

Wizyta kierownictwa MZ Zschopau w naszej WSK

W ubiegłym roku w zakładach motocyklowych MZ w Zschopau przebywała delegacja WSK, której przewodniczył sekretarz KZ WIESŁAW PAROL.

W dniu 15 stycznia br. do Świdnika przybyła delegacja z Zschopau: dyrektor naczelny zakładów MZ HEINZ MULLER, I sekretarz Komitetu Zakładowego MANFRED HENGST oraz przewodniczący Rady Zakładowej RUDI ORGIS. Celem tej wizyty było zapoznanie się z postępowaniem nad unowocześnianiem produkcji motocykla i dlatego wiele czasu poświęcono zwiedzaniu wydziałów produkcyjnych jednostki. Następnie odbyły się rozmowy podczas których przedyskuto-



Rozmowy na temat dobrej współpracy.
Fot.: T. Głowacz

wano proces realizacji umowy podpisanej w 1971 roku, która przewiduje wymianę fachowców, zespołów amatorskich, miejsc w domach wczasowych itp. Stwierdzono, że umowa jest realizowana zgodnie z jej założeniami. Rozszerzono ją nadto o postanowienie wymiany grup sportowców, organizację obozów wędrownych na znanych, turystycznych szlakach Polski i NRD. Pierwszy taki obóz pod auspicjami ZMS odbędzie się na terenie Bieszczadów, następny będzie miał na celu zapoznanie się z górą Harcu. Szerzej zostanie rozwinięta współpraca organizacji młodzieżowych. Na zakończenie pobytu podpisany został przez obie strony dokument umacniający dalszą przyjaźń i współpracę między zakładami MZ w Zschopau i WSK w Świdniku. (St.)



Goście z NRD w towarzystwie dr. W. Kucharskiego i mgr. A. Międzyzwiedzą lubelską Starówkę.

Wnioski przedjazdowe

W handlu i gazyfikacji poprawa

Bolączki codziennego życia: zaopatrzenie, praca sklepów, rozwój usług, absorbują ludzi najczęściej. Stąd też i we wnioskach przedjazdowych znalazło się aż 70 głosów na ten temat. Postulowano głównie poprawę zaopatrzenia w artykuły konsumpcyjne, zwiększenie sieci sklepów, punktów usługowych, zmianę godzin sprzedaży, podniesienie kultury handlu.

Wnioski dotyczące polepszenia zaopatrzenia sklepów były składane nie tylko w Świdniku. Nie najlepsza przed dwoma laty sytuacja pod tym względem w całym kraju, postanowienie jej polepszenia — zobowiązała kierownictwo partii i rządu do energicznego działania. Zaopatrzenie już poprawiono na ile to było możliwe, a proces poprawy trwa nieustannie. W sklepach — także Świdnika — są coraz to nowe artykuły spożywcze, tekstylne, przemysłowe. W mieście wydłużono dzień pracy w trzech sklepach. Tak zwane Delikatesy otwarte są od 9, a nie od 11 jak to było dawniej. Natomiast sklepy spożywcze nr 27 i 33 (oba

także przy ul. Sławińskiego) otwarte są do godziny 20, a nie do 18 jak przedtem.

(Dokończenie na str. 2)

Z pracy Klubu Jubilatów

I znów kolejna impreza zorganizowana przez Klub Jubilatów przy współudziale z Radą Zakładową i Robotniczą. Tym razem wyjazd na leningradzki balet na lodzie.

Ładną kolorową rewię kilkudziesięcioosobowego utalentowanego zespołu obejrzało ponad sto osób spośród członków klubu i ich rodzin.

Do najbardziej efektownych punktów programu zaliczyć należy inscenizację fragmentów z opery „Carmen” — Bizeta. Piękne stroje, ładna muzyka, tańce oraz bogata oprawa w postaci zmieniających się bez przer-

wy kolorowych strumieni wielu światel reflektorów.

Na drugim miejscu pod względem trudności wykonania można sklasyfikować suity opartą na muzyce Chopina. Następnie dość ciekawie zaprezentowano balet cygański i wiele innych.

Na wysokim poziomie były też pokazy tańca i akrobacji — indywidualne oraz zespołowe, nagradzane długotrwałymi brawami. Ogólnie biorąc impreza udana.

Trochę kłopotu sprawiali dżicy pasażerowie, którzy dołączyli do uczestników wycieczki, powodując nadmierny tłok i zamieszanie w autobusach.

L. K.

Rada Robotnicza inspiratorem dobrej gospodarności

Ekonomiści twierdzą, że na wytworzenie, stu, tysiąca czy miliona złotych zużywa się w naszym kraju o połowę, a często nawet o wiele więcej materiału niż w krajach najbardziej rozwiniętych. Z tego chyba prosty wniosek — oszczędni żyją lepiej. A wszystko oczywiście w aspekcie zagadnienia o którym piszemy, w imię oszczędniejszego zużycia materiałów.

Kwestia dotycząca oszczędności materiałów warunkująca dalszy ruch plac w przedsiębiorstwie i dochodów, jest omawiana na plenarnych posiedzeniach Rady Robotniczej, kilka razy do roku.

Obradom plenarnym RR towarzyszą wcześniej akcje doraźne. Oto np. komisje kontrolne w skład których wchodziły aktywiści związkowi i młodzieżowi ujawniły w przedsiębiorstwie w roku 1971 zbędne materiały wartości 4 mln złotych. W tym kierunku wydano oczywiście odpowiednie zalecenia i uchwały regulujące sprawy zaniedbań. Doroczne przeglądy społeczne wiosna-jesień dostarczają nie mniej ważnych materiałów na ten temat.

Zagadnienie prawidłowego gospodarowania materiałami znalazło swoje odbicie w I Krajowej Konferencji Naukowo-Robotniczej na ten temat, zorganizowanej w Świdniku w czerwcu ub. roku. Konferencję zorganizowano z udziałem Inspektora Gospodarki Materiałowej przy Radzie Ministrów i Politechniki Warszawskiej. Materiały na kon-

ferencję opracowali między innymi również członkowie SIMP PTE, SEP i innych organizacji technicznych. Wnioski ujęte w uchwale konferencji, objęto poleceniem dyrektora naczelnego (Dokończenie na str. 5)

Uznanie dla »Ikersów«

Do Rady Zakładowej przysłało pismo z CRZZ następującej treści:

„W imieniu Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych składam serdeczne podziękowanie i gratulacje za udział Waszego Zespołu w koncercie galowym VII/XIII Kongresu Związków Zawodowych.

Pełne zaangażowanie i wzorowa dyscyplina wszystkich członków zespołu w czasie prób i koncertu sprawiły, że stał się on wspaniałym barwnym widowiskiem prezentującym najlepsze osiągnięcia amatorskiego ruchu artystycznego związków zawodowych.

Ten wspaniały sukces zawdzięczamy nie tylko pełnemu poświęceniu wykonawców ale również zaangażowaniu ze strony rady zakładowej i dyrekcji zakładu, których codzienna pomoc i opieka przyczyniły się do osiągnięcia wysokiego poziomu artystycznego i wychowawczego Waszego Zespołu.

Składając podziękowanie jednocześnie życzę Zespołowi i Opiekunom dalszych sukcesów”.

Za Prezydium
Sekretarz CRZZ
Stanisław Lewandowski

głos

PISMO SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO WSK

ŚWIDNIKA

Odnaczony Złotą Jubileuszową Odnaką ZZMet.

Nr 3 (339)

12 lutego 1973 roku

Cena 50 gr

KONGRESOWE DYSKUSJE

Wychowanie przez pracę

GENERALNĄ zasadą działania ruchu zawodowego jest jedność i współzależność spraw produkcji bytu i socjalistycznego wychowania. Problematyka wychowania w procesie pracy oraz sprawy humanizacji pracy nie należą do łatwych i prostych, gdyż obejmują swym zasięgiem szeroki wachlarz zagadnień. Humanizacja pracy oznaczać powinna zapewnienie pracownikowi takich warunków, które wywołują u niego zadowolenie z wykonywanej pracy. Na sumę tych warunków składają się trzy grupy zagadnień: warunki pracy i lecznictwo zawodowe, organizacja pracy i system wynagradzania, czynniki psychospołeczne (np. zachęty pozamaterialne, problemy poczucia odpowiedzialności i sprawiedliwości, stosunki między ludzkie).

Bodźce pozamaterialne można podzielić pod względem ich treści i funkcji na powszechne, środowiskowe i oddziaływujące przede wszystkim na poszczególnych pracowników.

Ważnym więc problemem jest kształtowanie postawy pracownika, jego przydatności w procesie produkcji i jego rosnącej roli w zakładzie pracy. Ogromne znaczenie w procesie wychowania ma system pochwał i kar. Wychodząc z założenia, że problem wychowawczy stanowi integralną część procesu produkcyjnego, system kar i wyróżnień powinien stać się przedmiotem głębokiej analizy.

W okresie po VII Plenum KC PZPR czynniki wzrostu potencjału gospodarczego kraju i problemy polityki społecznej uzyskały równorzędną rangę.

(Dokończenie na str. 2)



ŚWIDNICKA „WSK” NA TURECKIEJ ULICY.

Fot.: A. Ruszczycki



Wnioski przedzjazdowe

(Dokończenie ze str. 1)

W bieżącym roku wybudowana zostanie nie notowana nigdy dotąd ilość sklepów. Wszystkie usytuowane w wolno stojących pawilonach — wygodnych i estetycznych. Będą to: pawilony handlowe w osiedlu Kościuszkowskim, przy ul. Przemysłowej, Świerczewskiego, w Adamowie oraz handlowo-usługowy przy ul. 1 Maja. Ponadto rozpoczęta zostanie budowa usługowego pawilonu w VI sekcji miasta (przewidziano tam krawiectwo, kuśnierstwo, naprawę parasoli, magiel i fryzjera), oraz dwóch handlowych: oświetleniowego i nabiałowego — oba w V sekcji.

Obserwując pracę personelu sklepowych stwierdzamy, że i kultura obsługi klientów wzrosła. Poza wyjątkowymi konfliktowymi sytuacjami ekspedientki są uprzejme, starają się aby ciśnie sklepy wyglądały czysto.

Podobnie jak z handlem, wiele ludzi interesowało się szybkim podłączeniem do Swidnika gazu ziemnego. O kłopotach związanych z tą kosztowną inwestycją pisaliśmy wiele razy w ubiegłym roku. Wykonawca instalacji — Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Instalacyjne Gospodarki Komunalnej w Lublinie dotychczas nie wywiązał się z podjętych zobowiązań i nie zgazyfikował wszystkich mieszkań ujętych w ubiegłorocznym planie. Miejski Zarząd Budynków Mieszkaniowych — prowadzący prace, postanowił zrezygnować z usług WPIGK i już szkoli własnych fachowców. Powinni rozpocząć robotę od drugiego kwartału br. w budynkach: przy ul. Sławińskiego 15, 16, 18, 20, Słowackiego 1, 3, 5, 7, oraz 1 Maja 4, 6, 6a. Plany gazyfikacji następnych budynków ustalone będą z roku na rok.

Opr. c.

Przed kilkunastoma dniami w budynku administracyjnym oddano do użytku bar szybkiej obsługi. W otwarciu wzięli udział dyrektor naczelny mgr inż. W. JANIK, prezes MSZiZ J. SKRZETUSKI i pełnomocnik dyrektora do spraw socjalno-bytowych dr W. KUCHARSKI. Bar już żywi swoich konsumentów. Nie zawsze jednak najlepiej, o czym świadczą pierwsze interwencje.

Fot.: T. Głowacz



Wychowanie przez pracę

(Dokończenie ze str. 1)

Stąd szczególna rola organizacji związkowej w rozwijaniu problematyki społecznej. W działalności tej rada zakładowa powinna ściśle współdziałać z kierownictwem zakładu pracy oraz innymi organizacjami. Całokształt spraw z tego zakresu powinien znaleźć się w zakładowym programie działalności ideowo-wychowawczej.

Działanie w zakresie zaspakajania społecznych potrzeb pracowników jest różnorodne. Składa się to na cały system demokracji robotniczej i stosunków międzyludzkich w zakładzie. Chodzi m. in. o zagwarantowanie prawa do krytyki, do współdziałania w zarządzaniu i kontroli gospodarki, możliwości przejawiania inicjatyw pracowniczych i aktywności społecznej.

Liczne zakłady pracy mogą poszczycić się poważ-

nym dorobkiem w dziedzinie wprowadzania różnych skutecznych form i metod pracy ideowo-wychowawczej. Rozbudowano systemy szkolenia, rozszerzono zakres informacji dla załóg. Wymierne są też osiągnięcia w dziedzinie tworzenia warunków dla podnoszenia wyników gospodarowania oraz stosowania materialnych i moralnych bodźców. Ale też w szeregu zakładach pracy rośnie nieuzasadniona absencja, słaba jest dyscyplina pracy, występuje rozrzutność i marnotrawstwo w gospodarowaniu mieniem społecznym.

Procesy wychowawcze przebiegać muszą w toku walki z partykularnym sposobem myślenia, zmierzając do eliminowania zjawisk dezorganizujących życie społeczne, takich jak łamanie dyscypliny, brak poszanowania wspólnego dobra i własności społecznej, zwalczania pijaństwa, biurokracji, kumoterstwa.

Konkurs Racjonalizatorski

DYREKCJA, SAMORZĄD ROBOTNICZY I KLUB TECHNIKI I RACJONALIZACJI

ogłaszają

KONKURS RACJONALIZATORSKI
pt. „OSZCZĘDZAJMY MATERIAŁY”

I. Cel konkursu

Celem konkursu jest zmniejszenie kosztów wytwarzania produkcji przez obniżkę materiałochłonności w wykonywanych wyrobach polegająca na oszczędnym użytkowaniu materiałów, surowców i półfabrykatów, wyrobów gotowych w produkcji i gospodarce pomocniczej.

II. Warunki konkursu

- konkurs trwa od 1 stycznia do 30 czerwca 1973 roku,
- w konkursie udział mogą brać tylko pracownicy przedsiębiorstwa,
- zgłaszane projekty winny odpowiadać wymogom przepisów o wynalazczości i powinny dotyczyć zagadnień technicznych, względnie techniczno-organizacyjnych związanych z użytkowaniem materiałów oraz zmiany procesów produkcyjnych,
- do konkursu zaliczane będą projekty, które zapewnią oszczędność w skali roku stosowania nie mniejszą niż 1000 złotych.

III. Nagrody.

- niezależnie od wynagrodzenia wynikającego z przepisów o wynalazczości, twórca względnie twórcy otrzymują nagrodę w wysokości 5 proc. od uzyskanych rocznych oszczędności,
- w przypadku wyeliminowania jednego asortymentu części (detalu) lub narzędzi specjalnych projekt zostanie nagrodzony dodatkową nagrodą jednorazową w wysokości 200 złotych,

— w przypadku całkowitego wyeliminowania asortymentu materiału — projekt zostanie nagrodzony dodatkową jednorazową nagrodą w wysokości 500 złotych.

— poza wymienionymi nagrodami zostaną wypłacone specjalne nagrody za najwybitniejsze projekty konkursowe lub zestaw projektów tych samych autorów (kryterium oceny — wielkość efektów materialowych w złotych):

- I nagroda — 8000 złotych
- II nagroda — 6000 złotych
- III nagroda — 5000 złotych
- IV nagroda — 4000 złotych
- V nagroda — 3000 złotych

oraz pięć wyróżnień po 1000 złotych każda.

UWAGA:

— Nagrody specjalne obejmują tylko te materiały których zastosowanie nastąpi do 31 grudnia 1973 roku; wypłata tych nagród nastąpi w terminie do 28 stycznia 1974 r.

— Wypłaty nagród 5-procentowych oraz za ograniczenie asortymentu materiałów będą odbywać się sukcesywnie w okresach miesięcznych.

Postanowienia końcowe:

- Do interpretacji regulaminu konkursu upoważniony jest zarząd Klubu Techniki i Racjonalizacji.
- Informacji na temat konkursu udzielają: zarząd KTiR, koła wydzielone KTiR, dział wynalazczości i wydzielone komisje racjonalizatorskie.
- Pomocy w opracowaniu udzielają przedstawiciele techniczni (doradcy) KTiR, koła KTiR oraz wydzielone komisje racjonalizatorskie.

Klub Techniki i Racjonalizacji

W bibliotece technicznej

Słownik organizacji młodzieżowych 1918-1970. 1971 r. Iskry.

Słownik prezentuje organizacje młodzieżowe o różnych orientacjach politycznych, działające w Polsce w latach 1918-1970. Omawia ich działalność, główne założenia programowe oraz najważniejsze fakty z ich historii.

Józef Wasiak: Gospodarka narzędziowa. 1972 r. WNT.

Omówiono zasady organizacji służby gospodarki narzędziowej w przedsiębiorstwach przemysłu elektromaszynowego oraz metody obsługi produkcji przez tę służbę. Podano także praktyczne rozwiązania zadań tej służby.

Jaki będzie rok 1973?

Bieżący rok — trzeci w tej pięcioletniej już dawno ma nakreślone ramy zadań. Nad tym jak je wykonać, żeby osiągnąć jak najlepsze wyniki zastanawiali się uczestnicy narady partyjno-gospodarczej zorganizowanej w Swidniku przez Miejski Komitet Frontu Jedności Narodowej.

W 1972 roku zanotowano w mieście znaczny dorobek w budownictwie, w sprawach socjalno-bytowych; zwiększono ilość miejsc pracy dla kobiet przenosząc do Swidnika i rozwijając Spółdzielnię Usług Wielobranżowych im. M. Fornalskiej. Rozpoczęto budowę kilku pawilonów handlowych, wiaduktu kolejowego, stadionu, szkoły. Przygotowana jest budowa osiedla domków jednorodzinnych, następnej szkoły, środowiskowego domu kultury, dzielnicowy sportu i regeneracji. W tym roku rozpocznie się na dobre gazyfikacja miasta.

Tym widocznym osiągnięciem towarzyszą spore jeszcze kłopoty. Na budowę wiaduktu brakuje w tym roku 8 milionów złotych, na gazyfikację około półtora miliona. Nie ma wykonawcy, który by solidnie wykonał tę pracę, podobnie jak i kanał cieplowniczy, przez który główna ulica miasta od wielu miesięcy wygląda jak po trzęsieniu ziemi. Plany przewidują zbyt małą, jak na potrzeby miasta, ilość mieszkań. Dotąd nie rozpoczęto budowy przedszkola zaplanowanego w piątej sekcji miasta; z planów budowy ulicy Racławickiej skreślono zatoki postojowe dla pojazdów, budynki należące do WSK dotąd nie są otynkowane.

O tych właśnie kłopotach i jak najszybszym ich zlikwidowaniu mówiono na radzie.

Czytelnicy piszą

Dlaczego nie są badane

Nie tak dawno pisaliśmy o miejskim targowisku. Chodzi o to, że przekupki sprzedające warzywa i owoce nie są objęte okresowymi badaniami zdrowia. Czytelnicy sygnalizowali nam wielokrotnie (podając nawet nazwiska), że niektóre przekupki mają choroby, z którymi nie powinny pracować w handlu. Teraz znów sygnały są powtarzane. Wniosek z tego, że dyrekcja MHD prowadząca targowisko nie zajęła się tą sprawą.

SWIDNICZANOM POD UWAGĘ

Ośmielam się poruszyć kilka drobnych spraw z terenu Swidnika, w którym mieszkam już przeszło 20 lat. Od położenia pierwszej cegły pilnowałem żeby nie niszczyć i nie dewastować

tego, co zostało zrobione lubą posadzone. Wysłuchałam przez to wiele przykrych słów. Kiedy byłam młodsza jakoś je wytrzymywałam, ale dziś kiedy jestem stara i ciężko chora doznaję przykrych uczuć na widok marnotrawstwa i zniszczenia.

Tu, gdzie mieści się sklep „Eldom”, wśród krzewów zachował się po prostu cudem mały dąbek. Teraz jest duży i strasznie pokaleczony. Chodziłam do kierownika Zakładu Zieleni Miejskiej i prosiłam, żeby się nim zajął. Może zapomniał, bo nic dotąd nie zrobił, a ja nie wiem czym drzewko uratować przed całkowitym zniszczeniem.

„Głos Swidnika” pisał o mleku, żeby jednak sprzedawać w butelkach. Mnie się zdaje jednak, że higieniczniej by było tak jak dawniej. A dlaczego ja to piszę? Zdarza się, że ludzie chorują na choroby zakaźne jak żółtaczka, angina i inne. Jeżeli z takiego domu przyniesiona zostanie butelka — źle wymyta — zarażać się nie jest trudno.

W naszym mieście zaplanował na mechaniczne czyszczenie

parkietów. Biada człowiekowi, który to musi wytrzymać, a po cyklowaniu trzępnięcie w dzień, nawet o 12 w nocy. Zdaje mi się, że trzeba mieć trochę sąsiedzkiej kultury. Niestety słowa ludzi starych, chorych, niepotrzebnych, nie są brane pod uwagę. Czy by nie lepiej było, gdyby to robione było w dzień, a nie wieczorem?

Może redakcji uda się załatwić te sprawy nie dla mnie ale dla Swidnika.

Z poważaniem Maria

Od redakcji

Publikując list p. Marii mamy nadzieję, że przeczytają go ludzie zakłócający nocny spokój oraz ci, którzy pozwalają sobie na trzępnięcie chodników przez okna. Jesteśmy pewni, że i okaleczony dąbek doczeka się opieki harcerzy lub Zakładu Zieleni Miejskiej, który pracuje coraz lepiej. Jeśli chodzi o butelki po mleku, to przed powtórnym ich napełnieniem są w rozlewni bardzo dokładnie myte i dezynfekowane.

Spacerkiem po zakładzie

Niedaleko wejścia do drukarni zakładowej od roku co najmniej leżą grzejniki, opuszczone i zapomniane. Nie zapomina o nich tylko deszcz, śnieg i rdza, która systematycznie dokonuje swojego dzieła. Jeśli są one niezdadne, to je trzeba oddać na złom (teraz tylko je to czeka) jeśli natomiast nadają się do użycia to po jakiegoś licha leżą miesiącami i niszczeją. W skali całego zakładu korozja potrafi wyrządzić nie byle jakie straty, a przecież na to pozwalać sobie nie możemy. Najdziwniejsze, że nikt za to nie ponosi konsekwencji, a gdyby tak obliczyć stratę poniesioną na skutek niedbalstwa lub braku odpowiedzialności!... po kieszeni. Poprawiłoby się.

Drugi kwiatek. Widać go nawet z redakcyjnego okna. Przed wejściem do budynku technicznego od strony południowej już od dawna leżą zabezpieczone kilkoma listwami silniki elektryczne. Śnieg je zasypał, a jak przychodzi odwilż to zalewa je woda i tak w kolo. Na pewno nie wyjdzie to urządzeniem na zdrowie. Znowu ktoś się domagał, ktoś sprawdził i ktoś... przestał szybko potrzebować. Na dobrą sprawę można było je umieścić wewnątrz przejścia — chociaż tyle.

(St.)



Zdzisław Prokop

Po ukończeniu Szkoły Zawodowej w Gliniku Marianopolskim przez rok pracował jako frezer w Fabryce Sprzętu i Maszyn Hutniczych. Pracę w WSK podjął w roku 1953 a przyjechał za namową swego dobrego kolegi Stanisława Lepaka. Pierwszym kierownikiem u progu kariery zawodowej dzisiejszego mistrza był tow. Józef Parol. Po reorganizacji wydziału w którym pracował zatrudniono go w kuźni. W tym wydziale właśnie zapracował solidnie na ten

tytuł. Od roku 1970 jest starszym mistrzem. W jego rękach spoczywają niejako wydziałowe sprawy bhp. O wszelkich niedociągnięciach i problemach z tej dziedziny życia załogi meldują mu wszyscy zmiennicy.

W ciągu lat pracy zawodowej, poświęcał wiele czasu na naukę uczęszczając do Technikum Mechanicznego.

Kiedy spytaliśmy o problemy wydziałowe, wymieniał dwa podstawowe. Brak wystarczającej

ilości fachowców w kuźni i za bezpieczeństwa w foremniki.

Z pierwszym problemem wydział radzi sobie łatwiej. OHP-owcy, pracujący w wydziale zdolna młodzież, co nie oznacza wcale, że nie ma wśród nich i takich, którzy tylko narzekają na robotę. Takich jednak 20-latków wychowanków jak np. Stochmal, Gontarz czy Piront kuźnia nie chciałaby nikomu chyba oddać. Uczyli się oni bowiem pracy i życia od takich właśnie ludzi jak II sekr. OOP dobry społecznik i rzemieślnik starszy mistrz Zdzisław Prokop. (M. K.)

Stawka na mistrza

Hasło „Mistrz produkcji — kierownikiem, nauczycielem i wychowawcą” ma dziś pełną wymowę w przedsiębiorstwie. W szerokim znaczeniu kryje ono w sobie pojęcie konieczności usprawniania i unowocześniania pracy wszystkich służb zakładowych. Aby mistrz mógł być dobrym organizatorem, kierownikiem i wychowawcą, trzeba go odciążyć od wykonywania zadań za innych. Dla umacniania autorytetu mistrza nie powinno się podejmować żadnych decyzji dotyczących ludzi z jego brygady czy zespołu. Należy też wypracowywać stałe i wciąż nowe kierunki i metody dokształcania mistrzów szczególnie w zakresie kierowania ludźmi.



Stanisław Bzoma

Pracę w WSK rozpoczął w roku 1952 jako ślusarz. Przedtem ukończył szkołę zawodową w Parczewie. W rok później rozpoczął służbę wojskową w szeregach marynarki. Po trzech latach powrócił do Świdnika i od 1956 roku związał się (chyba już na stałe) z wytwórnia. Ukończył technikum wieczorowe i został mistrzem w wydziale kuźni. Podobnie jak jego koleżdy wiele czasu poświęca pracy z młodzieżą. Wśród tej młodzieży mistrzowi wpadł w oko szczególnie dwaj OHP-owcy S. Stodulski i A. Dejneki. Wyróżniając się oni bowiem pilnością i zdyscyplinowaniem. Z okazji 20-lecia WSK, mistrz Stanisław Bzoma otrzymał odznakę zakładową i dyplom uznania. Wyróżnienia te ceni sobie szczególnie. Dostrzega w nich zawsze długi okres swego życia i solidnej pracy w naszym środowisku. Jest zapalonym kibicem sportowym Avii i namiętym wędkarzem.

Wpisaliśmy go do naszej reakcyjnej rubryki pod hasłem — „Ludzie dobrej roboty” — stawiając w rzędzie najlepszych.

NIEWIELE czasu upłynęło od położenia fundamentów pod nowe, architektonicznie podobne hale, doczepione do starej ogorzalej kuźni. Dziś nie bukuje się w zakładzie latami. Zbyt cennym stał się czas i zbyt zależy na tym, aby można było więcej i lepiej zrobić. Ludziom potykającym się o ustawiane na kazym wolnym miejscu pojemniki, o zwalone na stosy odkuwki też zaswitała możliwość wykonywania ciężkiej pracy w lepszych i znośniejszych warunkach.

Dzielną to załoga, chociaż nie pozbawiona, jak każda inna, zwykłych ludzkich odczuć, napotykająca nie jeden raz na trudne zważenie się do przebycia przeszkody. Załoga wśród której, jak wśród każdej innej, są najlepsi — i ci na których spogląda się kosym okiem.

Wchodząc do wnętrza rozłomowanej hali, pierwsze co uderza to swirująca uszy wibracja powietrza, którego ruchy można poznać czasami po snujących się mgiełkach nieskazitelnego dymu. Wielkie młoty, niby osadzone na gumowych poduszkach, kołyszą się za każdym uderzeniem w tę i z powrotem, za każdym razem powodując odruch odsuwania się jakby przed obawą, że ta masa żelaza runie i roznieci zbytnio stojącego śmiała.

Przeglądając się uważnie wydziałem w zakładzie dostrzec można, iż każdy z nich jest inny już na pierwszy rzut oka. Posiada zwykle coś bardzo charakterystycznego. Kuźnię wyróżnia wielkość ciężaru, który musi gnieść lub uderzać z taką siłą, aby oporny metal przybrał kształt jaki mu wykreślono na matrycy. Miejsce jej istnienia można poznać z daleka — po łoskotie spadających młotów; rytmicznie wyznaczających czas pracy.

ROK MIELIŚMY TRUDNY

Kto bardziej prawdziwie może o tym mówić jeśli nie sam gospodarz.

— Rok mieliśmy trudny, a nawet bardzo trudny. Po prostu o 35 proc. wzrosły zadania licząc je ilością ton. Jeśli do tego dodać, że trzeba było robić mając z różnych powodów mniej ludzi, to nie trudno wyobrazić sobie wysiłek tych, na których barki spadł obowiązek wykonania.

Okaże się, że to nie wszystko co stało w poprzek drogi. Los kierownika wyciąganego na różne konsultacje i narady nie pozwolił na wyjaśnienie do końca problemu, który już się zarysował, ale na posterunku pozostał sekretarz organizacji partyjnej. Ten, co to powiada, że trzęsie kuźnią, choć i tak za każdym uderzeniem młotów podłoga drży jak zwolniona z zaczepu sprężyna.

— Zawsze mieliśmy i mamy zbyt mało dobrych fachowców w matrycowni. To bardzo trudny dział i co tu wiele mówić — bardzo ważny. Od tego jaką będzie matryca zależy jakość przyszłej odkuwki. Na sześćdziesięciu zatrudnionych tam ludzi mamy tylko siedmiu takich fachowców, którym z całym zaufaniem można oddać najtrudniejsze zadanie. Młodzi pracujący nie dłużej jak rok, pół roku, niektórzy zaczynają już robić coraz lepiej, ale jeszcze i tym daleko do tego

żeby dać wyrób wysokiej klasy. To jest poważnym kłopotem i musimy jakieś rozwiązanie znaleźć.

Kuźnia mieszcząca się dotychczas w jednej ciasnej hali — w której było wszystko co jej potrzeba — zyskała, jak się rzekło, więcej przestrzeni, maszyn i nic dziwnego, że w ślad za tym poszły do góry zadania. Inwestycja kosztowna musi się szybko spłacić i zacząć dawać zyski. Jednak z ludźmi kłopot, a i liczyć na wiele nie można. Dlatego kierunek uderzenia to wzrost wydaj-

Komentarza nie trzeba. Taka gospodarka kadrami nie jest czymś nowym. Nie raz zdarzało się, że specjalista jednego zawodu wykonywał inny — niezgodnie z tym czego się wyuczył. Z drugiej strony rzecz biorąc to pracownikom działu kadr można współczuć. Skąd nabrać tylu, żeby można było dobierać i dać każdemu wydziałowi tych, których potrzebuje. To często przypomina latanie dziur nie zawsze pewnymi nićmi i to jeszcze po ciemku. Mimo tych trudności kadrowych plan wykonali.

KUŹNIA

Stanisław Strelnik

ności pracy. Z szeregu innych wariantów, ten jest najbardziej realny i możliwy do wykonania prawie natychmiast.

Można sobie zadać jednakże pytanie. Co z celowym kształceniem kadr? Co z tworzeniem rezerwy, z której produkcja może i powinna czerpać fachowców?

— W 1971 roku wyszła klasa kuźnicza. Po prostu klasa kowali. Czy mamy zatem prawo narzekać? Nie jest to proste jakby mogło się wydawać. Przyszło do nas dwudziestu tych, którzy odbywali praktykę już w czasie nauki w szkole, a więc byli przyzwyczajeni do warunków. Wiedzieli co ich czeka. Myślny też bardzo na nich liczyli. Przyszli pierwszego września, pobili dwa miesiące i kadry — nie bardzo można pojąć dlaczego — przerzuciły ich do innych wydziałów. Wielu poszło do wojska i tak się cała nasza nadzieja spaliła. Z całej klasy u nas pracuje dwu lub trzech ludzi.

— Jakim jednak wysiłkiem. Oczywiście wysiłek był znaczny, ale z tego widać jak na dłoni, że i rezerwy też. Ileż więcej jeszcze można byłoby wykonać gdyby nie te zakręty na drodze.

NIE WŁOŻYSZ DO GARNKA — NIE UGOTUJESZ POTRAWY

— W tamtym roku mieliśmy inne kłopoty, szczególnie w miesiącu lutym i marcu. Po prostu przekrawała nas potrzeba ilości materiałów. Trzeba było ludziom zapewnić robotę, ale nie tam, gdzie powinni byli pracować. Jest to przecież wyraźny dowód, że jeśli jedno ogniwo nie funkcjonuje, to praca innych też zostaje zakłócona. Z tego wniossek, że produkcja zależy od wielu, sprawnie działających komórek zakładu. Dlaczego trzeba później gonić na łeb na szyję, gdy można to zrobić spokojnie?

W czwartym kwartale musieli odrobić ponad sto sześć-

Marian Cygler



Po ukończeniu Zasadniczej Szkoły Zawodowej na Czwartku w Lublinie w roku 1948 wyjechał do Szczecina. Po dwule-

nim pobycie na Wybrzeżu powrócił do Lublina, podejmując we wrześniu 1951 roku pracę w WSK Świdnik, w wydziale kie-

rownika Stawiarza jako traser. W roku 1952 przebywał przez trzy miesiące na kursie dla mistrzów w Mielcu. Po powrocie przydzielono mu do przyuczenia w zawodzie 40 młodych robotników (nitowanie). Po raz drugi wyjechał ponownie na szkolenie do Mielca, a gdy wrócił zatrudniono go w wydziale kuźni, gdzie pracuje do dziś. 20 lat pracy na stanowisku mistrza w zakładzie pozwala Marianowi Cyglerowi spojrzeć dziś konkretnie, rzeczowo i wszechstronnie na cały szereg zagadnień i problemów wydziałowych, o których mówi między innymi:

— W codziennej pracy napotykamy jeszcze na cały szereg przykrych zjawisk. Weźmy choćby takie sprawy jak gospodarka materiałowa. Przygotowanie do cięcia materiałów należałoby widzieć jeżeli nie miesiąc co najmniej na pół miesiąca wcze-

śniej. Masa awarii na drugiej i zmianie występuje na skutek braku obsługi elektrycznej. Mało jest ludzi dyżurnych w tym fachu. Mnoży się z tego powodu postoje, a to przecież nie pomaga w produkcji.

Słyszałem o nowym reglaminie współzawodnictwa. W naszym wydziale należałoby organizować dwu-osobowe brygady. Nastąpiłoby wtedy właściwe rozliczenie robotników z wykonanej pracy. Jak dotąd tytułu najlepszego w zawodzie zdobywają tylko kowale. Nie bierze się natomiast pod uwagę takich robotników, którzy wykonują prace hartownicza, pilarsza, trawiacza i piaszkownika.

Nie tak dawno mistrz Marian Cygler z wydziału kuźni otrzymał dyplom „Nauczyciela i wychowawcy młodzieży”. Otrzymał go zresztą bardzo słusznie. Spod jego ręki wyszło już ponad 20 wykwalifikowanych fachowców. Gratulujemy! (M. K.)

lepiej jak wczoraj

INŻ. WŁODZIMIERZ LORENC

POSTAWILIŚMY GENERALNIE NA DISCYPLINĘ I DOBRĄ ORGANIZACJĘ PRACY

Złożoność konstrukcyjno-technologiczna, pracochłonność, poziom techniczny produkcji lotniczej i sprzętu motoryzacyjnego w ogóle, potrzeba zagwarantowania pełnej niezawodności tych wyrobów w użytkowaniu — sprawiają, że **dobra organizacja tej produkcji na każdym stanowisku roboczym i w przedsiębiorstwie jako całości** jest zadaniem bardzo trudnym, angażującym we wdrażanie usprawnień organizacyjnych nie tylko duży wysiłek, twórczą pomysłowość pracowniczą, ale **niezwykle odważny** duży ryzyko, które towarzyszy śmiałości wprowadzenia nowych niesprawdzonych w przemyśle rozwiązań, udoskonalen.

Od kilku lat prowadzimy systematyczne prace nad usprawnieniem organizacji przedsiębiorstwa w rozumieniu kompleksowym. Dzięki temu WSK w Swidniku wypracowała sobie **własną, odpowiadającą** zasadom zarządzania i gospodarowania strukturą organizacyjną.

Wydziały produkcyjne, działy techniczne i organizacyjny przygotowania i obsługi produkcji, stanowią w tej strukturze **samodzielne, zwarte organizacje** organizmy, zdolne sprostać wymaganiom wzrostu produkcji ale również zadaniu systematycznego optymalizowania jej kosztów, doskonalenia jakości wyrobu i dalszej poprawy warunków pracy załóg.

Oczywiste jest optymalizowanie struktury organizacyjnej produkcji według jej rodzaju, wielkości, rodzaju procesów, kojarzenia według podobieństwa technologicznego.

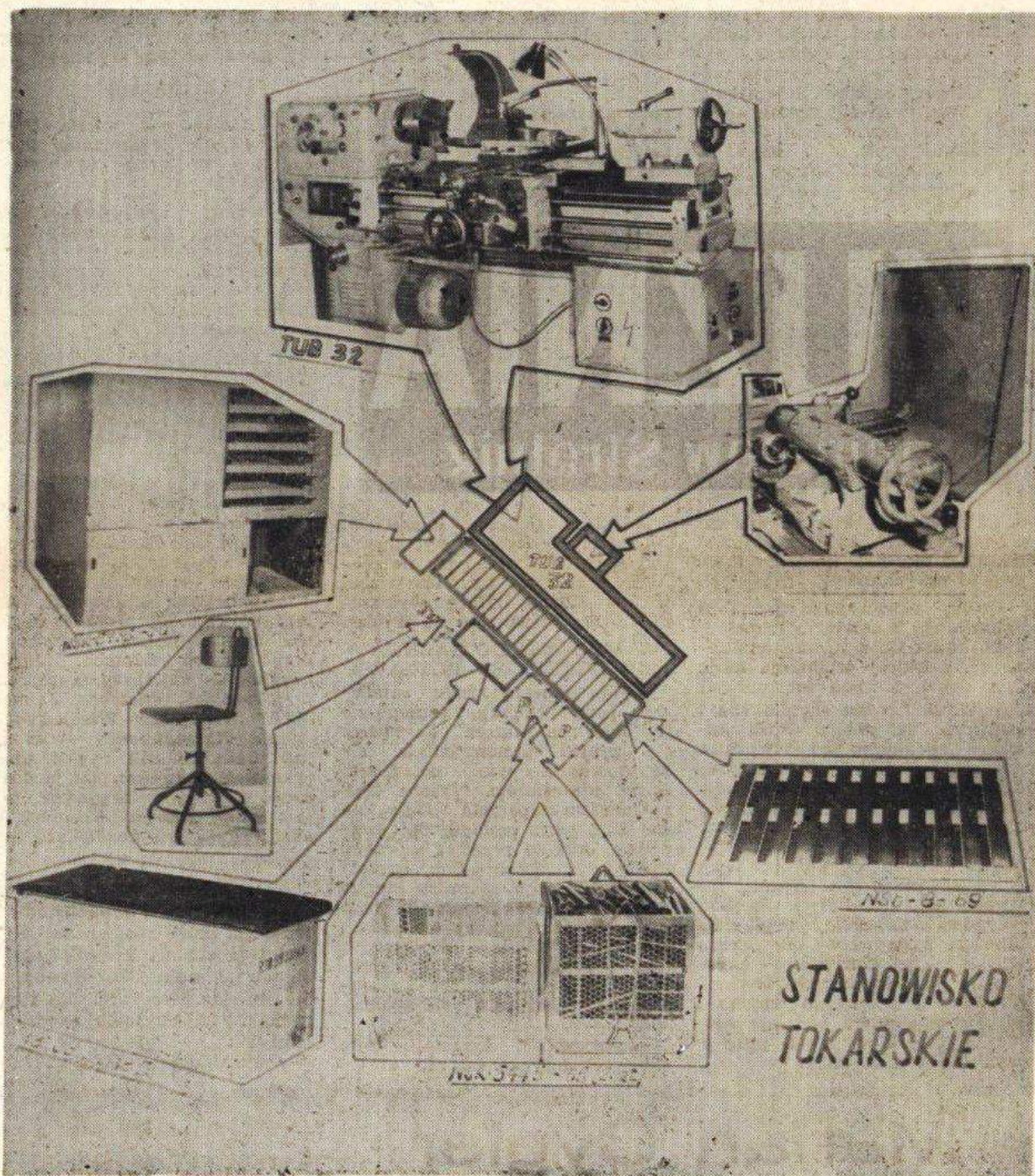
Można jednak powiedzieć, że to co zastosowaliśmy i nadal doskonalimy w organizacji tzw. **dużych form**, dotyczy ponadto znalezienia i dostosowania do naszych warunków pracy takiej organizacji służb technicznego, organizacyjnego przygotowania i obsługi produkcji, w której z jednej strony — wydział produkcyjny posiada w swej dyspozycji (dla bieżących potrzeb) fachową techniczną pomoc, m. in. wydziałowego technologa, technika normowania pracy, mechanika i energetyka strzegących ruchu maszyn i urządzeń, a także ekonomistę kosztowca czy planistę. Z drugiej strony — przy zachowaniu przedmiotowej więzi we współpracy tych ludzi z odpowiednimi komórkami specjalistycznymi: głównego technologa, metalurga, konstruktora, narzędziowca, mechanika, organizacji pracy i innych, bez rozproszenia środków — istnieją prężne służby technologiczno-konstrukcyjne i badawczo-rozwojowego zaplecza tej produkcji.

Usługi na rzecz wydziałów produkcyjnych, które w rozdrobnieniu i małych formach organizacyjnych nie gwarantowały sprawności działania (jak między innymi wydziałowe wyposażenie narzędzi, niektóre komórki kontroli, oddziałowe archiwum dokumentacji technicznej) **organizujemy w duże** — według szczegółowo przebadanych potrzeb! — **jednostki usługowe**. Przykład — centralna wypożyczalnia narzędzi i przyrządów w hali 1, dla potrzeb wszystkich wydziałów obróbki mechanicznej. Druga — w stadium organizacji — w hali 2.

W ten sposób, doskonalimy organizacyjnie między innymi **kapitałny problem rytmicznego zabezpieczenia stanowisk pracy w narzędzia, dokumentację i potrzebne materiały**, likwidując co najmniej o połowę straty czasu

... „Wszyscy w naszym kraju odczuwamy pilną potrzebę zasadniczego podniesienia kultury pracy. Składa się na nią szacunek do wykonywania zawodu, dobra organizacja miejsca pracy, troska o narzędzia i materiały, punktualność, dokładność i solidność. Cechować ją powinny szlachetne demokratyczne stosunki między ludźmi, oparte o zasady sprawiedliwości, koleżeńskie współdziałania i życzliwej pomocy. Musi to być równocześnie kultura wysokich wymagań wzajemnych, wysokich wymagań przełożonych wobec podwładnych, zespołów pracowniczych wobec zwierzchników, każdego wobec siebie i swoich współtowarzyszy.

z przemówienia E. GIERKA na ostatniej krajowej naradzie aktywu



pracy robotnika spowodowane przyczynami organizacyjno-technicznymi.

Wszystko jednak zależy od dyscypliny przestrzegania zasad organizacyjnych, rzetelności tych którzy pracują w tym systemie i wnikliwości w bieżącym rozpoznaniu potrzeb pracowniczych ze strony tych, którzy tę organizację doskonalą.

NIE WYSTARCZY SCENTRALIZOWAĆ

Życie zmusza do ciągłego poszukiwania nowych, lepszych rozwiązań. Stąd między innymi **formy organizacyjne — kojarzone** w zastosowaniu u nas do sprawniejszego niż dotąd zabezpieczania pracowników w odzież roboczą i środki ochrony osobistej.

Całością gospodarki odzieżowej w przedsiębiorstwie kieruje i zabezpiecza jej asortyment według orientowanych potrzeb —

służba gospodarki materiałowej. Ale samo dostarczanie odzieży na stanowiska pracy w odpowiednim czasie — realizować będzie specjalnie zorganizowana, operatywna komórka filialna, działająca na terenie wydziałów produkcyjnych w pomieszczeniach centralnej wypożyczalni pomocy warsztatowych. Stąd poprawa sprawności zaopatrzenia w odzież, zmniejszenie strat czasu pracownika, a jednocześnie zorganizowanie pracy służby gospodarki odzieżą w ten sposób, że wykonywać ona będzie swoje zadanie w całości tj. **od rozpoznania potrzeb i zakupu odzieży aż do przekazania jej użytkownikowi**.

We wdrażanie tej formy organizacyjnej wiele pracy wkładają kierownictwo i pracownicy działów HA, TN, NS, TPR a ostatnio również HM. Są opracowane instrukcje postępowania, zasady, podział odpowiedzialności za rozpoznanie potrzeb

i zakupy odzieży, magazynowanie i rozliczanie, dostawę sprzętu i odzieży pracownikom. Chodzi teraz o jaknajszersze rozpoczęcie usług dla załogi w nowym systemie. Sprawa zależy teraz od operatywności i konsekwentnego działania HM, TN i HA.

DOBRA ORGANIZACJA NA KAŻDYM STANOWISKU PRACY

Zdajemy sobie doskonale sprawę z tego, że dobrze zorganizowane stanowiska pracy, wydajność pracy, dyscyplina, obowiązkowość pracowniczą, ład i porządek nie mogą być wynikiem raz przeprowadzonego działania. Tu potrzebne jest doskonalące pracę działanie ciągłe, angażujące w te zadania wszystkich.

Dlatego między innymi zmuszeni byliśmy zaprojektować własnymi siłami fachowców, organizatorów i technologów, a po sprawdzeniu w eksploatacji podjąć starania o zastosowanie

Kuterek i inni pracownicy działu organizacji.

Wykonanie sprzętu organizacyjno-technicznego odbywało się w okresie największego obciążenia wydziałów TN, TM, W-05, pracami związanymi bezpośrednio z produkcją planową. Jednak dzięki zrozumieniu potrzeby usprawnienia organizacji stanowisk roboczych w produkcji, zaangażowaniu pracowników i kierowników tych wydziałów m. in. Ob. E. Wasiury, M. Lubczuka, T. Mazura, mistrzów: Zb. W. Gała i J. Laskowskiego, a obecnie R. Radwańskiego, inż. inż. K. Masztalerka, Z. Skiby, Br. Malinowskiego, k-ka M. Siońca, gł. mech. — inż. St. Kowalczyka wykonano już w zakładzie dość dużo tego sprzętu, w większości przekazując do dyspozycji wydziałów.

Jednocześnie dział organizacji (NS), w oparciu o wnioski zjazdowy załogi WSK, rozpoczął jeszcze w roku 1971 w Departamencie Techniki MPM starania o uruchomienie w wybranym zakładzie przemysłowym seryjnej produkcji nowoczesnego, odpowiadającego obecnemu poziomowi produkcji, przepisom bhp i wymaganiom ergonomicznym — sprzętu organizacyjno-technicznego typowych stanowisk pracy. W podobnej sytuacji jak my, są przecież i inne przedsiębiorstwa. Wykonawstwo tzw. systemem gospodarczym jest o wiele droższe, zaś drobni wytwórcy niektórych pomocy tego sprzętu robią to dowolnie, niefunkcjonalnie i po prostu nie nadążają za potrzebami.

Wdrażane stopniowo w całym zakładzie opracowania wzorcowej organizacji stanowisk roboczych tokarza, szlifierza, wiertacza, ślusarza, kontrolera jakości i inne są rozwiązaniami stanowiącymi wynik wieloletnich obserwacji, analiz stanu i warunków organizacyjno-technicznych w oparciu o **technikę badania metod pracy**. Uwzględniają one przykładowo biorąc nie tylko właściwe składowanie i rozmieszczanie na stanowisku pracy narzędzi, pomocy technologicznych, wyposażenia maszyn, ale również paletyzację i opojemnikowanie części obrabianych, najbardziej ekonomiczne (bo koszt powierzenia produkcji) i **bezpieczne dla obsługi** usytuowanie maszyny, urządzeń towarzyszących i poszczególnych elementów wyposażenia organizacyjno-technicznego.

Powiedzieliśmy sobie, że usprawnienie organizacji pracy musi mieć charakter **kompleksowy, być wielokierunkowe**. Ważne więc jest również to, że te wdrażane rozwiązania pozwalają spełnić wymagania ekonomiczne stawiane układowi „człowiek-maszyna”.

USPRAWNIANIU ORGANIZACJI STANOWISK PRACY MUSZA TOWARZYSZYĆ INNE

Usprawnienia w jednym zakresie zmuszają do doskonalenia pracy na innych odcinkach. W związku z tym między innymi dokonaliśmy również rozległej analizy prac dozorczych technicznych: **mistrzów, brzdądzów, nastawiaczy** maszyn i urządzeń.

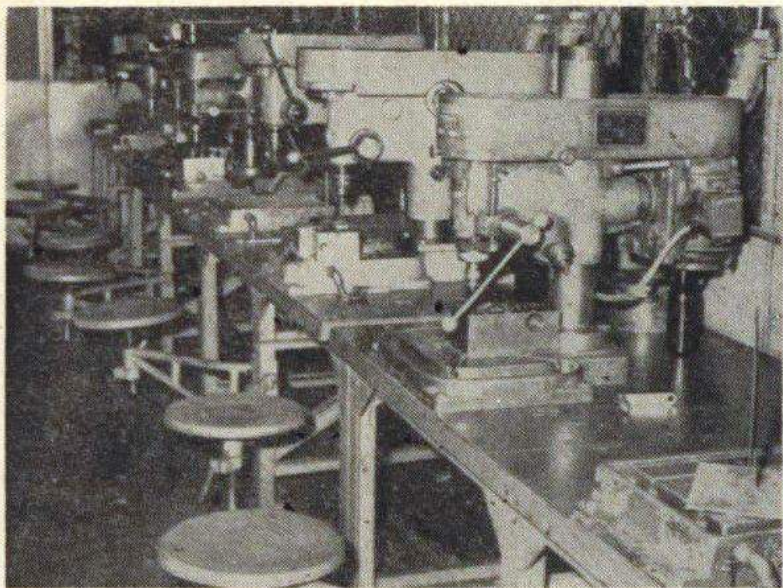
W lipcu ubiegłego roku mistrzowie podjęli pracę w oparciu o **nowo opracowane zasady**, otrzymali **nowe zakresy zadań, uprawnień i odpowiedzialności**, wyraźnie podnoszące ich rangę ustalając ich kompetencje i odpowiedzialności jako **kierowników odcinków produkcji**.

Z satysfakcją możemy dziś powiedzieć, że tymi własnymi, wybiegającymi naprzód usprawnieniami organizacyjnymi udało nam się wcześniej wprowadzić te udoskonalenia w pracy mistrzów, które są przedmiotem ostatnio wydanych **WYTYCZNYCH Nr 36** Ministra Pracy, Plac i Spraw Socjalnych.

Komunikatywność i pełna informacja o sprawie — pomagają wdrażać nowe rozwiązania. Dlatego kierownicy wydziałów, dzia-

w całym przedsiębiorstwie zmodernizowanego wyposażenia organizacyjno-technicznego: nowych szafek narzędziowych, pomocników na niezbędne wyposażenie technologiczne, ekranów chroniących, osłon wrzecion i zbieraczy wiórów, podnożków, specjalnych siedzisk związanych konstrukcyjnie ze stanowiskiem pracy i inne. Całość według jednolitych wymagań ogólnowarsztatowych ale wersyjnie i wymiarowo dostosowane do określonego stanowiska pracy. Dlatego również wykonaliśmy i nadal będziemy musieli realizować prace organizatorskie **wielokierunkowo!**

W zaprojektowanie tego co już jest i będzie na wielu stanowiskach pracy w produkcji wiele wysiłku, twórczej inwencji pracowników, zaangażowania, włożyli m. in. mgr inż. Jerzy Ferdyn kol. kol. Lucjan Szymonek, Jerzy Pelka, inż. Zygfryd



lów jednocześnie z tworzeniem odpowiedniego klimatu przy warażaniu nowej organizacji muszą współdziałać z komórkami specjalistycznymi zakładu i poprzedzać każde wdrożenie odpowiednim instruktażem metodycznym.

Ścisłe związane z poprawą warunków i wydajności pracy robotnika usprawnienia pociągają za sobą prace nad poprawą rozdzielnictwa robót i pracy planowania wydziałowego. Między innymi w tym roku podejmujemy wdrażanie nowo opracowanego projektu organizacyjnego wzorcowej rozdzielnictwa robót w wydziale produkcyjnym.

Organizacja, a z nią między innymi ład i porządek postawiły również odpowiednie wymagania samym maszynom, urządzeniom na każdym stanowisku pracy, a także ich podłożom, na którym są ustawione i eksploatowane.

To też w ścisłym związku przyczynowym z omówionymi już usprawnieniami organizacyjnymi pozostaje dalsza (za wydziałami montażowym, pokrywowym, obróbki ręcznej) przebudowa nawierzchni podłoża wydziałów obróbki mechanicznej W-340, innych, gwarantująca czystość i dogodny transport technologiczny. Nakłady opłacają się tym bardziej, że takie podłoża umożliwiają ustawienie obrabiarek na tzw. wibroizolatorach (wg projektu racjonalizatorskiego naszego pracownika) co z kolei pozwala na łatwe

„Każdy pracownik współorganizatorem swojego stanowiska pracy i współtwórcą wyników efektywniejszego gospodarowania”.

Wychodząc z założenia, że wykonywanie zadań wynikających z normalnych obowiązków pracowników musi być dobre niezależnie od tego czy jest współzawodnictwo czy go nie ma, w samym współzawodnictwie organizatorskim, dostosowanym do naszych potrzeb, musimy rywalizować o uzyskiwanie systematycznie coraz lepszych wyników i to w tych dziedzinach, które decydują o powodzeniu całości.

Wiele już zrobiono w ubiegłym okresie na stanowiskach pracy w wydziałach W-340, W-310, TM, 02, 06 częściowo W-540, wysiłkiem kierownictwa tych komórek oraz mistrzów między innymi: Z. Wójcika, F. Janika, St. Dyńskiego, T. Szewcowa, wieloletniego pracownika zakładu ob. K. Wernickiego i wielu innych.

W tym roku w wyniku podjętych w przedsiębiorstwie wspólnie z załogą decyzji, z uzyskaniem lepszych wyników produkcyjnych, organizacyjnych, ekonomicznych na każdym stanowisku roboczym, związana swe wysiłki, starania, uzdolnienia, pomysły wszyscy kierownicy, mistrzowie, technolodzy, mechanicy, narzędziowcy, wszyscy pracownicy — w stopniu w jakim odczuwamy pilną potrzebę podniesienia kultury pracy. Przy czym musi to być kultura wysokich wymagań wzajemnych, każdego wobec siebie i swoich współpracowników.

inż Włodzimierz Lorenc



przemieszczenie maszyn — (stosownie do wymagań zmieniającego się procesu produkcji) — bez niszczącego zrywania ich i ponownego montowania metodą klinowania i betonowania.

W RYWALIZACJI O JESZCZE LEPSZE WYNIKI

Ważność problemu organizacji stanowisk roboczych, wiąże w sobie elementy technologiczne, produkcyjne, ekonomiczne i pracownicze, decyduje o efektach produkcji i jednocześnie osiągnięciu coraz lepszych zarobków pracowników. W rywalizacji o jeszcze lepsze wyniki decydować będzie teraz masowy udział załogi w nowym współzawodnictwie pracy.

przedsiębiorstwa i przekazano do realizacji wielu komórkom przedsiębiorstwa. Grudniowe plenum RR z roku ubiegłego ustaliło nowe kierunki działania dla gospodarki materiałowej na rok 1973. Tak więc inspirator dobrej gospodarności Rada Robotnicza szuka w dalszym ciągu w zakładzie dróg nowoczesnego działania, lepszej, bardziej operatywnej działalności, opartej o wypróbowane metody naukowego pla-

Nasz felieton

DOŚĆ często z racji służbowych i prywatnych kontaktów spotykam się malkontentami z tymi co to wszędzie widzą zło i którym mania widzenia zła uniemożliwia realne spojrzenie na to wszystko co się wokół nich dzieje. Będą więc przy każdej okazji narzekać na nie-najlepszą sytuację materialną, mimo, iż ze sprzętu domowego jakim dysponują możnaby racjonalnie urządzić dwa takie same mieszkania. Będą wołać, że budujemy klitki nie widząc tej nadmiernej ilości gratów, które uniemożliwiają im swobodne poruszanie się po mieszkaniach. Pszczą na „beznadziejne” zaopatrzenie sklepów, biorąc pod uwagę braki przejściowe orkesonowanych towarów. „Prze-pisowo domagać się będą poprawy sytuacji socjalno-bytowej i społeczno - kulturalnej, ale nie pojadą na wczasy do pięknych zakładowych ośrodków, nie pójdą do kina, nie wezmą udziału w koncercie, czy w jakiegokolwiek imprezie kulturalnej — bo jeszcze do przyszłowiej pończochy można uciąć parę groszy.

(Dokończenie ze str. 3)
NADZIEJA W MŁODYCH

Oddziałowa Organizacja Partyjna postawiła sobie ambitny cel — wychować tych co przychodzą. Zrobić z nich ludzi, którzy cenią pracę i zdają sobie sprawę z jej wartości.

— My z kołem ZMS staramy się pracować stale. Wchodzić w ich kłopoty i pomagać im je rozwiązywać. Tylko obserwuje się jakiś dziwny brak dyscypliny organizacyjnej. Nie zeszli się na zebranie to odłożymy i tak w kółko. Przecież celem życia nie może być tylko zabawa i to co jest wyłącznie przyjemne. Satysfakcją powinno być dla młodych to, że jeśli dobrze pracowali, to wzięli za to równą wartościową zapłatę. Nie można generalizować — błędem byłoby, gdybym powiedział, że każdy z nich to bumelant. Jednak sądzę, że zarząd zakładowy za mało daje im podniecie do wyzwania aktywności oraz inicjatyw. Z tamtych powinny płynąć pomysły — coś co rozbudza chęć działania. Przecież VII Plenum KC wyraża nie o tym mówi i zresztą sami rozumiemy, że wychowywanie nie kończy się wraz z ukończeniem szkoły.

O roli wychowawczej zakładu nie musieliśmy się przekonywać. Poglądy zgadzały się nam prawie co do słowa.

MISTRZ — WYCHOWAWCA TO NIE SŁOGAN

Mistrz mistrzowi nie równy, chociaż z tym tytułem wiąże się wyraz najwyższej klasy, nie tylko w zakładzie produkcyjnym. Słowo to towarzyszyło najlepszym malarzom, pisarzom i rzemieślnikom, którzy wyroby swoje wykonywali na poziomie dzieł sztuki. Dlatego też nie można go dewaluować, nie można go traktować jako wyłącznie podstawę do wyższych zarobków

nowania i zarządzania gospodarką materiałową.

Całkowita jednak likwidacja istniejących jeszcze nieprawidłowości w tym zakresie może nastąpić jedynie przy udziale wszystkich pracowników zarówno służby planowania, księgowości, zaopatrzenia i innych, szczególnie zaś tych, którzy z racji wykonywanego zawodu spotykają się z tymi zagadnieniami na co dzień.

(k.)

Znam i takich, którym mole niszczą kozuchy i futra, ale na co dzień będą chodzić w najgorszych ubraniach „bo nawet ubrać nie ma się za co”.

Malkontenci — jakże różni od tych, którym naprawdę nie powodzi się jeszcze najlepiej,

Postęp mierzony kulturą

jakże godni pożałowania. Podczas, gdy całe społeczeństwo „wydłuża krok”, w marszu naprzód, do lepszego, oni wiecznie stoją na swoich zacofanych pozycjach i stamtąd, swoim piącem chcą wzbudzić litość.

Sądzę, że to sprawa kultury podobnie jak sprawa kultury jest to, jaki stosunek mamy do społecznych celów, wysiłków i efektów. Sprawa tej kultury, na którą czasem „biorą diabli”.

OD wielu lat toczy się w WSK batalia o kulturę pracy w ogólnym rozumieniu i w poszczególnych jej ele-

mentach składowych. Mimo, iż przykład przyszedł z góry, wraz z dużym, osobistym zaangażowaniem dyrektora naczelnego, kampania prasowa naszej gazety, dobrym przykładem niektórych organizacji partyjnych i kolektywów wydziałowych, to puszek po konserwach, szmaty, detale wrzucane do przewodów kanalizacyjnych, niechlujnie utrzymywane szafki narzędziowe, rozrzucone po całym zakładzie odpady metalowe, materiały budowlane itp., poniszczona ubrania robocze i brudne maszyny — świadczą o tym, jak jeszcze daleko wielu pracownikom WSK do miana ludzi kulturalnych. Myślę, że tak samo mają w domach, bo porządek to jest to co powinno się mieć we krwi. Ale będą chodzić wśród ludzi i mówić o bałaganie, potykając się o rozrzucone przez siebie dokoła przedmioty, rozbijając o nie swoje nosy, które puchnąc będą jeszcze bardziej przystawiać im rzeczywistość.

I jeśli ostatnio mówi się o poprawie w działaniu kulturalno-oświatowym i o poprawie stosunków międzyludzkich to przecież wiele jeszcze jest do zrobienia.

(mak.)

lub zdobycia władzy choćby nad małą garstką ludzi. Mistrzem można być nawet wtedy, gdy się pracuje w pojedynkę. Jeśli już mistrzowi powierzono grupę ludzi, to musi sobie zdawać sprawę z tego, że rola jego nie kończy się tylko na doglądaniu pracy gniazda produkcyjnego. Z metalem można sobie poradzić. Jak go ukształtuje matryca takim pozostanie, z ludźmi jest trudniej. Wzorca nie przyłoży się i nie utrwalą za jednym zamachem. Na ukształtowanie charakteru trzeba często wielu lat pracy.

Kuźnia

— Mistrzowie i brzygadziści decydują. Jak sobie zyskują załogę, takie będą mieli wyniki. W kuźni praca mistrza jest szczególnie trudna. Trzeba ludzi przekonać — udowodnić im, że nawet ta praca może mieć w sobie coś pięknego. Trzeba im umieć pokazać jej tajniki i trzeba do tego mieć cierpliwość oraz wiedzę.

Cierpliwość jest to jedna z najważniejszych cech wychowawcy. Człowiek nieopanowany, nerwowo, traci możliwość nawiązywania kontaktu z podległymi mu ludźmi. Wiedza to pierwsze źródło autorytetu. Niczym tak się nie zaimponuje młodemu człowiekowi jak znajomością zawodu i tym również, że się wie znacznie więcej. Gdy na pytanie „Gdzie leży Madagaskar” odpowiedzią jest wzruszenie ramionami lub kilka dosadnych słów, to nie dziwnego, że autorytet diabli biorą.

— Taki na przykład Władysław Ślusarski mistrz na matrycowni, o którym mówi się, że wyrósł w kuźni, jest właśnie człowiekiem spokojnym, cierpliwym. Potrafi długo tłumaczyć i rozszyfrowywać z młodymi konstrukcyjne lub technologiczne krzyżówki. Po prostu zależy mu żeby umieli zrobić tak jak on, a nawet lepiej. Z tych, co są pod jego ręką, będą ludzie. Stanisław Bzoma — umie pracować z młodzieżą. I on też dysponuje ważną cechą jaką jest cierpliwość. W młotowni Stanisław Melko i Zdzisław Prokop to znowu ci, którzy potrafią. Józef Jachoń — umie wytłumaczyć, ale za bardzo nerwowo. Marian Cygler — w kuźni pracuje od początku.

Doświadczony i to pozwala mu wybierać najwłaściwszą drogę w nawiązywaniu kontaktów.

Sekretarz wymieniał tych najlepszych, chociaż można by do tej listy jeszcze szereg nazwisk dorzucić. Jednak o końcu rozmowy nie pacy przykładów, które nazwałbym wtedy oawrotną stroną medalu. Tak jakby ich nie było, a przecież jedną z podstawowych zasad, które nabierają obecnie szczególnego znaczenia to konieczność stawiania ostrej granicy pomiędzy tymi, których określanie mianem oobrych i tymi, których ocenę się negatywnie. Udziałają tu określone nawyki, których przewyższenie wymaga trochę czasu.

— W najlepszej rodzinie znajdzie się ktoś kto ciągnie do tyłu. Są tacy co to i po kilka dni do pracy nie przychozą, później jakos im to spędza na nitym, aostają niską karę itp. Inni patrzą i mówią, jeżeli tym nie za to, to doświadczenia z nami miałyby być inaczej. To jest czynnik demoralizujący, więc i ten i ów czasami pozwala sobie na wyskok.

SUWNICA

Jeśli padło słowo demoralizacja, to nie bez racji trzeba powieścić i o innych jej sterach oadziawiania. Czy zym przykładem może być tylko postępowanie człowieka niezgodne z określonymi zasadami, nawykami, normami itp. Zrodłem tego zjawiska może być i przedmiot martwy, oczywiście trudno z tego całkowicie wyłączyć ludzi.

— Sprawa nowej suwnicy przesła już swoją historię. Oczywiście trzy lata temu zamontowano ją obok tej, która pracuje od początku kuźni. Tylko, że ta nowa przez trzy lata stoi nieczynna. Najpierw pality się uzwojenia w silnikach, później zmieniono wózek, ale elektrycy znowu czegoś nie mieli, więc i nie uruchomiono urządzenia. Gdy stara się zepsuła, to dostaliśmy takiego oberka, że nie wiadomo co było robić, czym układać pojemniki z odkuwkami, czym zakładać matryce do pras i młotów. Naczelnicy dał ostatnio polecenie, aby do 15 sprawa była definitywnie rozwiązana. Okazało się, że i to niewiele pomogło, nowa suwnica stoi nadal unieruchomiona.

Kuźnia, to rzeczywiście trudny wydział. Wymaga często specjalnej opieki, żeby ludzi młodych nie odstraszało przekonanie, że gdzie indziej chodzi się w białych fartuchach, a tu trzeba się z miejscą pobrudzić.

STANISŁAW STRELNIK



Avia - Legia 21:19 (11:9) Drużyna olimpijczyków pokonana

Na tym meczu padł rekord frekwencji publiczności. Hala lubelskiego WOSTIW-u pękała w szwach. Zmieszczała w niej ponad 3 tys. widzów, a dla kilku dalszych tysięcy zabrakło miejsc. Oprócz transmisji Polskiego Radia podobnie jak w meczu z Górnikiem Wesoła relacjonowaliśmy na żywo przebieg spotkania dla tych, którzy oczekiwali przed halą aż do zakończenia meczu. Sukces w tym spotkaniu był bez precedensu. Pokonaliśmy wielokrotnego, drużynowego mistrza Polski, drużynę trzech olimpijczyków — Jana Szczepańskiego, Wiesława Kudkowskiego i Janusza Gortata. Nowy trener Avii Józef Kruza ocenił najwyższy występ ulubieńca publiczności Andrzeja Andrachniewicza, który pokonał wysoko notowanego w kraju Górnego. Zawodnik warszawskiej Legii był trzykrotnie liczony. Walką dnia był jednak pojedynek Jana Szczepańskiego z Józefem Czystochą. Zawodnik Avii walczył chwilami ze złotym medalistą z Monachium jak równy z równym. Ostatecznie zwyciężył jednak Szczepański. Emocjonujący pojedynek odbył się także w walce piórkowców, w której Grudziński (Avia) pokonał legionistę Krzyszczaka. Również i Petek spisał się tym razem bardzo dzielnie zdobywając dwa punkty dla drużyny. Od pierwszego gongu ruszył on na swego przeciwnika w stylu Kowalskiego odnosząc błyskawiczne zwycięstwo. W sumie był to wielki mecz, w którym zwyciężyli na pewno lepsi. (k.)

Kadra bokserska FKS Avia: Andrzej Andrachniewicz, Jan Andrachniewicz, Bogdan Papier, Paweł Grudziński, Jerzy Lewandowski, Józef Czystoch, Józef Wyszomirski, Marian Karbowiczek, Ryszard Petek, Edward Limek, Józef Radziejewicz, Ryszard Sitkowski, Mieczysław Wólkiewicz i Jerzy Włatek.

• SPORT • SPORT • SPORT •



Drużyna „Legii”

Fot.: T. Głowacz

Niedograżone

Jeśli walczy bokserska drużyna Avii w Lublinie wiadomo co się dzieje. Tłumy ludzi (kibiców) wystają na przystankach autobusowych i wyczekują na możliwość dostania się do WOSTIW-u. Inni — pesymiści — czują się wszędzie tam, gdzie znajdują doraźny jakiś pojazd. Obstawione są więc wszystkie drogi prowadzące do Lublina.

W niedzielę na mecz Avia — Legia Warszawa chętnych było bez liku. Stali, czekali i zemdli na czym świat stoi. Dyspozytorom z PKS nie przyszło do głowy, aby w tym czasie puścić kilka dodatkowych pojazdów. Byłoby źle ludziom i przedsięwzięciu zarobkowemu nieco więcej niż co dzień. Głowy do interesu jednakże brak, a przecież tak ważne jest obecnie elastyczne działanie, byle lepiej i z korzyścią dla obu stron.

Trzeba też zastanowić się nad sprawą dowożenia pracowników WSK autokarami zakładowymi. Gdy dojechalibyśmy doraźnym okazem wozem osobowym na miejsca, na parkingach,

przed halą WOSTIW, stało kilka autobusów zakładowych, a przecież mogły spokojnie przynajmniej jeden kurs zrobić do Swidnika i dowieźć ludzi na mecz. Nic z tego — nie warto było myśleć i coś rozsądnego zrobić dla mieszkańców miasta. (St.)

Mistrzostwa okręgu w boksie

7 tytułów mistrzowskich zdobyli bokserzy Avii (seniorzy) na tegorocznych mistrzostwach okręgu lubelskiego w boksie. Szarfy mistrzowskie otrzymali A. i J. ANDRACHNIEWICZOWIE, GRUDZIŃSKI, LEWANDOWSKI, PETEK, SITKOWSKI i WÓLKIEWICZ. 6 tytułów mistrzowskich przypadło w udziale również juniorom. Zdobyli je: KRUPIŃSKI, FRĄCZEK, SWENAREK, ZUCHŁKE i POCHWATKA.

Sukces ten na pewno cieszy. W tej dyscyplinie sportu jesteśmy najlepsimi w okręgu. (k.)

Tegoroczne choinki noworoczne upłynęły wesoło.

Fot.: T. Sugier



W KINIE „LOT”

- 12.02. Jaskółki, węg., 1. 16 — 16.00, 18.15, 20.30
- 13.02. Jaskółki, węg., 1. 16 — 16.00, 18.15
- 15.03. Bez wyraźnych motywów, fran., 1. 16 — 16.00, 18.15, 20.30
- 16.02. Bez wyraźnych motywów, fran., 1. 16 — 16.00, 18.15
- 17.02. Niebieski żołnierz, USA, 1. 16 — 16.00, 18.15, 20.30
- 18.02. Poranek — 12.00
- 19.02. Niebieski żołnierz, USA, 1. 16 — 16.00, 18.15, 20.30
- 20.02. Słoń maruda, ang., 1. 11 — 16.00, 18.15, 20.30
- 21.02. Zbieg z Alcatraz, USA, 1. 18 — 18.15, 20.30
- 22.02. Narzeczona pirata, fran., 1. 18 — 16.00, 18.15, 20.30
- 23.02. Narzeczona pirata, franc., 1. 18 — 16.00, 18.15, 20.30
- 24.02. Wesele, pol., 1. 14 — 16.00, 18.15, 20.30

NARZECZONA PIRATA

Barwna, szerokoekranowa komedia sarkastyczna — prod. francuskiej w reżyserii Nelly Kaplan. Historia dziewczyny, która stawia się dobrowolnie po za prawem i okazuje się na wyłączenie przez społeczeństwo. W rolach głównych: Bernadette Lafont i Georges Geret.

WESELE

Barwny dramat prod. polskiej w reżyserii Andrzeja Wajdy. Znamy nam wszystkim „Wesele” Stanisława Wyspiańskiego, przemówiło ono w sztuki filmowej. W rolach głównych: Ewa Ziętek, Daniel Olbrychski, Andrzej Łapicki, i cała plejada znanych i świetnych aktorów.

ZBIEG Z ALCATRAZ

Barwny, szerokoekranowy dramat gangsterski prod. amerykańskiej w reżyserii: Hohna Boormana. Bohaterem filmu jest pobawiony skrupułów gangster, wypowiadający wojnę potężnej organizacji przestępczej. W rolach głównych: Lee Marvin i Angie Dickson.



BEZ WYRAŹNYCH MOTYWÓW
Barwny dramat kryminalny prod. francuskiej w reżyserii: Philippa Labro. W tajemniczych okolicznościach ginie kolejno kilka osób. Prowadzący śledztwo inspektor policji odkrywa, że wszystkie ofiary grały w jednej sztuce przed ośmiu laty... W rolach głównych: Jean-Louis Trintignant i Dominique Sanda.

Konferencja prasowa w Avii

W drugiej połowie stycznia br. na zaproszenie zarządu FKS Avia gościli w klubie lubelscy dziennikarze sportowi. PAP, Sztandar Ludu, Kierier Lubelski i Polskie Radio i Głos Swidnika reprezentowali redaktorzy: A. WAWRZYCKI, K. KASPRZAK, T. GANSKI, F. MALINOWSKI, B. HARASYMIUK, A. TOMANEK i M. KRUK. Na konferencję przybyli członkowie zarządu FKS Avia z prezesem tow. R. WALLNEREM oraz działacze i trenerzy wiodących sekcji. W konferencji uczestniczył z ramienia KZ przewodniczący Zakładowego Ośrodka Propagandy Partijnej STANISŁAW STRELNIK.

W swobodnej, przez kilka godzin trwającej dyskusji przedstawiciele obydwu stron wymienili wzajemne spostrzeżenia na temat rozwoju sportu lubelskiego, nawiązując do działalności FKS Avia. Wypowiedzi redaktorów, działaczy i trenerów koncentrowały się głównie nad sprawami przydatności i celowości utrzymywania w klubach lubelskich zbyt dużej ilości sekcji sportowych. Tego rodzaju polityka jak wiadomo nie zawsze przynosi klubom realne korzyści. Zdaniem redaktorów prasy sportowej, sytuacja taka istnieje również i w naszym klubie. I tej sprawie należałoby się przyjrzeć bliżej.

Prawidłowo natomiast prowadzona jest polityka inwestycji sportowych. W Swidniku przewiduje się w najbliższych latach oprócz rozbudowy hali sportowej, budowę basenu olimpijskiego, stadionu miejskiego i sztucznego lodowiska.

W przypadku dalszej działalności FKS Avia należy zwrócić szerszą uwagę na sprawę pracy z młodzieżą w oparciu o wytyczne VII Plenum KC partii. Szeroki program, w którym przysiosciowy rozwój sportu swidnickiego widziany jest przez pryzmat masowości, wypoczynku i turystyki, nowych inwestycji, szkolenia kadr.

Wysokiego wyczynu opracowano już w Komitecie Zakładowym partii WSK.

Realizacja tego programu powinna przynieść spodziewane efekty i rezultaty w najbliższych latach. W dalszym ciągu klub liczy na poparcie finansowe załogi w postaci i proc. składek miesięcznych z poborów netto.

Sytuacja na tym odcinku nie jest najlepsza. Nie wszyscy chcą wiedzieć i zrozumieć, że opłata na sport to nie tylko widowiska i imprezy dla kibiców, to przede wszystkim szeroko pojęty rozwój rekreacji dla dzieci i młodzieży, dla zdrowia ogólnego swidnickich rodzin.

Styczniowa konferencja prasowa w klubie sportowym, była trzecim kolejnym spotkaniem dziennikarzy lubelskich z działaczami i trenerami FKS Avia.

Obydwie strony zadeklarowały dalszą współpracę. (M. K.)

Rozważań na temat postawy kibiców ciąg dalszy

PODOBNI jak w poprzednim tak również i w tym numerze gazety fabrycznej w dodatku sportowym zamieszczamy kolejny artykuł kibica podpisującego się literami J. S. (nazwisko znane redakcji) na temat postawy kibiców sportowych uczęszczających na imprezy organizowane przez klub. A zamieszczamy dlatego, że poprzedni artykuł tego autora spotkał się z dużym uznaniem w kręgu działaczy sportowych jak również i wśród licznych entuzjastów sportu. Oto nowe wywody piszącego:

„Oglądałem mecz naszych bokserów z Legią i postanowiłem napisać znowu kilka osobistych refleksji na temat zachowania się pewnej części widzów na tym spotkaniu. Nawet najwięksi optymiści nigdy nie przypuszczali, że po czterech walkach prowadzić będziemy aż 8:0! Hala trzęsła się w posadach od braw a oklasków o dziwo... nie szczędziła również naszym bokserom nieliczna grupa kibiców warszawskich przebywająca na meczu. I to była moim zdaniem „duża kultura” kibiców z obcego trenu. A jak reagowała część naszej publiczności? Mimo wygranej walki aczkolwiek nie bez trudu przez Jana Szczepańskiego z Józefem Czystochą bokser warszawski otrzymał niestudnie solidną porcję gwizdów. Czy rze-

czywiście słusznie gwizdano? Moim zdaniem absolutnie nie. I to z wielu względów. Nie zawsze mistrz musi wygrać, nie zawsze ma dobrą formę, czasami zupełnie nieoczekiwanie trafia na równego sobie. A jeżeli na przykład o Czystochę chodzi, to także nie był bokser. Na początku sezonu szkoleniowe plany trenera Legii p. Wasilewskiego być może nie przewidywały szczytu formy nawet i u olimpijczyków. Zresztą innych przyczyn słabszego występu legionistów w Lublinie u progu sezonu pięściarskiego wyliczyć można by jeszcze wiele. Nie o to jednak chodzi. Najważniejszy jest obiektywizm, a nie szowinizm w sporcie. Prawo sportowe mówi zawsze, że po jednej stronie są zwycięzcy a po drugiej pokonani. Dlatego też każdy zrównoważony kibic powinien umieć wyważyć sprawę. Gwizdano więc na meczu w czasie walk z Legią bardzo często niepotrzebnie i bez uzasadnienia, a co gorsza wyszła na jaw kultura pewnych osób z naszego środowiska. Wyrządzili oni w ten sposób krzywdę moralną trenerom, działaczom i zawodnikom kadry narodowej. Smutne to a jednak prawdziwe i oby tego rodzaju fakty więcej się nie powtarzały”.

Z poważaniem J. S. — wierny kibic Avii