

8 marca - Międzynarodowy Dzień Kobiet

Dziś w numerze przeczytacie...

- ◆ O kobietach naszego zakładu
- ◆ Mistrz czy goniec wyżej płatny
- ◆ Dodatek KTIR
- ◆ Sport
- ◆ Wywiad przed XX-leciem PRL

SERDECZNE ŻYCZENIA

wszystkim *Kobietom*
naszego zakładu z okazji Ich święta

s k l a d a
REDAKCJA



O pracy społecznej kobiet

MARIA NIEMIEC — członek Komisji Rewizyjnej CRZZ, z-ca członka Plenum ZG ZZM, sekr. Komisji Kobiół przy ZO ZZM, skarbnik Komisji Kobiół przy Radzie Zakładowej.

Czytelnikowi, który spojrzy na podtytuły umieszczone za nazwiskiem tej długoletniej pracownicy zakładu mogą mimo woli nasunąć się stereotypowe myśli. Same tytuły i zaszczytne funkcje — nieprawdaż? A zatem kobieta na stanowisku... Musi być z tego bardzo dumna.

Tak mógłby myśleć jednakże tylko ten, kto nie zna rzeczywistości. Znana od lat z sumiennego wykonywania obowiązków tow. Maria Niemiec jest nader skromną osobą. Pochłonięta pracą na codzień, udzielającą się w pracy społecznej, twierdzi zawsze, że praca ta daje jej zawsze dużo zadowolenia. A to jest chyba największą nagrodą. Stąd też wszystkie moje usiłowania w sensie wywiadu „o sobie samej” spełzły na niczym. Dla odmiany tow. Niemiec mówi bardzo wiele o ostatnim pobycie delegacji WSK na VII Zjeździe ZZM w Warszawie.

A oto jej relacja:

Należy z całą satysfakcją stwierdzić, że Zjazd był udany. Niesłychanie żywa, interesująca atmosfera przebiegała z sal obrad każdego dnia. Głosów w dyskusji mnóstwo. Do tego stopnia, że nasze uwagi i spostrzeżenia zmuszeni byliśmy przedłożyć komisji na piśmie. Poruszyliśmy zagadnienie budownictwa, sprawę nowych inwestycji mieszkaniowych w Świdniku.

Wiele trafnych spostrzeżeń po tej linii wniosła w dyskusji delegatka Stoczni Gdańskiej. Kobiety pracujące na wielu odciłkach pracy winny przejść szkolenie zawodowe. Bez tego nie ma mowy o stałym podnoszeniu kwalifikacji. Zakłady przemysłowe i fabryki winny zapewnić kobietom pracującym estetyczną odzież. 25% załóg w przemyśle metalowym, to kobiety. Nie mogą one chodzić w pracy w męskich ubraniach.

Mówiąc o Zjeździe, trzeba wspomnieć konieczność o jeszcze jednym przyjemnym szczegół — dla nas akcencie. Otóż, w

wyniku wyborów, członkiem Plenum ZG ZZM reprezentującym ruch racjonalizatorski i

młodzież Lubelszczyzny został wybrany nasz pracownik — Wacław Kaniewski. K.



OWOZODNIK KOMITETU ZAKŁADOWEGO PZPR RADY ZAKŁADOWEJ I RADY ROBOTNICZEJ

Nr 4 (130)

1 marca 1964 r.

Cena 50 gr

- PODSUMOWANIE OSIĄGNIĘĆ UBIEGŁEGO ROKU
- ZADANIA NA ROK 1964
- URUCHOMIENIE NOWEJ PRODUKCJI
- ZABEZPIECZENIE WARUNKÓW SOCJALNO-BYTOWYCH
- PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

XXX Konferencja Samorządu Robotniczego

12 lutego w klubie-kawiarni „Barak” obradowała XXX Konferencja Samorządu Robotniczego z udziałem dyrektora departamentu MPC tow. Kozaka, dyr. nac. ZPL tow. Gronka, przedstawiciela PKPG tow. Ostrowskiego, kier. Wydz. Ekonomicznego KW PZPR tow. S. Popławskiego, I sekr. KP PZPR tow. S. Nowaka, przew. ZO ZZMet. tow. K. Tomiecka oraz przedstawicieli władz zakładowych z członkiem Egzekutywy KW PZPR i I sekr. KZ PZPR tow. T. Mizerą i dyr. nac. WSK inż. A. Smolarkiewiczem na czele.

Podsumowania osiągnięć ubiegłego roku i przedstawienia zadań na rok bieżący dokonał dyr. nac. WSK inż. A. Smolarkiewicz. Ponieważ osiągnięcia roku 1963 wszyscy chyba znamy, zajmijmy się tymi zadaniami na rok bieżący.

Do najważniejszych należy uruchomienie produkcji nowego

typu śmigłowca, odpowiadającego współczesnym wymogom dla tego typu maszyn latających. Jak wiadomo, w tym roku wykonany ma być pierwszy prototyp tego śmigłowca, opartego na licencji ZSRR. Planowany wzrost wydajności pracy wynosi 118,2% na jednego robotnika, w tym 115% w produkcji kontynuowa-

nej. Przerób globalny wzrośnie o 17% przy spadku zatrudnienia o 1%.

Są to zadania bardzo napięte, jeśli weźmiemy pod uwagę fakt, iż większość inżynierów i techników będzie zaangażowana do prac przy nowym uruchomieniu. Nie mogą one być zrealizowane przy współudziale całej załogi. Realizacji zadań towarzyszyć musi dalszy rozwój socjalistycznej współzawodnictwa, walka o obniżkę pracochłonności, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, CIĄG DALSZY NA STRONIE 4

Socjologia na usługach przemysłu

Stosunek inżynierów do zawodu

STOSUNEK inżynierów do pracy i postępu technicznego, wynalazczości i aktywności zawodowej w ramach organizacji technicznych zależy od uznania, jakim się ich obdaruje, warunków techniczno-organizacyjnych i materialnych, ich kwalifikacji i etyki zawodowej. Wszystko to wpływa na społeczną atmosferę pracy, która sprzyja przyjęciu przez nich właściwej motywacji pracy, podnoszeniu kwalifikacji, przyjęciu pożądanego stosunku do działalności racjonalizatorskiej i wynalazczości, bądź też przekreśla dobre z początku chęci zatrudnionego inżyniera, czy technika. Ważnej ich roli w zakładzie nie trzeba

CIĄG DALSZY NA STRONIE 2

Zobowiązanie

Klub Sportów Wodnych Ligi Obrony Kraju wspólnie z Ogniskiem Krzewienia Kultury Fizycznej „SWIT” i Zarządem Zakładowym Związku Młodzieży Socjalistycznej przy WSK Świdnik zobowiązują się zorganizować dla uczczenia XX-lecia PRL kurs żeglarski dla załogi WSK Świdnik, przeszkalając około 40 pracowników na stopień żeglarsza. Pozwoli to na szersze korzystanie ze sprzętu żeglarskiego w przyszłym ośrodku wypoczynkowym nad Jeziorłem Białym.

Kurs zostanie zorganizowany po kosztach własnych (opłata 100 zł od uczestnika na pokrycie kosztów wypożyczenia łodzi do szkolenia; opłata za analogiczny kurs organizowany w Lublinie przez LOK wynosi 230 zł).

Klub Sportów Wodnych LOK, OKKF „SWIT” i KZ ZMS liczą na pomoc ze strony Dyrekcji WSK i Rady Zakładowej przy realizacji tego zamierzenia (między innymi na udostępnienie samochodu na przejazdy do Firleja w celach szkoleniowych).

Przeszkolenie licznej grupy pracowników WSK przyczyni się do większej popularyzacji żeglarsstwa i zwiększy atrakcyjność ośrodka nad Jeziorłem Białym.

Prezydium XXX KSR. Siedzą od lewej: dyr. naczelny Zjednoczenia Przemysłu Lotniczego Mieczysław Gronka, dyrektor departamentu MPC Kazimierz Kożuch, I sekretarz KZ PZPR Tadeusz Mizer, przewodniczący ZO ZZM Kazimierz Tomiecki, kierownik wydziału ekonomicznego KW PZPR Stanisław Popławski.

Foto Z. Piasecki



Dobry start wydziału mechanicznego motocykla

W końcu ubiegłego miesiąca odbyliśmy rajd reporterski po wydziale mechanicznym motocykla, w związku z wykonaniem przed terminem planu miesiąca stycznia. Już przy pierwszym zetknięciu się z halą produkcyjną odnosi się bardzo przyjemne wrażenie. Ustawione tam maszyny zostały odmalowane sposobem gospodarczym. Rzecz na pozór drobna — eliminuje jednak tak powszechnie spotykaną szarżowaną w większości hal produkcyjnych. Pierwsze kroki kierujemy do kierownictwa wydziału.

W rozmowie z nami uczestniczą kierownik wydziału Adam Plechota i kierownik planowania wydziału Karol Szczęcha.

Rok ubiegły — jak wyjaśniają nasi rozmówcy — był dla wydziału bardzo pomyślny. Plan roczny wartościowy został wykonany w 102,7 procentach. Koszty wydziału wyniosły 89,6 proc. a wydajność na jednego robotnika 104 procent. Prawidłowo przebiegała również realizacja planu zatrudnienia. Na planowaną ilość zatrudnienia — 142 CIĄG DALSZY NA STRONIE 7

UCHWAŁA KSR

Konferencja Samorządu Robotniczego po szczegółowym zapoznaniu się i rozpatrzeniu wyników działalności naszego przedsiębiorstwa w świetle Uchwały XIV Plenum wysoko ocenia uzyskane wskaźniki produkcyjno-ekonomiczne, stwierdzając, że rok 1963 był rokiem przełomowym zarówno na odcinku produkcji, techniki i organizacji wytwarzania jak też na odcinku ekonomicznym.

Stojące przed Zakładem zadania roku 1964 przedstawione w formie dyrektywnych wskaźników przez Dyрекcję, ocenione w referacie Rady Robotniczej i szerokiej dyskusji — XXX Konferencja Samorządu Robotniczego postanawia pomiędzy, iż są one bardzo napięte i trudne — przyjąć do realizacji z następującymi uwagami:

1) w zakresie zatrudnienia i funduszu płac poza wielkościami dyrektywnymi na produkcję kontynuowaną zakład otrzyma formalne potwierdzenie otrzymanych z ZPL uzupełnień do pierwotnych dyrektyw;

2) postuluje się równocześnie zwiększenie zatrudnienia w grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych o 150 osób od II kwartału br. na rozszerzenie frontu robót nowo uruchomionej produkcji W-2.

Opracowany przez wszystkie komórki organizacyjne i przedstawiony przez Dyрекcję Zakładu program działania dotyczący obniżki pracochłonności o ok. 831.000 godz. stanowiącej maksimum możliwości zakładu i będącej w świetle nowych uruchomień zadaniem niesłychanie trudnym, XXX KSR postanawia zatwierdzić i przyjąć do realizacji.

W uzupełnieniu przedstawionego programu działania dotyczącego realizacji badań planowych dzisiejsza konferencja stawia przed Dyрекcją Zakładu i organami samorządu robotniczego dalsze następujące zadania:

1. Dalsze umocnienie i uaktualnienie organów samorządu robotniczego, zarówno w skali całego przedsiębiorstwa jak i na poszczególnych wydziałach poprzez wzmocnienie politycznego kierownictwa organizacji partyjnych.

2. Zatwierdzony dzisiaj program działania musi być konsekwentnie i na bieżąco, bez opóźnień kontrolowany, rozliczany i realizowany. Zobowiązuje się Dyрекcję Zakładu do składania kwartalnych sprawozdań z jego realizacji jak też z wykonania planów produkcji.

3. Zobowiązuje się Dyрекcję Zakładu do ustalenia dla poszczególnych komórek organizacyjnych takich wskaźników obniżki poszczególnych elementów kosztów, które zagwarantują uzyskanie planowanej akumulacji.

4. Należy dążyć do maksymalnego wyzwoleń i wykorzystania inicjatywy załogi poprzez umosowanie współpracowników do pracy w najnowszych jej formach, a szczególnie na odcinku rozwoju ruchu racjonalizatorskiego.

5. Zobowiązuje się wszystkie organizacje techniczne jak: SIMP, SKP, KTIR i inne do wzmocnienia inicjatywy w ramach ich działalności w kierunku podejmowania zobowiązań o charakterze twórczości technicznej dla uczczenia XX-lecia PRL.

6. Zaostrzyć odpowiedzialność i wprowadzić wysoki stopień oszczędności w zakresie gospodarki materiałowej, a szczególnie na odcinku bieżącej weryfikacji norm użycia, ustalenia i nieprzekraczania niezbędnych zapasów magazynowych oraz nieopuszczanie do marnotrawstwa materiałów w fazie produkcji. W pracy tej wykorzystywać wnioski komisji społecznej.

7. Przyspieszyć pracę idącą w kierunku poszerzenia zakresu prac akordowych, przeanalizować napięcie obecne norm pracy i wprowadzić korekty bazy normatywnej w uzasadnionych przypadkach.

8. Usprawnić pracę planowania operatywnego i poszczególnych wydziałów w celu uzyskania poprawy koordynacji przebiegu produkcji i kooperacji międzywydziałowej oraz zagwarantowania terminowego zabezpieczenia montażu w podzespoły.

9. Zwiększyć przepustowość wydziałów narzędziowych drogą naboru wysoko kwalifikowanej kadry robotniczej, jak też drogą przerzutów w przedsiębiorstwie oraz drogą likwidacji stwierdzonych niedociągnięć organizacyjnych i wyzwolenia rezerw w zakresie wydajności pracy, a szczególnie w grupie stażystów.

10. Zobowiązuje się Dyрекcję Zakładu do jak najszybszego

Socjologia na usługach przemysłu

Stosunek inżynierów do zawodu

DOKONCZENIE ZE STRONY 1

uzasadniać. Stanowią oni bowiem trzon w każdym przedsiębiorstwie najcenniejszy i podstawowy. Mówi się jednak często o ślepiem załogi, w jakim znalazły się zagadnienia postępu technicznego i wynalazczości. Nie pomagają bodźce i chwytliwy propagandowy organizm SIMP i KTIR, a wszystkie te niepowodzenia kładzie się często na karb personelu inżynieryjno-technicznego, zarzucając mu niskie kwalifikacje lub niewłaściwe ich wykorzystanie i brak chęci do ich podnoszenia, brak zaangażowania się w najistotniejsze dla Dyrekcji problemy techniczne. Pomijając jednak większą, czy mniejszą zasadność wysuniętych zarzutów przypatrzmy się warunkom pracy i atmosferze, w jakiej pracuje inżynier i technik. Czy sprzyja ona podnoszeniu kwalifikacji, wynalazczości i rozwojowi postępu technicznego?

OPEŁNĄ odpowiedź można będzie się pokusić po przeprowadzeniu kompleksowych badań socjologicznych, dotyczących opinii personelu inżynieryjno-technicznego, o jego pracy, życiu i problemach w zakładzie, wzlotowych problemach rozwoju techniki, o pracy samokształceniowej i czytelnictwie publikacji technicznych, o stosunku do SIMP itd.

Tymczasem jednak nie od rzeczy będzie zwrócenie uwagi opinii zainteresowanych pewnymi nieprawidłowościami, jakie mają miejsce, a które wcale nie mobilizują inżynierów i techników do przyjęcia właściwego stosunku do pracy. Bardzo chętnie podkreśla się u nas niedostateczne kwalifikacje personelu inżynieryjno-technicznego, obmieniając różne sposoby ich podnoszenia, a zamyka się oczy na oczywisty fakt, że najlepiej nawet wykwalifikowany inżynier czy technik bez stworzenia mu dogodnych warunków pracy nie może działać sprawnie.

W wielu przypadkach niewłaściwie wykorzystuje się ich kwalifikacje. Inżynierowie i technicy zajmują często stanowiska, na których nie mają zawsze możliwości wykazania swych umiejętności, a pracę którą wykonują, mogliby wykonywać pracownicy o niższych kwalifikacjach. Przeszkodą w zdobyciu nowych

umiejętności jest zatrudnianie szeregu inżynierów i techników przez kilka lat na jednym miejscu, często bez stałej łączności z warsztatem oraz ograniczanie samodzielności, którą zastępuje się komenderowaniem.

Na skutek niskich często kwalifikacji dozoru średniego czy podległych im pracowników inżynier lub technik spełnia tylko rolę „doradcy”, zamiast zajmować się zagadnieniami technicznymi. Nie zawsze podnoszenie kwalifikacji przez młodych techników znajduje uznanie w oczach przełożonych, którzy utrudniają wyjazdy do macierzystej uczelni i podważają słuszne prawa do urlopów szkolnych.

W PODNOSZENIU kwalifikacji i w zaangażowaniu się w sprawy postępu technicznego stoi inżynierom i technikom na przeszkodzie brak czasu. Zbyt dużo przeznaczają go muszą na sprawy bieżące, interwencyjne i porządkowe na skutek istnienia szeregu niedociągnięć. W konsekwencji uniemożliwia to przeprowadzanie niezbędnej obserwacji pracy warsztatowej. Niepełna obsada kadry inżynieryjno-technicznej (np. W-01) powoduje brak czasu u zatrudnionych pracowników na zgłębienie napotkanych problemów i na wprowadzenie nowości technicznych. Jest to jedna z głównych przyczyn nagminnego już faktu wypuszczania do produkcji nieopracowanej dokumentacji, co dezorganizuje rytmiczność pracy.

Na przeszkodzie stoi również niewłaściwa atmosfera pracy. Istniejące przypadki zajmowania poważnych stanowisk przez niefachowców, którzy nie wykazują skutecznej pomocy i opieki nad młodymi (szczególnie zdolnymi) inżynierami i technikami, dbając jedynie o swoje interesy. Pracownicy też nie tworzą zwartego grona, gdyż istnieje nasakowany antagonizm między pra-

cownikami o różnym stopniu wykształcenia, między starymi i młodymi. Brak często w ich pracy szczytów i koleżeństwa.

W dużej mierze podnoszeniu kwalifikacji i zainteresowaniu postępow technicznym i wynalazczością stoi na przeszkodzie niewłaściwa organizacja pracy. Występująca często żywiołowość i duża ilość uciążliwych spraw administracyjnych powoduje nerwowość w pracy i zatrącenie jej harmonijnego przebiegu. Zjawiska te wywołują zbyt duży chaos pracy na warsztatach i w biurach, co w konsekwencji uniemożliwia samokontrolę wykonywanych czynności.

NA niewłaściwy styl pracy wpływa brak planowości i rytmiczności produkcji. Pracownicy zbyt dużo energii wkładają na usunięcie różnego rodzaju niedociągnięć, co osłabia ich zainteresowanie nowościami technicznymi. Stosowane jest również wyznaczanie przez kierownictwo prac i terminów, o których z góry wiadomo, że ze względu organizacyjnych nie będą wykonane.

Czynnikiem hamującym rozwój wynalazczości i pomysłów racjonalizatorskich jest niewłaściwy system płac, polegający na tym, że nie odzwierciedla ilości lat praktyki i wykształcenia. Inżynierowie i technicy mają niekiedy płace niższe od średniej płacy pracowników fizycznych i personelu warsztatowego. Ponadto zbyt duża jest różnica poziomu zarobków (branych łącznie z uzyskiwanymi premiami) między personelem wykonawczym a zarządzającym. Częste i bardzo wysokie premie uznaniowe przypadające w udziale kierownikom nie nastrojają optymistycznie tych pracowników, którzy mają duży staż pracy, a brak im „fotela”. Jest to jedna z przy-

czyn antagonizmów i zakulisowych rozgrywek personalnych, rozbijająca w grupie jednostkę pracowników, wywołująca niezdrową rywalizację.

NISKIE uposażenie niektórych inżynierów i techników zmusza ich do szukania dodatkowej pracy poza zakładem, często nie związanej z zawodem i stwarzającej zagrożenie dla postępu technicznego i rozluźnienie więzi z zakładem. Często są zdania, że nie ma bodźców do pracy ponad wymagane minimum, a kierownictwo nie okazuje większego zainteresowania w podniesieniu płac. Skutek taki, że zbyt mało przywiązują się uwagi do nowych myśli i rozwiązań. Czas, który mogliby poświęcić pracownik na szukanie nowych, korzystnych rozwiązań technologicznych czy konstrukcyjnych, zabierają zbiorokratyzowane formy papierkowej pracy biur konstrukcyjnych i technologicznych. Biurokracja tłumi każdą myśl techniczną, obciąża pracami czysto papierkowymi. Przejawia się to w dużej ilości tych spraw absorbujących czas, który powinien być użyty do wprowadzenia postępu technicznego.

Wymienione zjawiska wpływają w dużym stopniu na małą aktywność i zainteresowanie się inżynierów i techników działalnością stowarzyszenia SIMP. Ponadto samo stowarzyszenie nie wykazuje pożądanej dynamiki i żywotności form działania, mających złączyć kadrę inżynieryjno-techniczną w jeden front walki o postęp techniczny. Świadczą o tym negatywne opinie, dotyczące jego działalności. Obecny zarząd powinien przeanalizować dotychczas stosowane metody pracy oraz dokonać odpowiedniej zmiany. Stronienie od przynależności do tego stowarzyszenia ma swe źródło w małej żywotności tego koła, wypływającej z braku aktywności członków SIMP. Jak wynika z tych opinii, na nieatrakcyjność tej organizacji wpływa fakt, że SIMP ma mały wpływ na właściwe zatrudnianie i wykorzystywanie kadry inżynieryjno-technicznej. Zarzuca mu się brak interesujących form pracy organizacyjno-technicznych, brak ścisłej wytyczonego kierunku fachowego i zebrań o tematyce nowych osią-

gnięć technicznych. Na słabość tej organizacji duży wpływ wywiera brak większego zainteresowania i poparcia przez kierownictwo zakładu. SIMP nie ma środków do sięgania po ciekawe i atrakcyjne formy zainteresowania inżynierów i techników problematyką techniczną. Przede wszystkim jednak SIMP powinien mieć głos przynajmniej doradczy w sprawach awansu zawodowego i uposażenia swoich członków.

Pomijmy tu niewykorzystane możliwości istnienia KTIR, które mu to zagadnieniu należałoby poświęcić więcej miejsca. Sztymem i nie wiadomo na jakich kalkulacjach i zasadach oparte przepisy normujące nagradzanie za pomysły racjonalizatorskie i udoskonalenia stanowią klasyczny przykład marnowania twórczej inicjatywy zdolnych ludzi.

PRZYTOCZENIE tych opinii nie ma na celu odwrócenia uwagi od słusznych często zarzutów adresowanych do komórek pionu przygotowania produkcji, zarówno jeśli chodzi o ich metody organizacyjne i poziom pracy jak też stosunek poszczególnych pracowników do zakładu. Na pewno wiele racji mają w sobie zarzuty mówiące o niewłaściwym śledzeniu przez pracowników pionów technicznych ich pracy na warsztacie, o niedokładności ich pracy, o interesownym podejściu do swych obowiązków itd. Niemniej istniejące warunki organizacyjno-techniczne, materialne i społeczne nie bardzo wpływają na wyrobienie u nich wysokiego moralnego. Zasygnalizowane powyżej szkodliwe społecznie zjawiska dezorganizują ich tok pracy. Nieprawidłowości te są powszechnie znane. Zbyt dużo się o nich mówi, jednak bez skutecznych zamiarów ich usunięcia.

Opinie te uzyskane zostały w drodze własnych obserwacji, a także wywiadów przeprowadzonych z ochotnikami na własną prośbę inżynierami i technikami.

Pewne konkretne wnioski, mające na celu poprawę warunków atmosfery pracy kadry inżynieryjno-technicznej oraz zmobilizować je do bardziej twórczej pracy przedłożone zostaną zainteresowanym po przeprowadzeniu badań socjologicznych, do których Gabinet Psychologii i Socjologii Pracy przystąpi w najbliższym czasie.

MGR R. STECZEK

usprawnienia pracy transportu wewnątrzzakładowego, gwarantującego dalsze zmniejszenie strat czasu i sprawną obsługę stanowisk roboczych.

11. Wzmocnić działalność w zakresie poprawy bezpiecznych metod i higieny pracy poprzez właściwe wykorzystanie planu nakładów na bhp, systematyczny przegląd stanowisk pracy i planowe zapobieganie wypadkom.

Biorąc pod uwagę istnienie szeregu problemów dotyczących nierozwiązanych i niezrealizowanych od Zakładu, a opóźniających prace nad nowym uruchomieniem — Konferencja Samorządu Robotniczego postuluje załatwienie takich spraw jak:

1. Skonkretyzowanie zadań dla przemysłów współpracujących z jednoczesnym wydaniem poleceń szybkiego i gwarantującego terminową realizację zadań przez WSK Świdnik, uruchomienia umów kooperacyjnych i dostawczych.

2. Uwzględnienie w uchwale rządu podstawowych potrzeb zakładu w zakresie budownictwa socjalnego, kulturalnego, mieszkaniowego i przemysłowego oraz komunikacji — wielokrotnie przez Zakład zgłaszanych a ustalonych programem komisji resortowej i partyjno-rządowej.

Dla zapewnienia terminu realizacji zadań dotyczących naszego Zakładu w zakresie nowego uruchomienia, należy tym zagadnieniom nadać pierwszoplanowe znaczenie. W tym celu XXX KSR zaleca:

1. Prowadzić ścisłą, codzienną kontrolę przebiegu realizacji prac wynikających z harmonogramu, usuwając bezzwłocznie wszelkie przeszkody.

2. Wykorzystać wszystkie istniejące w Zakładzie rezerwy, usprawniać i konsekwentnie kontynuować prawidłową koordynację prac.

3. Sprawie nowego uruchomienia należy poświęcić w 1964 r. co najmniej jedną KSR, stawiając ponadto te zagadnienia na posiedzeniach prezydium lub plenum RR.

Ocenę przebiegu realizacji niniejszej uchwały składać winna Rada Robotnicza na każdej, kolejnej konferencji samorządu robotniczego.

XXX KONFERENCJA SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO w WSK ŚWIDNIK

Dyskutujemy

Mistrz czy goniec wyżej płatny

Mistrz będąc pracownikiem powierzono mu odcinek i ponosząc jednoosobową odpowiedzialność wykazuje funkcje typowe dla kierownictwa, a więc przede wszystkim planowania, organizowania i kontroli.

Spróbujmy zatem przedstawić, jaką postać powinien przybrać w nowoczesnym zakładzie przemysłowym organiczne funkcje kierownika na stanowisku mistrza, przyjmując socjalistyczne stosunki produkcji i własność oraz wydane w tym zakresie zarządzenia i normy prawne.

MISTRZ A PLANOWANIE

Funkcja planowania na stanowisku mistrza w ścisłym tego słowa znaczeniu odpada, ale nie całkowicie, gdyż powinien on precyzyjnie terminy rozpoczęcia i zakończenia zadań cząstkowych, odpowiedzialny jest za pełne i celowe zatrudnienie swego zespołu. Chociaż więc sam nie wyznacza zadań, musi doskonale orientować się jakie są zadania w przygotowaniu, a w razie potrzeby inicjować lub domagać się uzyskania zadań dodatkowych, jeśli jest to potrzebne dla pełnego wykorzystania sił wytwórczych swego gniazda. Ponadto mistrz powinien współpracować w pracach biura technologicznego przez zgłaszanie sugestii własnych lub otrzymanych od pod-

władnych, przez konstruktyną krytykę poszczególnych opracowań, przez pomoc i współpracę w realizowaniu niezbędnych operacji próbnych. Jest przy tym ogromnie ważne, aby postawa partnerów mistrza w tych działaniach stanowiących elementy ograniczonej funkcji planowania była przychylna i zachęcająca do współpracy.

Nie wolno odrzucać sugestii mistrza nie przekonawszy go, że sugestia jest niepraktyczna. Opracowanie technologiczne jest usługą a nie nakazem, wartości zaś nabiera dopiero przez realizację tj. przy bezpośredniej współpracy mistrza, której ominąć niepodobna.

MISTRZ JAKO ORGANIZATOR

W przeciwieństwie do funkcji planowania, która na stanowisku mistrza sprowadza się w dużej mierze do sugestii, funkcja organizowania występuje tu w całej rozciągłości. Jednym z głównych zadań mistrza jako organizatora produkcji i pracy odcinka jest stworzenie każdemu robotnikowi wszelkich warunków do tego, by mógł on pracować wydajnie i bez przeszkód. Tak należy rozumieć znane powiedzenie, że mistrz jest organizatorem pracy swego zespołu. By sprostać temu zadaniu konieczne jest osiągnięcie terminowego i pełnego przygotowania do pracy, który odcinek ma wykonać.

Mistrz powinien być w stanie zapewnić robotnikowi dalsze kolejne zadanie zanim skończy on obecne zadanie. Powinien zapewnić na stanowisku robocze wszystko, co jest niezbędne do wykonania dalszej pracy (detale, narzędzia, rysunki, karty pracy itp.). Ogromne znaczenie dla rytmiczności pracy ma sprawne funkcjonowanie komórki planowania wydzielonego tak na całym wydziale jak i na poszczególnych odcinkach. Terminowe wykonanie zadań domaga się sprawnego pośrednictwa pracowników tej komórki między mistrzem danego gniazda a mistrzami innych gniazd, czy wydzielonych. Taka sama odpowiedzialność ciężka powinna na innych komórkach, od których mistrz jest uzależniony, a więc na rozdzielni, wydziale materiałowym, magazynie materiałowym, przykrywalni, transporcie i innych. Spełniając funkcję usługową komórki te winny troszczyć się o to, aby sprawnie obsługiwać odcinek kierowany przez poszczególnych mistrzów.

Jeśli komórki te nie dopinają tych zadań, mistrz zamiast sprawnie technicznie kierownictwo nad pracą

Dobra tradycja w naszym zakładzie są częste spotkania kierownictwa z rencistami, byłymi pracownikami WSK. Na zdjęciu: renciści podczas ostatniego spotkania.

(S-K)

cesach ZMS, RO i ORR decyduje praca całego kolektywu. Następuje więc dublowanie zadań poszczególnych organizacji przez wszystkie pozostałe, a co za tym idzie, i sukcesy są takie same.

Z ORR w tym wydziale jest najgorzej. Brak własnego planu pracy i aktywny powoduje, że nie spełnia ona roli jaką jej powierzono. Brak wytycznych z RR zmusza ORR do chwytania się za różne odcinki i formy pracy nie rzadko nie leżących wcale w zakresie jej praw i obowiązków. A więc pomimo tych sukcesów praca ORR jest faktycznie bardzo słaba.

Problem, który dziś poruszamy jest bardzo szeroki. Nie sposób go omówić w jednym artykule. Naszym zdaniem zasługuje on na bardziej wnikliwą ocenę. Będzie on też tematem dalszych rozwiązań na łamach naszej gazety. Jesteśmy przekonani, iż sprawa ta znajdzie żywy oddźwięk u wszystkich zainteresowanych czynników.

Niesprawiedliwy podział

O poprawę działalności ORR domagano się już na niejednej ważnej lub mniej ważnej naradzie. Stawiano w tej sprawie wnioski, operowano przykładami, wciąż jednak problem jest nierozwiązany, przynajmniej na tyle, aby można uznać działalność ORR za dobrą. Wprawdzie wyrażamy się, że jest ona bardzo dobra lub dostateczna w odniesieniu do lepiej lub gorzej pracujących rad. Ocena ta nie przekonuje, wydaje się być fałszywa. Dowodzą tego przykłady zaczerpnięte z naszego zakładu. Taką np. dobrą opinią cieszy się w kierownictwie Rady Robotniczej ORR wydziału łopat. Przyjrzyjmy się więc jej praktycznej działalności i skonfrontujmy tę opinię.

Zasięgałem opinii na temat pracy ORR tego wydziału u przedstawicieli wszystkich instancji tam działających, a więc organizacji partyjnej, związkowej, młodzieżowej i kierownictwa. Przeprowadziłem również rozmowy z robotnikami. Wszyscy zgodnie stwierdzają, że Rada pracuje dobrze i popiera tę opinię przykładami z osiągniętych sukcesów. A więc Rada inicjuje czynny społeczny, pomaga robotnikom w rozwiązywaniu ich życiowych problemów (np. podwyżka grupy zaseregowania, przydział mieszkania itp.). Na konto sukcesów zalicza się również mobilizowanie załogi do udziału w obowiązkach podjętych w tym zakresie, przeprowadzenie reorganizacji rozdzielnii i polepszenie tym samym jej funkcjonowania, organizowanie współzawodnictwa pracy, ruchu racjonalizatorskiego, narad i odpraw. Rada ma zasługi na odcinku uzwiązkowania załogi. Jej udział liczy się poważnie przy zmianie systemu dniówkowego na akordowy w tapicerni i lakierni.

Jak więc widać spełnia ona wszechstronną rolę w kierowaniu wydziałem. Ale jeżeli zapytamy o osiągnięcia organizacji ZMS, ORR i kierownictwa, sukcesy te powtórzą się. Jedynie OOP pochwali się innymi. Wynika z tego, że coś tu jest nie w porządku. Bo przecież każdy z tych czynników ma inny program działania, choć wszystkie dążą do wspólnego celu. Nie można więc pogodzić się z tym, że ORR przeprowadziła reorganizację rozdzielnii, skoro w wydziale jest kierownictwo, które

go zadaniem jest organizowanie pracy w taki sposób, by efekty wydziału były coraz lepsze. Trudno pogodzić się również z tym, że ORR wpisuje na swoje konto zrealizowanie czynu XX-lecia, skoro inicjatorem i organizatorem był ZMS, albo że ORR pracuje nad uzwiązkowaniem załogi wydziału pod bokiem Związkowej Rady Oddziałowej.

Czyżby więc ORR wliczała na swoje konto nie własne osiągnięcia? Można powiedzieć, że tak i że nie. Bo naprawdę w wydziale łopat jest inaczej niż być powinno. Nie można tu mówić o pracy kierownictwa, Rady Oddziałowej, związkowej, ORR i ZMS w oderwaniu od siebie, bo faktycznie ta działalność nie istnieje. Sami przedstawiciele tych czynników twierdzą, że to są wspólne sukcesy.

A więc grupa ludzi tworząca tzw. kolektyw wydziałowy pracuje wspólnie. Razem układa plany pracy, razem je realizuje. Polityczne kierownictwo nad tą realizacją sprawuje OOP. I można by powiedzieć, że tak być powinno, gdyby oprócz tej kolektywnej pracy istniała również działalność niekolektywna oparta na indywidualnym planie pracy każdego z czynników i na aktywnym wyłonieniu z szeregu organizacji. Ale tak nie jest. Szeroki aktywny w tych organizacjach nie istnieje. Odrębnej planowości w pracy również nie ma. W związku z tym działalność prowadzona jest jedynie w wąskim gronie kolektywu. A więc o suk-

zespołu, zajmować się problemami organizacji pracy, umacniać dyscyplinę, rozwijać inicjatywę racjonalizatorską, stosować nową technologię — zajmować się będzie wydobyciem z innych wydzielonych detali i narzędzi, wykonywać funkcje robotników pomocniczych, zajmując się przenoszeniem detali z innych wydzielonych.

Do konieczności wykonywania nie swoich obowiązków zmusza mistrza chaotyczne planowanie, zaopatrzenia i przygotowania produkcji, a więc nieterminowe dostarczanie planów, nieterminowe zapuszczanie dokumentacji, kart materiałowych, nieterminowa praca przykrywalni, niedokładnie opracowana dokumentacja oraz częste i długotrwałe jej zmiany.

MISTRZ JAKO KONTROLER

Ograniczona funkcja kontroli na stanowisku mistrza ma również zasadnicze znaczenie. Wprawdzie mistrz korzysta z wyników zakładowej kontroli technicznej, to jednak znaczącą część czynności kontrolnych wykonuje sam. Słusznym stanowiskiem mistrza byłaby w wypadku stwierdzenia braków natychmiastowa, doręczna reakcja, zabezpieczająca przed ewentualnym powtórzeniem się podobnych braków. W związku z tym mistrz powinien prowadzić analizę przyczyn braków i na tej podstawie ukierunkowywać przeszkolenie pracowników oraz wysunąć postulaty w celu wyeliminowania innych przyczyn braków, dotyczących jakości narzędzi i oprzyrządowania, rytmicznego napielniania stanowisk w robocie itp.

Czy obecne funkcje, jakie pełni mistrz przybrały taką postać?

W oparciu o wyniki analizy materiału uzyskanego z badań socjologicznych przeprowadzonych w ub. roku przez Gabinet Psychologii i Socjologii Pracy należy stwierdzić, że mistrzom stoi na przeszkodzie w wywiązywaniu się z nałożonych zadań:

- 1) niesynchronizowany plan zapuszczanie zespołów, brak wyprzedzania, brak na czas dokumentacji warsztatowej (przewodników, kwitów materiałowych, kart pracy);
- 2) korygowanie niedokładnie i niekompletnie sporządzonej dokumentacji konstrukcyjnej i technologicznej oraz jej częste i przewlekłe zmiany, niedokładna praca pionu przygotowania produkcji i brak śledzenia jej przebiegu na wydziale;
- 3) brak narzędzi i oprzyrządowania oraz długotrwała jego weryfikacja;
- 4) korygowanie niewłaściwych parametrów i czasów;
- 5) brak harmonijnej współpracy międzywydziałowej;
- 6) mało wydajny i niezmierzony transport;
- 7) brak wykwalifikowanych pracowników;
- 8) czasochłonna praca papierkowa;
- 9) brak możliwości na poprawienie warunków pracy i pracy pracowników zasługujących na to;
- 10) szereg innych jeszcze nieprzewidywalności.

Czy istnienie tych nieprawidłowości można położyć tylko na karb słabego przygotowania zawodowego i inicjatywności mistrzów? Na pewno nie. Rozwiązując problem mistrza i nowe jego ustytuowanie trzeba również rozpatrzyć przyczyny tych nieprawidłowości i stopniowo je likwidować. W przeciwnym razie mistrz, mimo podniesienia jego kwalifikacji nadal będzie „goncem wyżej płatnym lub tym od nadpisywania”.

Usprawnienia organizacyjne przygotowania i przebiegu produkcji powoła mistrzowi zająć się właściwymi zadaniami, jak instruktażem pracowników, kontrola i pomoc. Mistrz więcej będzie miał czasu na szkolenie pracowników i samoszkolenie oraz okazanie troski o powierzony odcinek. Więcej będzie miał czasu na ingerencję i załatwianie różnych spraw pracowników, czego dotychczas nagminnie nie robi (nie chce, nie wie jak załatwić, nie ma czasu), a co zrównoważy widoczną niechęć i niewłaściwy stosunek pracowników różnych działów i sekcji

CIĄG DALSZY NA STRONIE 4



XXX Konferencja KSR

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 1
zdecydowane przeciwdziałania wszelkim przejawom marnotrawstwa czasu i materiałów, dalszy rozwój racjonalizacji oraz wprowadzenie do produkcji nowej techniki.

Zatwierdzając zadania na rok 1964 KSR wysunęła szereg wniosków pod adresem władz wojewódzkich i centralnych, które dotyczą zabezpieczenia dla naszego zakładu dostaw materiałowych i półfabrykatów oraz innych wyrobów kooperowanych. Szczególną uwagę skierowano na sytuację socjalno-bytową i mieszkaniową naszej załogi domagając się realizacji wniosków podjętych po wizycie wicepremiera Z. Nowaka.

Konkretnie zadania na rok 1964 precyzuje uchwała XXX KSR, którą zamieszczamy na str. 2.



O pracy i osiągnięciach Zakładowego Koła Ligi Kobiet

Spotkanie z kobietą w pojęciu każdego mężczyzny, to duża satysfakcja. Spotkanie z dwoma kobietami z pewnością znacznie większa. Jeżeli dodać do tego, że mężczyzna spotyka się z kobietami przed Międzynarodowym Świętem Kobiet — 8 marca... wszystko powoli staje się jasne. Kobiety w tych dniach są jak najbardziej żywiliwe i aktywne.

Moimi rozmówczyniami są dwie towarzyszki: Maria Jóźwińska — przewodnicząca Komisji Kobiecej i zastępcza, długoletnia działaczka LK — Zofia Szpaderska.

Cel rozmowy — oczywiście mały bilans z okazji zbliżającego się święta kobiet — tzn. rozmowa o pracy i osiągnięciach Zakładowego Koła Ligi Kobiet.

A zatem głos mają działaczki społeczne.

Organizacja kobieca WSK liczy 690 członków. W skład zarządu LK wchodzi obok dwóch wymienionych towarzyszek: Władysława Jacyna — wiceprzewodnicząca, Kazimiera Stobinska —

skarbnik i Krystyna Węclawek — członek zarządu.

Spśród 22 wydzielonych kół LK najaktywniejsze jest koło W-40, którego przewodniczącą jest zasłużona działaczka społeczna Pelagia Rabuszo. Koło to bierze aktywny udział w pracach społecznych. Jego członkinie opłaciły już składki organizacyjne do końca br. Do wyróżniających się kół należy zaliczyć koło LK-NSP. Przewodniczącą koła jest tow. Maria Sokołowska — wzorowa strażniczka. Ożywioną działalność prowadzi koło LK przy administracji. W pracy tego koła wyróżnia się naj-

bardziej tow. Stefania Dawidek, która jest skarbniczką. Charakter pracy kół i poszczególnych grup kobiecych jest bardzo wszechstronny. Kobiety zatrudnione w produkcji realizują zadania planowe zakładu. Nie tak dawno jeszcze mówiło się o 3 Brygadach kobiecych, które walczyły o tytuł Brygad Pracy Socjalistycznej. W tej pożytecznej inicjatywie zabrakło z czasem prowadzących. Brygady rozwiązano. Przyczyna? Podobno różnorodny charakter pracy kobiet skupionych w brygadach.

Nie brak dla odmiany twórczej inicjatywy kobiet w innych dziedzinach życia. Szczególnie w pracy społecznej. Prężną działalność kobiet zrzeszonych w LK dostrzec można z racji podejmowanych czynów społecznych. Kobiety zakładu (w tym wyróżniające się takie jak: Adam-

CIĄG DALSZY NA STRONIE 6

Przed XX-leciem PRL „Głos” rozmawia z sekretarzem propagandy KM PZPR tow. Jerzym Czyżewskim

Kolejnym naszym rozmówcą z cyklu wywiadów z okazji przygotowań miasta do tegorocznych obchodów XX-lecia PRL jest młody sympatyczny sekr. propag. KM PZPR — tow. Jerzy Czyżewski. Wybrany w grudniu ub. roku na Miejskiej Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej na to stanowisko, zabrał się energicznie do pracy. Dowodem tego jest choćby imponująca ilość zebranych i starannie przechowywanych przez niego materiałów.

Przeczytajcie zresztą sami Czytelnicy, to mówi ten działacz partyjny na temat pracy Komisji Propagandy KM PZPR.

Już pierwsze dni po wyborach przyniosły duże nasilenie w pracy Komitetu. Wszystkie nasze wysiłki skoncentrowaliśmy z myślą o XX-leciu Polski Ludowej. Powołana do życia Komisja Propagandy przy KM PZPR w składzie tow. tow. Rubaj, Pajdziński, Cholewa i Janiec rozpoczęła pracę. Wytyczono zasadnicze kierunki działania poszczególnym towarzyszom i grupom partyjnym.

Szkolenie ideologiczne, współpraca z KM FJN, tworzenie nowych organizacji młodzieżowych w przedsiębiorstwach miejskich, propaganda wizualna, czynny społeczny, te i jeszcze inne zagadnienia znalazły się w planach pracy Komitetu Miejskiego. Rok 1964, XX-lecie PRL w naszej organizacji, to między innymi intensywny rozwój szkolenia ideologicznego.

Przy KM PZPR powołana została grupa lektorów. Zadaniem jej będzie stałe podnoszenie poziomu szkolenia partyjnego, rozszerzenie jego form. Do chwili obecnej wysoki poziom szkolenia notuje się w organizacjach przy MRN, MPGKiM oraz MZBM. Dużą w tym zasługą wykładowcy tow. Marty Chechowicz. Myślimy o nawiązaniu współpracy z TWP. Lektorzy tej placówki odczytowej objęliby tematyką szkoleniową aktywność gospodarczą przedsiębiorstw miejskich.

Zbliża się wiosna, a z nią wiosenne porządki. Miasto stanie do konkursu czystości. Szczegółowe pole do działania będzie miała właśnie młodzież, organizacje społeczne — ZMS, LK, ZBoWiD i inne. W ich ręce chcemy przekazać gąbki. Niech ukazą się w nich cyfry i osiągnięcia, dorobek całego społeczeństwa. Niech wypełnią się one

sywetkami najlepszych obywateli. Niech ożyją i zaczną przyciągać do siebie nie tylko mieszkańców osiedla, lecz także i przybyszów. Akcja czynów społecznych w roku bieżącym realizowana będzie przez wszystkich. MRN otrzymała na cele porządkowe bardzo skromne fundusze, znacznie mniejsze aniżeli w latach ubiegłych.

Sprawa czystości miasta, to moralny obowiązek zarówno młodych jak i starszych. To sprawa każdego ucznia i uczennicy, harcerza i milicjanta, członka organizacji ZMS, ZBoWiD, LPZ. Takie przedsiębiorstwa jak MPGKiM i MZBM uczynią wszystko na co je tylko stać, aby zabezpieczyć prace porządkowe. Wiele zależy jednak od postawy tych przedsiębiorstw. Działające przy MK FJN komisje propagandy, którymi kierują dyrektorzy przedsiębiorstw miejskich tow. Nowak i Synówka sporządziły już takie harmonogramy prac związane z obchodami XX-lecia PRL. Realizacja zawartych w nim postulatów przyczyni się niewątpliwie do uświetnienia tegorocznych uroczystości.

Komisja Propagandy przy KM PZPR wiele sobie obiecuje po utworzeniu studia lokalnego miejskiego radiowęzła. Poczta posiada niedostatecznie wykorzystaną aparaturę. Radiofonizowanie przedsiębiorstw, sklepów, szpitala, hoteli robotniczych i częściowo ulic pozwoli na przekazywanie żywego słowa w formie audycji i komunikatów całemu miastu. Dwie 15-minutowe audycje dziennie, to każdorazowa garść informacji, które zainteresują z pewnością wiele osób.

(KR-K)

Mistrz czy goniec wyżej płatny?

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 3
do żywiliwego podejścia do spraw produkcyjnych. Wzrosnąć przez to autorytet mistrzów.

O efektywności pracy mistrza decyduje w dużym stopniu zsynchronizowanie obowiązków i zadań z uprawnieniami, zapewnienie mistrzowi wymaganej swobody decyzji, możliwość wpływu na sprawy związane z produkcją i ludźmi i decydowanie o nich. Bardzo cennie podkreśla się u nas niedostateczne kwalifikacje mistrzów (słusznie), a zamyka się oczy na oczywisty fakt, że najlepiej nawet wykształcony pracownik nie wyposażony w uprawnienia i środki oddziaływania — nie może działać sprawnie.

Obawa przed przyznaniem mistrzom szerokości uprawnień jest w dużym stopniu usprawiedliwiona. Źródłem tych obaw jest niskie często przygotowanie zawodowo-organizacyjne, a przede wszystkim społeczne. Mistrzowie często wykorzystują swoją władzę w sposób niezgodny z interesem ogółu pracowników (np. przydział lepszych robót, premii, wniosków o nagrody dla jednych i tych samych osób itp.).

Z drugiej strony nie zauważa się, że stan organizacyjny przygotowania i przebiegu produkcji

raz system zarządzania zmusza mistrzów do szkodliwego społecznie, a opłacalnego ekonomicznie dla mistrza i zakładu (też) działania. Przykład: miją druga dekada miesiąca, a mistrz wykonał dopiero 30 proc. planu miesięcznego na skutek niesynchronizowanego planu zapuszczenia detali, czy też nieterminowej kooperacji międzywydziałowej lub braków wynikających z winy niewłaściwego surowca lub obróbki termicznej, braku właściwych narzędzi czy przyrządów pomiarowych, błędów lub zmian w dokumentacji technologicznej czy konstrukcyjnej, zaistnienia już w trakcie wykonywania roboty długich postojów (usprawiedliwionych) itp. Na skutek tego mistrz wiele pozycji ma awaryjnych, ok. 70 proc. planu ma wykonać w ciągu pozostałych 10 dni. Komu zatem do wykonania da dobre roboty, ale wymagające dużej wprawy i doświadczenia?

Młodemu pracownikowi nie da, bo może mu zbrakować. Da starszemu fachowcowi, który je zrobi dokładnie. Da mu ją ponadto dlatego, że w ten sposób zobowiąże tego pracownika do pracy w nadgodzinach (nieodpłatnych). O nim przede wszystkim będzie pamiętać przy rozdziale premii i nagród. Przykład ten świadczy, że nie tylko mistrza należy winić za dezorganizację w przebiegu produkcji i aspołeczne metody zarządzania podległym mu zespołem.

Rozsądnym posunięciem byłoby przydzielenie mistrzowi większych uprawnień w zakresie: przyjmowania pracowników (mistrz decydowałby, którą grupę przyznać nowo przyjętemu pracownikowi w oparciu o wyrobione o nim w okresie próbnym zdanie), przegrupowania i nagradzania (większy wpływ na realizację jego wniosków o egzaminie kwalifikacyjnym podległych robotników i awansowaniu,

premiowaniu wyróżniających się pracowników).

Ponieważ jednak nie wszyscy mistrzowie stosują jednakową miarę oceny poszczególnych pracowników i ich pracy, a niektórzy ich posunięcia usprawiedliwiają w pewnym sensie organizacją produkcji i zarządzania, przynajmniej w tym zakresie mistrzom powinna towarzyszyć przynajmniej w pierwszym okresie:

— stała kontrola ze strony kierownictwa i czynników społeczno-politycznych nad decyzjami wydawanymi przez mistrzów oraz współpracą z kolektywem (na wyższym niż dotychczas poziomie) w sprawach produkcyjnych i ludzkich,

— stałe szkolenie mistrzów z zakresu wymienionych poprzednio przedmiotów przy surowym egzekwowaniu dyscypliny uczestnictwa.

Nie można przecież godzić się z faktem niskiej obecnie wydajności pracy mistrzów, ich nieporadności i niejednokrotnego stosunku do poszczególnych pracowników i nie dążyć do zmiany tego stanu rzeczy i pozostawić mistrzów przy obecnym ich usytuowaniu.

Niezadowolający poziom ich przygotowania może być wyróżnany po-

przez szkolenie ich, ponadto zmierzając i dalej będzie się zmierzać do usprawnienia organizacyjnych w zakresie przygotowania i przebiegu produkcji. Współpraca z kolektywem stała będzie wzrastać, a więc wszystkie wymienione tu momenty udoskonalą postać mistrza i stworzą mu lepsze warunki pracy.

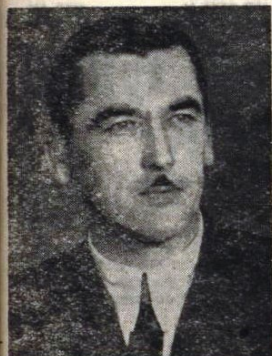
W tych warunkach pozytywne będzie wydanie przez dyrekcję generalnych wytycznych określających politykę przysługującą i zaliczania przez komórki spraw personalnych szczególnie w zakresie przyjmowania pracowników, wprowadzania na stanowisko robocze i nagradzania wyróżniających się. Przysługujące mistrzowi większych uprawnień i wpływu na realizację związaną z w/w problemami, przy zachowaniu daleko idącej ostrożności, kontroli i współpracy — może być tylko pozytywne.

Uprawnienia te nie zmieniają przecież obowiązującego dotychczas systemu zarządzania, opartego o układ sztabowo-funkcyjny, i zaliczania decyzji nadal pozostają przy tych komórkach. Mistrzowi da się tylko większą swobodę oddziaływania na motywację pracy podległego zespołu. Przyznawanie uprawnień powinno być poprzedzone wydanym przez dyrekcję zarządzeniem, które informowałoby mistrzów, jakie posunięcia personalne mogłyby stosować z rozsądnym prawdopodobieństwem ich akceptowania przez uprawnione do tego organa. To pozwoliłoby mistrzom ustalić konsekwentny styl postępowania wobec podwładnych.

R. S.

Z MYSLĄ O POSTĘPIE TECHNICZNYM

Mówi kierownik wydziału stolarni Mieczysław Słonec



Dla zwiększenia przepustowości na odcinku prac tzw. gospodarczych pragniemy wykonać z pomocą działu głównego mechanika, szlifiernię tarczową. Tego rodzaju urządzenie podpatrzyliśmy w telewizji na przykładzie wykonywania domków campingowych dla Jugosławii.

Pragniemy zakupić w Warszawie (o co prosiliśmy już gospodarce narzędziową) ręczną pilną łańcuchową z napędem elektrycznym (publikowaną w prasie technicznej). Zastosowanie jej wyeliminowało by stosowaną dotychczas bardzo pracochłonną operację ręcznego przycinania baz technologicznych w robotach tzw. balwantkowych.

CHRONICUS RYSUNKÓW KONSTRUKCYJNYCH

NIE chcemy w tym wypadku przynosić ujemny konstruktorom, których myśl konstrukcyjna utrwalona na rysunkach tworzących naszą dokumentację wykonawczą, częściej utrudnia nam samo wykonanie zamiast ułatwić. Wydaje nam się chwilami, że ludzie ci nie mają pełnego rozeznania w zagadnieniach techniki i technologii budowy przyrządów z drewna. Już sam fakt, że konstruktorzy TTK nie kontaktują się z wydziałem stolarni dla rozwiązania trudnych do wykonania założeń rysunkowych, mówi wiele za siebie.

Nieraz trudno nam skontaktować się z danym konstruktorem dla uzyskania zgody na wprowadzenie zmian na dokumentacji w celu umożliwienia dalszej realizacji prac. Warsztat jest przecież tym miejscem, gdzie ujawniają się wszystkie trudności wykonawcze czasem właśnie jednocześnie.

(Chcemy mówić o postępie technicznym, a nie pamiętamy o uregulowaniu założeń). O braku stałej opieki ze strony biura konstrukcyjnego nad W-05 pisaliśmy już w roku ubiegłym — (przyp. redakcji) — niestety do dziś trwają te same bolączki i trudności hamujące wykonawstwo robót. Prosimy o odpowiedź w tej sprawie kierownictwo TTK).

PROJEKTY RACJONALIZATORSKIE

Po długim okresie oczekiwań przyszedł wreszcie dzień spełnienia nadziei. Z pomocą inż. Witkowskiego i Paweła powołaliśmy do życia wydziałowe koło KTR. Racjonalizatorzy W-05 złożyli tą drogą w ostatnim kilku dniach kilka wartościowych projektów racjonalizatorskich.

Mistrz Czesław Grądkowski złożył projekt na oszczędność materiału w ilości 3,5 metra sześciennego tarczy iglastej rocznej i poprawę warunków bezpieczeństwa, higieny i pracy przy wykonaniu pojemników głównych — K110.

Technolog Aleksander Lisowski zgłosił 2 projekty zmian udoskonalających w dokumentacji konstrukcyjnej przyrządów. Ale te starania nie dają jeszcze gwarancji, że wykonywane przez nas prace będą lepsze, doskonalsze technicznie oraz wykonane szybciej i taniej.

JAK POPRAWIĆ JAKOŚĆ WYROBÓW?

ROBIMY z mokrej tarczy. Wiadomo jak odbija się to na jakości, przydatności i cenie wyrobu. Bo W-05 wskutek braku możliwości korzystania z pomocy W-36, nie posiada niezbędnych warunków do suszenia tarczy. Przyrządy wykonane z mokrego półwyrobu paczą się i wchrują i powiększają koszt nakładów na ich pełne wykonanie. Od stycznia ubiegłego roku bijemy się o zbudowanie przy W-05 suszarni, do drewna o przepustowości 15 m sześć. W tej sprawie zostało wydane polecenie DN nr 2/63, a całość prac ujęta w harmonogramie realizacji przedsięwzięcia organizacyjno-technicznych dla wydziałów narzędziowych. Poza uzasadnieniem, złożonym terminowo przez sam W-05, nic nie zostało zrobione w tej sprawie.

W magazynie drewna tarcia układana jest co najmniej dziwnie... i w ogóle robi wrażenie ściętej przed paroma dniami.

Magazyn składa się z trzech w tzw. „sztabie” umieszczając każdy świeży przychód na wierzchu stosu i tą tarcia pokrywa zapotrzebowanie W-05, a poduszona tarcia niżej składowana „wiekuje” w magazynie. Żyjemy nadzieją, że w lecie tego roku wyprowadzi się wreszcie z siedziby stolarni wydział HZ-44. Z tego właśnie pomieszczenia chcemy zrobić magazyn drewna nie posiadającego w tej chwili żadnego zabezpieczenia.

WSPÓŁPRACA Z INNYMI WYDZIAŁAMI

DOBRE ułożenie nam się współpraca z wydziałami TM, TE i 01. Niestety, nie potrafimy stale i łatwo dogadać się z wydziałem 02, a w szczególności z jego roddzielną na tle przekazywania sobie robót, na których operacje stolarskie zostały zakończone. To utrudnia nam w poważnym stopniu porządek rozliczania pozycji planowych.

CO NA TO W-02? (PRZYP. REDAKCJI)

OPRAWY wymaga również sytuacja na odcinku dostaw materiałowych. Apelujemy w tym wypadku do kierownictwa wydziału HZ, któ-

remu podlega sekcja ob. Woźniaka.

Nierytmiczność dostaw takich materiałów, jak: flanela, sklejka, płyty pilśniowe — utrudnia bardzo poważnie wykonawstwo robót i wpływa jednocześnie na okresowy wzrost kosztów wydziałowych stolarni. Mówiąc o współpracy, kierujemy prośbę do działu NKS ośmiesznie porozumiewania się z kierownictwem i samorządem wydziałowym W-05 przy zwalnianiu lub przenoszeniu na inny wydział pracowników stolarni.

Przypadek ze zwalnianiem sekretarki, która ponosi prawie cały ciężar pracy administracyjnej skłania nas do tej prośby.

Obok technicznego, ważnym jest postępowanie organizacyjne, który pragniemy podać na przykładzie ilości osób personelu inżyniersko-technicznego, zatrudnionych w W-05. Jeszcze w roku 1954 personel inż.-techn. stolarni składał się z 11 osób. Drogą szeregu zmian organizacyjnych zmniejszono jego liczbę do 4 przy tej samej liczbie pracowników fizycznych.

**„Z MYSLĄ O POSTĘPIE TECHNICZNYM”
REDAGUJE
INŻ. WŁ. LORENC**

DOBRE się stało, że „Głos Świdnika” podjął tego rodzaju program rozmów, wypowiedzi i dyskusji.

Obok normalnych, ustalonych planów prac, tworzy się nieraz cały szereg zagadnień ubocznych, problematycznych i problemów, które z czasem zaczynają mocno ingerować w prawidłowy porządek i dobre tempo robót. Narastają one najczęściej na gruncie niepiętności, niedopracowania, niedbalstwa, niedomówień, złościwości lub nawet czegoś tzw. „widzi mi się”. Dlatego moje wypowiedzi i opinie choć zmierzają do podkreślenia kierunku starań mających na celu poprawę i doskonalenie metod wytwarzania, zwracają obok tego uwagę na kilka nieprawidłowości utrudniających normalny, stosowany od dawna, porządek prac.

STRUGI ELEKTRYCZNE POLERKI PILY ŁAŃCUCHOWE

NARZĘDZIA. Każdy fachowiec dąży do tego, aby mieć ich jak najwięcej i jak najlepsze. Wydział stolarni nie może narzekać na trudności w otrzymaniu potrzebnych narzędzi i pomocy warsztatowych, od czasu kiedy kierownictwo gospodarki narzędziowej przydzieliło inż. Bartnikowi. Jednak przykłady stosowania w innych zakładach narzędzi bardziej zmechanizowanych, doskonalszych technicznie i czyniących pracę wydajniejszą, mobilizują do starań o ich zastosowanie na własnym terenie.

Tą drogą dorobiliśmy się dwóch strugów stolarskich z napędem elektrycznym (produkcyjny niemieckiej, wyobrażających miniaturę strugarki do drewna, o 10.000 obr./min.), które w bardzo poważnym stopniu wyeliminowały pracę strugarską ręczną. Strugi te są bardzo uniwersalne, posiadają bogate wyposażenie i pozwalają na zastosowanie ich do różnych zabiegów obróbkowych. Mając na uwadze stosunkowo niewielkie koszty tych narzędzi pragniemy zakupić ich więcej. W związku z tym mamy prośbę do działu planowania o zwiększenie limitu przeznaczonych na narzędzia, aby kupno strugów elektrycznych nie uniemożliwiło nam nabywania narzędzi wynikających z innych potrzeb. Do pomocy w pracochłonnym zabiegach doglądania i polerowania wprowadziliśmy uniwersalną ręczną polerkę z pochłaniaczem posiadającą napęd elektryczny.

Nad problematyką kuźnictwa

Na temat unowocześnienia konstrukcji i metod wytwarzania mówi kierownik kuźni inż. Tadeusz Kotłowski

Nowoczesny samolot budowany jest w 85% z części kutech i tłoczonych w matrycach. Samochód w 80%, a lokomotywa w około 60%. Wskaźniki te świadczą o dużym zastosowaniu przeróbki plastycznej w procesach produkcyjnych różnych gałęzi przemysłu budowy maszyn, a zwłaszcza w przemyśle motoryzacyjnym, lotniczym i budowy taboru kolejowego.

W szczególności kuźnictwo i tłocznictwo ma tu istotne znaczenie w unowocześnianiu metod wytwarzania. Decydują w tym wypadku takie czynniki, jak: obniżenie kosztów wytwarzania, zwiększenie przepustowości zakładów produkcyjnych przez skrócenie cyklu produkcyjnego, umożliwienie osiągnięcia jednorodności typów wykonywanych wyrobów, zmniejszenie obciążenia odlewni i parku obrabiarkowego, no i oczywiście podwyższenie własności mechanicznych i technologicznych wyrobów.

Dynamiczny rozwój kuźnictwa w naszym kraju nastąpił dopiero w Polsce Ludowej. Z nastaniem tego okresu rozbudowy przemysłu rozpoczęto budowę wielu nowych i modernizację już istniejących kuźni i prasowni ze szczególnym uwzględnieniem kuźni matrycowych. Jednym z przedstawicieli, który przyczynił się do pomnożenia ogólnego potencjału kuźniczego jest również nasza kuźnia, która w bieżącym roku obchodzić będzie 10-lecie swego istnienia i pracy w realizacji planowych zadań gospodarczych.

O trwałości narzędzi kuźniczych

W kuźnictwie matrycowym narzędzia stanowią — obok maszyn — najważniejsze środki wytwarzania ze względu na ich wysoki koszt i dużą pracochłonność. Na narzędzia kuźnicze zużywane są duże ilości stali niskiego stopnia, zawierającej w większości deficytowy składnik — nikiel. Zmniejszenie zużycia deficytowych stali matrycowych uzależnione jest od zwiększenia trwałości matrycy, jak też od przemysłowego wprowadzenia nowych oszczędności-

wych gatunków stali na narzędzia kuźnicze. Koszty wytwarzania matryc kuźniczych są stosunkowo wysokie i ich udział w ogólnych kosztach produkcji odłuków jest również znaczny. Nie potrzeba więc uzasadniać, że zagadnienie zwiększenia trwałości matrycy jest bardzo ważnym problemem, któremu powinni poświęcić wiele uwagi przede wszystkim bezpośredni wytwórcy i użytkownicy matrycy.

Problematyka trwałości matrycy kuźniczych jest zagadnieniem rozległym.

Czynniki wpływające na trwałość matrycy zestawiać można w następujących grupach:

- materiałowe (skład chemiczny, własności fizyczne i mechaniczne materiału matrycy (i metalurgiczne) sposób wytapiania, kucia i wstępnej obróbki cieplnej stali matrycowej, to jest czynniki zależne głównie od wytwórcy kostek na matryce;
- konstrukcyjne — to jest kształt, ilość, rodzaj i rozmieszczenie wykrót itp.;
- technologiczne — to jest sposób wykonania matrycy,

kierunek ułożenia wykrót w stosunku do włókien, rodzaj i sposób przeprowadzania końcowej obróbki cieplnej, stan powierzchni i tolerancja wykrót — czyli czynniki zależne głównie od wytwórcy matrycy;

- eksploatacyjne, czyli warunki i sposób użytkowania matrycy.

W odniesieniu do podanych grup czynników mających wpływ na zużycie matrycy, zaopiniowanie powinniśmy zwrócić uwagę na czynniki materiałowe i metalurgiczne, konstrukcyjne na kształt odłuków i wybór najekonomiczniejszych sposobów wytwarzania, a użytkownicy na czynniki technologiczne i eksploatacyjne.

Bez uciekania się do krytykowania istniejących niedociągając musimy powiedzieć sobie — mówi dalej inż. Kotłowski — że w tym zakresie mamy przed sobą wiele do nadrobienia.

Unowocześnienie procesu kuźniczego, wykonawstwo oprzyrządowania kuźniczego

Doraźna działalność w wykonaniu zadań produkcyjno-ekonomicznych winna ustąpić miejsca długofalowemu programowaniu w zakresie unowocześnienia procesu kuźniczego i wykonawstwa oprzyrządowania kuźniczego.

Mając powyższe na uwadze nie musimy bynajmniej uciekać się do uzyskania nadzwyczaj dużych i niemożliwych do osiągnięcia środków inwestycyjnych. Drugie półrocze ubiegłego roku wykazało, że przy niezbyt dużych nakładach kosztów, zamakających się sumą około 250 tys. CIĄG DALSZY NA STRONIE 7

Nasze wywiady

O pracy społecznej słów kilka

W szkole naszej istnieje wiele organizacji i kół zainteresowań. Zrzeszają one dużą ilość uczniów. Młodzież bardzo lubi pracować społecznie, a owoce tej pracy widoczne są nie tylko na terenie szkoły, ale i poza nią. Wystarczy wymienić tu działalność kółka filologicznego (obecnie już nie istnieje), które zorganizowało liczne imprezy, wieczornice, a nawet wystawiło dwie pięcioktawowe sztuki. Sukcesy odnosili także członkowie kółka polonistycznego, zajmując nieraz pierwsze miejsca w konkursach. Oprócz tu wymienionych pracują obecnie kółka: historyczne i chemiczne. Szeroka i znana wszystkim działalność prowadzi także ZMS i ZHP. Ponieważ wśród naszego otoczenia słyszy się często różne głosy o pracy społecznej, proszę o rozmowę na ten temat druha szeregowego, opiekuna ZHP mgr Dariusza Rubaja.

— Jaką rolę — zdaniem druha — odgrywają szkolne organizacje młodzieżowe w całokształcie życia szkoły?

— Zadaniem współczesnej szkoły jest nie tylko „zmagazynowanie” w mózgach uczniów określonego zasobu wiedzy potrzebnej do późniejszej pracy zawodowej, czy do dalszych studiów, lecz także przygotowanie ich do życia w społeczeństwie, a więc do działalności społecznej. To drugie niemniej ważne zadanie szkoły realizuje między innymi poprzez działalność organizacji młodzieżowych. Dobrze pracująca grupa ZMS, zastęp harcerski czy samorząd szkolny, to dobra szkoła społecznego działania, zbiorowej odpowiedzialności, to miejsce kształtowania się pozytywnej inicjatywy jednostek, to wreszcie miejsce zdobywania różnorodnych umiejętności. Która z tych ważnych obecnie osobistości nie rozpoczynała swojej kariery od pracy w takich właśnie małych uczniowskich społecznościach.

— Kształtowaniu więc jakich umiejętności może służyć konkretnie praca naszych drużyn?

— O, bardzo wielu! Tytuł naszych harcerzy pracuje z dziećmi prowadząc drużyny zuchowe, młodsze zastępy lub organizując dla świdnickich dzieci szereg imprez.

— Kto wie, czy dla wielu z nich to nie pierwszy krok w ich przyszłej pedagogicznej karierze?

Albo może twoja, Basiu lub innych praca w kolegium redagującym „Czuwaj i działaj” nie jest przypadkiem pierwszym krokiem do przyszłej dziennikarskiej kariery?

— Kto wie! Muszę się przyznać, że często o tym myślałam. Praca w kolegium bardzo mi się podoba. Uważam, że praca społeczna, to bardzo ważna rzecz. Ja osobiście odnoszę z niej bardzo duże korzyści, a sądzę, że moje koleżanki i koledzy również.

Zdaje sobie sprawę, że gdybym ograniczała się tylko do nauki, trudniej byłoby mi dać sobie radę po opuszczeniu szkoły.

— Drużyny nasze od kilku lat dosyć dobrze pracują, a jakie obecnie mamy realizować zadania?

— Dużą wagę przykładamy do podejmowania i realizowania tzw. harcerskich czynów XX-lecia. Najważniejszą sprawą jest to, aby podejmowane były w miarę rzeczywistych możliwości i chęci zastępów i aby bezwarunkowo zostały wykonane. Szczególnie cieszą się z podjętych zobowiązań dotyczących pracy przy nadbudowie szkoły. To są naprawdę mądre i cenne zobowiązania.

— Słyszałam, że nasza drużyna ma zdobyć miano sztandarowej?

— W związku z kilkuletnią dobrą pracą naszych drużyn możemy ubiegać się o tytuł drużyny

sztandarowej, czyli drużyny przodującej, nastawionej na działalność społeczną w swoim środowisku. Już wkrótce odbędą się u nas specjalne uroczystości tzw. „najpiękniejszy dzień w drużynie”. Dokonamy tam bilansu naszych osiągnięć i wytyczymy nowe programy działalności w ramach obchodów XX-lecia PRL.

— Czy widzi druha jakąś pozytywną akcję dla harcerzy na terenie miasta?

— Tak. Dla harcerzy i dla wszystkich w ogóle uczniów. Tytuł lamp niepotrzebnie całymi nocami pali się na wielu klatkach schodowych.

Tyłu kilowatenergii marnuje się na darmo. Mała to rzecz, lecz jednak dobrze byłoby, gdyby młodzi mieszkańcy Świdnika tę np. sprawę gaszenia światła dopilnowali w naszym mieście. Drobną to rzecz, ale też ważną.

— Czy praca społeczna i zajęcia pozalekcyjne, zdaniem druha, nie wpływają ujemnie na obowiązki uczniowskie?

— Moim zdaniem nie. Mam wiele uczniów poświęcających dużo czasu na wszelkiego rodzaju działalność społeczną i są oni dobrymi uczniami. Mam też takich, którzy absolutnie nie udzielać się społecznie, zbierając mnóstwo ocen niedostatecznych. Myślę, że i jedno i drugie można ze sobą pogodzić. Chodzi tylko o to, by od dobrych uczniów wymagano pewnego współzainteresowania, a od słabszych — dobrej nauki.

— Musimy niestety kończyć tę rozmowę. Pozostaje chyba tylko życzyć druhowi i nam harcerzom, aby praca w ZHP nadal dobrze się układała i żebyśmy zdobyli miano drużyny sztandarowej.

Rozmawiała: B. R.

CZUWAJ I DZIAŁAJ

KĄCIK 17 DRUŻYNY HARCERSKIEJ PRZY LIC. OGÓLNOŚCISTW W ŚWIDNIKU

Nr 2

Świdnik, 1 marca 1964 r.

Rok III

Drobiazgi (nie tylko) harcerskie

Dwie wizytacje lustrowały ostatnio nasz szczerp ZHP. Pierwszy „nalot” zorganizowała Komenda Hufca. Zarówno pracę drużyn w naszej szkole jak i drużyn przy Technikum Mechanicznym oceniono pozytywnie. Bardzo jesteśmy z tego dumni. Następnie gościliśmy oficjersko z Rady Głównej Przyjaciół Harcerstwa w Warszawie. Bardzo im się podobało nasze „Czuwaj i działaj”. Okazowe numery naszego piśmka powędrowały w ich teczkach do stolicy.

Uczniowie klas XI, Xa i III Technikum oglądali na UMCS w Lublinie „pokazy fizyczne” zorganizowane przez zakład fizyki lubelskiej uczelni. Pokazy bardzo

się podobały i były dużą pomocą w nauce tego dość trudnego przedmiotu. Najbardziej podobają się wszystkim ogniwom, którym był zwykły kiszony ogórek z zarturzoną w nim widelcem i nożem. Było jeszcze dużo innych ciekawych doświadczeń.

Tegoroczna studniówka była bardzo udana. Część artystyczna na wysokim poziomie. Gości pełna sala. Przyszli też maturzyści, bawiono się aż do rana. Była to ich ostatnia zabawa przed maturą. Z różnych uwag wynika, że impreza ta była lepiej zorganizowana od poprzedniej. Zyczymy 11-klasistom sukcesów na egzaminie maturalnym.

„Sokoły” pracują

Co roku powiększa się w naszym liceum grono harcerzy. Powstają więc nowe zastępy. Skupiają one przeważnie har-

cerzy klas VIII. Takimi najb. młodszymi obecnie zastępami są „Amazonki” i „Sokoły”. Dzisiejszy artykuł poświęcamy temu ostatniemu.

„Sokoły” są zastępem bardzo licznym. Należy do niego 17 chłopców. Zbiórki odbywają się systematycznie — na pierwszych zostały omówione sprawy organizacyjne oraz historia harcerstwa. Chłopcy bardzo chcieli nawiązać kontakt z młodzieżą kubańską.

Podczas warszawskiego zimowiska harcerze wybrali się do ambasady. Harcerze mieli szczęście, bo rozmawiali z naszymi ambasadorami. Otrzymał między innymi szereg czasopism i ilustracji mówiących o życiu Kubie. Materiały te wykorzystano do licznych prelekcji w Kubic. Ładnym gestem ze strony „Sokołów” było zapiekowanie się grobami żołnierzy i uczczenie ich pamięci w Dniu Zmarłych.

Na pochwałę zasługuje również czynny udział przy budowie szkoły, gdzie przepracowali 25 godzin.

Członkowie zastępu posiadają także różnego rodzaju talenty. Jedni z nich są sportowcami i grają w koszykówkę, inni natomiast świetnie rysują, a nawet układają wiersze.

To wszystko sprzyjało „Sokołom” w zorganizowaniu wieczorku świetlicowego dla klas VIII i IX. Zastęp przedstawił na nim własny program artystyczny. Nie zapomnieli „Sokołowie” i o dzieciach. Po feriach zorganizowali dla nich zawody saneczkarskie z nagrodami. Wiele natomiast planują zorganizować zawodów kolarskich.

Warto napisać również o tym, że „Sokoły” myślą o pracach społecznych i na ten cel przeznaczają 100 godzin. Będzie to ich „czyn sztandarowy” na XX-lecie PRL.

Dh Janusz Kołodziej

O pracy i osiągnięciach Zakładowego Koła Ligi Kobiet

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 4
czyk, Siwierska, Grzegorzczak) wyjeżdżały w roku ubiegłym w dużej grupie pracownic WSK do Głuska, Zemborzyc i Wilkołaza do zadrzewiania terenów.

Organizowały także prace wiosenne przy porządkowaniu bloków na osiedlu. Te i jeszcze inne aktywistki brały udział w organizowaniu zabaw, które urządzono na cele dobroczynne. Dochody z zabaw przekazywano m. in. na zapomogi bezwzględnie dla kobiet, których sytuacja materialna tego wymagała. Pieniądza na zapomogi szły również z dochodów 2 punktów usługowych (magiel), które to punkty wspólnym wysiłkiem zorganizowały kobiety.

Zapomogi bezwzględnie otrzymały m. in. ob. ob. Młynarczyk, Michańska, Adamczyk i inne. Kobiety WSK, to inicjatorki całego szeregu akcji.

Odpowiedziały na apel kobiet z Annapola i przeprowadziły sprawne zbiórki pieniężną na pomnik XX-lecia PPR. Od kilku lat zapewnia się kobietami dwa razy w m-cu sala klubokawiarń „Barak”. Inicjatywa „wtorków kobiecych” znalazła duże uznanie wśród załogi. Odczyty, prelekcje połączone z filmem przynoszą niewątpliwie duże korzyści. Jeżeli dodać do tego różnego rodzaju kursy (kroju i szycia, gospodarstwa domowego),

organizowanie sekcji sportowych (tow. Kondraciuk), to działalność koła Ligi Kobiet uwypukli się jeszcze bardziej.

We wszystkich poczynaniach kobiet nie obyło się nijako bez pomocy KZ PZPR, Rady Zakładowej i Dyrekcji. Pomoc ta jest zawsze jak najbardziej skuteczna i wszechstronna. Kilkuletni okres działalności organizacji kobiecej, to stale i wciąż rosnące szeregi aktywistek społecznych. Należy do nich m. in.: sekr. OOP tow. Lidia Mazurek i Bolesława Darda.

W komisji socjalnej pracuje od lat niestrudzoną działaczką tow. Maria Kubata, w komisji sanatoryjnej — tow. Wanda Zakrzewska, przew. RO jest tow. Józefa Bartosz. Stanowiska w sądach piastują: Halina Czyżewska — ławnik Kolegium Powiatowego i Janina Kosz — ławnik Sądu Powiatowego.

W przededniu marcowego święta kobiety pracujące w WSK myślą już także o obchodach XX-lecia PRL. W planie pracy ZZ LK znalazły się:

— inicjatywa czynów społecznych,

— projekt zorganizowania kobiecej drużyny ORMO,

— historyczna zgaduj-zgadula i wiele ambitnych zamierzeń.

Obok kwiatów i podzwień, życzymy kobietom pracującym w WSK, aby zrealizowały swe zamierzenia w 100 proc.

Harcerski czyn XX-lecia

Nadchodzącą rocznicę XX-lecia PRL wszystkie instytucje i organizacje bądź przywitały, bądź dopiero przywitały różnego rodzaju czynami i zobowiązaniami. Harcerze też nie pozostali w tyle i postanowili uczcić obchody tej uroczystości pracą. Wszystkie zastępy podjęły się wykonania różnych zobowiązań. I tak zastęp „Marsjanek” postanowił zorganizować pomoc koleżeńską w nauce słabszym koleżankom oraz przepracować 20 godzin przy budowie szkoły.

W ślad za nim poszedł zastęp „Filipków”, który zobowiązał się uczestni-

czyć w zalesianiu kraju, przepracować 26 godzin przy budowie szkoły oraz zorganizować wzajemną pomoc w nauce. Zastęp „Amazonki” również wziął udział w zalesianiu kraju, wysypie piasek dojeżdżąc do szkoły. Każda z „Amazonek” przepracuje poza tym 2 godziny przy budowie szkoły.

Jak wszystkie zastępy, „Łaziki” podjęły się pomocy przy budowie szkoły, a także — zorganizowania wieczorku poświęconego XX-leciu PRL.

Zastęp „Filipinek” zatroszczył się o zewnętrzny wygląd

szkoły i postanowił zasadzić wokół niej 11 drzewek, roztaczając nad nimi opiekę. Zastęp ten przepracuje także 22 godziny przy budowie szkoły.

I wreszcie zastęp „Sokołów” postanowił, że każdy z jego członków przepracuje 5 godzin przy budowie szkoły, pomogą przy zalesianiu kraju oraz będzie pomagał w nauce słabszym od siebie.

Warto dodać, że sprawy czynów XX-lecia koordynuje w szczyśle druha Basia Kotówna, która jest szefem sztabu kierującego tymi sprawami.

Zebrał L. Bilski

NA NARTACH





Pięciokrotny rajdowy mistrz Polski przygotowuje się do sezonu

Nie tylko piłkarze naszego klubu przygotowują się do sezonu wiosennego. Rozpoczęli się również motorowcy. Pięciokrotny rajdowy mistrz Polski wystartuje już 5 kwietnia. Trzyosobowy zespół w składzie: Jan Szerbakiewicz, Józef Bucior i Jan Kocielny weźmie udział w pierwszej ogólnopolskiej eliminacji w Warszawie. Druga eli-

Dobry start wydziału mechanicznego motocykla

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 2

robotników zadania roczne zostały zrealizowane przez 139 robotników.

Ale rok 1963 ma już poza sobą. Całą uwagę koncentruje kierownictwo wydziału na zwiększonych zadaniach roku bieżącego. Są one dość duże. Plan produkcji przewiduje, że w kalkulacji godzinnej będzie wyższy o 33.882 godziny, czyli średnio o 2820 godzin miesięcznie. Plan wartości produkcji wzrośnie w przeliczeniu finansowym o 20.491.390 zł. Te zwiększone wskaźniki planu rocznego realizowane będą przy zmniejszonym zatrudnieniu w grupie bezpośrednio produkcyjnej o 9 osób.

Start w nowym roku zaczął się pomyślnie. Mimo, iż wydział dokonywał dość istotnych zmian lokalizacyjnych parku maszynowego, plan miesiaca stycznia w produkcji globalnej został wykonany w 103 procentach. Na konto sukcesów osiągniętych przez ten wydział wpisać należy wysiłek całej załogi, jego nadzoru technicznego, oddziałowej organizacji partyjnej. Wyodrębnili się tu szczególnie towarzysze: Adam Piechota, Karol Szczęcha, Władysław Studziński, Eugeniusz Koehn, Bolesław Porębski, Zygmunt Pakaj, Aleksander Radwański, Stanisław Oleszczuk, Władysław Kasprzyk oraz pracownicy bezpośrednio produkcyjni. Edward Lewicki, Kazimiera Rogowska, Jerzy Gongoł, Franciszek Dyżewski, Jerzy Włodarczyk, Władysław Skudziński. Do pozytywnych zjawisk, które wpływają na prawidłowe funkcjonowanie wydziału zaliczyć należy stabilizację załogi. Zjawisko fluktuacji przekraczające 50 procent całego stanu osobowego, a wpływające na nierytmiczność produkcji wydział ma poza sobą.

Wydział opracował również plan postępu technicznego, szczególnie pod kątem oszczędności. Dokonano tu gruntownej weryfikacji narzędzi.

Zasiegnęliśmy również opinii o pracy tego wydziału u zastępcy szefa produkcji dla spraw motocykla inż. Stroińskiego. Stwierdził on, iż kierownictwo wydziału wiele poświęciło uwagi sprawom organizacji produkcji. Obserwuje się tu prawidłową gospodarkę wydziału, która przynosi dobre wyniki ekonomiczne. (n)

minacja rozegrana zostanie 5-6 czerwca jako rajd sudecki w Karpaczu i Bierutowicach. W lipcu nasz zespół toczyć będzie zaciętą walkę na trasach trudnego Międzynarodowego Rajdu Tatrzńskiego. Trzecia eliminacja odbędzie się w Bielsku Białym 23-25 lipca. Czwarta eliminacja rozegrana zostanie 30-31 sierpnia w Kazimierzu nad Wisłą. Ostatnią zaś eliminacją rajdowych mistrzostw Polski będzie Rajd Świętokrzyski (3-4 października).

Bardzo atrakcyjnie zapowiada się sezon rajdowy dla naszych zawodników, jeśli chodzi o imprezy międzynarodowe. W dniach od 4-9 maja odbędzie się również z udziałem naszych motorowców słynna szkocka sześciopodłóżkowa. W końcu maja wyjeżdżają oni na drugą bardzo poważną imprezę międzynarodową do austriackiej miejscowości Alpenfahrt.

Natomiast 27-29 odbędzie się rajd we włoskiej miejscowości Bergamo. Ostatnią najpoważniejszą imprezą uznaną przez FIM - Międzynarodową Federację Motorową za oficjalną, rajdowe mistrzostwa Europy - będzie rajd na terenie NRD (21-26 września).

W dokonany bilans sukcesów naszych motorowców po stronie „ma” znajduje się również Jerzy Brendler - wielo-

kratny wyścigowy mistrz Polski w klasie naszych 125 cm (formuła B). Grono wyścigowców powiększyło się. W ślady mistrza Brendlera poszedł jego syn Jan. W sekcji tej wyróżnia się również młody utalentowany zawodnik - Stanisław Grzes. Cała trójka startować będzie we wszystkich eliminacjach ogólnopolskich. Jedną z nich rozgrywana będzie w Lublinie.

Świdnicki Klub Motorowy posiada obecnie jeszcze jedną sekcję - crossową. Ten piękny sport motorowy uprawiają już nasi członkowie rajdowcy: Jan Szerbakiewicz, Jan Kocielny i Józef Bucior. O zawodnikach tych jeszcze usłyszymy wiele dobrego jako o crossowcach. Warto odnotować jeszcze fakt, iż klub wzbogacił się o dwie świetne maszyny rajdowe klasy 250 cm. Klub otrzymał je jako nagrodę za zdobycie tytułu rajdowego mistrza Polski od Zarządu Głównego Związku Zawodowego Metalowców.

Do wyróżniających się motorowców zaliczyć należy przede wszystkim Jana Szerbakiewicza, jego brata Romana, Józefa Buciora, Jana Kocielny, Krzysztofa Kniecia, Zbigniewa Matysia oraz Grochowskiego, Perczyńskiego, Grzesia, Hackenberga, Jana Sysa i młodego Brendlera. (n)

Piłkarze Avii szlifują formę

5 kwietnia rozpoczyna się rozgrywkami mistrzowskie lubelskiej ligi okręgowej. Przed mistrzem rundy jesiennej - piłkarzami Avii stoi niezwykle trudne zadanie. Ewentualne zdobycie tytułu mistrza okręgu nie będzie rzeczą łatwą. Zdają sobie z tego sprawę również sami piłkarze.

Walka o ten zaszczytny tytuł, dający możliwość awansu do II ligi będzie na pewno bardzo zaciętą. Drugim poważnym pretendencem do tytułu mistrzowskiego jest jedenastka FSC. Zespół ten dokonał poważnych zmian na wszystkich pozycjach. Nastąpiła na pewno dalsze zmiany personalne w składzie Motoru. Sytuacja wytworzyła się taka, że o tytuł mistrzowski skład decyduje bez-

pośredni pojedynek obu tych rywali.

Trudno dziś powiedzieć jaki będzie jego rezultat. Wskazanie proroczo sportowe nie ma tu najmniejszego sensu. Nasz zespół będzie miał w zanadru duży atut - własne boisko. Znani z ogromnej ambicji piłkarze Avii przystąpią do spotkań mistrzowskich w zasadzie w tym samym składzie. Uzupełniony on zostanie tylko dwoma zawodnikami: młodym Zmijewskim z Legii i Bakowskim z Tarnowskich Gór. Pierwszy wystąpi najprawdopodobniej w linii ataku, drugi zaś wzmocni linie defensywne.

W cyklu przygotowań do sezonu przewidziane jest dla piłkarzy dwutygodniowe zgrupowanie od 26 lutego w Szklarskiej Porębie. Po przyjeździe ze

Szklarskiej Poręby piłkarze Avii rozegrają mecz towarzyski z II-ligowym Wawelem Kraków.

Uzyskaliśmy również pełne wyjaśnienie od prezesa klubu mgr Ziemińskiego w sprawie trenera Chranowskiego, który jak wiadomo prowadzi zajęcia z II-ligową Lublinianką. Zgodę na przejęcie do pracy trenera Chranowskiego w Lublinie wyraził WKKFIT - wyjaśnił nam mgr Ziemiński. Przejęcie do pracy zostało dokonane na zasadzie porozumienia między klubami Avia i Lublinianką.

Trener Chranowski pozostaje w klubie Avia jako konsultant. Do pracy został zaangażowany nowy trener - mgr Wojewódzki - absolwent AWF. (n)

10 lat pracy w ZDK

Jan Bubicz

Z tym to właśnie młodym, utalentowanym aktorem-amatorem przyszło mi rozmawiać w cyklu kolejnych spotkań z ludźmi świdnickiej estrady ZDK.

Przyznam się szczerze, że w pewnym momencie mocno się ubawiłem. A w jakim, wywnioskujcie sami mili Czytelnicy, śledząc tok pytań i odpowiedzi.

— Reprezentuje Pan typ aktora komediowego. Skąd wzięły się te zainteresowania i od kiedy?

— Od wczesnych lat dziecięcych. Ojciec wlepił mi pewnego dnia parę pasów za rozbitą szoję z konfiturami, a ja tylko się śmiałem.

— I co dalej?

— Dostałem drugą porcję pasów... lecz w dalszym ciągu się śmiałem.

— Jaki ostateczny rezultat?

— Roześmiał się w końcu mój tata i powiedział: „Powinieneś zostać komediantem”. To było chyba wyrocznia...

— A potem?

— W 1954 roku należałem już do amatorskiego zespołu ZDK. W początkach interesował mnie balet. Nieco później teatr...

— Jakie z tego okresu najmilsze wspomnienia?

— Wyróżnienie na wojewódzkich eliminacjach za „Taniec marynarski”, dalej to chyba Mołierowski „Lekarz mimowoli”.

— Rzeczywiście. Przypominam sobie. Grał Pan wtedy sługę Łukasza, budząc dużo humoru

i wesołości na widowni. A gdyby Pan spytał o najweselejszy numer w Pana karierze?

— Był jeden charakterystyczny. Właśnie w „Lekarzu”.

Jako sługa nabierałem w pewnym momencie ze studni ustawionej na środku sceny wodę. W studni tej siedział każdego wieczoru kolega i nalewał mi z syfonu wodę do dzbanka. Na jednym z przedstawień znudziło mu się widać nalewać ciągle wodę do dzbanka i kiedy nacyliłem się skierował strumień wody sodejowej dla odmiany prosto w mój nos, a następnie w oczy...

Przez dobre parę minut nie mogłem wymówić ani słowa. Widownia trzęsła się z uciechy...

— To było dawniej? A dziś?

Najbardziej lubię skecze i monologi. Najmłodniejsi to chyba Ofiarski i Zalczyk.

— Pod czym kierunkiem odbywają się próby?

— Pod kierunkiem kol. Zdzisława Borosia — kier. ZDK. Jest wymagający.

— Każdy człowiek snuje plany życiowe. Pan chyba także?

— Moim marzeniem jest wystąpić choć raz na deskach teatru z prawdziwego zdarzenia.

— A w jakiej roli?

— Chocby Chaplina.

Nie wypadła nic innego jak życzyć z racji jubileuszu świdnickiemu „komikowi” spełnienia tego zamierzenia. Oby zagrał w życiu na teatrze z prawdziwego zdarzenia.

Rozmawiał: M. K.

Nad problematyką kuźnictwa

DOKOŃCZENIE ZE STRONY 5

złotych można było wykorzystywać racjonalnie 300-400 metrów kwadratowych powierzchni „produkcyjnej, skróciło o 1/4 drogę transportową produkcji, poprawiło wydajność rozmieszczenia i organizację stanowisk roboczych, podniosło kulturę i bezpieczeństwo pracy, oraz wykonało zadania produkcyjne według wartości w 108 proc. i asortymentowo w 100 proc., przy dopuszczalnym procencie braków produkcyjnych.

U progu napiętych zadań roku bieżącego, które zakładają wzrost wydajności pracy w kuźni o ponad 30 proc. i tonażu o 20 proc. przy równoczesnym terminowym wykonaniu oprzyrządowania kuźniennego dla nowego produktu, niezbędne jest poczynienie odpowiednich przedsięwzięć w celu wyeliminowania istniejących hamulców. Trzeba zerwać jak najbardziej z praktyką torowania drogi dla produkcji od dołu i przenieść ciężar gatunkowy, w perspektywie, na komórki funkcjonalne i organizacyjne kierujące. Wprowadzamy więc hasło „zielone światło dla produkcji”.

Nie potrzeba chyba przekonywać, że w produkcji naprawdę nie ma czasu na przeprowadzanie długotrwałych analiz dla wybrania najlepszych wariantów rozwiązań.

Problemy, które trzeba jak najszybciej rozwiązać

Przed kuźnią stoją obecnie do rozwiązania następujące problemy.

ODDZIAŁ KUŹNI:

— załadowanie demagu o nośności 500 kg. w trawialni;

— wykonanie pojemników samorozładownych i skrzynkowych;

— wymiana zużytych bijaków i poduszek przy młotach małych, a następnie dużych;

— zastosowanie rynien transportowych przy młotach i za-projektowanie wózków do załadunku wsadu do pieców;

— opracowanie i wykonanie centralnego nagrzewu matrycy;

— rozwiązanie zaogonowania matrycy przy małych młotach;

— zwiększenie stopnia obciążenia pras;

— zmodernizowanie stanowisk trawialni i piaskowni.

ODDZIAŁ MATRYCOWNI:

— częściowa wymiana i uzupełnienie parku maszynowego;

— wprowadzenie ekonomiczniejszej metody wykonania tzw. „grawur” w matrycach, przy pomocy obróbki elektroerozyjnej, z czym wiąże się zakupienie elektrodrążarki produkcji krajowej;

— zmiana procesu technologicznego obróbki matrycy i oprzyrządowania kuźniennego;

— ustalenie i zastosowanie w praktyce właściwych parametrów obróbki cieplnej;

— zorganizowanie gniazda fabrykacji oprzyrządowania, to jest matrycowni.

Rozwiązanie tych problemów nie leży w samych tyłkach możliwościach wydziału kuźni i wymaga skutecznego poparcia ze strony Dyrekcji zakładu.

Założa wydziału kuźni zdaje sobie sprawę z obowiązku wykonania zadań produkcyjnych w roku 1964 i dąży do starania, aby plan produkcji został wykonany w terminie, przy jak najniższych kosztach wydziałowych i zmniejszeniu do minimum liczby braków produkcyjnych.

GŁOS ŚWIDNIKA

Redaguje Kolegium.

Adres redakcji:

Świdnik - Al. Przemysłowców

Pracy (ZDK).

Telefony: centrala 18-80 łączy ze

wszystkimi działami.

Lub. Druk. Pras., ul. Unicka 4.

Zam. 670. 26.II.64 2500 R-K

Dodatek KTiR



WSZYSTKO dla RACJONALIZATORÓW

O żywą działalność i rozwój kół wydzielowych KTiR

CZERPIĄC ze wzorów i doświadczeń Klubu Techniki i Racjonalizacji przy zakładach H. Cegielski w Poznaniu – zarząd Świdnickiego KTiR już na przełomie 1960 i 1961 roku zainicjował tworzenie kół wydzielowych KTiR. Opracowano w tym celu wytyczne pracy kół, wznowione na obowiązujących w HCP, a dostosowane do miejscowych potrzeb i warunków. Ogłoszono również na rok 1961 współzawodnictwo kół wydzielowych, którego regulamin był połączony w ten sposób, aby zachęcał do podjęcia kół do działalności organizacyjnej oraz do propagowania wynalazczości i intensywnego składania projektów racjonalizatorskich. Początkowo wzięli do akcji byli pomyślni. Z listy 8 kół na koniec 1960 r. doszliśmy do 11 kół wydzielowych pod koniec 1961 r. przy czym niektóre, najlepsze spośród tych kół stworzyły sobie własne numery pracy i postrafiły – nie nuciły i nie nudzą – przyciągać swoich członków i nie członków – pracowników swego wydziału – na organizowany imprezy (filmy i odczyty).

O tych żywotnych kół należało przede wszystkim: kół wydz. 30, działów TMT, TE, Wydz. 20 i 40. W początkach 1962 roku nastąpił dalszy ilościowy wzrost kół, które w tym czasie – już w liczbie 16 ogółem – dokonały wyborów swoich władz i nakreśliły w większości plany pracy na cały rok.

Niestety powołań, mniej więcej od czerwca tegoż roku działalność kół poczęła obumierać. Nie bez winy był tu i zarząd zakładowy, który widząc tak niekorzystny obrót sprawy nie podjął energicznego przeciwdziałania, nie dokonał wiodliwiego zarównu zarządu jak i kół należy przypomnieć, że pewna rekompensata osłabienia i zaniku działalności organizacyjnej kół było następujące: w tym samym czasie i nasilenie się ruchu racjonalizatorskiego – wzrost liczby zgłaszanych projektów. Niemniej jednak zaskąd w pracy kół wydzielowych, dąsający się od połowy roku 1962, był zjawiskiem bardzo szkodliwym.

MIEDZY innymi zmniejszył on liczbę aktywności KTiR, aktywność ruchu racjonalizatorskiego, zmniejszył skuteczność i rozmach imprez organizowanych przez zarząd zakładowy KTiR, utrudnił wzajemny kontakt racjonalizatorów – członków klubu i władz klubowych. Nie trzeba dodawać, że w tych warunkach nie mogło spełnić także swego zadania współzawodnictwo kół wydzielowych. Toteż w roku 1962 współzawodnictwo to – po niepowodzeniach dwóch lat poprzednich – zostało chwilowo zaniechane.

OBCENIE, dysponując dobrze wyposażonym i korzystnie usytuowanym lokalem, klub może i musi powrócić do koncepcji pracy opartej o potrzeby i działania kół wydzielowych. Wychojąc z tego założenia zarząd KTiR przetransformował luty i marzec br. na przeprowadzenie nowego kół wydzielowych, na przywrócenie ich do życia. Pierwszym do tego krokiem winny być zebrania wyborcze kół, zaplanowane na ten właśnie okres, a poparte, a rozmawiane przedstawicielami zarządu zakładowego KTiR z kierownikami wydziałów i działów oraz z ich aktywnymi społeczno-politycznymi i racjonalizatorskimi. Cała ta całość wymaga wielkiego wysiłku ze strony zarządu, ale mamy pewność, że wysiłek ten zostanie przyjęty ze zrozumieniem i spotka się z czynną pomocą ze strony wydziałów, w szczególności z racjonalizatorów i dawnych działaczy kół wydzielowych. Nie trzeba bowiem chyba przypominać, że istnienie i

codzienna działalność kół wydzielowych to źródło różnorodnych korzyści dla wydziałów i poszczególnych racjonalizatorów – poprzez co łatwiej docierać mogą do wszystkich komunikaty i informacje o imprezach klubowych, jak filmy, odczyty, wycieczki. Kół przysługują też prawo typowania kandydatów na wycieczki techniczne, kandydatów do odznaczeń i nagród. Kół może i powinno dyktować program niektórych imprez, przynajmniej tych przeznaczonych dla wydziału macierzystego (a warto podkreślić, że zarząd niecierpliwie oczekuje postulatów i żądań kół odnośnie tematyki projekcji filmowych, wydziałowych i poszczególnych kół. Według tymczasowych (mogących jeszcze ulec zmianom) założeń regulaminu współzawodnictwa przysługujące będą nagrody za 3 pierwsze miejsca w kwotach 2500, 2200 i 2000 zł. Zeby jednak na nagrodę taką zasłużyć – każde kół będzie musiało trochę popracować i wykazać się pewnym dorobkiem w każdym kwartale. I tak warunkiem niezbędnym dla wzięcia w ogóle kół w rachubę przy podsumowaniu kwartalnym będzie zdobywanie przez nie co najmniej 100 punktów wg tabeli punktacyjnej współzawodnictwa. Nie jest to wcale takie trudne. Przekonacie się sami, po zainicjowaniu się z nowym regulaminem współzawodnictwa i obowiązującą punktacją. A więc do dzieła.

WIERZMY, że pomoc tę otrzymamy. Akcja wyborcza w kołach wydzielowych, która obecnie zapoczątkowaliśmy, jest bardzo ważna z dwóch co najmniej powodów: 1) jest pierwszym od dłuższego czasu działaniem podejmowanym na płaszczyźnie kół wydzielowych, przypominającym o ich istnieniu i zadaniach oraz 2) w zależności od tego, kto zostanie powołany do kierowania pracą poszczególnych kół, przesądzi o dalszej pracy i roli tych kół. Pamiętajmy: funkcje kierownicze w kołach winny spełniać ludzie wartościowi i oddani sprawom racjonalizacji, umiejący wypracować sobie zaufanie i autorytet, przejawiający inicjatywę, umiejący patrzeć krytycznie na pracę swoją, swoje otoczenia, zarząd i całego Klubu KTiR, ale przede wszystkim umiejący pracować społecznie. Dobrze było i być powinno, aby praca i lokata ich kół wydzielowych była ich stałą troską, sprawą ambicji i przedmiotem choćby małych, drobnych, ale codziennych wysiłków. Najlepszą gwarancją stałego rozwoju kół i zdrowej w nim atmosfery. Taką aktywną na codzień postawą kierowników kół jest potrzeba i z tego względu, że znów poczynać od II kwartału 1962 roku wznowione zostanie współzawodnictwo kół wydzielowych KTiR. Zarząd klubu decydując się na ten krok wychodzi z założenia, że też wznowienie współzawodnictwa – jakie jest jedynym skutecznym środkiem utrzymania pracy kół na właściwym poziomie, a nawet ciągłego podwyższania tego poziomu – w powiązaniu ze wzrostem korzyści materialnych, płynących dla zakładu ze wzrostu aktywności racjonalizatorów. Zarząd postanowił przy tym wyciągnąć krytyczne wnioski z dotychczasowych doświadczeń na tym polu. Regulamin współzawodnictwa został skorygowany i dostosowany do realnych możliwości kół. Zrewidowano również system punktacji, usunęliśmy niektóre kryteria ocen i wprowadzono na to miejsce inne, bardziej celowe. Warto między innymi podkreślić, że korzystne punktowane będzie każdorazowo zrealizowanie we własnym zakresie przez poszczególnego racjonalizatora, kół czy wydział zgłaszanego projektu racjonalizatorskiego.

PODOBNE, a nawet jeszcze bardziej, a nawet jeszcze bardziej oceniana będzie inicjatywa kół polegająca na podejmowaniu realizacji projektu „obcego” tzn. z poza danego kół

MGR INŻ. ZBIGNIEW GAWSKI

Filmy, odczyty, zebrania w klubie KTiR

2.III. godz. 17.30. Wybór filmów technicznych z dziedziny elektrotechniki oraz dodatkowo film pt. „Rodowy klejnot”.

Zebranie wyborcze kół KTiR przy dziale głównego energetyka (TE).

4.III. godz. 17.30. Filmy z zakresu przerobki plastycznej metali i walcownictwa: „Pociąg”, „Walcowanie blach cienkich”, „Walcowanie blach na gorąco”, oraz dodatkowo film zatytułowany „Dziwny sen prof. Filutka”.

Zebranie wyborcze kół KTiR przy wydziale 40.

6.III. godz. 18.30. Filmy z zakresu obróbki cieplnej stali i technologii pokrywek lakierniczych:

„Malowanie i lakierowanie powierzchni metalowych”, „Polerowanie elektrotechniczne”, „Nawęglanie stali w środowiskach gazowych”, „Harowanie powierzchniowych prądami wysokiej częstotliwości”. Na zakończenie film „Cyryk”.

Zebranie wyborcze kół KTiR przy wydziale 11, 12, 13.

10.III. godz. 19.15. Filmy przedstawiające szereg ciekawych informacji technicznych, dotyczących eksploatacji i remontów obrabiarek:

„Montaż łożysk łożyskowych”, „Oliwienie łożysk ślizgowych”, „Metalizacja natryskowa”, „Smarowanie łożysk tocznych” oraz dodatkowo film: „Czerwony kwiat”.

Zebranie wyborcze kół przy dziale głównego mechanika (TM).

11.III. godz. 17.30. Odczyt pt. „Postęp techniczny w dziedzinie obrabiarek”.

Zebranie wyborcze kół wydziałowego KTiR przy W-20 i TTM.

Od dnia 11.III do dnia 13.III zebrania wyborcze kół wydzielowych KTiR przy W-61, W-54, W-56 i W-57.

15.III. godz. 17.30. Filmy techniczne: „Obróbka mechaniczna kół zębnych walcowych”, „Ręczne obrabianie elektryczne i pneumatyczne”, „Racjonalna produkcja wykończeniowa”, a także film o tematyce naukowo-technicznej: „Cybernetyka”.

18.III. Temat: spawalnictwo, filmy: „Spawanie elektryczne łukowe”, „Automatyczne spawanie łukowe”, „Gazowe spawanie i cięcie”.

Zebranie kół KTiR przy wydziale 20, W-2, na zakończenie film: „Krokodyl dał mi łapy”.

23.III. godz. 17.30. Filmy popularno-techniczne „Cyklotron”, „Spotkanie z chemią”, oraz film „Spotkanie w mroku”.

Co nazywamy projektem racjonalizatorskim?

Niektórzy racjonalizatorzy z naszego zakładu różnie interpretują pojęcie projektu racjonalizatorskiego, udoskonalenia technicznego czy ewentualnego wynalazku. Często składają oni projekty racjonalizatorskie niekompletne, nie dopracowane opisowo, nie rzadko z błędnie wypełnionym drukiem, tzw. wnioskami, co utrudnia rozpatrzenie i zakwalifikowanie projektu w normalnym czasie.

Niezależnie od tego istnieje cały szereg innych rozbieżności. Na przykład na temat wynagrodzenia za projekty racjonalizatorskie, różni racjonalizatorzy różnie mają o tym zdania.

W celu wyjaśnienia tych pojęć i formalności oraz sprecyzowania jednoznacznego poglądu na podstawowe zagadnienia związane z racjonalizacją w ogóle, będziemy omawiać i wyjaśniać na łamach „Głosu” (w stałej kolumnie) „Wszystko dla racjonalizatorów” poszczególne pojęcia na podstawie nowego prawa wynalazczego i w oparciu o bieżące uchwały i zarządzenia.

Dziś odpowiadamy sobie na pytanie, co należy uważać za nowy projekt racjonalizatorski i co złożony projekt powinien zawierać.

ARTYKUŁ 83 USTAWY O PRAWIE WYNALAZCZYM wyjaśnia, co należy uważać za projekt racjonalizatorski.

Za projekt racjonalizatorski należy uważać nowy projekt, który nie posiada cech wynalazku ani wynalazku użytkowego, a który wprowadza ulepszenie w zakresie stosowania techniki, jakości wyrobów, metod kontroli technicznej, bezpieczeństwa pracy lub pozwala zwiększyć wydaj-

ność pracy i moc produkcyjną, pozwala na skuteczniejsze wykorzystanie energii, urządzeń, materiałów i surowców.

Ten sam artykuł wyjaśnia dalej, że projekt racjonalizatorski może również polegać na przystosowaniu do potrzeb jednostki gospodarki uspołecznionej znanego już rozwiązania zagadnienia.

ARTYKUŁ 84 wyjaśnia, że za nowy projekt uważa się taki projekt, który nie został uprzednio zgłoszony przez inną osobę lub nie był stosowany, albo nie był zamieszczony w planach jednostki gospodarki uspołecznionej, w której został zgłoszony. Pracownik, który zgłasza projekt racjonalizatorski winien go opracować w taki sposób, aby z opracowania jasno wynikała jego istota. Projekt winien zatem zawierać opis stanu istniejącego ze wskazaniem zmian oraz przewidywanych efektów.

Projektodawca powinien wskazać proponowane środki i sposób realizacji projektu. Wykazanie z poszczególnego projektu nie może ograniczyć się tylko do wskazania koncepcji bez podania jej rozwiązania. Jeżeli zachodzi potrzeba, zgłoszony projekt winien zawierać załączniki opis techniczny, szkice, obliczenia i receptury czyli dane, które pozwolą na ściśle określenie istoty projektu. Do zgłoszenia mogą być dołączone rysunki wykonawcze, modele, opis procesu technologicznego.

Jeżeli twórca projektu pracowniczego lub zgłoszonego na zasadach przewidzianych dla pracowników projektów wynalazczych nie może zadość uczynić wyżej podanym wymaganiom, wówczas państwu jednostka organizacyjna jest obowiązana udzielić mu pomocy.

Zakładając między innymi udział pomocy pracownikowi, który ma trudności w ostatecznym opracowaniu zgłoszonego projektu.

(Opracowano na podstawie Uchwały nr 74 Rady Ministrów i Ustawy o Prawie Wynalazczym).

W lokalu Klubu Techniki i Racjonalizacji, w bloku nr 13 na osiedlu pełnią dyżury techniczne inżynierowie, członkowie KTiR, członkowie SIMP, których zadaniem jest udzielanie porad technicznych wszystkim potrzebującym pomocy technicznej racjonalizatorom.

Oprócz pomocy bezpośredniej, racjonalizator lub przyszły racjonalizator znajduje w Izaloku Klubu literaturę techniczną, wszelkie pomoce dla zrobienia rysunku, czy też szkicu, należy więc korzystać z lokalu KTiR i udzielanej pomocy technicznej.

I. Wit.

Nowości wydawnictw zagranicznych

Ręczny, nastawny rozwiertak o pojedynczym ostrzu

Rozwiertak o takim rozwiązaniu nadaje się do obróbki żeliwa, stali, aluminium i jego stopów oraz do większości innych metali. Zastosowano go też z pozytywnym wynikiem do tworzywa sztucznego i innych podobnych materiałów.

KONSTRUKCJA Rozwiertak składa się z chromowanego trzonu, do boku którego jest wstawione płaskie, pojedyncze ostrze rozwiertaka. To ostrze można wysuwać na zewnątrz za pomocą osiowo nastawialnego klina wewnętrznego, co pozwala na powiększenie średnicy. Przesunięcie wewnętrznego klina, podtrzymującego na całej długości ostrza, otrzymuje się przez pokręcenie dzwigni nastawczej z góry rozwiertaka. Okrągła skala pod tą dzwignią wskazuje wielkość wysunięcia. Rozwiertak obraca się za pomocą przetyczki przesuwnej. Pojedyncze ostrze ma zerowy kąt natarcia mierzony w płaszczyźnie prostopadłej do głównej krawędzi skrawającej i dlatego obie krawędzie boczne, przednia i tylna są w kontakcie z powierzchnią otworu dając efekt ścierania lub skrobienia. Poza tym jeszcze dwa punkty na korpusie rozwiertaka, po przeciwnych stronach ostrza są także w kontakcie z otworem, co daje w wyniku czteropunktowy efekt podtrzymania. To pojedyncze ostrze wraz z czteropunktowym efektem podtrzymania eliminuje karbowanie powierzchni otworu (brak drgań) i daje wyjątkowo dobre

wykończenie powierzchni. Rozwiertak można powiększać o 10% od najmniejszej średnicy. Chcąc zastosować rozwiertak należy cofnąć ostrze do średnicy mniejszej niż otwór, a potem obracać dzwignię nastawczą tak długo, aż ostrze zetknie się z otworem. Potem należy obracać przetyczkę wraz z dzwignią nastawczą, aż do otrzymaniażądanego odczytu na skali. Dalsze dwa obroty przetyczki przy tym ustawieniu dadzą dobre wykończenie powierzchni po czym należy pokręcić dzwignię nastawczą w odwrotnym kierunku, aby zmniejszyć ostrze i wycofać rozwiertak. Zaleca się stosowanie rzadkiego oleju przy rozwiercaniu.

OSTRZENIE

Ostrzenie rozwiertaka jest bardzo proste. Trzon rozwiertaka z ostrzem umieszcza się na stole szlifierki do płaszczyzny. Na rozwiertaku przewidziano płaską powierzchnię do tego celu. Należy ostrze szlifować wzdłuż; szlifowanie ostrza w rozwiertaku zapewnia utrzymanie dokładnej równoległości. Płytke otwory można wykonać dokładnie, jeżeli długość otworu jest większa niż 1/4 średnicy rozwiertaka. Owalne otwory można poprawić na okrągłe i cylindryczne. Na podstawie tej ogólnej charakterystyki można pokusić się do zaprojektowania podobnego rozwiertaka i wykonania go w nowych warunkach.

Szczegóły w „Aircraft Production” – 1961/7, s. 272.

Oprac. inż. B. Korbel

Redakcja nasza doceniając w pełni znaczenie oraz wagę ruchu racjonalizatorskiego w naszym zakładzie udostępniła swoje łamy racjonalizatorom.

W kolumnie „Wszystko dla racjonalizatorów” chcemy jeszcze bardziej ożywić działalność KTiR i jego kół. Chcemy na uwagi i listy od wszystkich, którzy mają coś do powiedzenia na ten temat.

Redakcja