje mu na zajmowanie się sprawami powierzonego mu młodzieży. Nie wolno dopuścić do tego, żeby mistrz zobowiązany terminem wykonania jakiegoś detalu przebywał na wydziałach usługowych jak: piaskownia, cynkownia, lakiernia

nia i tam pilnował wykonania danej operacji w przewidzianym terminie. Każdorazowe odejście mistrza z terenu swego gniazda powoduje zakłócenie rytmiki pracy podległych mu pracowników, robotnicy muszą czekać na podpisanie dokumentacji, przydzielenie nowej roboty lub na instrukcję dotyczącą wykonywania detali. Kierownictwa wydziałów nie powinny dopuszczać do tego, żeby mistrz był człowiekiem „od wszystkiego”. Miejscem pracy mistrza winien być teren własnego wydziału, a jego praca winna się koncentrować na właściwym zorganizowaniu stanowisk robotczych, bezpiecznych metodach pracy, prawidłowym przygotowaniu i rozdziale pracy oraz na kształtowaniu odpowiednich stosunków wśród podległych sobie pracowników. Mamy nadzieję, że organizowany przez ZMS „Tydzień mistrza — nauczyciela i wychowawcy młodzieży” pozwoli na zbliżenie mistrzów do organizacji młodzieżowej, pozyska ich do współpracy w realizacji programu pomocy nowo zatrudnionym. Spotkania z mistrzami, dająca możliwość wyciągnięcia dalszych wniosków, które pozwolą na skuteczniejszą adaptację młodzieży pracującej w naszym zakładzie.

Andrzej Bogusz



Nad Soliną...

Foto: St. Strelnik

lō z rozmowy wynioskować, że tak właśnie jest. Nie chcę oczywiście doszukiwać się przyczyn tego stanu rzeczy w pobudkach subiektywnych. Być może jest nią specyfika pracy wydziału, wykonującego bądź co bądź poważne zadania produkcyjne, być może są inne przyczyny.

Teraz chcę jednak przejść do meritum spraw. Otóż w wydziale obróbki plastycznej uczniowie pracują pod kierownictwem instruktorów szkoły. Są grupowani, mają wydzielone stanowiska pracy. Są bez przerwy pod kontrolą starszych stażem zawodowym, doświadczonych pracowników. Wykonują cały wachlarz czynności ich opiekunów, chcą ich nauczyć jak najlepiej i jak najlepiej, z góry bowiem zakładają, że uczą ich dla wydziału, że chłopcy będą tu pracować na stałe. Podobnie jest w wydziale montażu motocykla. Tu również kierownik założył sobie przydzielonej pracy dla uczniów, przyswoił stosunek do nich, instruktorską opiekę na pierwszej i drugiej zmianie.

Natomiast w wydziale obróbki mechanicznej (choć i tu jest coraz lepiej, na przykład myśli się ostatnio o objęciu wszystkich uczniów akordem przygodowym) instruktorzy zatrudnieni są na trzeciej zmianie, na której jak wiadomo nie pracują młodociani uczniowie. W tym samym wydziale od początku marca do połowy kwietnia br., a więc przez półtora miesiąca uczniowie nie mieli swoich stanowisk robotczych, pracowali „na przystawkę”, a raczej byli tylko obecni w wydziale, gdyż wielu z nich w tym okresie nie wyrobiło ani jednej godziny. A więc przyuczani byli nie tyle do zawodu, ile do bumełnictwa — za ten okres dostali przecież pieniądze.

Wynika z tego wyraźnie, że wydziały, które wychodzą uczniom naprzeciw, mają z nich pożytek. Tam natomiast, gdzie chłopcy pozostawieni są bez opieki, są nikomu niepotrzebnym balastem. I tu jest chyba przysłówowy pies pogrzebany. I tu głównie należy szukać przyczyn tarć między szkołą i fabryką.

Brak opieki nad uczniami, powiedziałabym nawet: niechęć do nich w niektórych wydziałach, to tylko jeden aspekt złej polityki administracji wobec szkoły. Wypada zająć się jeszcze innymi zagadnieniami. Uczniowie traktowani są w niektórych wydziałach jak robotnicy, co powoduje, że program nauczania nie jest realizowany, i co bez przesady nazwać można jawnym łamaniem innych przepisów. W wielu przypadkach uczniowie przytłoczeni w szkole do zawodu ślusarza, wykonują prace tokarskie i szlifierskie lub na odwrót jak np. w wydziale obróbki mechanicznej uczniowie wykonują prace tokarskie. Wynikają z tego błędne powody i rezultaty ich niedouczenie. I znów przykład: w wydziale obróbki mechanicznej motocykla uczniowie przez pędne dni przesłuchiwali tylko dwa operacje z całego cyklu. Wszystkie te fakty składają się na sytuację, którą można lapidarnie określić: przyszydzanie do Zasadniczej Szkoły Zawodowej przy WSK traktowani są jak plate koło u wozu.

CIĄG DALSZY NA STRONIE 6

wiedzieć, że dotychczas uczniowie zaczęli pracę w fabryce już po formalnym zakończeniu trzyletniej nauki w szkole. W bieżącym roku natomiast, za zgodą władz szkolnych wprowadzono eksperyment polegający na wcześniejszym przyswojeniu teorii i rozpoczęciu nauki praktycznej, już od marca, a więc

prace. Między nimi i kierownictwem panują prawdziwie przyjazne stosunki. Podobnie jest w wydziale obróbki plastycznej. Kierownik inż. Lucjan Sznajder podkreślił, że do jakości wykonywanych przez uczniów detali

ZŁA POLITYKA WOBEC UCZNIÓW I STAŻYSTÓW

o pełne cztery miesiące wcześniej, jak w latach poprzednich.

Będąc w trzech wymienionych wydziałach zaobserwowałam ciekawość — mam nadzieję — zjawisko. Otóż kierownicy dwóch wydziałów: montażu motocykla i obróbki plastycznej uważają uczniów za bardzo dobrych pracowników. Kierownik wydziału montażu motocykla stwierdził, że w sytuacji jaką ma obecnie w wydziale (zwolnienia chorobowe, urlopy) nie wyobraża sobie pracy przy tak ścisłym montażowej, a więc i wykonywaniu planów w swoim wydziale bez pomocy uczniów. Uczniowie u niego zatrudnieni wyrabiali po 60 procent normy. Mają konkretną

nie można mieć najmniejszych zastrzeżeń. Zachowanie chłopaków doświadczonego przez kilka miesięcy wypadkami niezdyscyplinowania, wynikającymi, jak stwierdzili instruktorzy, z młodego wieku chłopców, jest również bez zarzutu.

Inaczej nieco wygląda sytuacja w wydziale obróbki mechanicznej. Tu uczniowie wyrabiali średnio po 25 procent normy na 35 założonych. Są mniej zdyscyplinowani od swoich kolegów z innych szkół zawodowych. Po skończeniu stażu odchodzą z wydziału. Nie chcą pracować w akordzie, wysokie normy czasowe zmniejszają ich zarobki. Wędrowni chłopcy powodują bagatelizację, dezorganizują pracę, i chociaż pełnią obowiązki kierownika wydziału inż. Rytel nie powiedział wyraźnie, że nie chce uczniów w swoim wydziale, to niestety by-

Popularyzujemy osiągnięcia naszych racjonalizatorów

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 3 projektu „uniwersalna łyżka do opon motocyklowych”. Zaproponował on zmianę kształtu zakończenia jednej z dwu łyżek stosowanych w wyposażeniu do motocykla i wyeliminowanie w ten sposób dodatkowego trzpienia. To zdawałoby się drobne usprawnienie przyniosło zakładowi oszczędności w wysokości 144.610 złotych, a racjonalizatorowi — zgodnie z obowiązującą tabelą i przepisami prawa wynalazczego — wynagrodzenie w wysokości 5.000 złotych.

Kierownik sekcji w dziale głównego technologa — **Zbigniew Puczek** zgłosił celowość wprowadzenia w miejsce pracochłonnego zespołu kółka wulkanizowanego wykonywanego w całości w naszym zakładzie, kółek jezdnych produkowanych serijnie w zakładach w Białymstoku. W wyliczeniu efektów jakie daje wprowadzenie do produkcji takiego usprawnienia okazało się, że oszczędności wynoszą ponad 130 tys. złotych. Projekt przyjęto i wdrożono, a wnioskodawca otrzymał za swoje usprawnienie techniczne 5.000 zł wynagrodzenia.

Starszy mistrz wydziału 20 **Stanisław Oliwa** i kierownik wydziałowej komórki kontroli technicznej **Jan Sasko**, są autorami projektu zmian konstrukcyjnej i technologicznej części motocykla.

Zamiast detalu składającego się z dwu części rącznych z sobą poprzez spawanie, a następnie kształtowanie miejsc łączonych w operacji tokarskiej, racjonalizatorzy zaproponowali wykonanie tej części motocyklowej z jednego kawałka rury i dla

uzyskania odpowiedniego profilu w miejscu dawnych łążeń zastosowali tzw. wyoblanie na tokarce.

Projekt przyniósł zmniejszenie pracochłonności wykonywania tej części, oszczędności materiałowe, polepszenie jakości wyrobu i jego estetyki. Poza tym wyeliminowano z tego procesu konieczność stosowania automatu... i spawarki.

Łączne oszczędności z tego tytułu sięgają sumy ponad 278 tys. złotych, a wynagrodzenia dla autorów projektu łącznie 6.530 zł.

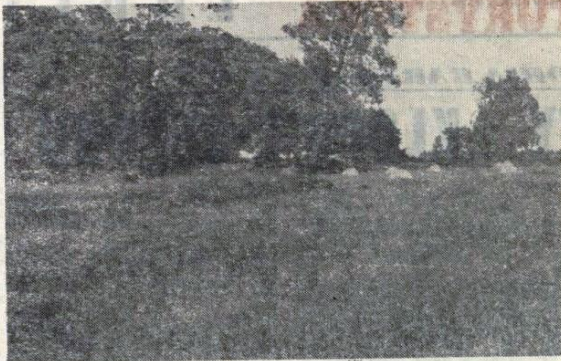
Kierownik wypożyczalni narzędzi — **Izydor Parczyński** i znany racjonalizator starszy inspektor techniczny działu gospodarki narzędziowej — **Czesław Raszczeński** opracowali zmianę konstrukcji głowicy frezowych (typ NP2a, b, c, d). Głowice stosowane dotychczas posiadają noże mocowane poziomo — co jak wykazali obaj projektanci — pomniejszało trzykrotnie żywotność noży. Należy przy tym dodać, że koszt regeneracji głowicy z nożami poziomymi jest dwukrotnie większy od głowicy z nożami w składzie pionowym.

Racjonalizatorzy **C. Raszczeński** i **J. Parczyński** zaproponowali zmianę konstrukcji głowicy, przejście na układ pionowy i wykorzystanie w tym celu 120 bezużytecznych korpusów głowic znajdujących się w wydziałach narzędziowych.

Wysiłki i starania nie poszły na marne. Po przeprowadzeniu prób głowice te okazały się sprawne i użyteczne przynosząc zakładowi oszczędności w wysokości 144.650 złotych, a racjonalizatorom 5.000 złotych wynagrodzenia za cenny projekt.

Wi. L.

Z życia miasta



Już wkrótce na tych łakach powstanie zalew krępiecki, budowany z inicjatywy WSK.

Foto: E. Wesolowski

Konkurs „Głosu Świdnika” i Oddziału PKO w Lublinie zakończony

W dniu wczorajszym zakończony został konkurs PKO i naszej redakcji. Na wszystkich, którzy wzięli w nim udział, czekają te oto cenne nagrody:

- I — radio tranzystorowe marki „Selga”
- II — odkurzacz
- III i IV — aparaty fotograficzne marki „Smiena”
- V — maszyna do golenia prod. NRD „Komet”

VI i VII — młynki do kawy prod. NRD

VIII — suszarka do włosów prod. NRD

IX i X — wkłady po 200 zł na książeczkę PKO oraz szereg drobniejszych nagród.

Losowanie odbędzie się w dniu 5 września br.

(ch)

Zła jakość chleba

Czytelnicy uskarżają się na złą jakość chleba kupowanego w sklepach świdnickich a pochodzącego z naszej piekarni. W ostatnim tygodniu otrzymaliśmy dwie „przesyłki” z nieczystościami, zapieczonymi w pszenym chlebie. Zwracamy uwagę kierownictwu piekarni w nadziei, że nie dopuści do dalszych podobnych wypadków.

(ac)

Podziękowanie

Dyrektorowi Szpitala Rejonowego w Świdniku dr. Gustawowi Dmowskiemu, lekarzom Grudzińskiej i Malickiej, pielęgniarce i salowym, serdeczne podziękowanie za opiekę i wyleczenie męża z ciężkiej choroby

składa
Kazimiera Błazik

TELEFON
REDAKCJI 249

I znowu zginął człowiek...

Przez kilkanaście dni sprawa tragicznej śmierci długoletniego pracownika WSK mistrza W-56 Jerzego Sz. nie schodziła z ust mieszkańców Świdnika. W godzinach rannych 12 czerwca znaleziono go przejechanego przez pociąg na torach kolejowych obok domków jednorodzinnych.

I aczkolwiek nie przestajemy bić na alarm do Dyrekcji DOKP w Lublinie, że nie ma u nas tunelu lub wiaduktu, którymi można by ominąć niebezpieczne przejście przez tory, to jednak na sprawę Jerzego Sz. musimy patrzeć nieco inaczej.

11 czerwca br. udał się on o godz. 7.00 rano do pracy i nie wrócił po jej zakończeniu do domu. Widziano go natomiast po godz. 22.00 w „Lotniczej” w towarzystwie kilku innych pracowników WSK (nazwiska znane MO), a widziano przy stoliku na którym stało w pewnym momencie 5 piw i 5 „setek”. Mężczyźni siedzący przy stoliku zachowywali się dosyć hulaśliwie. Jerzy Sz. pożyczyl od jednego z nich 100 zł mówiąc, że pójdzie do swego kolegi na osiedle Zwirki i Wigury — oświadczył jeden z przesłuchiwanych.

Mistrza W-56 Jerzego Sz. znaleziono nad ranem nie żyjącego na torach kolejowych. Pociąg przeciął go dostownie na pół. W kieszeni miał pożyczony 100 zł banknot. W momencie, gdy piszemy o tym, oczekuje się jeszcze na raport oględzin zwłok z medycyny sądowej, który to raport określi bliżej sprawę Jerzego Sz.

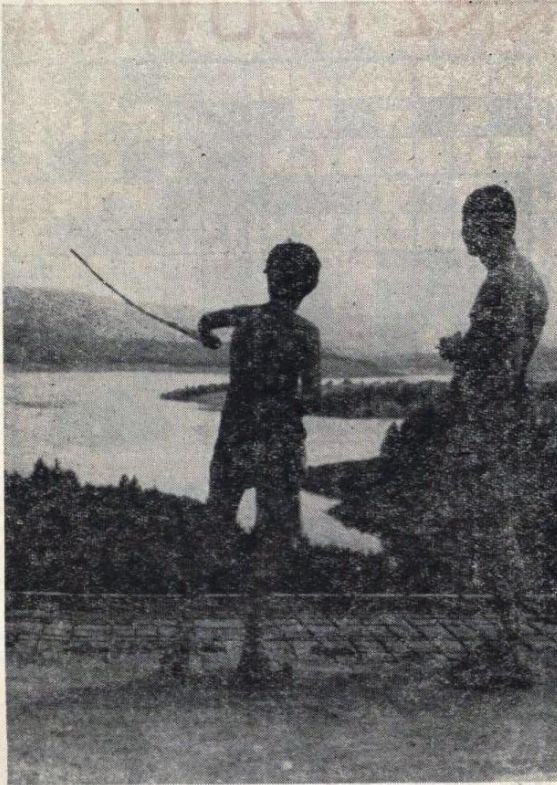
ARS

WIEŚCI Z POLAŃCZYKA

Zgodnie z przyrzeczeniem zapakowaliśmy instrumenty do „Jelca” tudzież cały zespół „Ikersów” i w drogę do Polańczyka. Tam oczekiwała nas duża grupa robotników, którzy budują ośrodek czasowy, a między innymi nasz, zakładowy budynek. O fakcie tym już pisaliśmy. Trzeba jednak z zadowoleniem odnotować, że z gąszczu rusztowań wyłaniać się zaczyna coraz bardziej okazały budynek — własność załogi WSK Świdnik. Należą się więc słowa uznania i wdzięczności budowlanym z Sanoka, za to, że tak z sercem zajęli się budową obiektu.

Przed występem zespołu mamy trochę czasu z którego nikt nie traci ani minuty. Trzeba przecież obejrzeć i budynek i krajobraz — nacieszyć się pięknymi widokami zalewu i Bieszczad. Z kierownikiem ZDK — JERZYM CZYŻEWSKIM wdrujemy się na drugie piętro naszego domu. Stąd rozciąga się piękny widok. Góry nie wysokie, zielone i jakby wyrastające z wód zalewu leżącego między stokami. Nad strumykiem brzegami małe sylwetki członków zespołu — czymś bardzo zajętych.

Później okazało się, że rosną tam ogromne ilości poziomki, oczywiście łakomy i nie do odparcia kasek. Jednak obowiązek wzywa nas do świetlicy udekorowanej przez ANDRZEJA ŻUBRA — o godzinie 13 zespół ma występ dla tych, którzy muszą po pracy odjechać do nawet bardzo odległych wiosek. Mimo to zostali, aby wziąć udział w imprezie. Dedykujemy melodie i piosenki robotnikom, majstrom, brygadziście, kierownikowi robót inż. WIECZORKOWI. Ci zaś długimi brałami nagradzają wykonawców.



Będzie gdzie pływać i spacerować. Widok na zalew z budynku WSK.

Foto: St. Strelnik

Stanisław Strelnik

AVIA SPORT I TURYSTYKA

PORAŻKA Z VICTORIA BARTOSZYCE 1:3

NAJWIĘKSZY „KLOPS” SEZONU

O tym, że piłkarze nasi zdolni są do różnych niespodzianek widzieliśmy od dawna. Mimo tego jednak porażki z Bartoszczami, z drużyną która zajmuje aktualnie ostatnie miejsce w tabeli rozgrywek III ligi w

Gdyby zliczyć wszystkie podobramkowe sytuacje, które zmarnowali w tym sezonie choćby tylko dwaj nasi napastnicy — Sułkowski i Orzyśko, to bez przesady rzecz by można, że każde spotkanie wygrywa Avia co

strony jednak chcemy zasygnalizować kilka spraw, które radzimy dobrze przemyśleć, przede wszystkim samym piłkarzom.

Zbliżający się sezon piłkarski 1968/69 wymagał będzie od wszystkich, bez wyjątku zawodników Avii maksimum zaangażowania się do walki o tytuł mistrzowski. Po awansie Motoru do II ligi oczy kibiców Lubelszczyzny skierowane będą tym razem na Avię, jako reprezentanta województwa, który może wiele zdziałać w III lidze.

Piłkarze Avii uzyskali spośród 3 pozostałych drużyn lubelskich najlepszą lokatę i tym samym mają prawo ubiegać się w roku przyszłym o tytuł mistrza grupy.

I gdyby się to im powiodło, byłoby to nie lada wyczyn. Do tego trzeba jednak pełnej mobilizacji sił i środków administracyjnych, lecz co chyba najważniejsze zapału i chęci do gry ze strony przede wszystkim samych zawodników.

I jeżeli dziś w zespole Avii są tacy, którzy czują, że nie wytrzymają tej próby, radzimy im wcześniej rozważyć swoją przydatność w I zespole. Ocena i klasyfikacja, każdego indywidualnego zawodnika jak również całego zespołu — mierzona będzie bowiem wg nowej reguły, którą zamierza wprowadzić w życie Zarząd Klubu. Dziś u progu zakończenia starego sezonu, nie wypadnie innego, jak tylko podziękować całej drużynie, jej kapitanowi, trenerowi i zarządowi za tegoroczny wysiłek i starty naszych piłkarzy.

Zajęliśmy w sumie niezłą lokatę w tabeli, piłkarze byli autorami również i przyjemnych niespodzianek, a na porażkę z Bartoszczami, na największy „klops” sezonu, machnijmy ostatecznie ręką.

Nie takie rzeczy działy się już na boiskach — prawda?

Mieczysław Kruk

J. M.

Pokłosie mistrzostw okręgu LA

7 tytułów wicemistrzowskich

Przez 2 dni walczyli w Lublinie i w Puławach lekkoatleci z 10 drużyn województwa. III lokata przypadała drużynowo FKS Avii. Lekkoatleci naszego klubu zdobyli 7 tytułów wicemistrzowskich.

A to wyniki naszych zawodników.

100 m — Leszek Kuśmirek — 11,1.
200 m — Leszek Kuśmirek — 22,4.

110 m — przez płotki — Wiktor Boguździński — 16,5.

Skok o tyczce — Wiktor Boguździński — 3,30.
3.000 m — Jan Malicki — 10,13,5.

Młot — Stanisław Czajka — 45,04.

Sztafeta 4 × 100 (Żak, Kuśmirek, Boguździński, Paciejewski) — tytuł wicemistrzowski.

J. P.

Więści z basenu

W zawodach wewnętrznych zorganizowanych przez Avię na naszej pływalni padły 2 wyniki lepsze od dotychczasowych rekordów okręgu. Obna na 200 m stylem grzbietowym. Sławomira Misiewicz przeplętnęła ten dystans w czasie 3,29,3 sek., a Tadeusz Woś — 3,07,2 sek.

Na pływalni Avii w Świdniku odbyły się w czerwcu zorganizowane po raz pierwszy w naszym województwie indywidualne mistrzostwa ratowników wodnych okręgu lubelskiego.

Zawodnicy ubiegali się o miano najlepszego ratownika startując w czterech konkurencjach.

W łącznej klasyfikacji zwyciężył Witold Rózikowski (Lublinianka).

II miejsce zajął Konrad Wasiak (Avia).

III — Jerzy Kasprzyk (Avia). Trzech pierwszych ratowników, których wymieniliśmy, startować będzie w II Mistrzostwach Polski Ratowników w Warszawie.



Każdy uczeń sportowcem.

Foto: E. Wesolowski

SPARTAKIADA Szkół Przyzakładowych ZAKOŃCZONA

15 i 16 czerwca odbyła się w Świdniku zorganizowana przez ZO ZZM II Spartakiada Zasadniczych Szkół Zawodowych Przemysłu Metalowego.

W rozgrywkach uczestniczyli sportowcy — uczniowie ZSZ z Kraśnika, Poniatowej i Świdnika.

Na starcie zabrakło jedynie sportowców z FSC.

I miejsce i puchar zdobyła ZSZ z Kraśnika — 174 pkt.

II miejsce ZSZ — Świdnik — 170 pkt.

III miejsce ZSZ — Poniatowa 67 pkt.

A oto kilka wyników uzyskanych przez świdniczan:

W pilce ręcznej — Świdnik — Kraśnik 21:1.

W pilce nożnej Świdnik — Kraśnik 7:0, Świdnik — Poniatowa 10:0.

100 m mężczyzn — Wojciech Nowodziński — 12,2.

W skoku wzwyż — Włodzimierz Gajzler — 1,65.

Ogółem w spartakiadzie startowało 150 zawodników.

Imprezy pod względem organizacji należy zaliczyć do udanych.

(M. K.)

Brawo motorowcy TKKF

Z przyjemnością odnotowujemy drugi w tym roku sukces ekipy motorowej Ogniska TKKF.

W dorocznym Ogólnopolskim Rajdzie Metalowców „Roztocze 1968” zespoły nasze zajęły I i III miejsce. W składzie drużyny, która zajęła I miejsce występowali: Tadeusz Mitura (kier. zespołu), Danuta Meżyk, Stefan Paździor, Tadeusz Gierszoń, Longin Swenarek.

W składzie zespołu, który zdo-

był III miejsce startowali: Tadeusz Wójcik, Włodzimierz Kozak, Ryszard Michalski.

Indywidualnym zwycięzcą rajdu został Tadeusz Wójcik. II miejsce zajął — Stefan Paździor, a dwa III miejsca Ryszard Michalski i Longin Swenarek. Motorowcy nasi wygrali w rajdzie z Przemysłem, Kielcami, Lublinem, Bydgoszczą i Poznaniem.

(K. M.)

Zła polityka

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 4

Wytwórnia nasza ciągle poszukuje fachowców, czego dowodem są choćby ogłoszenia umieszczane w lubelskiej prasie (dlaczego nie we własnej? Nie nie kosztują, a wysyłamy gazetę do fabryki w całej Polsce). Równocześnie zaś wytwórnia się u nas niedroga sytuacja, która powoduje, że młodzi robotnicy po zakończeniu stażu rezygnują z pracy, zasilając zakłady mechaniczne Lublina takie jak: FSC, LFMR, Lubelską Fabrykę Wag, a nawet wędrują do Stoczni Gdańskiej, fabryki w Jelczu i innych zakładów przemysłowych Polski.

Przytoczę tu jeszcze jeden konkretny przykład. W wydziale montażu motocykla dla robotników po skończonym stażu zabrakło etatów. Nie pomogły interwencje kierowni-ka nawet w dyrekcji zakładu. Chłopczy, chętni do pracy, wykwalifikowani, żyć przez dwa lata praktycznej nauki z wydziałem, musieli z niego odejść. Najpierw przeszli do innych wydziałów, później do innych zakładów. Z 38-osobowej grupy, po kilkunastu miesiącach zostało zaledwie siedmiu.

Jak wynika z danych statystycznych działu kadr (szkoła

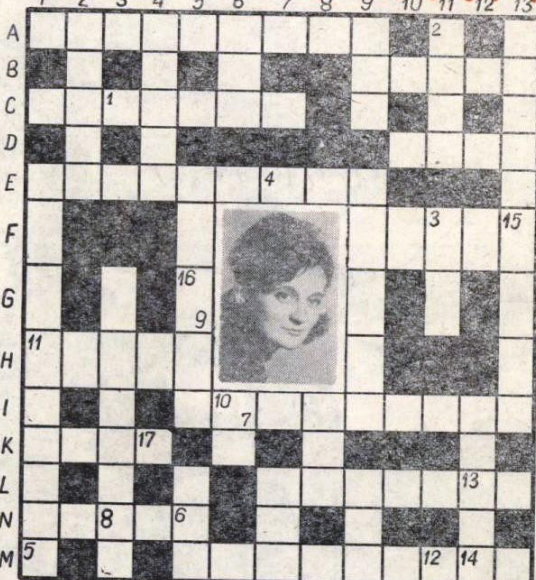
nie prowadzi tego rodzaju ewidencji — szkoda) w ciągu ostatnich trzech lat, od roku 1965 do 1967 odeszło z naszej fabryki 136 robotników — absolwentów ZSZ. Wykształcenie jednego kosztuje około 20 tysięcy złotych. W sumie więc nieumiejętny stosunek do uczniów, naraził WSK na stratę dwóch milionów siedmiuset tysięcy złotych i jeśli sytuacja nie ulegnie radykalnej zmianie, straty będą rosły z roku na rok.

Oporoznie bowiem absolwenci opuszczają mury szkolne i... fabryczne.

Problem, który podjęłam, jest bardzo złożony. Nie sposób objąć go w całości jednym artykułem. Dlatego też zwróciłem uwagę na najbardziej rażące nieprawidłowości, które z jednej strony narażają zakład na wielkie straty materialne, z drugiej zaś mają ujemny wpływ na wychowanie młodego pokolenia robotników.

Alicja Chwałczyk

KRZYŻÓWKA



POZIOMO: A-1 — wodna sportsmenka, B-9 — na skrzyżowaniu, C-1 — dzieło Karola Marksa, D-10 — nie ci sami, E-1 — pierwotniak korzeniowiec, którego skorupki tworzą pokłady wapienne, F-9 — autor „Boskiej komedii”, H-1 — część twarzy, I-5 — służa do łączenia metalu, K-1 — mogą być cięte, L-7 — dodaje niezbędnie powagi, N-1 — rzeka w środkowej Szwecji, M-5 — miasto w zachodniej Turcji, węzeł kolejowy Anatolii.

PIKOWO: I-E — sklep z owocami, 2-A — ozdoba architektoniczna, 3-G — huragan lub futbolowy klub w Dallas, 4-A — zawiadomienie pocztowe, 5-E — stary „piernik”, 5-L — mocne piwo angielskie, 6-A — imię kobiety z fotografii, 7-L — dom pożytecznych owadów, 7-L — powstaje z owoców, 8-I — nie my, 9-A — gatunek papugi, 9-E — nie chciała Niemca, 9-L — pistolet maszynowy, 11-A — dzielnica Warszawy, 11-F — pierwszy wieśki chemik, 12-I — potężnie imię meskie, 13-A — archipelag na Oceanie Spokojnym.

Litery, które znajdują się w krótkich oznaczeniach liczbami, czytane w kolejności od 1 do 17, dadzą dodatkowe tytuły humorystycznego artykułu z jubileuszowego „Głosu Świdnika”