

## Pochwała dobrej pracy



## Inauguracja roku szkolnego w WSA

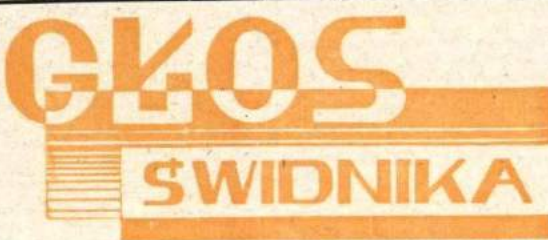
Wieczorna Szkoła Aktywu od kilku lat istniejąca przy naszym KZ ZMS, z początkiem października rozpocznie kolejny rok szkolny. Tematem cyklu szkoleniowego roku 1963/1964 będą prawdopodobnie „Wybrane zagadnienia z dziejów Polski”. Jak wiadomo zbliżamy się do 1000-lecia państwa polskiego i ten temat wydaje nam się jak najbardziej na czasie.

Warto również wspomnieć, że WSA będzie mieć obecnie nowego kierownika, którym został kol. Tadeusz Drag, działacz młodzieżowy ZMS, były działacz Koła Młodzieży Wojskowej, wyróżniony za tę pracę Złotą Odznaką KMW. Wierzymy, że nowy kierownik poprowadzi szkolenie nie gorzej od swego poprzednika kol. B. Grabowskiego, któremu za długoletnie i bardzo dobre prowadzenie szkoły należy się serdeczne słowa podziękowania.

(Sok)

Gabinet bhp już urządzony. Trzeba przyznać, że bardzo pomysłowo i estetycznie. Pracownicy działu bhp pod kierownictwem A. Stawieckiego nie znali wielu godzin pracy. Należą im się za to słowa uznania.

Foto: M. Kos



Nr 12 (120)

15 września 1963 r.

Cena 50 gr

## Odprawa redaktorów w KW PZPR

W Komitecie Wojewódzkim PZPR odbyła się ostatnio krótka odprawa redaktorów gazet zakładowych Lubelszczyzny, poświęcona omówieniu i zapoznaniu się z listem KC PZPR do sekretarzy propagandy KW PZPR i redaktorów naczelnych dzienników partyjnych, zawierającego wytyczne KC odnośnie krytyki prasowej.

S.

## Po Uchwale Rady Ministrów i CRZZ

## Likwidacja przerostów etatowych

W ślad za poleceniem dyrektora zakładu w sprawie realizacji Uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 23 lipca br. obejmującej zagadnienia kontroli i analizy w uspołecznionych przedsiębiorstwach, rozpoczęło przed kilku dniami pracę szereg zespołów i komisji powołanych w celu przeprowadzenia kontroli i analizy zgodnie z tą Uchwałą w naszym zakładzie. Między innymi działa komisja kontrolująca i analizująca przekroczenia planu etatów. Jednym z odcinków pracy tej komisji była analiza przekroczeń w zatrudnieniu grupy pracowników pośrednio produkcyjnych. W związku z tym zwróciliśmy się do komisji z prośbą o wyjaśnienie Czytelnikom istoty i znaczenia przeprowadzanej akcji.

A oto co mówią na ten temat członkowie komisji:

ALOJZY GRABOWSKI  
członek

Analiza przekroczeń w grupie pracowników pośrednio produkcyjnych jest zadaniem wynikającym z Uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 23 lipca br. „w sprawie kontroli i analizy kształtowania się wydajności pracy i zatrudnienia w uspołecznionych przedsiębiorstwach”.

Uchwała określa środki i metody zaradzenia ujemnym wynikiem zaistniałym w trakcie wykonawstwa NPG w I półroczu 1963 r. w zakresie problemów podanych w tytule Uchwały.

Według danych dla przemysłu uspołecznionego w okresie I półroczu br. produkcja wzrosła o 3,0 proc., a fundusz płac o 8,7 proc., w stosunku do I półroczu ubiegłego roku.

Oznacza to, że w stosunku do planowego w roku bieżącym wzrostu wydajności pracy o 3,2 proc. osiągnięto w I półroczu br. tylko 0,3 proc. Przypominamy

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

## Człowiek – człowiekowi

## Reportaż z wydziału uśmiechu

**P**IATEK 30 sierpnia. Przedostatni dzień miesiąca. Wydział tętni pracą. Pechylone nad kolanami sylwetki kobiet, a ich sprawne ręce szybko dokracają ostatnie śruby, energiczne ruchy rąk pracowników i pracowniczek taśmy, po której „wolno” suną motocykle, w rozdzielni i planowaniu ruch. Lakiernicy ocierają spoczone czoła (temperatura w lakierni bardzo wysoka), ale szybko lakierują dalsze partie błotników, zbiorników, ram i innych części motocykla. Oto szkic wydziału w tym dniu. Obrazek na pozór taki sam jak i w innych wydziałach. Koniec miesiąca, więc pośpiech za wykonaniem planu, nadrabianie zaległości itp.

A jednak wiele „barw” w tym obrazku jest innych. Wiele „barw” jest weselszych. I ta mówiąca o pracowitości załogi, która mimo, iż w tym

Materiał ten zrodził się zupełnie przypadkowo. Nie był planowany. Przechodząc któregoś dnia przez wydział montażu motocykli zauważyłem na jednej z tablic informacyjnych (dość licznych zresztą i celowo umieszczonych, o czym jeszcze będę mówił) wycięty z naszej gazety i przyklejony do tablicy artykuł pt. „Człowiek – człowiekowi”.

Stałem dość długo przy tej tablicy. Nie wiem, czy byłem wtedy dumny, że to jeszcze jeden wycinek gazety doczekał się społecznego uznania, że w ten sposób najlepiej wyrażono wyświeślenie jego autorów. Byłem jednak na pewno zadowolony, bo oto słowo „człowiek”, dotarło do jeszcze jednego wydziału. Skoro wystawiono artykuł pod takim tytułem, znaczy że ranga właściwych stosunków międzyludzkich jest tu bardzo doceniana. Czy jednak naprawdę?

dnia czyli na dzień przed terminem sprowadzi z taśmy ostatni motocykl do planu miesiąca sierpnia. I ta dodająca piękna wydziałowi, a przedstawiająca umieszczone nad stanowiskami pracy hasła na tablicach, nawołujące do oszczędności narzędzi i materiałów, do zgłaszania wcześniej usterek mistrzom, by

taśma rytmicznie pracowała i ta wystawiona na pewno tylko dla niełicznyc — „lubi pracują, a ty siedzisz!”

**N**A PRZYJEMNIEJSZA jest chyba jednak barwa atmosfery. Ludzie pochyleni nad warsztatem pracy, biegający za detalami, są na pewno zmęczeni, ale tego zmęczenia nie widać, bo zakrywają go zadowolone miny i uśmiechy spotegowane kolejnym sukcesem w realizacji planu.

Ta barwa mówi, że klimat na wydziale jest umiarkowany, że atmosfera pracy jest właściwa, a stosunki międzyludzkie rzutujące na nią — bardzo dobre.

Zresztą dla potwierdzenia obserwacji wzrokowych proszę o kilka zdań na temat stosunków, atmosfery, kolektywu, kierow-

CIĄG DALSZY NA STRONIE 3

Sekretarze OOP — Juchniewicz i Ingliot, kier. wydz. Olender i kierownik planowania — Kunz w czasie kolejnej odprawy.

Foto: J. Sieczkarski

## Wskrócie

Począwszy od miesiąca października w zakładzie prowadzone będzie, w oparciu o Zakładową Kadrę Wykładowców, szkolenie ekonomiczne dla aktywnych gospodarczych wszystkich organizacji i wydziałów. Kierownikiem szkolenia będzie tow. Z. Banecki — sekr. KW. Prowadzi on obecnie pracę nad przygotowaniem naszego czytelników o przebiegu pobytu we Francji naszej delegacji młodzieżowej.

(Sok)



## Dziś w numerze:

- Mistrz czy goniec mniej platny?
- WUML oczekuje na kandydatów.
- Nasi dzielni transportowcy.
- „Wędrowki ludów” — felieton.
- Kłopoty z autorytetem — artykuł dyskusyjny.
- Jakże drogi powinien obrot sport świdnicki?



Po inauguracji roku szkolnego dla uczniów rozpoczęła się trudna i trudna nauka. Życzymy im samych piątek, a nauczycielom jak najwięcej zadowolenia i pracy.

Foto: Z. Piasecki

## Powiatowe dożynki w Głusku

25 sierpnia br. w Głusku k. Lublina odbyły się powiatowe dożynki, na których przebiegała między innymi delegacja robotnicza WSK z tow. tow. sekr. propagandy KZ PZPR Józefem Dzierżawą, sekr. OOP Maksymilianem i Włodzisławem na czele. Zaproszeni z województwa i powiatu goście, kilkudziesiętna rzesza chłopów pracujących, członkowie spółdzielni produkcyjnych i kolekt rolniczych wysłuchali przedmowa przew. PRN tow. Bogdana Golana, który mówił o osiągnięciach i zadaniach rozwoju rolnictwa na Lubelszczyźnie. Mówca podkreślił bojową postawę chłopów z Głuska, którzy „w tegorocznej kampanii żniwno-osiowej zajęli pierwsze miejsce w powiecie”.

Chłopi z Głuska produją w tym roku w zbiorach, przekroczeniu planu dostaw, wysokim stopniu mechanizacji, w działalności rozwoju kolekt rolniczych. Ślad też im w udziale przypadł zaszczyt organizowania dożynek powiatowych.

Po przemówieniu przew. PRN w Lublinie tow. Golana na jego ręce, jako gospodarza dożynek delegację poszczególnych wsi złożyły tradycyjny „chleb z soli” i wianki. Przed trybuną honorową przedmawiał na-

stępnie barwny korowód delegacji zespołów wiejskich. W trakcie uroczystości przygrywała orkiestra „deta” WSK pod batutą kapelmistrza Miazowskiego.

Program dożynek urbanistyczny wysiady artystyczne. Nad Głuskiem, nad głowami uczestników dożynek w defiladowym szyku przeleciała trójka samolotów świdnickiego Aeroklubu. Prowadził ją sam mistrz Stanisław Kasperek.

D. K.

## Uznanie

Szef zakładowego oddziału TOPL tow. KAZIMIERZ MARKOWSKI otrzymał od Komendanta Głównego TOPL list wyrażający słowa uznania i podziękowania za duży wkład pracy. Z okazji tak zaszczytnego wyróżnienia składamy tow. K. Markowskiemu gratulacje i życzymy jeszcze większych sukcesów w tak bardzo pożytecznej pracy.



# Po Uchwale Rady Ministrów i CRZZ

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 1

te cyfry w celu wykazania wagi zagadnienia. Musimy sobie bowiem uświadomić, że nasz zakład również w pewnym stopniu przyczynił się do tego stanu rzeczy, właśnie między innymi poprzez przekroczenie planu etatów, pracowników pośrednio produkcyjnych o 78 osób.

Część z tych pracowników zostanie przesunięta do grupy pracowników bezpośrednio produkcyjnych, część niestety będzie musiała odejść z zakładu. Są to pracownicy bądź mało wydajni, oceniający się w pracy lub też tacy, którzy nie przynajmniej nowych warunków pracy.

Wydejcie się, że odejście tych pracowników z zakładu nie można uznać za stratę.

Grupa, która pozostanie może się wywiązać z nałożonych obowiązków bez tych, którzy odejdą. Musimy bowiem sobie uświadomić, że podnoszenie wydajności pracy obowiązuje nie tylko tych, którzy pracują przy maszynach, ale również i tych, którzy ich obsługują. W osta-

tecznym przecież rozrachunku tylko poprzez wzrost wydajności pracy możemy poprawić sobie byt. Pracownicy wytypowani przez kierowników wydziałów do przeniesienia w ramach tej akcji poza notorycznymi bumelanami zostaną skierowani do innej pracy. Stworzono dla nich warunki do uzyskania potrzebnych kwalifikacji.

Mówi o tym inny członek komisji **BOGDAN GRABOWSKI**.

Nasze przedsiębiorstwo należy do tych nielicznych zakładów w Polsce, które odczuwają niedobór w grupie pracowników bezpośrednio produkcyjnych. Dlatego też wszystkim pracownikom oddanym do dyspozycji działu kadr proponuje się przejście do bezpośredniej produkcji w wydziałach narzędziowych oraz niektórych produkcyjnych.

Zgodnie z potrzebami 10-12 osób może być przeszkolonych na ostrzary, 40 osób na tokarki rewolwerowe, 6-8 osób na tokarki przykrywacze, 40 osób na ślusarzy do wykonywania najlżejszych detali. Ponadto 20 osób zostanie przeniesionych do bezpośredniej produkcji w ramach wydziałów.

Jak z powyższego wynika potrzeby są o wiele wyższe niż ilość pracowników przewidziana do przeniesienia zgodnie z planem etatów.

Komisja analizowała szczegółowo każdego jednego pracownika przeznaczonego do zmiany rodzaju pracy. Brano pod uwagę nie tylko jego przydatność do pracy w danym zawodzie, ale również sprawdzono czy rzeczywiście dany pracownik podlega tej akcji. Innymi słowy kontrolowano, by kierownicy nie wyzywali się ludzi „niepotrzebnych” w miejsce rzeczywistych przerostów w etatach pośrednio produkcyjnych.

Trzeba przyznać, że w tym zakresie komisja poczyniła bardzo wiele, aby zapobiec wyrzuceniu krzywd wielu pracownikom. Na ten temat zacerpnęliśmy informacji u przewodniczącego komisji tow. **JANA ZAWADZKIEGO**.

Pracownicy oddani do dyspozycji kadr — mówi tow. Zawadzki — o ile nie posiadają kwalifikacji zostaną po przeszkoleniu przesunięci na wydziały narzędziowe. Przez okres szkolenia pracownik wynagradzany będzie średnim zarobkiem z ostatnich 3 miesięcy. Jeżeli chodzi o zarobki, to przy właściwej wydajności będą wyższe od dotychczasowych, np. robotnik rozdzielnicy czy wypożyczalni narzędzi przy normalnej ilości godzin zarabiał od 1.100 do 1.300 złotych. Po przeniesieniu na wydział narzędziowy zarobki te wyniosą 1.400 do 2.000 zł i wyżej w zależności od wyrobień normy.

Kierownicy na ogół podchodzili do zagadnienia likwidacji

przerostów w grupie postr. produkcyjnych z całkowitym zrozumieniem, nie przeszkadzało to jednak, że starali się oddać pracowników, którzy długo przebywają na zwolnieniu lekarskim, a nawet na urlopach macierzyńskich. Nieustępliwa postawa komisja oraz argumenty przekonały kierowników do oddania pracowników, których będzie można przesunąć do innej pracy.

Zdarzały się przypadki, że kierownicy mimo uchwali i poleceń nie oddali przerostów. Kier. wydz. 61 starał się przekonać, że założenia planów są niesłuszne i kategorycznie odmówił oddania 3 ludzi, przebywających na zwolnieniach chorobowych.

Każdy kierownik oddając pracowników do dyspozycji kadr starał się udowodnić nierealność planów zatrudnienia przekonywując w ten czy inny sposób, że ilość ludzi postr. produkcyjnych, którą w tej chwili posiada, jest niewystarczająca, a jeśli już odda, to nie bierze odpowiedzialności w przypadku nie wykonania planów produkcyjnych.

Zadaniem komisji było przekonać kierownika, że podniesienie wydajności pracy pozostałych pracowników pozwoli na wykonanie planów jeszcze w większym procencie jak dotychczas. W pracy komisji brał również udział czynnik tzw. społeczny złożony z przedstawicieli aktywu RZ i RR.

Stwierdzić należy, że zrozumienie członków komisji reprezentujących ten czynnik było właściwe. Potrafili oni wnikać właściwie w celowość i słuszność przeprowadzonej akcji, jak również odpowiednio bronić interesów każdego pracownika.

Jednak społeczne i ludzkie podejście do tego zagadnienia wszystkich członków komisji nie wymagało większych interwencji ze strony tego czynnika.

Można więc z pracy komisji być naprawdę zadowolonym.

M. Kos

# Nasi dzielni transportowcy

Na pytanie: — Co to jest HTT zwykliśmy odpowiadać krótko: transport.

Uwalniliśmy już tej nazwie pierwszą część znaczeniową: dział (jako, że dział transportu). Zdając na łaskę losu wielokierunkowość działalności tej komórki organizacyjnej zakładu, która mieści się w podziale nazwy: dział transportu zakładowego.

Niemniej pamiętamy, że działalność działu transportu opiera się na transporcie wewnątrzzakładowym, transporcie zewnętrznym oraz ekspedycji towarowej. Tak szeroko podjęta działalność pośrednio produkcyjna działu transportu wymaga niewątpliwie odpowiednich warunków lokalowych w rodzaju garaży dla taboru samochodowego wystarczającego pojemnych, bazy naprawczo-remontowej, niezbędnego oprzyrządowania i innych. Dlatego nie może wydać się przesadnym określenie obecnych warunków i pracy wszystkich pracowników tego działu jako pełnej poświęcenia i nadzwyczajnej dzielnej walki z codziennymi trudnościami pełnej gotowości rufu transportowego wobec bardzo dużych, a jakże niecierpliwych potrzeb produkcji.

Znamy przecież dobrze te trudności, które zdecydowały o podjęciu szeregu przedsięwzięć inwestycyjnych mających polepszyć warunki gospodarczo-remontowe transportu zakładowego. W tym samym kierunku pracuje również specjalna komisja powołana przez dyrekcję zakładu w celu dalszej poprawy organizacji transportu wewnątrzzakładowego.

— Jakże mamy potrzebę, a czym, to znaczy jakim taborem dysponujemy?

— Ilościowo tabor i jego przebiegi w kilometrach (a dokładniej: prace wykonana w tzw. tonokilometrach) odpowiadają posiadanym w Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego w Mielcu. To wyrównanie poziomów i swego rodzaju rozwój bazy transportu w naszej WSK przypada w szczególności na lata 1960, 1962 i obecny. Wpłynęły na to wzrastające z dnia na dzień potrzeby produkcyjne, podobnie kształtujące się potrzeby społeczne, a także dające się odczuć trudności wynikające z braku rytmiczności w dostawach ze strony kooperacji. Nade wszystko zaś, transport zabezpieczył dojazdy do pracy 400



Mistrz Bogucki i młody mechanik Kolpa należą do najlepszych pracowników działu transportu.

Foto: J. Siczek

pracownikom zakładu z terenu Lubelszczyzny posiadającym wyjątkowo trudne warunki komunikacyjne. Specyfika produkcji i związane z tym wymagania transportowe stawiają pracę działu HT w warunkach wyjątkowo trudnych, pozabawionych możliwości planowania zadań usługowych. Wysoko postawione ryzyko pełnego nadania za potrzebami produkcji i pracy w ogóle wynika bowiem z potrzeby zsynchronizowania tych wymagań produkcyjnych z pewnością i gotowością eksploatacyjną bazy transportu.

Jak trudno sprostać temu zadaniu, kiedy zabezpieczenie tzw. przebiegów w kilometrach wynosi około 500 000 rocznie, a aktualne przebiegi w skali rocznej sięgają liczby 2 milionów, wystarczy porównać te dwie liczby i odnieść je do świadomości zainstalowanego czasu planowych konserwacji, napraw i remontów taboru samochodowego.

Jak dzielnie i jak ofiarnie są więc starania pracowników działu HT, aby forsowne potrzeby eksploatacyjne taboru samochodowego i utrudniona profilaktyka konserwacji nie spowodowały przedwczesnego zniszczenia samochodów. Ofiarne pracujące w dziale HT młodzieżowa grupa działająca kierowana przez kol. Tadeusza Kościuka może pochwycić się dobrymi wynikami terminowego wykonania zadanych robót, zdyscyplinowaniem i dużymi osiągnięciami w pracy wychowawczej wśród młodych pracowników. To ostatnie — jak nas informuje kierownictwo działu — dotyczy przede wszystkim 8 pracowników, którzy przybyli do WSK z resortu mechanizacji rolnictwa.

CIAĞ DALSZY NA STRONIE 3

## Z notatnika reportera

WYSTAWA PRASY ZAKŁADOWEJ

Z inicjatywy naszej redakcji urządzono również na konferencji wystawę gazet zakładowych: „Głosu FSC”, „Głosu Świdnika” i „Życia KFWM”. Wszystkie gazety metalowców Lubelszczyzny były z zainteresowaniem oglądane przez uczestników obrad.

O pracy redakcji tych gazet mówiono w superlatywach, choć wskazywano również na niektóre niedociągnięcia.

POCHWAŁA DLA NASZYCH DEKORATORÓW

Konferencja Zarządu Okręgowego ZZMeł otrzymała piękną oprawę dekoracyjną. W gmachu Technika urządzono szereg ciekawych wystaw, obrazujących dorobek metalowców Lubelszczyzny.

Nasi dekoratorzy **Andrzej Zubr** i **Nikolajew** przygotowali propagandę wizualną z zakresu osiągnięć Klubów Techniki i Racjonalizacji wszystkich zakładów Lubelszczyzny.

Trzeba przyznać, że ich praca cieszyła się wśród uczestników konferencji dużym uznaniem. Elementy dekoracyjno-propagandowe były wykonane z artystycznym smakiem i tworzyły harmonizującą całość.

Szczególnie efektownie wyglądały wszystkie wykazy i tabele wykonane z „pianki”.

Odpowiednio dobrane kolory jeszcze bardziej podkreśliły dobry gust wykonawców.

(sok)



Zakładowi plastycy Nikolajew i Zubr przygotowują dekorację na konferencję ZO ZZMeł.

Foto: J. Siczek

## Kłopoty wydziału narzędziowego

Wydział narzędziowy prowadzi trzy rodzaje usług:

- 1) produkcja narzędzi i oprzyrządowania nowego,
- 2) weryfikacja oprzyrządowania z wydziałów produkcyjnych,
- 3) regeneracja sprzętu pomiarowego.

Wymienione trzy grupy usług pomimo odrębności przebiegu procesów technologicznych koncentrują się w rozdzielnicy, której zadaniem jest przekazanie narzędzi i przyrządów do wykonania w odpowiednim czasie na warsztat oraz zdanie na wydział zainteresowany.

O konieczności posiadania sprężystej organizacji pracy rozdzielnicy świadczą następujące cyfry:

Średnio w planie miesiąca wydział ma do wykonania 400 poz. oprzyrządowania nowego, co wymaga wykonania średnio 12 000 operacji. Weryfikacja 200 poz. 2 000 operacji.

Przy prawidłowym przebiegu procesu techn. i obsadzie personelu rozdzielnicy zgodnie z przyznanymi etatami 19 osób (zatrudnienie obecne 16) i ich wymaganych kwalifikacjach zadania stawiane przed rozdzielnia byłyby w granicach możliwości. Niestety, na wydziale narzędziowym całkowitej zgodności przebiegu procesu technologicznego nie ma i jeszcze długo nie będzie, gdyż produkcja jednostkowa i w zasadzie nie powtarzalna posiada potencjalne warunki do różnego typu zahamowania. Przykładem są dane za m-c sierpień br.

Tabela 1 wskazuje dopłaty w rozbiórce na winnych oraz inne

zahamowania wynikłe w trakcie miesiąca.



Jan Jankowski — wyróżniający się rozdzielnia

Foto: J. Siczek

Tabela 1

Pracownicy bezpośredniej produkcji	Dział techniczny	Wydział	Rozdzielnia wydziału 02	Inne z winy wydziału 02	TTS, TTM	TMT	Naddatki materiałowe	Brak operatorów technologicznych	Dopłata operacji z winy technologów	Inne TN	TN				Próby	Razem
											Reklamacje norm	Dopłaty za grupę				
145,5	151	20,3	76,8	291	55	69	109	314	5	312	936	137	2497		godz.	
43	22	16	16	95	7	52	42	130	4	95	179	43	751		pozycje	

CIAĞ DALSZY NA STRONIE 3



# Nasi dzielni transportowcy Reportaż z wydziału uśmiechu

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 2

Bardzo dobry chłopcy — mówi o tych pracownikach kier. Cygański. Przykładność kolektywnej pracy kierownictwa działu transportu z Oddziałową Organizacją Partijną i Radą Oddziałową zdecydowała, że okres jesienno-zimowy w pełni nie przyszedł zakładowi ani jednej złotówki karnej tzw. osiowego. Pracownicy grupy szerskiej i wyładunkowej uporali się z nabożnymi na nich pracami w szczególnie uciążliwych warunkach ostaniej zimy wobec czego przyczynili się oni wespół z pracownikami innych działów do zabezpieczenia zakładu przed groźbą przestojów produkcyjnych, spowodowanych brakiem dostaw materiałowych w szczególności zaś węgla dla kotłowni. Niemniej ofiarnie pracuje grupa tzw. silnikowa wykonująca w przeważającej części prace remontowe. Jak nas poinformowano pracownicy grupy silnikowej oczekują z niecierpliwością na zrealizowanie przez dział inwestycji zakupu zamówionego oprzyrządowania oraz urządzeń kontrolno-pomiarowych, bez których trudno o gwarancję poprawnego wykonania remontu silnika i gwarancję niezawodnej jego pracy po remoncie.

Nie można rozpatrywać transportu wewnątrzzakładowego bez uwzględnienia potrzeb technologicznych produkcji — tej treści hasło towarzyszy pracy komisji dla poprawy organizacji transportu wewnętrznego.

Dobrze się złożyło, że do pracy w komisji powołano również kier. działu tow. Cygańskiego, doświadczanego w zakresie remontów i eksploatacji samochodów i innych pojazdów mechanicznych transportu

wewnętrznego, a także znajomego zagadnienia organizacji transportu samochodowego, w szczególności wobec powodzenia jego pracy na ten temat składanej na kursie specjalistycznym i drukowanej w tygodniku technicznym za opinią dr. Rojka — specjalisty zagadnień mechanizacji prac załadunkowo-wyładunkowych.

Do pracy komisji nad zmniejszeniem transportu wewnątrzzakładowego i stopniowym wprowadzeniem formy tzw. paletyzacji — powrócimy w najbliższym czasie.

Wt. L.



Ofiarności i umiejętności, umiędowienie w postępowaniu się sprzętem oraz oszczędność postawili bracia Henryka i Ryszarda Lipskich w gronie najlepszych kierowców.

Foto: J. Siczkarz

## Kłopoty wydziału narzędziowego

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 2

Z danych zawartych w tabelach 2 i 3 wynika, że na wydziale 02 gromadzą się nieprawidłowości z całego planu przygotowania, które należy usuwać w trakcie wykonania na warsztatach.

Przedtępnie zahamowanie występuje trzykrotnie na każdej pozycji objętej planem wykonania danego miesiąca, gdyż ich łączna ilość wynosi 1.142 poz. przy planie z 400 poz. miesięcznie. Tego typu zahamowania mogą usuwać pracownicy, którzy posiadają odpowiednie przy-

Z obecnej obsady pracowników rozdzielnemu zadanom i problemom występującym w rozdzielnym potrafi skutecznie sprostać pracownicy jak: Sajdowski H. — planista i Janowski Jan — rozdzielnia. Pracownikom tym można w pełni ufać i powierzać samodzielne zadania.

Z uwagi jednak na pracę wydziału na trzy zmiany, takimi pracownikami w planowaniu warsztatowym i rozdzielnym jak H. Sajdowski winni być pozostali.

Nastomiast rozdzielnemu w ogóle brak i na przyznanym 6 etatów

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 1

nictwa. Wszyscy pytani mówią, że dobrze im się pracuje, że nie ma już konfliktów pracowników z mistrzami, z kierownictwem, że czują się obecnie „jak ludzie”.

Ludzie chwalą organizację partijną, która ich zdaniem była głównym motorem stworzenia takiej atmosfery, pomyślnie wyrażają się o nowym kierowniku,

o mistrzach i o swoich współpracownikach.

— No pewnie — dodają niektórzy — jeszcze jest wiele do zrobienia, ale przecież, gdyby porównać ten sam wydział przed kilku miesiącami do obecnego, to sytuacja jest o wiele lepsza.

Kiedyś — mówi Eugeniusz Andrzejewski — plany wykonywano w ostatniej chwili, kosztem stosowania godzin nadliczbowych, w tym miesiącu nie zastosowaliśmy ani jednej nadgodziny, a plan kończymy na dzień przed terminem, dzięki dobrej organizacji, pracowitości załogi, podbudowanej dobrą atmosferą, zapowiadającą wiele nowego i lepszego.

W gabinecie kierownika również wesołe nastroje. Pochyleni nad materiałami członkowie kolektynu zastanawiają się, czy robić dalej motocykle ponad plan czy nie?

Na widok aparatu fotograficznego kierownik Stanisław Olenko chowa z uśmiechem teki ze sprawozdaniami i inne papiery do biurka (by zdjęcie mniej wyglądało na biurokrację), ale czy nie wyciągnie je wtedy, kiedy będzie chodziło o człowieka. Czy nie zacznie cytować ustawy i zarządzenia?

Kiedy podjęto decyzję w sprawie dalszej pracy, kolektyw poszedł na warsztat do ludzi. Zostałem sam z kierownikiem z zamiarem przeprowadzenia rozmowy.

Niestety, ledwo zdążyłem zapoznać się z materiałem omawiającym sytuację w wydziale, gdy do gabinetu wszedł dwóch ludzi. Pierwszych dwóch ludzi, którzy mieli w tym dniu nad wyraz smutne miny. Jeden starszy (mogłoby być na pewno ojcem tego drugiego), to przewodniczący Rady Oddziałowej. Ten młodszy to Maziarz — pracownik wydziału.

Opuścił w ciągu tego roku 5 dni bez usprawiedliwienia. Zastępuje na surową karę i zdaje sobie z tego sprawę. Kierownik nie szczędzi mu wymówek, „ale w tej rozmowie więcej było w nim brata, przyjaciela niż szefa”.

Przewodniczący nie mówi prawie nic, ale widać, że szkoda mu człowieka. Krótka, rzeczowa rozmowa, bez zagładania w „zarządzenia” zawstydziła młodzieńca prawie do łez. Dobry z niego chłopak — mówi kierownik kiedy wyszli — w ostatnich miesiącach wykazał dobrą dyscyplinę i niezły z niego pracownik. Byłbym za tym, żeby został, przecież takich ludzi trzeba wychowywać.

Maziarza pozostawiono w wydziale. Kiedy następnego dnia powiadomiono o decyzji kadr kierownika był on uradowany. Czy Maziarz potrafi to zrozumieć, czy nigdy już nie zbagatelizuje dyscypliny? Chyba nie, bo zdaje sobie sprawę, że w przeciwnym wypadku byłby wart surowego potępienia.

KOŃCZY się dzień pracy, umawiamy się z kierownikiem na inny dzień. Ale zanim wyszedłem z gabinetu weszła sekretarka wydziału. Położyła na biurku jakieś wykazy i poinformowała swojego przełożonego, że sprawy nie załatwiła z takich a takich po-

wodów. Nastąpiła krótka wymiana zdań, ale nie interesowała mnie jej treść.

Rozmowa była spokojna, bez tych niepotrzebnych zdenerwowań. Można by ją tak określić: „Jest pan moim kierownikiem, ale ponieważ jesteś rozsądnym człowiekiem więc rozumiesz, że nie mogłam tej sprawy załatwić”.

„Tak, to prawda. Mam do pani zaufanie, bo jesteś dobrą pracownicą. Jesteśmy ludźmi. Załatwimy sprawę jutro”.

I może te wewnętrzne rozważania pozwoliły sekretarce stać w gabinecie szefa bez strachu, spokojnie, a jemu uniknąć zdenerwowania.

Widzieli w sobie ludzi i... zostali się z uśmiechem, mimo niepowodzenia w załatwianiu malej sprawy.



Za chwilę prawidłowo zmontowane koło znajdzie się w koleiny motocyklu...

Foto: J. Siczkarz

## Granice uśmiechu

Można się uśmiechać, gdy mówi się o takich jak powyżej sprawach. O dorobku organizacji partyjnej, która dzięki energiczności i ofiarności postawie sekretarza tow. Jerzego Juchnicewicza odżyła w wydziale na nowo.

Gdy mówi się o wychowawczej, organizatorskiej postawie kierownika, o dobrej pracy kolektynu, w którym udział biorą obecnie również na powo pobudzone do działania: Rada Oddziałowa Związku i Rada Robotnicza.

Można się uśmiechać, gdy się mówi o pomysłodawcy pracownika tow. W. Ingela, który opracował inny system usterek, eliminujący stosowanie godzin nadliczbowych, kiedy mówi się o pracownikach pracy. Ale każdy uśmiech ma swoje granice, kończy się również i tu, gdy rozważamy z kolektywem inne zagadnienia.

Oto wydział montażu motocykli pomimo zmniejszonego stanu zatrudnienia jest w stanie wykonywać plan bez stosowania godzin nadliczbowych i postojowych, ale kooperanci nie dostarczają detali na czas. Często przychodzą detale niej jakości, wymagające poprawek. Ostatnio wykryto już po zamontowaniu kół tylnych jakąś usterkę w systemie hamowania — trzeba było je rozmontować i poprawiać. Zabrano do tej czynności (z braku innych możliwości) pracowników z taśmy, która z tej racji stanęła. A smuci jeszcze bardziej, że stosowane godzinie postojowe i nadliczbowe właśnie z tej racji są wliczane w koszty wydziału i mają decydujący wpływ na ich wielkość. Krzywdzi to wydział, a psuje wydzielny kooperację, które ponoszą za to winę, a nie ponoszą konsekwencji. Nie wiadomo

CIAŁ DALSZY NA STR. 4

Tabela 2  
Zahamowanie nie wymagające dopłaty na robociznie, ale powodujące zatrzymanie i konieczność wyjaśnienia z zainteresowanym

Z winy rozdzielnego		Z winy technologicznej		TTK, TTM, TMT		Razem
Zagubienie lub zamiana rysa	Przyjęcie niewłaściwego materiału	Brak pomocy lub detali współpracujących	Brak oporów lub wyważenia itp.	Brak norm lub ślepek	Technologiczne błędne rysy	
18	16	45	60	22	35	250

gotowanie zawodowe lub długoletni staż pracy na tym odcinku.



Przedujący planistą H. Sajdowski

Foto: J. Siczkarz

rozdzielnego, trzech pracowników dział NKS uzupełnia przez dwa miesiące bezskutecznie.

Przeprowadzona weryfikacja pracowników rozdzielnego w okresie m-c sierpnia wykazała konieczność wymiany 6 pracowników ze względu na brak kwalifikacji i beztroskiego stosunku do pracy.

Nie jest wykluczone, że dalej trzeba będzie prowadzić wymianę, gdyż dyscyplina pracy w dalszym ciągu jest słaba. Rozdzielnia wydziału narzędziowego musi mieć pracowników z wykształceniem średnim technicznym lub ogólnym, gdyż muszą pracować samodzielnie, powinni rozumieć potrzebę pedantycznej dokładności, gdyż w przeciwnym wypadku nie będzie możliwości usunięcia niedociągnięć tak innych jak i własnych, wykazanych w powyższych tabelach.

Drugim problemem wiążącym się z zatrudnieniem odpowied-

nich ludzi są płace. Dla pracowników rozdzielnego przewidziana jest górna grupa 5 plus 8% premii.

Tabela 3

Braki w winy

Prac. wydz. 02	105 poz.	nr. 258 godz.
Doz. wydz. 02	7	48 godz.
Wydz. 13	15	81 godz.
Wydz. TN	8	14 godz.
Wydz. TTK	9	60 godz.
Razem:	141	461 godz.

Warunki te przekreślają automatycznie zatrudnienie pracowników o wyższych kwalifikacjach, gdyż potrzeby zakładu są tak duże, że dla rozdzielnego pozostają tylko pracownicy, którzy mogą pracować w rozdzielnym, ale na stanowiskach transportowców. Taki stan istnieje i w rozdzielnym wydz. 02, że pracownicy transportu wykonują pracę rozdzielną, bo warsztat musi pracować, a sam kierownik nie jest zdolny obsłużyć 300 pracowników, pracujących na trzech zmianach.

Dokąd nie zostanie uregulowany problem jakości kadr dla rozdzielnego, trudno mówić o organizacji pracy na tym odcinku. Każda, nawet najprostsza organizacja opiera się na ściśle przestrzeganiu zasad i podziale zadań. Niestety, dokąd nie otrzymamy pracowników, którym będzie można powierzyć samodzielne zadania nie można liczyć na radykalne zmiany w pracy rozdzielnego W-02.

Inż. Tadeusz Czerniak

## Zguby

Książeczkę Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej zgubił pracownik zakładu: Barbara Czyrko i Celina Dzirba. Znalazców prosimy o oddanie książeczek do naszej redakcji.



# MISTRZ...

W związku z planowanym Plenum KZ PZPR na temat „Rola mistrza w zakładzie” zwróciliśmy się do Gabinetu Psychologii Pracy z prośbą o przedstawienie niektórych wyników badań nad tym zagadnieniem przeprowadzonych w kilku wydziałach naszego zakładu.

Ogromne zainteresowanie wzbudziła zapewne notatka zamieszczona w ostatnim numerze „Głosu Świdnika”, donosząca, że w miesiącu września odbędzie się narada nad pozycją i rolą mistrza w naszym zakładzie, organizowana przez Komitet Zakładowy Partii. Inicjatywę tej narady najbardziej przykładać, że problem właściwej roli mistrza w zakładach nie schodzi od dłuższego czasu z kręgów zainteresowania opinii publicznej, jest przedmiotem ożywionej dyskusji na łamach prasy krajowej, jaką też działacze gospodarczy i naukowcy. Kimże więc jest mistrz, jaka jest obecnie, a jaka powinna być jego rola w zakładzie.

Mistrz jest najbliższym ogniwem aparatu zarządzającego przedsiębiorstwem, mimo to jednak jest postacią centralną. Świadczy o tym ogromna odpowiedzialność i szeroki zakres zadań i obowiązków jakie przed nim postawiono. Stojąc na czele zespołów robotników powierzonych jego plecy rozdziały między nich poszczególne zadania czasowe, koordynuje czynności składające się na procesy pracy zbiorowej, a także przeprowadza wstępne kontrole zgodności wykonanego produktu z przyjętymi kryteriami. Rozwój techniki, organizacji i kierownictwa wymaga od mistrza, aby był on kierownikiem określonego

odcinka pracy, organizatorem i specjalistą w swojej dziedzinie. On ma stworzyć właściwą atmosferę i zdrowy stosunek między ludźmi w swoim gnieździe. Takie zadania postawił przed nim zakład powołując go na to stanowisko. Robotnik natomiast chce widzieć w mistrzu doradcę i nauczyciela, arbitra i przewodnika, kogoś, kto zdolny jest stawiać w jego obronie, kto również dba o rzetelność wykonywanej pracy oraz o zadowolenie podwładnych, jak i lościwość stan produkcyjny. Autorytet mistrza uzależniony jest od jego obecniania z daną robotą, od właści-

wości z tymi wymogami postępu technicznego. Jako przyręczony podają brak czasu i przemęczenie codzienną pracą. Ponadto wielu mistrzów jak i osoby postronne uważają ich za ludzi „na stanowiskach”, co jednak oznacza, że nie powinni być fachowcami. Na skutek tego powstaje jakaś sytuacja, w której: „Zapytałem się mistrza jak wykonać tę robotę, a on na to: jak to ci mam powiedzieć? Ty mnie powinieneś pouczyć, pracujesz tu już dziesięć lat!” albo:

„Jeżeli pytam mistrza, jak przyłożyć szablony, dostanę odpowiedź: „bardzo dobrze”. Niestety, KT nie przyjmuje danego detalu, gdyż jest mniejszy od przewidzianego. Czyja jest więc to wina. Chyba mistrza, który ma robotnika pod opieką, a sam nie zna się na pracy”. Ponadto

## ...czy goniec wyżej płatny!?

chwęgo zorganizowania przedmiotu pracy, od podejścia oraz od stosowania wszystkich podwładnych według jednej zasady. Jak z tych zadań wywiązuje się mistrz, jaka jest jego rola i pozycja w zakładzie?

Mistrzowie stwierdzają o sobie, że są „goncami wyżej płatni”, robotnicy natomiast określają ich jako „tych od podpisywania”. Również ocena efektywności pracy mistrzów z punktu widzenia interesów zakładu nie zawsze wypadnie dodatnio. W czym leży zło?

Praktyka wykazuje, że z ogromną odpowiedzialnością spoczywającą na mistrzu nie idą w parze dane mu uprawnienia. Potwierdziły to wyniki badań socjologicznych, przeprowadzonych przez Gabinet Psychologii Pracy. Wskazują one, że obdarzono mistrzów zbyt dużą odpowiedzialnością, a za małą samodzielną. Mistrz odpowiada za wszystkich i za wszystko, nie ma natomiast warunków do urzędowania swych wieloletnich uprawnień. Mistrz zobowiązany jest do możliwości wydawania decyzji lub przynajmniej opiniowania, przyjmowania pracowników, ustalania plac. Większość prac wykonywanych przez niego mało ma wspólnego z jego obowiązkami. Jak również z właściwym wykorzystaniem jego kwalifikacji. Na pracę właściwą — instruktaż, kontrolę efektywności pracy zespołu, sprawy ludzkie i produkcyjne mistrz nie ma więcej czasu, jak 4 godziny dziennie. Nie ma, gdyż 2-3 godziny marnuje na formalności papierkowe, na załatwianie spraw, które do niego nie powinny należeć. Mistrza traktuje się często jako skrytą przekąśnikową dyspozycję lądnych z góry lub jako dowolnego ustawiającego maszyn i ludzi. Mistrz wzbudza zainteresowanie przede wszystkim w dniach, kiedy nagli terminy wykonania planu. W innych wypadkach nie ma pomocy, czy nawet spośkanych z mistrzami. Brak uprawnień sprawia, że mistrz nie czuje się w pełni gospodarzem na powierzonym mu odcinku pracy, a jeżeli czuje, to twierdzi, że nie może właściwie gospodarować. Uzasadnia to najczęściej brakiem autorytetu, co utrudnia mu właściwe pilnowanie swoich spraw, utrzymanie dyscypliny, sprawne organizowanie pracy oraz zwiększenie jej wydajności. Konieczność przyznania mistrzowi większych uprawnień wpływa jeszcze stąd, że nie tylko robotnicy zalegają od mistrza, ale również i to w poważnej mierze sam mistrz zalega od nich. Sam fakt likwidacji bezrobocia powoduje wzrost pozycję robotnika wobec mistrza, któremu często dyktuje warunki. Niezależnie w pierwszym rzędzie mistrzowi należy na utrzymaniu danego robotnika w pracy, podczas gdy ten ostatni łatwo może znaleźć pracę gdzie indziej. Nie wystarczy jednak nadadć mistrzom większy zakres uprawnień. Aby mogli oni z nich korzystać, aby mogli w należyty sposób kierować produkcją ludzi, musi być do tego należyte przygotowanie. Chodzi tu o przygotowanie zarówno zawodowe jak i organizacyjne i społeczne, gdyż mistrz powinien obok dobrego zorganizowania stanowiska robotniczego oraz operatywnej i skutecznej współpracy z innymi działami umiejętnie kierować ludźmi, wpływać na ich motywację pracy, obać o właściwą atmosferę na gnieździe. Konieczne więc jest szkolenie mistrzów i stałe ich dokształcanie. Mistrz musi być dobrym fachowcem, lecz również i psychologiem.

Badania socjologiczne wykazały, że pewna ilość mistrzów ma przygotowanie jedynie w zakresie podstawowej wiedzy nieodpowiedniej do wykonywania codziennych obowiązków. Wykazuje jednak mało zainteresowania samoszkoleniem, pogłębianiem swych kwalifikacji, czytaniem fachowej literatury, aby na-

to musi mieć mistrz zapewnione warunki od niego niezbędne a umożliwiające mu efektywne kierowanie pracą swego gniazda. Umożliwić mu to może właściwa organizacja produkcji. Przyczyną trzeba szczerze, że jest to jeszcze wiele do zrobienia. Pewne niedociągnięcia sprawiają, że więcej jest błędów niż pracy, co wpływa na nerwowość mistrza, wzmożony i nieuzasadniony ruch. Brak planowania perspektywicznego. Przy niesynchronizowaniu planu zapuszczenia prowadzonego cyklicznie powodują nerwowość w pracy, a ich załatwienie jest inne i mogłoby w normalnych warunkach przyczynić się do szarmonizowania spływu detali z poszczególnych stanowisk pracy. Decyzje w przedmiotach pracy zapadają często bez głębszego zastanowienia — od ręki. Wszystkie decyzje odkłada się z konieczności na ostatnią chwilę. Zapomina się o obowiązujących terminach i dopiero po nadejściu reklamacji powstaje gorzkie napięcie. Pracownicy zostają przerzucani od jednej pracy do drugiej, do tej mianowicie, która w danej chwili wydaje się pilniejsza. Pracownicy ci nie wiedzą, jakie czeka ich zadanie po wykonaniu bieżącego. Kierownictwo znajduje się stale w niezdrowym napięciu, gdyż bieżące życie przedsiębiorstwa wysuwa coraz to nowe nieprzewidziane trudności, które należy natychmiast, nawet drogą niedostatecznie umotywowanej i przemyślanej decyzji, chociażby na raz, odsunąć na dalszą metę. Na istotną funkcję kierownika i mistrza — kierowanie pracą — nie ma czasu. Właściwie to pracą nimi kieruje.

Na te ujemne zjawiska ma wpływ: — niedokładna, nierytmiczna praca niektórych osób zatrudnionych w poszczególnych komórkach, zarówno wśród personelu kierowniczego jak i wykonawczego; — zła współpraca i współdziałanie między poszczególnymi wydziałami

i sekcjami oraz osobami mającymi wpływ na przebieg produkcji, kierowanie się prywatnymi interesami, a nawet rozgrywkę personalną;

— niedostateczna i mało skuteczna kontrola ze strony Dyrektora, co powoduje ukrywanie w/w nieprawidłowości przez poszczególne jednostki czy grupy nieformalne. Niedociągnięcia te sprawiają, że gros czasu zabiera mistrzom załatwianie spraw, które nie powinny mieć miejsca, gdyż dawno powinny być już uregulowane. W przeprowadzonych wywiadach i wypełnionych ankietach mistrzowie stwierdzili, że najczęściej czasu zupełnie niepotrzebnie zabierają im:

— niesynchronizowany plan zapuszczenia zespołów, brak wyprzedzenia, brak na czas dokumentacji warsztatowej (przewodników, kwitów materiałowych, kart pracy);

— korygowanie niedokładnie i niekompletnie opracowanej dokumentacji pod względem konstrukcyjnym i technicznym oraz jej częste i przewlekłe zmiany, niedokładna na pracach pionów przygotowania produkcji i brak śledzenia jej przebiegu na wydziale;

— brak harmonijnej i rytmicznej współpracy wydziałowej, nie wywiązywanie się z terminów;

— mało wydajny i niemechanizowany transport;

— brak oprzyrządowania, długotrwała jego weryfikacja i brak narzędzi;

CIĄG DALSZY NA STRONIE 5



## Oстрым піоркіем

Karta obiegowa, taka, z jaką chodziła w celu uzyskania na niej podpisów wszyscy nowo przyjęci do pracy, ale kilkakrotnie większa od niej i powiększona na ścianie w poczekalni biura werbunkowego jest koniecznością potrzebna.

Zamiast podpisów kierowników poszczególnych komórek zainteresowanych w sprawach przyjęcia, w odpowiednich miejscach prosimy o umieszczenie cyfr od 1 do... (ile jest podpisów) a na marginesie napisanie, że oznaczają one kolejność zbierania podpisów. Dobrze byłoby obok tych cyfr napisać godzinę przyjmowania interesantów przez poszczególne komórki (jeżeli takie są ustalone, a jeżeli nie, trzeba je wprowadzić). Pozwoli to przyjmowanym zbierać podpisów w o wiele krótszym czasie, a załatwiający zaoszczędzi czas i pieniądze, które mieli przeznaczyć na kupno magnetofonów, by mówili przyjmującym — „przedtem tu musi być podpis”.

P.S. Jeżeli byłoby trudności w sporządzeniu dokumentacji i procesie technologicznym oraz w znalezieniu odpowiedniego materiału prosimy się do nas zwrócić.

Dostarczymy, bo właśnie przed kilku dniami sprowadziliśmy to wszystko z zagranicy!

S-k-m

## Granice uśmiechu

DOKONCZENIE. ZE STR. 3

również, dlaczego w koszty wydziału wlicza się absencję chorobową pracowników i akterii, którzy od kilku miesięcy przebywają na zwolnieniach. Przecież nie z winy pracowników i kierownictwa wydziału oni chorują.

Zasada również i to, że wydział nie ma odpowiedzialności wózków do przewożenia poszczególnych części motocykla, a przewożone na nieodpowiednich wózkach ulegają uszkodzeniu.

Z dziedziny bhp ważny np. takie sprawy: pilniana woda jest umieszczona obok niekiedy... skąd wydobyla się nieprzyjemne zapachy chloru i... inne.

Gdyby tak pracownicy działu bhp pili wodę w takim miejscu, ciekawo jakby im smakowała?

Albo brak oddzielnej szatni i umywalni dla kobiet również jest godny rozwiązania.

Jest jeszcze wiele innych spraw do załatwienia, ale wróćmy jeszcze do uśmiechu.

Osiemdziesiąt procent załogi to młodzież. Ona tworzy atmosferę, wykonuje plany, podwyższa swoje kwalifikacje. Ale ta młodzież nie stanowi zgranej organizacji, bowiem w wydziale istnieje grupa ZMS, od czasu podjęcia zobowiązania w ramach akcji „Młodzieżowy czyn na XX-lecie PRL” zapadła w głęboką drzemkę.

Wprawdzie organizacja partyjna i kierownictwo oraz ów rady chcą wzmocnić grupę i pobudzić do działania, ale żadne z nich nie potrzeba jest tam praca Komitetu Zakładowego ZMS, i w imię zadań organizacji i imię zdrowego uśmiechu, który grupa działania swoją konkretną działalnością powinna pobudzać coraz częściej i na codzień.

MARIAN KOS



Lakierowanie części motocykla przy użyciu pistoletu pneumatycznego odbywa się bardzo szybko.



W gabinecie bhp, w którym znajdują się planse, makiety i inne pomoce szybko zapoznawamy się z niezbędnymi wiadomościami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Foto: M. Kos

nakaz opuszczenia zajmowanego dotąd mieszkania w hotelu robotniczym, bo zostało ono przeznaczane na urządzenie baru. W zamian otrzymuje propozycję na zamieszkanie w jednym pokoju, o metrażu mniejszym o połowę od poprzedniego mieszkania. Pięć osób w 12 m<sup>2</sup>, to propozycja nie do przyjęcia. Pracownicy interweniuje u wszystkich — w

połowa, mogły być rozwiązane tam, gdzie ich załatwienie rozpoczęło się przysłowiową „wędrowną ludów”.

W przypadkach opisanych wyżej — przeciwko kilku słów powiedzianych przez telefon do kierownika biura zatrudnienia, kierownika administracji zewnętrznej i poprzez kłopotliwego kadr do inspektora, by opisane sprawy zostały załatwione ku zadowoleniu interweniujących.

Wróćmy zatem tam, gdzie stały się problemami i... tam nimi być przestały, po interwencjach czynników wyższych.

A przecież w wielu podobnych sprawach można było je załatwić od razu bez narażania ludzi na niepotrzebne chodzenie i stratę cennego czasu. Ten czas stracony wpływa przecież na realizację zadań, na wzrost kosztów produkcji. Te interwencje zabierają ludziom czas na załatwianie innych ważniejszych problemów. Wreszcie te „wędrowności ludów” psują atmosferę pracy, powodują odsuwanie się ludzi od udziału we współzawodnictwie zakładowym, bo „bezduszność”, „krzywdy”, „brak organizacji” itp.

Walczmy więc z niepotrzebnymi „wędrownkami”. Najskuteczniejszy środek w tej walce, to spojrzenie przed siebie — na człowieka, przy załatwianiu nawet najmniejszych jego spraw.

(mak)

## Nasz felieton

### »Wędrownki ludów«

końcu trafia do sekretarza KZ PZPR.

Robotnik od kilku miesięcy góbia się stawki odpowiedniej do uzyskanych kwalifikacji. Nikt nie chce mu sprawy załatwić. Idzie wreszcie do dyrektora. Ludzie przychodzą jeszcze i z innymi trudniejszymi do rozwiązania sprawami. Wiele z nich wymaga rzeczywiście zainteresowania i interwencji najwyższych czynników zakładu. Ale takie jak powyższe (a jest ich

CODZIENNE, o każdej porze dnia pracy, na korytarzach biurowych lub pukających do poszczególnych biur i gabinetów spotykamy dziesiątki ludzi. To robotnicy zatrudnieni w wydziałach zakładu przychodzą, by — jak to się mówi — „dobić” się o swoje sprawy, stanowiące ich życiowe problemy. Ludzie ci zaglądają do działu kadr, do kierownika administracji, dyrektora, Rady Zakładowej i Robotniczej, a nawet i do Komitetu Zakładowego Partii. Przychodzą z różnymi sprawami.

Oto wraca do zakładu, po kilkumiesięcznej chorobie starsza kobieta — długoletnia pracownica zakładu, by znów stanąć do pracy. Przydzieli się jej pracę sprzątaczkę z najniższą grupą zaszerogowania. Kobieta jest niezadowolona. Ma w wojsku syna, któremu trzeba wyśłać parę złotych. Jest sama w domu. Niska grupa zaszerogowania przyniesie jej za małą pensję nawet na swoje utrzymanie, a co dopiero pomóc dziecku. Chce więcej zarobić, gotowa nawet pójść do ciężkiej pracy. Domaga się lepszej pracy. Niestety, jej próby nie skutkują. Wydeptuje więc ścieżki po korytarzach biurowych w poszukiwaniu sprawiedliwości. Aż wreszcie puka do drzwi przew. Rady Zakładowej.

— Pracownica złobka otrzymuje



**P**ROBLEM, który chciałem poruszyć pod tym tytułem nie należy na pewno do węzłowych zagadnień nurtujących załogę zakładu, ale jest z nim związany i w powiązaniu z innymi sprawami stanowi poważną całość, wpływającą bezpośrednio na autorytet kierowników, a pośrednio na stosunki między nimi a podległym im personelem.

Zagadnieniem tym jest ustalenie wysokości stawki — pensji dla nowo przyjętych do zakładu lub przenoszonych do innych komórek, albo do innej pracy, pracowników umysłowych. Jest ono objęte zapewne jakimś systemem organizacyjnym, jak zresztą cała specyfika pracy zakładu, ale jak wiadomo nie ma tak idealnych systemów, których nie trzeba byłoby udoskonalać lub zmieniać.

O ile w omawianym przypadku nie zachodzi potrzeba zmiany tego systemu, to moim zdaniem należy go udoskonalić, tak aby istniejące w nim wady nie rzutowały na zagadnienia, które będą tematem tego artykułu.

Fundusz plac dla pracowników umysłowych jest zamknięty pewną granicą, poza którą, dla dobra ekonomiki zakładu, nie wolno się wychylić. Może właśnie dlatego przy gospodarowaniu nim zachodzą różne komplikacje. Znałe są one komórkom, które bezpośrednio, w oparciu o niego ustalają wielkość pensji przyjmowanych lub przenoszonych pracowników, ale nie znane są właśnie tym ostatnim. Tak dalece pracownicy nie interesują się tymi sprawami. Prawomocna dla nich jest dolna i górna granica stawki określona w Układzie Zbiorowym, natomiast bezpośrednio placą pomiędzy tymi dwoma granicami zależna jest od oceny przydatności danego pracownika w zawodzie, jego kwalifikacji, umiejętności i wywiązywania się z zadań oraz potrzeby danej komórki jak również uwagi i wielkości pracy przyjmowanej przez pracownika.

I tu właśnie wytykają się większe lub mniejsze nieporozumienia. Jak wiadomo, głos w tej sprawie mają i kierownik wydziału, do którego ma przyjść pracow-

nik, kierownik działu kadr oraz dział zatrudnienia, no i oczywiście dyrektor zakładu. Być może to wieloosobowe ustalenie plac ma swoje dodatnie strony, chociażby ze względu na ekonomiczne gospodarowanie funduszem, ale posiada również poważną wadę — brak konkretnej, jednomyślnej decyzji. Każdy bowiem z zainteresowanych kierowników jest zapoznany z sytuacją na odcinku gospodarki funduszem, ale na pewno (i to jest chyba logiczne) nie ma tyle, aby od razu indywidualnie ustalić stawkę odpowiadającą pozostałym zainteresowanym, tym

na wartość u zainteresowanego. W tym przypadku najwięcej traci przyszły bezpośredni przełożony danego pracownika, a jeszcze bardziej ucierpią stosunki między nimi, które w przyszłości mogą mieć ujemny wpływ na takie zagadnienia jak wzrost wydajności pracy, dyscyplina itp., a te są już problemami ogólnozakładowymi.

Oczywiście wziąłem tu jako przykład kierowników działów, ale sprawa dotyczy również ich zastępców, prowadzących dane wydziały inspektorów działu kadr itp. ludzi, którzy również powinni mieć autorytet u załogi i pracować w atmosferze jak najlepszych i twórczych stosunków.

W wielu natomiast wypadkach głos decydujący w sprawach ustalania plac zabiera ostatecznie dyrektor zakładu, do którego zgłaszają się pracownicy. Ale wydaje mi się, że jest to ostateczność, którą należy ograniczyć do minimum, chociażby ze względu na inne poważniejsze sprawy, jakie rozpatruje kierownictwo zakładu, aby nie wyczerpywać czasu przeznaczanego na ich rozwiązanie właśnie tymi zagadnieniami (w ogólnej problematyce zakładu) — drugorzędnymi.

Ja osobiście wyciągam z całej sprawy dwa wnioski. Jeżeli nie można oddać ustalania wielkości plac do decyzji jednego z wspomnianych zainteresowanych kierowników (moim zdaniem kier. działu kadr, który dysponuje najobszerniejszymi materiałami dotyczącymi danego pracownika), to należy usprawnić system porównania się pomiędzy nimi, tak aby różnica poglądów na temat wielkości stawki nie docierała do zainteresowanego pracownika.

M. KOS

P. S. Być może w artykule uwidocznią się jakieś nieścisłości, ale w tytule zaznaczam, że materiał jest pisany z myślą o dyskusji wokół problemu w nim poruszonego i byłoby dobrze, gdyby zainteresowani w tej sprawie zabrali głos w dyskusji.

AUTOR

## »Grochem o ścianę«

O jakości i czystości wypiekanego pieczywa w świdnickiej piekarni pisaliśmy już w naszej gazecie niejednokrotnie. Pisaliśmy oczywiście krytycznie, w miarę napływających do nas interwencji konsumentów.

Niestety, nikt na naszą krytykę nie odpowiadał, ani też jakość i czystość pieczywa nie poprawiała się.

Przed kilku dniami Wacław Mordel znów przyniósł do nas eksponat w postaci kromki chleba „okraszonej” kawałkiem cienkiego żarzewiałego drutu.

Jak długo jeszcze kierownictwo piekarni będzie na jakość i czystość pieczywa patrzeć przez palce i kiedy wreszcie przypomnia sobie zarządzenie Prezesa Rady Ministrów mówiące o traktowaniu krytyki prasowej i odpowiadaniu na nią?

Czekamy na odpowiedź

Redakcja

## Podziękowanie

Lekarzom-chirurgom pp. Łukasiewiczowi i Mańce oraz p. Rapnickiej serdeczne podziękowanie za troskliwą pomoc i opiekę w okresie leczenia złamanej nogi składają Józef Kalita — pracownik WSK.

## Mistrz czy goniec wyżej płatny!?

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 5

- korygowanie niewłaściwych parametrów i czasów;
- brak wykwalifikowanych pracowników;
- bardzo czasochłonna praca piarkowa;

### Podsluchane w PKS

Pierwszy września 1963. Autobus na trasie Świdnik — Lublin. Godz. 15.40.

Pasażerka: — Pani konduktorko, dlaczego zlikwidowano przystanek na zakrecie przy wejściu do Świdnika? Nam starszym ludziom trochę daleko od Prezydium na domki i Adampol.

Konduktorka: — Nie ma przystanku z uwagi na wykopy.

Pasażerka: — No tak, ale na szosie przy zakrecie rowy już zasypane.

Konduktorka: — No, to piszcie do dyrekcji. Może uruchomią przystanek na nowo.

P. S. Piszcie dobrzy ludzie, piszcie. Wam łatwiej o tym donieść, aniżeli konduktorce.

— brak możliwości konkretnych na poprawienie warunków pracy i placu pracowników zasługujących na to.

Brak miejsca nie pozwoli na wysunięcie pewnych sugestii mających usprawnić obecne niedociągnięcia i ustawić mistrza oraz jego rolę we właściwe ramy. Wnioski te zostały zamieszczone w sprawozdaniach z przeprowadzonych badań socjologicznych. Wapomnę tylko, że pomysł wypełnianie przez mistrza nałożonych na niego zadań zależeć będzie od odpowiedniego podniesienia jego pozycji społecznej w przedsiębiorstwie. Wydaje się konieczne wydane wzmocnienie autorytetu tego stanowiska i uczynienie go bardziej atrakcyjnym. Wchodzi tu w grę takie istotne momenty jak szarmonizowanie zadań służbowych z uprawnieniami mistrza, wyraźne rozgraniczenie kompetencji między aspiadującymi z nim w ramach hierarchii kierownictwa, zastrzeżenie wyznaczone kwalifikacyjnych, stałe szkolenie i dokształcanie zawodowe, organizacyjne i społeczne mistrzów, zapewnienie im takich uprawnień, aby mogli podejmować decyzje w sprawach istotnych dla robotników.

Zbyt wolno trwają prace przy budowie nowych bloków, a tymczasem setki ludzi nie może się doczekać na ludzkie warunki mieszkalne.

Foto: Z. Piasecki

wpływać na ich motywację w pracy i wysiłku, nadawanie tonu atmosferze całego zespołu, stworzenie miarostrom takich warunków organizacyjnych, aby mogli dobrze zorganizować stanowiska robotce.

Zastanowienie się nad wyżej wysuniętymi problemami oraz wysunięciem konkretnych i obowiązujących zaleceń będzie wiedzianym zadaniem dla członków mającej odbyć się narady.

Mgr Ryszard Steczek

Brygada Pracy Socjalistycznej z W-III



## WUML oczekuje na kandydatów

**W**NASZYM zakładzie pracują dziesiątki absolwentów szkół średnich zawodowych i ogólnych. Ukończyli szkoły przed kilku laty, bądź też nie tak dawno, otrzymali w zakładzie pracę i zarabiali na utrzymanie swoje i swoich rodzin. Można powiedzieć, kończąc szkołę uzyskali podstawy do podjęcia odpowiedzialnej pracy, zdobyli wiedzę potrzebną im do wykonywania zawodu.

Wydawać by się mogło, że mając zwód, który pozwala zarobić im na utrzymanie rodziny mogą zaniechać dalszej nauki, podnoszenia swojej wiedzy ogólnej i zawodowej. Tak na pewno nie jest i wielu z nich to rozumie, dokształcając się na różnym rodzaju kursach zawodowych i wyższych uczelniach.

Wiedzą, że w świecie nauki, techniki i kultury następuje przemiana postępowe. Rozumia, że to, co było jeszcze niedawno najnowsze, dziś należy do rzędu przestarzałych.

Postęp ten ma szczególny wyraz w krajach obywateli socjalistycznych, które stwarzają najlepszy grunt dla rozwoju myśli twórczej. Wraz z rozwojem techniki, nauki i kultury zmienia się życie społeczne społeczeństwa i ulega zmianie stosunki między nim panujące.

Istnieje tu nie tylko sytuacja międzynarodowa, w której obecnie wielką rolę odgrywa dwa obóz. Jednym z krajów socjalistycznych mających przed sobą olbrzymie perspektywy dalszego rozwoju i drugi kapitalistyczny, chłycący się powoli do upadku. Między tymi dwoma obozami toczy się zacięta walka w każdej dziedzinie społecznego życia. Zwycięstwo w tej walce zależy jest od lepszego i ekonomiczniejszego rozwiązania wszystkich problemów współczesności, od właściwej oceny zachodzących zjawisk. I tego właśnie wymaga się od wszystkich społeczeństw — by potrafiły umiejętnie ocenić procesy zachodzące w każdej dziedzinie życia. Stąd też wymagania dotyczące naszego społeczeństwa nie kończą się na uzyskaniu zawodu, ale przede wszystkim dotyczą tej umiejętności oceny zmian zachodzących w świecie. Bo dopiero ona może stworzyć grunt do właściwego, ekonomicznego rozwiązania problemów współczesności.

Aby jednak uzyskać tę zdolność oceny zachodzących zjawisk, trzeba zdobyć naukowe podstawy do analizy współczesności, przyswoić sobie umiejętności logicznego myślenia oraz właściwą metodę analizy tych zjawisk.

Do tego potrzebne są jednak gruntowne studia z zagadnień ideologicznych, politycznych i ekonomicznych. W naszym kraju stwarza się wszechstronne możliwości do studiowania tych zagadnień od podstaw. Jedną z takich form, interesujących szczególnie pracujących, którzy nie mają warunków do nauki w uczelniach wyższych jest Wieczorowy Uniwersytet Marksizmu-Leninizmu. Taki właśnie Uniwersytet działa w Lublinie i obecnie prowadzi nabór na pierwszy rok nauki, szczególnie dogodnie warunki powinny zachęcić wielu pracowników naszego zakładu do dalszego pogłębiania swojej wiedzy, która pozwoli im nie tylko zdobyć podstawy do oceny zachodzących wokół nas zjawisk, ale również do lepszego wykonywania zawodu. Dla bliższego zorientowania pracowników naszego zakładu o naszym poniżej rolę i charakter WUML, organizację i przebieg nauczania, strukturę organizacyjną i warunki dostania się na studia.

### ROLA I CHARAKTER WUML

**U**CHWAŁA Sekretariatu KC PZPR w sierpniu 1953 r. w sprawie powołania WUML-ów stwierdza, iż „Wieczorowe Uniwersytety Marksizmu-Leninizmu są najwyższą formą pracy ideologicznej w systemie szkolenia partyjnego”. Jest to placówka, która umożliwia pogłębienie określonych, zainteresowań bez odrywania od pracy, niezależnie od uśrednienia ukończonej nauki czy studiów, niezależnie od charakteru pełnionych obowiązków i pracy zawodowej. Fakt, iż na uczelnie uczęszczają słuchacze reprezentujący różne postawy życiowe, różny zasób doświadczenia oraz przygotowania zawodowe i naukowe wpływa korzystnie na wymianę poglądów i poszerzenie horyzontów myślowych w toku organizowanych dyskusji, zajęć seminaryjnych itp. W sumie

CIAĞ DAŁSZY NA STRONIE 6





## Ze sportu • Ze sportu • Ze sportu

## Jakie drogi powinien obrać sport świdnicki?

Trudno, a właściwie nie można mówić o sporcie świdnickim w oderwaniu od sportu miasta Lublina. Czy się komuś podobą czy nie, trzeba pogodzić się z sytuacją, że z miastem na mieście Świdnik coraz bardziej staje się dzielnicą stolicy naszego województwa.

Opadają powoli, ale konsekwentnie łuski z niedawnej wsi, później osady przyfabrycznej i ani ogólniejszy, ani jak się autobusowa, trolejbusowa oraz ewentualnie rytmicznie kursująca pociągowa wplota nas w organizm administracyjny miasta Lublina.

Świdnik ma ten plus, że w drodze ewolucji przeskoczy etap peryferii — zaniedbanego przedmieścia, jakie przeżyły musiały krakowska Krowodrza, łódzkie Bałuty czy warszawska Praga.

Cieszy nas, że zarówno sklepy jak i zielone oraz fasady domów projektowane są na wyrost w stosunku do potrzeb małego miasteczka, albowiem jak ułaj pasować będą do nowoczesnej dzielnicy lubelskiej.

Świdnik i świdniczanin w toku szybkiego życia naszego kraju europejskiego — przepaszam za określenie — podświadomie. Nikt nie zwraca uwagi na to, że ubrania mieszkańców naszego miasta w przeciwieństwie do odzieży większych miast nie różnią się absolutnie już nie tylko od wielkomiejskiego, ale bez ryzyka stwierdzenia środkowo-europejskiego.

Coraz więcej samochodów i motocykli z numerami LN, śmieci raczej wrzucane do koszy niż na chodnik, dzieci czyste i sta-

## Inż. J. Chrzanowski

rannie ubrane, rosące poszazowanie zieleni świdnickiej i nie śmiecie się, ale z umiarem i raczej właściwie stosowanych makijaży u kobiet potwierdzają fakt, że etap dochodzenia do poziomu miasta wojewódzkiego i dorastania do Lublina mamy już prawie poza sobą.

Trudno byłoby mi mówić o sporcie jako zjawisku zwanym kulturą fizyczną, a więc ściśle związanym z kulturą życia człowieka występującym w danym środowisku, chociażby bez najkrótszego jego scharakteryzowania. Zagadnienie sportu świdnickiego, aby chociaż pobieżnie wyczerpać, należy podzielić — moim zdaniem — na następujące problemy:

## CELE SPORTU ŚWIDNICKIEGO

Celem zasadniczym jest jak najwęższe objęcie młodzieży sportem pozaszkolnym, drogą zarówno zapewnienia każdej trenersko-instruktorskiej jak i obiektów oraz wreszcie organizację atrakcyjnych imprez sportowych, które spełnią rolę propagandowo-mobilizacyjną. Obok wychowawczego wpływu na młodzież sportu w Świdniku w skupiskach ludzkim, któremu ten i tym dają pożyteczny wkład produkcyjny — DROGA OGNIŚNI TKKF W OPARCIU O POWAŻNE FUNDUSZE SOCJALNE WYGOSPODAROWANE PRZEZ ZAŁOGĘ WSK daje każdemu

pracownikowi oraz członkowi jego rodziny możliwość uzyskania sprzętu i obiektu do czynnego uprawiania obranej dyscypliny sportu lub też rekreacji (np. basen), pięknym podsumowaniem dorobku tej galei działalności jest spartakiada zakładowa.

Na marginesie zaznaczyć chcę, że ta właśnie masowość liczebna i dostęp NIEODPŁATNY do sprzętu i NIEODPŁATNE korzystanie z obiektów budziło podziw i imponowało naszym niedawnym gościom — Varsovi Londyn, młodym Polakom wychowanym w innym klimacie gospodarczym i politycznym.

Niedostatecznie doceniana i w związku z tym niepopularna w naszym kraju jest wewnątrzzakładowa gimnastyka przywarszawska (pięć do osiem minut przed śniadaniem). Niemalże jedyny oręż w walce z chorobami zawodowymi jak: żyłaki, jednostronny przeformowanie grup mięśni itp. oraz zmęceniem psychicznym.

## SPORT WYCZYNOWY...

„Jakim są kwalifikowane zespoły KS Avia obok regularnie prowadzonych zajęć przez grupę (niezbyt zresztą w stosunku do załogi liczną) sportowców, obok zadowolenia osobistego z uprawiania ulubionej dziedziny sportu przez samych zawodników ma ogromną rolę w zapewnieniu rozrywki kulturalnych miejscowemu społeczeństwu — dając dodatkowo zdrowy rodzaj wyzicia się kibicom. Ma także duży aspekt propagandowy dając na zewnątrz obraz osiągnięć sportowych mieszkańców naszego miasta i pracowników zakładu.



Trener Avii inż. J. Chrzanowski (pierwszy z lewej) obserwuje w towarzystwie swojego kolegi z Anglii mecz Avia — Varsovia Londyn

Foto: Z. Piasecki

## SPORT SZKOLNY

Zarówno klub sportowy Avia jak i aktywny zakład powinien dopomóc w organizacji zajęć sportowych młodzieży szkolnej.

Wiadomo, że młodzież ma za mało ruchu i sami nauczyciele WF nie mają oprócz ciastnych podwórek szkolnych (przy małej ilości sprzętu) żadnych terenów do gier i zabaw. Trzeba stwierdzić dla jasniejszej sytuacji, że obiekty klubowe są zbyt kosztowne, aby w całości przeznaczyć je dla tysięcy rzesz dzieci, zarówno jak w szeregi młodzieży zrzeszonej w klubie może wstępować tylko wyjątkowo uzdolniona młodzież.

Terenem wychowania fizycznego, a co zatem idzie psychicznego, zdrowego dziecka mogą być kluby przyszkolne, gdzie każde dziecko zapoznaje się z prawidłowym uprawianiem dyscypliny i gier sportowych i dopiero wyraźne talenty mogą i powinny być kierowane do klubu.

Aktywności zakładu, komitety rodzicielskie i działacze KS Avia powinni obok pomocy organizacyjnej zbudować PARK GIER SPORTOWYCH z dużą ilością małych boisk, bramek, koszy itp., gdzie rzesze przyszłych dorosłych świdniczan — bardzo uogólniając — poznają się ze zdrowym i prawidłowym ruchem.

Plan taki trzeba wygospodarować i uwzględnić go w planach zabudowy, a rozpocząć urządzanie JUŻ w ramach długofalowego zobowiązania państwowego. Sprawa jest pilna.

(M. K.)

DOKOŃCZENIE W NAST. NR

## Tenis ziemny — sekcja Kopciuszek?

Tak by się przynajmniej mogło wydawać. A jednak tak nie jest. 10 tys. złotych rocznie, a może nawet i więcej wydaje klub na sekcję tenisa ziemnego. Sekcje letniejąca od kilku lat, w której ciężką fizyczną, refleksową wytrzymałość na treningach zarówno starsi jak i młodzież — zwolennicy białej piłki. Prekursorem tej sekcji był i jest w dalszym ciągu wielki zwolennik tego sportu dyr. naczelny WSK inż. Aleksander Smolargiewicz.

Do klubu seniorów należą bądź też należały przez dłuższy czas inż. inż. Kosiński i Łuczyński, były dyrektor handlowy Paweł Drożdżyński, pilot doświadczalny Ryszard Kosiński, kier. Piechota, Fichla i wielu innych entuzjastów tenisa. Sekcja tenisowa skupia około 50 młodych chłopaków z miejscowych szkół w wieku od 12-15 lat, czynnie uprawiających ten szlachetny sport.

Instruktor sekcji jest p. Chabrowski („Lublinianka”), który przeprowadza treningi z młodzieżą.

Jak dotąd kilkakrotnie organizowano w ramach spartakiady zakładowej indywidualne mistrzostwa tenisowe m. Świdnika. Turnieje, które cieszyły się dużym zainteresowaniem, były raczej sprawą wewnętrzną sekcji. Spotkań towarzyskich na szczeblu klubowym zbyt wielu nie zanotowano. Ta trudna dyscyplina dać znać niewątpliwie o sobie w niedalekiej przyszłości. Kadry młodzieży rosną.

Zapraszamy na korty. Otwarte dla wszystkich!!!

K-K

## Jak na początek — czwórka z plusem

Jak najbardziej efektywnie rozpoczęli ligowe rozgrywki piłkarze Avii. Pierwsze zwycięstwa w lidze okręgowej nad Tomosową i Motorem (super-szlager) cieszą każdego kibica. O ile w pierwszym meczu uchożliwiliśmy za faworyta, o tyle w drugim przeciwnik znany z lat ubiegłych nakazywał ostrożność. Nie też dziwnego, że mimo wykorzystania dwóch nadarzających się okazji i strzelenia bramek w pierwszej połowie spotkania nie było za wesoło. Atak Avii cofał się bowiem głęboko do tyłu wspierając linie obronne.

Po przerwie linie ofensywne naszego zespołu dały koncert gry, a bramkarz Motoru może mówić na pewno o szczęściu. Zagrywki Bondarenki i T. Josypowa były najlepsze marki. Tadeusz rozegrał życiowy mecz i przyćmił całkowicie swego rywala z przeciwnika — Wiedera, o którego przegrał do drużyny wojkowej ubiegali się nie tak dawno ŁOZPN i Lublinianka. Dzięki zwycięstwu Avii nad Tomosową i Motorem piłkarze świdnicki objęli prowadzenie w tabeli rozgrywek.

Ciesząc się z pierwszych sukcesów piłkarzy odbiegamy na chwilę od sprawowania. Czujemy się w obowiązku wyjaśnić

kilka spornych kwestii i odeprzeć „delikatne” zarzuty, które nam postawiono. Nawiasem mówiąc, zarzuty polemiczne mocno dyskusyjne, problematyczne w naszych przedmeczowych rozważaniach. Nie stawiamy i nie stawialiśmy absolutnie kropki nad i... Nie twierdzimy i nie twierdziliśmy absolutnie przed sezonem, że Avia zdobędzie tytuł mistrza. Zabawa w „proroka” jest często niebezpieczną zabawą. Fakt jednak pozostaje faktem. W lidze nie ma drużyn niepokonanych. Nie ma i nie było.

Przejdźcie w rozgrywkach bez straty punktów to mit, absurd. Czego takiego jeszcze nie było w historii sportu. Stąd też przestrzegamy przed zbyt optymistycznym, przed hurra-optymizmem. Zdajemy sobie bowiem doskonale sprawę, że w miarę jedzenia (zwycęstw — przyp. autora) apetyt rośnie. A to, że w walce o tytuł mistrza okręgu w pilce nożnej w tym roku liczymy się na pewno — to było do przewidzenia. Nie ulega wątpliwości. Stąd nasze przedsezonowe sugestie. Stąd nasze optymistyczne. Bo nie ulegają wątpliwości. Bardzo często się zdarza, że tam, gdzie się dwóch bije, trzeci niespodziewanie korzysta.

Dlatego np. nie możemy być tym „trzecim”? Dwaj pierwsi „wielcy” rywale (Motor i Krasnik) mówili przeważnie nie tak dawno tylko o sobie. Dziś zmieniło zdanie.

Zarówno „motorowcy” jak i „krasniczanie”. Obydwa te zes-

poły byli mistrzami okręgu i próbowali walczyć o ligę. To czy udało się im, czy nie, czy szczęście było przy nich blisko, czy też wcale — dziś mało ważne. Sprawa przeszłości.

## DOKOŃCZENIE ZE STRONY 5

WUML poszła w obliczu coraz bardziej skomplikowanych potrzeb współczesności i nowych zadań społecznych na przygotowanie aktywnego partynego i społecznego do działalności produkcyjnej, do skutecznijszej pracy zawodowej, do opanowania języka współczesności jakim jest marksizm-leninizm.

## ORGANIZACJA I PRZEBIEG NAUCZANIA ORAZ OBOWIĄZKI SŁUCHACZA WUML

ZAJĘCIA NA WUML odbywają się raz w tygodniu (poniedziałek ewentualnie wtorek w godz. popołudniowych: od 16 do maksimum 21) w formie wykładów, seminariów oraz indywidualnych i zespołowych konsultacji. Sytuacja WUML z tytułu nauki przysługującej w ciągu roku 2-tygodniowy płatny urlop w okresie przedegzaminacyjnym, dojeżdżającym zaś koleją — bilet miesięczny.

Zgodnie z regulaminem studiów rok szkolny trwa od 1 października i obejmuje semestr zimowy i semestr letni oraz okres wakacyjny od 1 lipca do 15 września.

## STRUKTURA ORGANIZACYJNA WUML W ROKU 1963/1964

W ROKU 1963/64 lubelski WUML będzie prowadził nabór na następujące Wydziały: 1. DWULETNI WYDZIAŁ EKONOMICZNY.

Program nauczania na tym Wydziale obejmuje łącznie około 36 godzin lekcyjnych.

Przedmiotami: ekonomia polityczna kapitalizmu i socjalizmu, elementy ekonomiki przedsiębiorstwa, rolnictwa i statystyki, polityka gospodarcza PRL oraz wybrane zagadnienia z filozofii marksistowskiej.

## 2. ROCZNE STUDIA HISTORII NAJNOWSZEJ I WSPÓŁCZESNYCH KIERUNKÓW FILOZOFICZNYCH.

Studium specjalistyczne o łącznym wymiarze 130 godzin lekcyjnych. Zorganizowane z myślą o wykładowcach i prelegentach z dziedziny stosunków międzynarodowych i współczesnej problematyki filozoficznej oraz historii najnowszej. Zainteresuje na pewno nauczycielstwo, działaczy placówek oświatowych i kulturalnych itp. Program zawiera cykl wykładów z najnowszej historii powszechnej i historii Polski, współczesnych kierunków filozofii, etyki i estetyki.

3. Ponadto w roku bieżącym przy lubelskim WUML powołuje się DWULETNE STUDIUM ZAOCZNE WIEDZY O POLSCE I ŚWIECIE WSPÓŁCZESNYM dla nauczycieli wykładowców ten przedmiot w szkołach ogólnokształcących na terenie województwa oraz DWULETNI WYDZIAŁ SOCJOLOGII PRACY.

## ZGŁOSZENIA NA WUML

Celem dokonania zapisu należy złożyć: 1. Podanie o przyjęcie z zaznaczeniem Wydziału (kierunku studiów). 2. Ankietę personalną z potwierdzeniem skierowania dokonanej przez sekretarza POP lub Dział Kadry. 3. Dwa zdjęcia. Świadectwo dojrzałości nie jest wymagane. Wymienione dokumenty należy składać do dnia 29 września br. w sekretariacie WUML — Krakowskie Przedmieście 62 (i p.) tel. 49-75. W zakładzie podania i dokumenty należy składać do sekr. OOP.

## GŁOS ŚWIDNIKA

Redakcja Kolegium.  
Adres redakcji: KM PZPR  
Świdnik — blok 13.  
Telefony: centrala 18-80 łączny ze wszystkimi działami.

Lub. Druk. Pras. ul. Unicka 4.  
Zam. 3146. 9 IX 63. 2.000 N-3.