

GŁOS ŚWIDNIKA



ORGAN SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego
„PZL — ŚWIDNIK”
ODZNACZONEJ ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY

Nr 17 (490)

4 lipca 1978 r.

Cena 50 gr



Plenum KZ PZPR obradujące 13 czerwca oceniło działalność zakładowej organizacji partyjnej od października ub.r. tj. od XIX Konferencji Sprawozdawczo-Wyborczej, jej rozbudowę, zobowiązało Egzekutywę KZ do systematycznej analizy i doskonalenia realizacji uchwał konferencji.

SPOJRZENIE WSTECZ

Jednym z symptomów umacniania się partyjnych szeregów jest dynamika ich rozwoju. Analiza wykazała iż obecnie członkami partii jest u nas wiele pracowników WSK, młodzieńców, robotników — słowem co czwarty z nas.

„Podstawowym zadaniem całej organizacji partyjnej jest obecnie łączenie pracy politycznej z upowszechnianiem najlepszych osiągnięć załóg poszczególnych wydziałów w dziedzinie wzrostu wydajności, przyspieszenia tempa produkcji, sprawniejszego

stosowania postępowych metod techniki, technologii i organizacji pracy” — stwierdził w referacie I sekretarz tow. M. Koc, który również powiedział: „pracując wciąż nad doskonaleniem szeregów partyjnych musimy dbać o to by nasza praca gwarantowała uzyskiwanie coraz lepszych efektów w realizacji polityki Partii. Na przestrzeni ostatnich miesięcy wzrosła u nas efektywność w realizacji zadań społeczno-gospodarczych i politycznych.

Zwróciliśmy uwagę na prze-

strzeganie wysokich wymogów w stosunku do przyjmowanych w nasze szeregi kandydatów. To wszystko przyczyniło się do wzrostu autorytetu i uznania dla działaczy partyjnych. Niepokoje mogą jednakże znaczne różnice między upartym poszczególnych wydziałów oraz fakt iż nasza organizacja partyjna „starczeje się”. Przeciętny członek partii ma już dziś ponad 40 lat. W tej sytuacji należy wnikliwie się przyjrzeć pracy z kandydatami, sprawdzić czy w każdej OOP prowadzona jest należyte. Podstawowym szkoleniem organizowanym przez KZ PZPR objęto aktualnie 130 kandydatów zgrupowanych w 10 zespołach konsultacyjnych”.

Kolejni mówcy stwierdzili, że wprowadzenie, obok indywidualnych konsultacji, wykładów — podniosło poziom szkolenia partyjnego i jego atrakcyjność.

Towarzysze zabierając głos w dyskusji m. in. E. Dziedziura, J. T. Kaliszczak, A. Tuszyński dzielili się doświadczeniami z pracy partyjnej swoich organizacji wskazując równocześnie na te jej punkty, których poprawa gwarantuje pełną skuteczność partyjnych działań.

m

Pracowaliśmy tu razem



Samolot PZL P-11 (model) konstrukcji patrona Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego w Świdniku inż. Zygmunta Puławskiego.

Fot.: J. Tarajko

Przez wiele lat w ramach jednego przedsiębiorstwa pracowaliśmy wspólnie z załogą filii Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego w Lubowidzu.

Razem pokonywaliśmy trudności które występują w każdym ludzkim działaniu, w każdej współpracy. Często dawała się we znaki odległość, męczące dojazdy. Wozenie materiałów, wyrobów, dokumentów, przekrzykiwanie zakłóceń podczas uzyskiwanych z trudem połączeń telefonicznych — to wszystko życia nie ułatwiało — WSPÓŁPRACA JEDNAK ZAWSZE UKŁADAŁA SIĘ DOBRZE.

Tak teraz będzie nam brakować tej więzi. Z dniem 1 czerwca 1978 r. Zakład w Lubowidzu przejęło bowiem Centrum Naukowo-Produkcyjne Samolotów Lekkich PZL w Warszawie.

Ze względów ekonomicznych i organizacyjnych było to w pełni uzasadnione, jednak jak każde rozstanie — niełatwe. Nie rozstajemy się jednak tak zupełnie; nie wszystkie kontakty zrywamy — w zakresie produkcji wielu elementów będziemy współpracować nadal. Składając więc dziś całą załogę zakładu „Lubowidza” gorące, serdeczne podziękowania za wieloletnią współpracę, życzymy sukcesów w dalszej budowie przemysłu lotniczego i liczymy na to że nasze wspólne prace będą nadal przynosiły polskiemu lotnictwu pożytek.

mb.

Robotnicze portrety

MIECZYSLAW ŁYSIAK

W wydziale montażowo-spalalniczym mówią o nim zwracając uwagę na jego dynamizm i bez ogródek — „To udany chłop”. A mówią to co widzą i co czują. Mieczysława Łysiaka chwali także za rzetelną kontrolerską robotę — kolektory wydziału, zaś kierownik mgr Tadeusz Szweczyk w szczególności.

Od momentu gdy zaczął kierować komórką kontroli jakości przy tym wydziale — wiele zmieniło się na lepsze. Rzetelne podejście do każdej nadrobionej czynności warsztatowej, znajomość rzeczy, sumiennosc i rzetelnosc w wykonywaniu codziennych obowiązków ze strony Mieczysława Łysiaka i jego współpracowników — spowodowały wzmocnienie dyscypliny zawodowej u większości robotników w wydziale.

Stała współpraca z mistrzami, udział w naradach wydziałowych na których często stawiano zagadnienia walki z brakoróbstwem — indywidualne rozmowy z pracownikami wypełniały i wypełniają do dziś niezliczoną ilość godzin pracy tego świetnego fachowca.

Do zakładu trafiłem w 1952 roku — mówi Mieczysław Łysiak. Od lat mieszkam z rodzicami w Świdniku Dużym i po ukończeniu „zawodówki” do 1965 roku pracowałem jako tokarz w wydziałach mechanicznych.

Zawodu uczyli mnie doświadczeni fachowcy — mistrzowie: Z. Kurant i J. Bystrek. Osobistych wskazówek udzielał także sam kierownik inż. Dankowski. Współpracowałem również z wysokokwalifikowanymi kolegami którzy do dziś pracują w WSK — z Janem Tomasiakiem, Janem Rozwodem, Lucjanem

Deptą, Alojzym Gawronem i wieloma innymi.
(Dokończenie na str. 2)



M. Łysiak w zakładzie pracuje od 1952 roku.

URATOWAŁ DZIECKO

Podczas pierwszych czerwcowych upałów bawiące się w pobliżu ul. Kolejowej dzieci narażone były na niezwykłą i groźną pułapkę — pozostawioną bez zabezpieczenia smole rozlaną na powierzchni budowanej tam drogi. Dla młodego cyklisty, który upadł twarzą w czarną maź sprawa skończyłaby się tragicznie, gdyby nie natychmiastowa pomoc której udzielił mu pracownik naszego zakładu pan JÓZEF BRODA.

Jak długo jeszcze będziemy musieli znosić skutki niedbalstwa pracowników odpowiedzialnych za budowę drogi?

m

Półroczny bilans

W ostatniej dekadzie lipca odbędzie się w przedsiębiorstwie kolejna sesja Konferencji Samorządu Robotniczego, która dokona oceny realizacji zadań społeczno-gospodarczych za I półrocze. Dziewięć zespołów problemowych przygotowujących sesję pracuje od dłuższego czasu na pełnych obrotach, a w centrum ich uwagi znajdują się zagadnienia dotyczące — poprawy jakości wyrobów, zwiększenia produkcji rynkowej i eksportowej, oszczędności energii elektrycznej, surowców, materiałów i paliw, obniżki braków, poprawy stanu bhp, zmniejszenia awarii maszyn i urządzeń. Powołany został również zespół do spraw nowych uruchomień, jest także zespół analizujący realizację programu socjalno-bytowego. Konferencja Samorządu Robotniczego różni się na najbliższej sesji poszczególnie załogi wydziałowe — z dotychczasowego wykonania zadań planowych i wskaźników ekonomicznych.

Wyprowadzając o miesiąc obrady sesji KSR, w drugiej połowie czerwca, odwiedziliśmy wydział montażowo-spalalniczy, by przyjrzeć się tegorocznym efektom pracy załogi. I Sekretarz

OOP w tym wydziale tow. Józef Zaprawa powiedział: Partyną oceną i kontrola przebiegu pracy załogi naszego wydziału wykazały, że kroczymy właściwą drogą. Mimo istniejących

trudności dotychczasowe wykonanie zadań przebiega dość pomyślnie.

Stawiamy głównie na kolektywną pracę i wzorową organizację we wszystkich gniazdach produkcyjnych. Mniej przez to jest opóźnień, spiężeń i poślizgów — na Konferencję pójdziemy z podniesionym czołem.

Załoga nasza podjęła zobowiązanie przepracować dodatkowo dwukrotnie po 4 godziny w tygodniu przy śmigłowcu który wykonujemy wraz z całą załogą przedsiębiorstwa na potrzeby Centrum Zdrowia Dziecka. O ile wewnątrz wydziału potrafimy nieźle gospodarować, o tyle (Dokończenie na str. 2)



Brak i zła jakość wózków elektrycznych i podnośników to zmora wszystkich wydziałów produkcyjnych

Półroczny bilans

(Dokończenie ze str. 1)
sprawa współpracy innych wydziałów z nami jest nadal nieuregulowana. W słowa Sekretarza „wszyscy” przewodniczący ORZ — Tadeusz Zabiński: „Z wydziałami kooperującymi jest istna komedia. Kłopoty sprawiają nam głównie wydziały mechaniczne i gospodarki narzędziowej. Od pół roku czekamy bezskutecznie na regenerację i weryfikację przyrządów spawalniczych i wykrojników. Na próżno ponaglaliśmy wydziały, monitorujemy szefostwo. Nie jest to miłe, lecz to nie wszystkie nasze kłopoty. Nadal borykamy się z naprawą wiertarek stołowych. Te, które posiadamy pracują już przeszło 20 lat, wkrótce przestaną być w o-

góle przydatne. Odczuwamy nadal brak wiertel i pilników, nożyce blacharskich i imadel. Mamy w wydziale trzy wózki elektryczne i jeden podnośnik. Codziennie któryś z nich się psuje, a transport wewnętrzny nie kwapi się z naprawą.

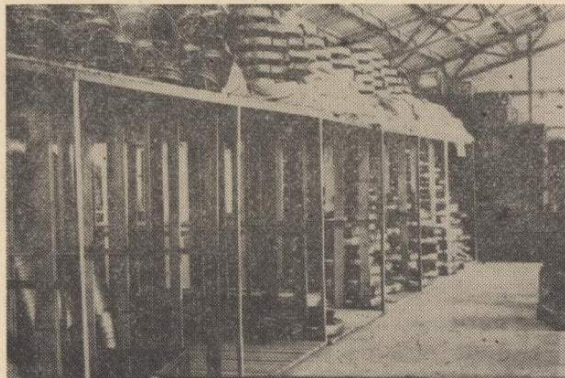
Inna zmora dla pracowników wydziału jest hałas. Sąsiedztwo z prasami wydziałów motocyklowych, przy jednoczesnym posiadaniu własnych — to nie przyjemnego na codzień. Jest nadzieja, że wydział otrzyma nowe lokum, a wtedy wiele zmieni się na lepsze. Zanim to jednak nastąpi, zainstalowanie kabin dźwiękochłonnych dałoby wiele.

Mimo przedstawionych trud-

ności załoga uporczywie i ambitnie realizuje plan półroczny — podchwytuje ZDZISŁAW DANIŁUK — sekretarz propagandy. Na terminową realizację zadań planowych rzutuje poważnie absencja kilku starszych stażem pracowników, zakwalifikowani przez lekarza do wydziału pracy chronionej — przebywają często na leczeniu. Stąd wydajność pracy jest niska. Z urlopami dla załogi poradziliśmy sobie nieźle, rozplanowaliśmy je równomiernie, nie powinny zakłócić rytmiki pracy.

ZDZISŁAW ZIELIŃSKI — mistrz — jest dobrej myśli: „Od dłuższego czasu nastąpiła w wydziale wyraźna poprawa, wzrosła jakość wykonywanych detali. Braki są coraz rzadsze — cieszy to szczególnie tutaj, bo na tym odcinku pracy zależy wiele od ludzi, a czasem głównie od jednego tylko człowieka. Takim udanym ze wszech miar pracownikiem jest u nas MIECZYSLAW ŁYSIAK, kierownik wydziałowej komórki kontroli jakości. Potrafi on znaleźć wspólny język z każdym pracownikiem, kierownikiem, mistrzem czy technologiem. Jest to tutaj właśnie bardzo ważne, bo tu przy złej woli kontrolerów nie można niejednokrotnie rozwiązać wielu problemów. Mieczysław Łysiak rozważa, przejrzysto i oceni sprawiedliwie, czy „sztukę” da się uratować czy też należy ją zbrakować. Jest on bez przesady na każdym ważnym zebraniu, czy też naradzie wydziałowej, gdy oceniamy realizację zadań i na wiele spraw potrafi patrzeć „szerzej” i bardziej niż inni obiektywnie.

(Dokończenie na str. 4)



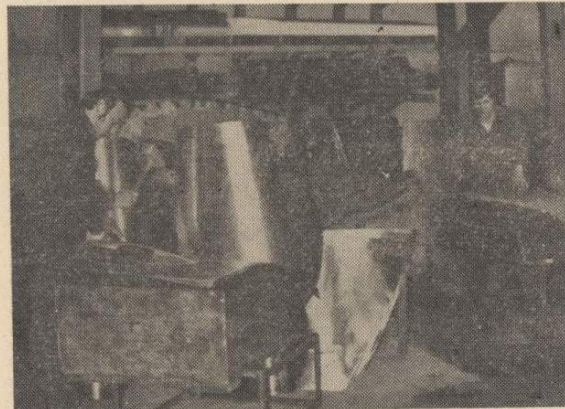
W ubiegłym półroczu w wielu wydziałach znacznie poprawiła się wydajność i efektywność pracy. Przyczyniła się do tego nasza coraz większa dbałość o porządek w zakładzie.

Niedomomyte detale

Wydział obróbki plastycznej spełnia ważną rolę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, od jego dobrej, rytmicznej pracy uzależnione są wyniki innych wydziałów. To też niezmiernie ważną sprawą jest, by w tym właśnie wydziale, problemów było jak najmniej. Kontynuując cykl wywiadów pod tytułem „Co przeszkadza mi wydajniej pracować?” przeprowadziliśmy rozmowę z pracownikami wydziału obróbki plastycznej.

Władysław Wojtyśiak — blacharz:
Na moją wydajność pracy i moich kolegów ujemny wpływ ma przestarzały park maszyno-

ny do motocykli niż półfabrykaty tak potrzebne wydziałowi, a szczególnie pomogło by to ludziom w ciężkiej obróbce ręcznej przy kształtowaniu blach.



Na wzrost wydajności pracy ujemny wpływ ma przestarzały park maszynowy jego zły stan techniczny i brak postępu technicznego.

wy, jego zły stan techniczny. Kapitałnego remontu wymagają takie maszyny i urządzenia jak: nożyce krawkowe do cięcia blach, klepaczki do rozprowadzania nierówności, oraz pila taśmowa. W naszym przemyśle krajowym średni okres eksploatacji maszyn wynosi 5 lat. Dlaczego u nas w wydziale jest inaczej? Maszyny mają po ćwierć wieku a nawet więcej i na nich musimy wykonywać produkt najwyższej jakości. Kilka lat temu srobowadono prasę „Dualform” — radość pracowników wydziału była wtedy ogromna, cóż z tego kiedy prasa ta częściej tłoczy zbior-

W wykorzystanie prasy „Dualform” tylko dla potrzeb wydziału wyeliminowałoby nadmierny hałas innych maszyn na których z konieczności musimy wykonywać robotę np. na młotach spadowych gdzie hałas sięga 100 decybeli i więcej.

STANISŁAW CISZEWSKI — ślusarz.

Tu w wydziale pracuję dwadzieścia dwa lata, tym oto młodzieńcem duralowym i na tym samym przyrządzie, już tyle czasu, a brak postępu technicznego. Jak ciężka jest praca przekonał się o tym i młodszy kolega, który lekarz przeniósł z powodu

utraty słuchu i choroby wibracyjnej. Często oglądam w telewizji reportaże z Targów w Poznaniu — czy tam na wystawie osiągnięć technicznych brak jest maszyn i urządzeń, by je pod-

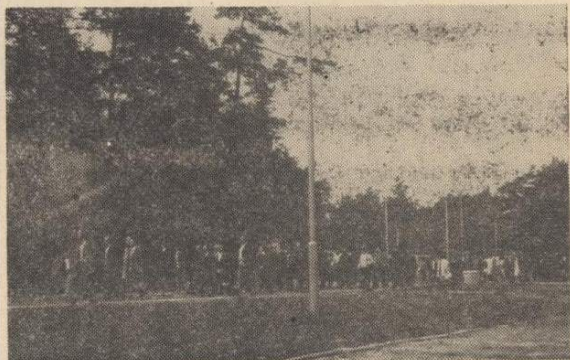
(Dokończenie na str. 4)

Czyściej, ładniej, przyjemniej

Dobiega końca rozpoczęta na początku wiosny akcja robienia porządków na obszarze zakładu. Pracy na tym polu było dużo — bałagan i brud wcale nie pozostały w spadku po zimie, lecz przyczyniły się do tego przeważnie wieloletnie zaniedbania.

Sami zresztą możemy teraz ocenić ogrom wysiłku jaki musiał być włożony, by otoczenie hal i budynków oraz ich wnętrza przybrały estetyczny wygląd. Z zadowoleniem stwierdzamy, iż znacznie przyjemniej nam się obecnie pracuje. Spróbujmy krótko podsumować co ostatnio

Bilans dokonany jest zatem pożyteczny. Niebagatelny był tu społeczny wkład pracy załogi wytwórci. Wiele zrobiono podczas niedziel czynu młodzieżowego i partyjnego. Aktualnie chodzi o to, aby szybko zakończyć batalię o porządek w przedsiębiorstwie. W dniach 28-30 maja ze-



Kwadrans po piętnastej pracownicy pierwszej zmiany wracają do domu. Przyjemniejsze są powroty uporządkowaną niedawno w czynie społecznym piękną aleją.

Fot.: J. Tarajko

uczyniono. Uporządkowano więc teren prawie całego zakładu, usunęto leżące tu i ówdzie sterty gruzu, złomu, wiórów i innych odpadków, zebrano porzucane palety, pojemniki, skrzynki, regały, doprowadzono do właściwego stanu pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wymieniono bądź naprawiono sporną ilość drzwi, wstawiono wybite szyby, ogrodzono wysypiska odpadów, ustawiono ławki w szatniach i przed halami, rozebrano stare płoty, pomalowano ogrodzenia i szereg wnętrz, zaorano lub skopano oraz wyprofilowano teren, założono trawniki i kłomby, poprawiono drogę przez park.

spół do spraw porządku i kultury miejsca pracy przeprowadził dokładny przegląd stanu i przebiegu dotychczasowych działań. W jego wyniku służbom, które nie zrealizowały jeszcze robót wynikających z harmonogramu porządkowania zakładu lub odpowiednich zaleceń zespołu wyznaczono ostateczne terminy ich wykonania. Sądzimy, że tym razem będą one dotrzymane. Wszyscy zaś starajmy się szanować efekty wydatkowane; pracy oraz poniesionych kosztów i na codzień dbajmy o ład i czystość w swoim otoczeniu.

T.

CZY KUŹNIĄ KADR?

Zespół Szkół Technicznych przy WSK w Świdniku, kształci młodzież w zawodach technicznych w 3-letniej Zasadniczej Szkole Zawodowej, 4-letnim Liceum Zawodowym i Technikum Mechanicznym. Do ZST uczęszczają również pracownicy zakładu którzy uzupełniają swoje kwalifikacje systemem wieczorowym lub zaocznym.

W ciągu roku szkoła tętni życiem, bowiem 1500 osób uczących się to pokaźna grupa — zajęcia odbywają się na trzy zmiany.

Uczniom, którym poświęca się szczególnie dużo uwagi jest młodzież. Od przygotowania w szkole należy całe późniejsze ich życie dlatego też szkoła musi dobrze wyposażać ich w wiedzę przed wejściem w świat ludzi dorosłych. Gdy już w szkole na początku nauki zawodu zostaną im wpojone zasady dobrej organizacji, odpowiedzialności, to wówczas nie będzie kłopotów gdy podejmą samodzielną pracę.

Młodzież z ZST oprócz teoretycznej nauki zawodu, styka się bezpośrednio z produkcją podczas zajęć prowadzonych w warsztatach szkolnych. Młodzież Zasadniczej Szkoły Zawodowej co

tydzień odbywa trzydniową praktykę zawodu w warsztatach pod okiem instruktorów. Warsztaty Szkolne są dobrze przygotowane do nauki zawodu, każdy ma wydzielone stanowisko pracy. Wcześniej przygotowywany jest materiał, uczeń nie może przerabiać narzędzi ostrzyć — on wykonuje swoje zadania Organizacja pracy jest tu rzeczywiste na wysokim poziomie. Gorzej wygląda zetknięcie z zakładową rzeczywistością. Co ma robić młody człowiek który trafiając na wydział musi sam wykonywać wszystkie przygotowania: chodzić po narzędzia, materiał, szukać dokumentacji. Trudno dać tutaj gotową odpowiedź jak lepiej uczyć młodzież, czy przyszykować ją do organizacji pracy, czy może uczyć od razu bałaganiarstwa. Jest jeszcze inna

sprawa której należy się przyrzec. Warsztaty Szkolne potraktowane zostały przez dyrekcję zakładu jako jeszcze jeden wydział produkcyjny, nałożono im plan z którego muszą się rozliczać. W rezultacie często wykonuje się tu ciagle tę samą pracę która niczego nie uczą młodego pracownika. Dla celów dydaktycznych asortyment robót musi być tak zróżnicowany by młody człowiek kończąc szkołę był do pracy przygotowany wszechstronnie a nie jednokierunkowo. Najczęściej później trafiając do wydziału w którym robi się zupełnie co innego większość nie może sobie poradzić z pracą.

I wtedy rozpoczynają się dwustronne narzekania: mistrz który krzyczy czego was tam uczono i młodego pracownika, który ma uzasadniony żal i w tym wypadku dziecinne stwierdzenie „tego nie było w szkole” ma logiczne uzasadnienie.

Stawiając pytanie czy ZST jest zaplecze młodych kadr dla przedsiębiorstwa? przeprowadziliśmy rozmowę z dyrektorem ZST Kazimierzem Tomaszewiczem. Zadaniem naszej szkoły jest przygotowanie młodych którzy podejmują pracę w przemyśle. Naszym marzeniem jest, by wszyscy absolwenci kontynuowali pracę w WSK. W zakładzie, który umożliwia im odbycie praktyk szkolnych, udostępnia sprzęt, chce sobie wychować dobrych pracowników.

Od nowego roku szkolnego wprowadzamy nowy ulepszony program nauczania. Jedną z ważniejszych nowości jest bardziej wszechstronne przygotowanie uczniów.

(Dokończenie na str. 3)

Robotnicze portrety

(Dokończenie ze str. 1)

W 1965 roku po ukończeniu Technikum Mechanicznego — za sprawą ówczesnego szefa produkcji inż. Józefa Rokoszaka podjąłem pracę w wydziale łopatek metalowych i tu po trzech latach pracy w charakterze instruktora — „wysłałem” do produkcji pięciu swoich uczniów — Adama Kargula, Ryszarda Pranagala, Dionizego Muchę i innych.

Pracowałem następnie przez

pół roku w dziale Głównego Technologa, przez dalsze 5 lat jako odbiorca sprzętu w placówce kontroli technicznej, a ostatnio w placówce kontroli jakości przy wydziale montażowo-spawalniczym...

Praca w tym wydziale sprawia mi wiele zadowolenia. I ja i moi koledzy zostaliśmy docenieni przez kierownika i załogę.

Czy może być inna, lepsza satysfakcja?

(k)

Technika dla chorych serc

W krajach rozwiniętych gospodarczo choroby układu krążenia, niedomogi serca stanowią najważniejszą przyczynę zgonów. Polska nie stanowi pod tym względem wyjątku. Z danych Rocznika Statystycznego wynika, że choroby układu krążenia stanowiły w roku 1976 przyczynę około 40 proc. wszystkich zgonów, a same choroby sercowe

nia i leczenia chorób sercowych, a przy zaawansowaniu choroby — odświeżania w czasie jej konsekwencji. Taki właśnie kierunek wytyczyła sobie polska służba zdrowia, a wraz z nią i przemysł aparatury medycznej. Międzynarodowy salon medyczny „Salmed” (w kwietniu br. w Poznaniu) wykazał, że w tej dziedzinie dokonujemy rzeczywistego postępu. Nasze elektrokardiografy, centrale intensywnego nadzoru, urządzenia reanimacyjne, kardiostopy i inne urządzenia dla kardiologii, oparte na naszych własnych konstrukcjach, w niczym nie ustępują eksponatom najbardziej renomowanych firm światowych.

Nie zawsze jednak opłaca się podejmować olbrzymie wysiłki, związane z opracowaniem, a następnie konstrukcją jakiegos trudnego rozwiązania technicznego, wymagającego paru lat żmudnych poszukiwań, opracowań, odpowiednich materiałów, metod technologicznych itp. Często lepiej jest kupić licencję na wyrób sprawdzony i szeroko w świecie stosowany.

Tak właśnie było z rozrusznikiem serca. Stosowane u nas kardiostymulatory mają żywotność do trzech lat. Mają obudowę z żywicy epoksydowych, które po pewnym czasie zaczynają nasiąkać i płyny ustrojowe dostają się do wnętrza stimulatora. Toteż w roku ubiegłym zakupiliśmy w holenderskiej firmie Vitatron Medical Bv licencję na stimulatory implantowane (wszczepiane) litowe, w hermetycznej obudowie z blachy tytanowej, pracujące na układach scalonych hybrydowych. Żywotność tego typu stimulatora wynosi w zależności od baterii litowej 6-8 lat, bowiem obudowa tytanowa, spawana plazmowo, wyklucza jakiegokolwiek przenikanie płynów ustrojowych.

Produkować będziemy stimulatory o rytmie stałym, a więc działające bez przerwy, przeznaczone dla pacjentów o utrwalonym bloku serca. Ale są również chorzy cierpiący na tzw. napadowy, przemijający blok serca. Tym pacjentom nie wolno wszczepiać stimulatora stałego, gdyż mogłoby dojść do interferencji rytmu własnego serca z rytmem stimulatora, co pociągnęło by za sobą groźne konsekwencje — pojawienie się migotania i w rezultacie zatrzymania krążenia krwi. Toteż dla takich

chorych produkować będziemy tak zwany stimulator on demand (na żądanie), blokowany rytmem komór EKG. Tutaj nie mamy do czynienia ze stymulacją trwałą, ale stimulator włącza się wówczas, gdy własna czynność serca zanika, lub spada poniżej dopuszczalnej częstotliwości. Technicznie polega to na dość prostym rozwiązaniu. Mianowicie wejście i wyjście mają te same elektrody i gdy jest na nich własny sygnał serca, to blokuje on działanie stimulatora. Gdy rytm serca spada poniżej dopuszczalnej granicy, stimulator włącza się ponownie. Urządzenie działa tak sprawnie, że pacjent przeważnie nie zauważa, kiedy jego serce pracuje rytmem własnym, a kiedy jest stymulowane.

Każdy z tych dwóch rodzajów stimulatorów produkowany będzie w dwóch wersjach po 72 i 75 impulsów na minutę. Producentem nowoczesnych stimulatorów (jedynym w tym rodzaju w całym RWPG) będą zakłady Elektronicznej Aparatury w Zabrze. Produkcja zostanie podjęta jeszcze w tym roku, a docelowo ma dojść do 7 tys. sztuk rocznie. Odpowiada to potrzebom naszej służby zdrowia. Obserwując stały trend wzrostowy, o którym poprzednio wspominałem, ocenia się, że aktualne zapotrzebowanie (3 tys. rozruszników serca rocznie) dojdzie w końcu tej pięcioletki do 4500 sztuk, a w roku 1985 do 7 tys. sztuk.

Trzeba przypomnieć, że reimplantacja uważana jest na całym świecie za zabieg niebezpieczny ze względu na możliwość jakiegos zakażenia w okresie przebywania w szpitalu. Tym większą więc wagę ma długotrwałość i — dodajmy — absolutna niezawodność nowego typu stimulatorów. Produkcja ich jest trudna, wymaga bowiem sporego importu części i prowadzona być musi z zachowaniem bezwzględnej czystości i przy automatycznej kontroli każdej czynności. Z tego względu nie myślimy o eksporcie; produkować będziemy nowoczesne stimulatory wyłącznie dla leczenia krajowego. Wchodzi tu w grę życie wielu ludzi — i gdybyśmy sami nie podjęli produkcji, musielibyśmy te nowoczesne stimulatory importować.

Czy kuźnią kadr?

(Dokończenie ze str. 2)

Będzie to możliwe wówczas gdy będziemy mieli różnorodny asortyment prac. Wydaje mi się, że cel ten zostanie osiągnięty, tym bardziej że planujemy większą współpracę z wydziałem gospodarki narzędziowej. Wiadomo że tokarz, frezer czy ślusarz narzędziowiec doskonale da sobie radę na każdym innym wydziale. Natomiast gorzej wygląda sytuacja gdy chcemy później acipero robić ze ślusarza — narzędziowca.

Będziemy również starali się dokładniej zapoznać młodzież w trakcie nauki z organizacją produkcji, nowoczesnymi procesami technologicznymi, usługami nie-pomiarowymi, przemysłową dokumentacją technologiczną oraz pracą w ruchu ciągłym. Są to chyba najważniejsze sprawy wymagające wprowadzenia już od nowego roku. Młodzież naszej szkoły jest zapalcem kwalifikowanych kadr ale w przeważającej części nie dla naszego zakładu. Różne są tego przyczyny, ale jedna z głównych to fakt, że ponad 60 proc. uczęszczającej do nas młodzieży nie jest na stałe związana z naszym miastem. Większość z nich wraca po ukończeniu szkoły do rodzinnych stron. Zakład winien zrobić wszystko by jak największą liczbą absolwentów pracowała w naszym przedsiębiorstwie.

Jakie są możliwości zatrzymania młodych ludzi w naszym zakładzie mówi socjolog pracy mgr Helena Suchaneczka-Kamraj.

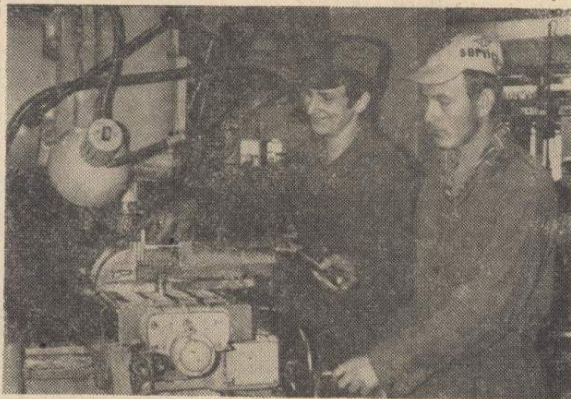
— Realizacja zadań produkcyjnych, rozwój nowoczesnego przedsiębiorstwa jakim jest WSK-Świdnik uzależnione są przede wszystkim od regularnego dopływu kadr z określonymi kwalifikacjami. Wysoko kwalifikowani pracownicy naszego zakładu to głównie absolwenci przyzakładowego ZST. Od tego w jaki sposób szkoła ukierunkuje ucznia jakie da mu przygotowanie fachowe zależy jego start w zakładzie. Często drobne nawet niepowodzenia zniechęcają do pracy młodych ludzi. Jednocześnie sam fakt uczęszczania do szkoły przyzakładowej, praca w warsztatach i praktyka w wydziałach wyrabia w uczniach określony stosunek do zakładu, kształtuje opinie i odczucia, które później przy podejmowaniu decyzji o przyszłej pracy odgrywają niebagatelne znaczenie. Sprawa niemiernie istotną jest odpowiednia adaptacja w nowym dla wielu uczniów środowisku. Gdyby młodzież w trakcie nauki związała się z miastem, ludźmi o wiele trudniej byłoby jej zerwać te więzy. Dużą rolę odegrałyby internat w którym



Jednym ze sposobów zapobiegania chorobom wieńcowym jest kontakt z przyrodą. Stefan Niemiec osiągnął dodatkową satysfakcję wychodząc goźdź wysokości 1,5 m.

ponad jedną piątą. Nasilenie tych chorób wskazuje z roku na rok stały wzrost.

Z przytoczonych danych wynika, że w Polsce — podobnie jak i w innych gospodarczo rozwiniętych krajach — do najpilniejszych zadań w zakresie techniki medycznej należy opanowanie nowoczesnych, najskuteczniejszych metod diagnozowa-



Uczniowie Zespołu Szkół Technicznych uczą się przyszłego zawodu w dobrze wyposażonych i nowoczesnych warsztatach szkolnych.

NIEDOMYTE DETALE

(Dokończenie ze str. 2)

potrzyć, zamówić i sprowadzić do zakładu. Widocznie łatwiej jest obniżyć normy czasowe na robotę niż sprowadzić nowe maszyny i urządzenia. Ja i moi koledzy mamy coraz mniejszą powierzchnię produkcyjną, da to się odczuć przy wykonawstwie dużych detali. Trudno jest pracować gdy jest ciasno i nie ma się gdzie ruszyć.

LECH SZYMANEK —blacharz.

Opary i zadymienie wydziału spowodowane jest wysoką temperaturą w wannie saletrzanowej, tylko przez niedomyte blachy i półfabrykaty. Kontakt z wyłocznikami ołowiu-cynkowych są także szkodliwe dla zdrowia. Jest to jedna z przyczyn obniżania wydajności pracy, oraz samopoczucia i absencji chorobowej. Pogorszył się asortyment młotków drewnianych niezbędnych do kształtowania blach.

O wyjaśnienie w tej sprawie poprosiłem kierownika narzędziowni — Mariana Wójcika:

To prawda, że pracownicy narzekają na te „nowe” młotki drewniane, są gorsze pod każdym względem od starych produkowanych w Puławach. Obecnie otrzymujemy je z Jasła i z konieczności używane są do produkcji.

Ja w tym przypadku nie nie mogę poradzić, takie otrzymujemy z magazynu, i co tu dużo ukrywać — zamiast producenta młotków drewnianych pogorszyła tylko ich jakość.

Wielu ludzi pracowników wydziału obróbki plastycznej ma nadzieję na poprawę tego stanu rzeczy, robią wszystko by było jak najlepiej, by problemów było jak najmniej. Wśród nich jest

kierownik tego wydziału inż. Franciszek Chrostek.

Jego także poprosiłem o rozmowę, na zadane pytanie:

„Co przekłada wydziałowi wydajniej pracować?” odpowiedział:

Do najważniejszych problemów, które utrudniają nam pracę, należy nadmierna ciasnota, związana z nieoddaniem do użytku dla potrzeb wydziału pomieszczenia



Brak odpowiedniego pomieszczenia, jest przyczyną takiego składowania wyłoczników.

na składowanie przyrządów, których mamy coraz więcej w związku z uchodzeniem do produkcji coraz to nowych uruchomień. Dużo problemów stwarza nam przestarzały park maszynowy, co powoduje, że technologia wytwarzania jest uboga w nowoczesne cykle produkcyjne. Z tego powodu wielu bardzo dobrych fachowców odchodzi z wydziału ze względu na uciążliwą obróbkę ręczną, naszej produkcji z przeciwnościami przez lekarza.

Następnym problemem jest brak środków myjących jak „Emulsol L” i Impurex B-63. Brak tych środków powoduje groźne w skutkach zagrożenie wybuchu 9-ton roztworu w wannie saletrzanowej. Urządzenia i wanny do mycia nie są dostosowane do wielkich gabarytów blach. Jest to problem, który rośnie przy wykonawstwie wyrobu IL-86 — gdzie gabarytowość blach jest duża.

To, że fachowcy odchodzą z wydziału jest problemem nie od dzisiaj. Wskazane jest, by od nowego roku szkolnego przy Zespole Szkół Technicznych utworzyć klasę blacharską by za dwa lub trzy lata uczniowie tej szkoły mogli służyć potrzebom wydziału.

Rozmawiał i notował
Lucjan Stefański

młodzież dojeżdżająca, mieszkająca na stacjach bardziej zintegrowałaby się ze środowiskiem. Również nauczyciele mieliby większą możliwość ingerencji w życie swoich wychowanków, a to dałoby na pewno lepsze wyniki i większe osiągnięcia dla uczniów i szkoły.

Fakt że młodzi ludzie wracają do swoich miejscowości jest nie do przeczywienia tym bardziej że często otrzymują większe zarobki od tego co może zaproponować im nasz zakład. Biorąc pod uwagę fakt, że często nie czują się związani z zakładem po prostu opuszczają go bez żalu.

By wymagać, najpierw należy coś dać i w tym wypadku zakład najpierw musi zainwestować by później czerpać z tego określone korzyści. A myślę że możemy o tym mówić, gdy młody człowiek mieszkający przez kilka lat w internacie przyzwyczajony do nowych warunków, niechętnie je opuszcza, mając przed sobą perspektywę pracy oraz życia w znanym już środowisku. Tym bardziej, że rola szkoły jako czynnika integrującego młodych ludzi jest przecież niemała.

Świadczy o tym działalność kulturalno-sportowa jaką prowadzi. Kąpiel fotograficzny, zespoły muzyczno-wokalne cieszący się dużą popularnością, kurs nauki jazdy miałyby dużo więcej sympatyków. gdyby istniała możliwość zakwaterowania młodzieży w internacie szkolnym. Byłby to chyba pierwszy krok w akcji zatrzymania młodzieży w naszym zakładzie.

PARTIA W DZIAŁANIU • PARTIA W DZIAŁANIU • PARTIA W DZIAŁANIU

W KZ PZPR mówią: Oddziałowa Organizacja Partijna numer 26 nie wyróżniała się dotąd liczebnością, pracą czy oryginalnością bądź celnością inicjatyw. Co 7 załedwie pracownik wydziału jest członkiem Partii. Wydziałowe koło ZSMP liczy 60 osób, z których z sześć jedynie należy do PZPR, i ma opinię koła dość biernego — takiego, którego młodzież wprawdzie poprawnie realizuje większość założeń programowych związku, wykonuje zalecenia instancji zakładowej, lecz niewiele poza tym...

Ostatnio jednak, od nowej kadencji zanotowano wyraźne ożywienie działalności społecznej w wydziale. Zacieśniła się współpraca organizacji partyjnej z Oddziałową Radą ZZMet i kołem ZSMP. Sytuacja wydziału zainteresowała się Egzekutywa KZ PZPR, która podczas ostatniego posiedzenia w czerwcu dokonała analizy pracy wydziału. Jak sytuacja wygląda...

...W OCZAKACH KOLEKTYWU WYDZIAŁOWEGO

W organizacji partyjnej: „pracujemy systematycznie, zatwierdzane przez zebranie kwartalne plany pracy obejmują zamierzenia z dziedziny działań ideowo-wychowawczych, gospodarczych, produkcyjnych i szeroko pojętych stosunków międzyuczelnianych. W celu pełnej realizacji planów, poszczególnym członkom partii przydzieliliśmy zadania i systematycznie rozliczamy ich realizację. Zadania te są różne; tow. Paruszkiewicz i Wielgus np. mają otoczyć opieką wybranych członków organizacji młodzieżowej celem przekazania ich do PZPR, tow. Czajla i Zaręba — młodzi członkowie partii — zobowiązani zostali do podniesienia wydajności pracy oraz pracy bezbrakowej. Tow. Dworuga, Wronski i Kobaczynski zajmują się po linii partyjnej adaptacją młodych pracowników w swoich gniazdach produkcyjnych.

Na ogół członkowie partii traktują swoje obowiązki organizacyjne i produkcyjne z należytym zrozumieniem i produkują w produkcji bezbrakowej.

O produkcji: Bezbrakowo pracują towarzysze: Kobaczynski, Wawryszuk, Wronski, Dworuga, Ziółucha, Saklowski, Kolaćkowski, Machulak. Dużą uwagę organizacja partyjna zwracała na sprawy produkcyjne, które raz na kwartał były przedmiotem obrad egzekutywy. Kierownik wydziału zapoznawał dokładnie egzekutywę z wykonaniem zadań produkcyjnych, przedstawiał plan oraz przewidywane przedsięwzięcia dla jego realizacji na następnym kwartale.

Niejednokrotnie organizowaliśmy my czynu produkcyjnego, i wówczas członkowie partii przodowali w pracy pociągając swoim przykładem pozostałych pracowników.

Ogółem w czynach produkcyj-

JAK ICH WIDZA

WYDZIAŁ NARZĘDZI I SPRAWDZIANÓW NIE JEST TĄ KOMÓRKĄ ORGANIZACYJNĄ PRZEDSIĘBIORSTWA, O KTÓREJ MÓWILBY SIĘ W SAMYCH SUPERLATYWACH. PRACOWNICY WYDZIAŁÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z NARZĘDZIOWYM NARZEKAJĄ CZĘSTO NA ILOŚĆ I JAKOŚĆ PRODUKOWANYCH TAM NARZĘDZI, OD KTÓRYCH ZALEŻY PRZECIEŻ TERMINOWOŚĆ I WYNIK ICH PRACY.

nych członkowie PZPR przeprowadzili 352 godziny.

O młodzieży: W naszym wydziale pracuje dużo młodzieży. Zarząd Koła Wydziałowego ZSMP dotychczas mało interesował się przekazywaniem swych członków w poczet kandydatów PZPR, z czego wyciągnęliśmy wniosek, iż niezbędna jest ściślejsza współpraca z tą organizacją.

O związkowcach: Pracę Rady Oddziałowej ZZMet należy ocenić pozytywnie, na szczególne podkreślenie zasługuje dobre i ciche organizowanie wycieczek, imprez kulturalnych dla załogi. Dobrze działa Klub Jubilatów, którym opiekuje się tow. Machulak.

O administracji: Współpraca z kierownictwem wydziału układa się dobrze, tak sprawy produkcyjne, jak też sprawy stosunków międzyuczelnianych są przedmiotem analizy naszego kolektywu, wszystkie posunięcia na wydziale są analizowane i uzgadniane między kierownikami i sekretarzami, a jak potrzeba i z całą egzekutywą, taka współpraca przynosiła efekty z miesiąca na miesiąc, z kwartału na kwartał. Tyle opinii. A jak jest...

...W RZECZYWISTOŚCI

Wydział narzędziowy zadania za rok 1977 wykonał dobrze tak w godzinach globalnych jak w asortymencie, ma też dobre wyniki ekonomiczne.

W roku 77 szczególnie nacisk został położony na realizację o- przyrzadowania do nowych uruchomień jak śmigłowce W-3, zespoły aerobusów II-86, motocykle Perkoz itd. Zadania w tym zakresie wykonał w całości, z dyrekcją, wyrazem tego są wyróżnienia, które wydział otrzymał na naradach kwartalnych prowadzonych przez Dyrektora Naczelnego.

Wydział uzyskał we współzawodnictwie międzyuczelnianym w zakładzie w roku 1977: za II kwartał — 3-cie, za III kwartał — 1-sze, za IV kwartał — 3-cie miejsce. Jest to wynik wysiłku całej załogi wydziału.

Produkcję obecnie oprzyrzadowanie specjalne, narzędzia i sprawdziany jednostkowe o małym procencie powtarzalności. Dokumentacja technologiczna jest więc ograniczona do podania kolejności operacji, których wykonanie ma zapewnić pracownik bezpośrednio produkcyjny pod nadzorem mistrza na podstawie rysunku.

Kwalifikacje pracowników narzędziowicy winny być w związku

z tym wyższe niż kwalifikacje pracownika w wydziałach produkcyjnych.

Pracochłonność wykonywanych robót jest nieduża, ale w związku z tym ilość wykonywanych pozycji oprzyrzadowania jest większa. Ilość operacji wykonywanych średnio miesięcznie przez wydział wynosi około 7500; rozdział musi te ilości razy wydać i po wykonaniu operacji przyjąć pracę. Dla sprawnego przebiegu tych procesów musi być „dograna” organizacja i przestrzeganie prowadzenie prac zgodnie z planem.

Działacze: W czwartym kwartale 76 roku doszliśmy do wniosku, że przed nami stoi sprawa poprawy organizacji pracy. Postanowiliśmy po pierwsze: podnieść dyscyplinę pracy, tak u pracowników dozorze techniczne, pracowników rozdziału, jak też u pracowników bezpośrednio produkcyjnych. Akcję tę prowadziliśmy przez m-c grudzień 1976 r., a która polegała na wyjaśnieniu, upomianiu i wymaganiu ładu i porządku od każdego bez wyjątku pracownika.

Sprawa podniesienia dyscypliny wśród dwunastu ludzi nie jest sprawą łatwą ani krótką, wymaga cierpliwości i zacięcia. My pracowaliśmy nad tym kolektywie z uporem, z radością witaliśmy oznaki poprawy dyscypliny pracy. Od stycznia 1977r. mając już osiągnięcia w dziedzinie poprawy dyscypliny pracy — podstawy do wszelkich dalszych posunięć — oraz po przygotowaniu polegających m.in. na zabranianiu od pracowników zbędnych robót (niektórzy mieli po 20 i 30 robót) postanowiliśmy wyeliminować do minimum przepalność.

Zreorganizowaliśmy rozdział, który zapewnia pracownikom robotę, ale która także rozlicza teraz każdego pracownika z uprzednio pobranych przy wydawaniu następnych robót.

Pracownik otrzymuje taką ilość zadań jednorazowo, by miał minimum na jeden dzień pracy, mistrz kwalifikuje którą pracę ma imiennie otrzymać dany pracownik, dostosowując trudność wykonania do jego kwalifikacji itd.

W ten sposób zlikwidowaliśmy możliwość przetrzymywania robót przez pracownika, ich gromadzenia, a w tym samym dozwolność w decyzji o kolejności wykonania, a w przypadku złego wykonania przez pracownika, możliwość wyrzucenia zbrakowanych detali. Szczególnie istotne było to dla pracowników mało samodzielnych, młodych wiekiem i stażem. Stwierdziliśmy,

że dla nich najważniejsza jest właściwa społeczno-zawodowa...

...ADAPTACJA

Mistrzowie otrzymali więc obowiązek otoczenia naszej młodzieży specjalną opieką pod względem zawodowym. Dla każdego pracownika, który jeszcze nie wyrabiał normy założono imienną kartotekę, w której za bazę przyjęta wyrobień normy w chwili wystawienia kartoteki. Mistrz dostał zadanie tak opiekuje się młodymi pracownikami, by wyrobień normy z miesiąca na miesiąc było wyższe.

Mistrz właśnie co 10 dni ma obowiązek wpisać do kartoteki ilość godzin zadanych przez pracownika, na tej podstawie oblicza się procent wykonania normy i to właśnie zmusza mistrza do przygotowania, wyjaśniania robót pracownikom tak, by Ci robili postępy. Na początku roku 1977 mieliśmy 53 pracowników nie wyrabiających normy, w końcu roku było już tylko 11-tu. Dla dalszego wdrażania młodych stażem pracowników, przeprowadziliśmy akcję agitaacyjną, której wynikiem jest powstanie w wydziale brygad pracy zespołowej. Uważamy, że pracownicy młodzi, którzy zostają przyjęci do pracy w naszym wydziale, mają szczególnie duże trudności z przystosowaniem się do pracy, ze względu na jej zmienność, jednostkowość i dokładność. Wobec tego oprócz mistrza musi się jeszcze ktoś warsztatowo opiekować takim pracownikiem. Po części czynni-kiem ułatwiającym adaptację okazała się praca w brygadzie zespołowej, gdzie 50% pracowników stanowią ci, którzy mają mały staż pracy. Taką brygadą opiekuje się brygadista pracujący, i tylko grupa osobistego szeregowania powoduje różnicę w placach, choć oczywiście cała brygada otrzymuje wyższą premię.

Uważamy, że akcje tworzenia takich brygad nadal należy prowadzić, ważny jest tu dobór ludzi, którzy winien odbywać się bez nacisku dozoru.

Innym koniecznym elementem pracy w narzędziowni jest stosowanie w praktyce wielozawodowości. Za pracę na różnych

stanowiskach pracownicy uzyskują dodatkową premię.

WARUNKI PRACY

...jak wszędzie bywają powodem do narzekania. Ostatnio w związku z przeniesieniem części pracowników w inne miejsce hali pszczonno na nie, że niedobre bo ponure i dalekie od rozdziału. Jednak w ciągu miesiąca uporządkowano nową część wydziału — zrobili to sami pracownicy — ich pomysłowość i chęć działania niekiedy zdumiewały. Dziś już nie ma mowy, że miejsce niedobre i wszyscy zgodnie twierdzą, że przyjemnie im się tu pracuje, że jest tu ładnie i miło.

Niestety jest jeszcze szereg spraw, które uniemożliwiają lepszą pracę. Do nich należy problem ciągłego niedoboru pracowników w wydziale brak właściwych urządzeń do utrzymania właściwego poziomu temperatury w piecach (od czego w sześciu dziesięciu procentach zależy jakość narzędzi i sprawdzianów) oraz nierównomiernie obciążenie pracą poszczególnych stanowisk pracy. Sprawy te są przedmiotem dyskusji na zebraniach grup partyjnych, działach administracji, interwencji działaczy.

Sytuacja powoli poprawia się, a narzędziowcy mówią: „my rozumiemy, że narzędzia i sprawdziany są potrzebne pracownikom wydziałów produkcyjnych do wykonania swoich zadań. Pamiętajmy że naszym obowiązkiem jest przez wykonanie do- brych narzędzi, właściwą obsługą tych wydziałów produkcyjnych wciąż poszukiwane na rynku motocykle czy wypatrywane szczególnie przez kierownictwo PGR śmigłowce. Obowiązek ten staramy się wykonywać dobrze, wierzymy, że będziemy go realizować coraz pełniej. Pomóż nam w tym zapewne właściwa atmosfera wzajemnej współpracy, która tworzy się wśród pracowników. Wiemy, że ważne jest odpowiedzialne traktowanie tego co ludzie mówią na zebraniach i rzetelny stosunek do zgłaszanych postulatów. Staramy się być więc bardzo konsekwentni w ich załatwianiu. Chyba nie zawsze w pełni uświadamiamy sobie jakiej wnikliwej ocenie społecznej jesteśmy poddawani jako członkowie partii. Szczególnie ostre ocenie społecznej podlegają ci z nas którzy pełnią funkcję kierownicze — świadomość tego na pewno pomoże nam podejmować decyzje bardziej przemyślane i wyważone, pracować tak aby nasza OOP przestała być w społecznej ocenie jedną z wielu — by była najlepsza.

opr. Maria Balicka.

Półroczny bilans

(Dokończenie ze str. 3)

Mgr TADEUSZ SZEWCZYK — Kierownik wydziału jest dla swoich pracowników pełen uznania. Nasza załoga potrafi i chce pracować, a jeżeli tak się dzieje, nie brak również i konkretnych osiągnięć. Zlikwidowaliśmy górne oświetlenie. Przy stanowiskach roboczych palą się lampy elektryczne, które zainstalowano w czynie społeczną, odzyskawszy je z uprzednio z rozbiórki jednej z hal fabrycznych, jest to wygodne i oszczędne, bo nie trzeba oświetlać całej hali. Dzięki wzorowej postawie kierownika rozdziału MICHAŁA LISIECKIEGO i podległego mu personelu udało się nam zaoszczędzić wiele materiałów pomocniczych — płótna, lakieru, igieł, nici, pedzi, rekawic ochronnych itp. Materiały wydawane są od 2 lat ściśle po gospodarsku, stąd też na tym odcinku nie przekroczyliśmy dotąd kosztów. Prawidłowej i oszczędnej

gospodarki dopatrzeć się można u nas na wielu jeszcze innych odcinkach i jesteśmy przekonani, że będzie jeszcze lepiej.

Globalny plan półroczny nie jest u nas zagrożony. Na 300 pozycji, które mamy jeszcze do wykonania w I półroczu w planie towarowym — gros znajduje się nadal w rękach kooperantów. Jeżeli otrzymamy je do 20 czerwca z wydziałów mechanicznych na najbliższą KSR pojdziemy z dumnie podniesionym czołem.

TAKICH JAK TEN WYDZIAŁ JEST W NASZYM ZAKŁADZIE ZNACZNIE WIĘCEJ. TRZEBA ABY PRZED LIPCOWĄ SESJĄ KSR WSZYSTKIE WYRÓBIAŁY I PODWYŻSZYŁY SWOJE WYNIKI DO NAJWYŻSZEGO POZIOMU — OD TEGO PRZECIEŻ ZALEŻEĆ BĘDZIE W DUŻEJ MIERZE START DO NASTĘPNIEGO PÓŁROCZA.

WSZYSTYCH CHCIELIBYSMY, BY BYŁ ON POMYŚLNY...

(k)

ŚLADAMI HISTORII

Uczyć własnej przeszłości.

Wrocław jest miastem, które w dziejach polskiego ruchu młodzieżowego odegrało ważną rolę. Tam właśnie w lipcu 1948 roku na Kongresie Jedności Młodzieży Polskiej powołano ZMP (Związek Młodzieży Polskiej). Nastąpiło to w wyniku zjednoczenia się czterech uprzednio działających ideowo-politycznych organizacji młodzieżowych: Związku Walki Młodych, Organizacji Młodzieży Towarzystwa Uniwersytetu Robotniczego, Związku Młodzieży Wiejskiej RP „Wici” i Związku Młodzieży Demokratycznej.

Wielkim wydarzeniem w życiu ZMP — stał się Zlot Młodych Przedowników — Budowniczych Polski Ludowej, który odbył się w Warszawie w lipcu 1952 r.

Do przedzlotowego współzawodnictwa przystąpiło ponad 1

stanowa koła ZMP w naszym środowisku, skłoniło nas do odszukania świadków tamtych wydarzeń.

Stało się to za sprawą III Olimpiady Wiedzy Społeczno-Politycznej „Nasz Rodowód”, gdzie warunkiem uczestnictwa naszej drużyny w wojewódzkim finale tego współzawodnictwa było napisanie pracy nt. „Jak powstało pierwsze koło ZMP w naszym środowisku i kto był jego pierwszym założycielem?”.

(Dokończenie na str. 5)

ŚLADAMI HISTORII

Uczyć własnej przeszłości

(Dokończenie ze str. 4)

Jak tu iść? W drogę rozmów i informacji prowadzonych z ludźmi jak doprowadzić do spotkania z człowiekiem, którego się jeszcze nie zna i świadomość, że tylko ten ktoś pomoże nam w odtworzeniu historycznych wydarzeń.

To strata kilku godzin — na rozmowy z ludźmi straciłmy i tak sporo czasu, ale postanowiliśmy sobie — tamtego dnia, że musimy dopiąć swego i odnaleźć człowieka, który mógłby nam najwięcej przekazać i odtworzyć to co było prawie trzydzieści lat temu.

Jak zguby szukaliśmy wśród pracowników zakładu i mieszkańców miasta świadków tamtych wydarzeń. Wydało nam się dziwne i niewarygodne, że w dokumentach, które wcześniej przeglądaliśmy brak było jakiegokolwiek informacji o powstaniu ZMP w Świdniku.

W zakładzie pracy jednak wielu ludzi, którzy od pewnych dni powstania zakładu i miasta są z tym środowiskiem związani. Oni właśnie najwięcej nam w tym pomogli. Doprowadziło to do spotkania z Zygmuntem Har-

nam w odnalezieniu jego mieszkania i spotkać się z nim.

Tego samego dnia po pracy gdy wyszliśmy z zakładu udaliśmy się na ul. T. Kościuszki, tam mieszka właśnie Henryk Rosiak. Po chwili siedzieliśmy przy stoliku, Zbyszek, Staszek właściciel mieszkania i ja. To co opowiadał nam były aktywista ZMP utwierdziło nas w przekonaniu, że udało się. To co opowiadał raz z uśmiechem, to znowu z wielką powagą zapisałem do notatnika.

Oglądaliśmy wiele zdjęć i dokumentów z tamtych lat i to pomogło nam uwierzyć, że „coś” z tamtych wydarzeń zostało, z powstania pierwszej organizacji młodzieży pracującej w Świdniku jaką był ZMP.

Gdy wycinano pierwsze drzewa pod nowe fabryczne hale — ludzi tu było niewiele — tak wspominał były aktywista ZMP Henryk Rosiak. Wśród lasów i pól świdnickiego krajobrazu znajdowało się lotnisko i dwa hangary dla samolotów. Decyzja o budowie świdnickiej WSK powodowała napływ ludzi ze wszystkich regionów kraju, gdzie przeżywała młodzież pochodząca ze wsi.

„partors” — (partyjny organizator) przy wnoszeniu zakładu był zwolennikiem młodzieży. I choć były to czasy trudne ze względu na różnice przekonań politycznych w większości przebywających tu ludzi, to jednak praca ideowo-wychowawcza i polityczna prowadzona wśród młodego pokolenia dawała pozytywne rezultaty. Napływ brygad z poznańskiego, warszawskiego i rzeszowskiego doprowadził do współzawodnictwa pracy w brygadach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce”. Tow. Jerzy Świąt zasadniczy cel swej działalności upatrywał w rozwijaniu wśród młodzieży socjalistycznej świadomości oraz mobilizowania jej do pracy dla Kraju, dla przyspieszenia jego odbudowy.

Wielki wpływ na powstanie pierwszego koła ZMP w Świdniku miała działalność istniejącego już w Lublinie Zarządu Wojewódzkiego ZMP. Czystymi gośćmi wśród świdnickiej młodzieży byli etatowi pracownicy aparatu zetempowskiego tak więc to i stała obecność tow. Jerzego Świąta zdecydowała o powstaniu pierwszego koła ZMP przy WSK.

Pierwszym jego przewodniczącym był Jan Siczek, w skład zarządu etatowego weszli jeszcze: Edward Zmuda, Ryszard Kleszcz, Wacław Sławiński, Zygmunt Hargot i nasz rozmówca Henryk Rosiak.

Jan Siczek jako pierwszy przewodniczący ZMP, był delegatem na III Festiwal Młodzieży i Studentów, który odbywał się w Berlinie w 1951 roku, po powrocie został etatowym pracownikiem Zarządu Wojewódzkiego ZMP w Wydziale Młodzieży Robotniczej.

Mieszka on obecnie w Lublinie, pracuje w Fabryce Samochodów Ciężarowych. Zygmunt Hargot i Henryk Rosiak są pracownikami naszego zakładu. Tak więc inicjatywa należy do was, by z tymi ludźmi w przeddzień obchodów XXX-lecia powstania ZMP, które przypadają w lipcu spotkać się bo naprawdę warto by śladem historii uczyć się własnej przeszłości.

fan,

Kurs dla fotoamatorów

Zakończeniem konkursu fotograficznego ogłoszonego przez Urząd Miejski i redakcję Głosu Świdnika jest zebranie dokumentacji życia współczesnej młodzieży świdnickiej, pokazanie jej przy pracy, w trakcie nauki oraz zajęć kulturalnych i sportowych.

Najlepsze prace zostaną zaprezentowane w formie wystawy podczas obchodów „Miejskiego Święta Kultury Świdnik 78”, które odbędą się we wrześniu br. Dorobek konkursu będzie również wykorzystany w postaci publikacji.

UCZESTNIKAMI KONKURSU

zdjęcia czarno białe o formacie nie mniejszym niż 18x24 cm, wykonane na papierze matowym lub półmatowym. Prace należy nadesłać na adres: Urząd Miejski, Wydział Kultury, KFiT 21-040 Świdnik, ul. 3-go Maja nr 6.

Każde zdjęcie należy opatrzyć na odwrocie godłem i kolejnym numerem. W zamkniętej kopercie oznaczonej z zewnątrz godłem należy podać imię i nazwisko, dokładny adres zamieszkania i wiek autora.

TERMIN NADSYŁANIA prac upływa w dniu 30. sierpnia 1978 roku.



Harczerze — ciekawe i pełne przygód życie w szkole, mieście i w czasie wakacji to wspaniały temat dla fotoamatorów.

mogą być amatorzy, którzy nie przekroczyli 35 roku życia. Uczestnikami nie mogą być osoby wykonujące zawód fotografa lub fotoreportera.

Na konkurs mogą nadesłać zestaw zdjęć pojedynczych lub fotoreportaż nie przekraczający 8 fotogramów. Wszystkie zdjęcia winny być związane tematycznie z hasłem konkursu. W konkursie mogą wziąć udział tylko

OGŁOSZENIE WYNIKÓW konkursu nastąpi do dnia 6 września 1978 roku.

NAGRODY: za fotoreportaż I miejsce — nagroda rzeczowa wartości 2.000 zł i dyplom okolicznościowy. II miejsce — nagroda rzeczowa wartości 1.000 zł i dyplom okolicznościowy. III miejsce — nagroda rzeczowa wartości 500 zł — za zdjęcia pojedyncze I, II i III miejsce upominki i dyplomy.

Chleb nie do zjedzenia

coco naszas? cieszmy martwi

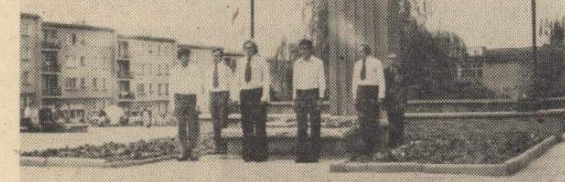
Znowu napływają skargi czytelników na jakość chleba w Świdniku. W sekretariacie redakcji są do obejrzenia 2 kromki chleba Poznańskiego produkcyjni piekarni 1 WSS Spółem Od-

ział Świdnik z zapieczonym wewnątrz porowatym nadzieniem.

Natomiast konsumenci baru Gminnej Spółdzielni Samopomoc Chłopska ulokowanego przy wydziale obróbki ciepłej dostają, czyli nam spleśniały i twardy już chleb — jaki podano im tam zupy podczas śniadania.

Czyje to niedbalstwo?

m



gotem, który jak się potem dowiedzieliśmy był jednym z aktywistów ZMP.

Z rozmowy z nim dowiedzieliśmy się wiele, ale jak sam stwierdził w zakładzie pracuje jeszcze Henryk Rosiak — on wie więcej i znowu poszukiwani. A chociaż był na zwolnieniu lekarskim, nie przeszkodziło to

Wysokość zarobków nie była wtedy czynnikiem decydującym, ale świadomość zajmowania posterunku na trudnym odcinku walki o szybszy rozwój socjalistyczny ojczyzny. W tym tkwił właśnie romantyzm pierwszego powojennego dziesięciolecia.

Delegowany z ramienia KC PPR — tow. Jerzy Świąt jako

raczej szukał dziury w całym. A nuż coś się znajdzie? Nie zamierzam oczywiście ustosunkowywać się do całokształtu wysiłków klubu na polu krzewienia kultury i oświaty wśród tutejszej młodzieży, gdyż mógłby wyjść z tego obszerny elaborat i dużo osób mając do wyboru lekturę mojego felietonu albo pójście na basen wybrałoby wówczas to drugie. Ponieważ zależy mi bardzo na czytelnikach pokrytykuje trochę tylko niektóre

Czasami trafi się coś jeszcze, ale sprawy „odświeżone” generalnie pomijam. „Cieniuśko” zatem jak na obiekt w końcu całkiem zniechęcony wyposażony w rozmaite sprzęty i drogą aparaturę. Warunki do wszelkiej działalności są tu prawie idealne i szkoda, że nie wszystkie możliwości wykorzystuje się należycie lub lepiej niż obecnie.

Największą popularność zyskały sobie w klubie dyskoteki nie

czym prędzej zlikwidować głosnik przy wejściu na salę a pozostałe wyciszyć o jedną trzecią. Należałoby się również zastanowić nad zróżnicowaniem charakteru dyskotek dla poszczególnych grup wiekowych młodzieży przychodzącej do klubu. Co cieszę kogoś w wieku lat osiemnastu, nie koniecznie musi być również zabawa dla o dziesięć lat starszego.

Na zakończenie zgłaszam jesz-

„małolatami”, bo przecież „poważnie” osobie się nie godzi.

Ogłoszę więc wszem i wobec, iż każdy zetesempowiec związany ze Świdnikiem, który ukończył np. dwadzieścia pięć lat życia i minimum pięć lat działał w organizacjach młodzieżowych otrzymuje automatycznie ową kartę. Finansowo klub na tym nie straci dostojnie nie jako że i tak „weterani” stanowią znikomą procent klienteli, a zyskać może chyba sporo. Starsi zawsze byli wzorem zachowań dla młodszych, zaś przekazując nabyte doświadczenia, kto wie czy nie wpływają na wzbogacenie form jego pracy. Wbrew trudnościom obiektywnym musowo stawiąca na jakości i bezwzględnie przestrzegając przy upuszczeniu do wewnątrz wymogu posiadania legitymacji ZSMP, ZHP lub SZSP.

Joško



Swego czasu młodzież zetempowska naszej wytwórni chciała mieć własny „kąt” wzięła się o stro do pracy i wielkim nakładem sił przemieniała ex kino „Lot” w klub „Iskra”. Trzeba przyznać, że była to dobra robota i chwala tym wszystkim co dołożyli wtedy przysługującą swoją cegiełkę. Jak mówią najstarsi młodzieżowcy wiele osób skakało ponoć z radości, kiedy wreszcie placówka rozpoczęła normalną działalność w środowisku i nie ma czemu się dziwić, bo w mieście praktycznie z rozrywką rzecz miała się kiepsko. Podobnie zresztą jak teraz.

Na pewno klub może pochwalic się już sporym dorobkiem, interesującymi inicjatywami i zaspokojeniem części potrzeb kulturalno-rozrywkowych młodych mieszkańców Świdnika. Nie po to jednak chwycił dziś za pióro, by wychwalać pozytywne w pracy „Iskry”. Nie mam w tym specjalnego interesu, więc będą

PO CO KOMU TYLE DECYBELI!

wybrane zagadnienia. Będzie to mały zbiór rozumień ocena subiektywna...

Miesięczny program pracy klubu ZSMP „Iskra” zawiera przeciętnie dwadzieścia pozycji. Płociano, nawet sporo, gorzej natomiast z różnorodnością imprez, Gros, bo średnio czternaście stanowią dyskoteki i fonoramy, cztery — projekcje dyskusyjne, go klubu filmowego oraz po jednej — spektakli Studium Dramaturgii Współczesnej i spotkanie miłośników dobrych nagrań płytowych.

mające w mieście najlepszej opinii. Osobiście uważam, iż przy czyną „zła” nie jest wyszynek piva w barku, lecz zbyt głośna muzyka. W takim halasie jaki serwują ludzom prezydent nie sposób rozmawiać, pomijając już fakt jego szkodliwego działania na organ słuchu. Skoro nie da się konwersować najprościej sięgnąć po następną butelkę piva. Poza tym osobnicy operujący słownictwem od którego zwykłe najzdrowszemu nawet człowiekowi wiodną uszy, w wielkim zgiełku są anonimowi. Proponuję

DECYBELI!

eze jeden postulat do rozpatrzenia przez kompetentne władze organizacji młodzieżowej i kierownictwo „Iskry”. Chodzi o mianowicie o „podeszłych” wiekiem członków ZSMP. Jak niejednemu słusnie dedukuje o tzw. kartach klubowych uprawniających do wolnego wstępu na organizowane imprezy. Ten wolny wstęp ucale nie jest najuczciwszym i to dla dobra obu stron, istotną jest jedynie świadomość możliwości wejścia w każdej chwili do SWOJEGO klubu bez wystawiania przed drzwiami razem z

LATO, LATO, LATO - CZEKA

Gdy tylko przygrzeje słońce większość pracowników wybiera się na urlopy. Jadą w góry, nad morze, nad jeziora, wszyscy po słońce, wodę — po wypoczynek.

Największą popularnością cieszą się wyjazdy nad morze do Darłowa i Kołobrzegu i w Bieszczady do Polańczyka. Spora grupa pracowników chętnie wyjeżdża nad jezioro Białe i Jezioro Łukcze. Staniem RZ i ZZ ZSMP umożliwiono wypoczynek 50-osobowej grupie w Pasyuniu.

Tutaj można znaleźć ciszę, spokój a okoliczne lasy są pełne grzybów i jagód.

O ile dla nas dorosłych wypo-

czynek letni trwa kilka lub kilkanaście dni, to nasze pociechy cieszą się nim aż dwa miesiące. To dla nich organizuje się tak wakacje, by mogli dobrze wypocząć. Kolonie, półkolonie, obozy harcerskie, wędrownie cieszą się dużą popularnością, wśród młodzieży młodszej i starszej.

W roku bieżącym zakład przygotował aż 1470 miejsc na koloniach i półkoloniach, w rezultacie każde zgłoszone przez rodziców dziecko ma szansę wyjazdu na kolonie.

Ciekawą, prowadzoną od kilku lat formą organizowania letniego wypoczynku dla dzieci jest wymiana miejsc kolonijnych z in-

nym zakładami pracy. Daje to możliwość zwiedzania przez dzieci szeregu ciekawych miejscowości a tym samym poznaniu naszego kraju.

Między innymi odstupując miejsca nad jeziorem Białym zyskaliśmy je w Jastrzębiej Górze i Ujsołach.

Zakład robi wszystko by zapewnić dzieciom pracowników dobry wypoczynek, by z wakacji wracali szczęśliwi, weseli, opaleni.

Bo gdy my rodzice wiemy że nasze pociechy dobrze wypoczywają to wówczas dużo lepiej się nam pracuje.



Pracownicy sami w ramach czynów społecznych przeprowadzają remonty sprzętu wodnego.



Gdy tylko zrobi się trochę cieplej, na basenie trudno o wolne miejsce.



Świdnicki basen kąpielowy o godzinie 8.00 rano.

Jak zdobyć odznakę turystyki kwalifikowanej

By turyści wyjeżdżający do krajów socjalistycznych, dla poznania państw sąsiadów, ich przeszłości, dorobku kultury, piękna krajobrazu i przyrody mogli to także udokumentować PTTK ustanowiło odznakę „Znam Kraje Przyjaciół”. Odznaka ma trzy stopnie, które zdobywa się w kolejności: brązowy, srebrny, złoty.

Czas zbierania punktów na poszczególne odznaki jest dowolny, nie można jednak zdobyć dwóch stopni w ciągu jednego roku. Kraje za zwiedzanie których zalicza się punkty to: Bułgaria, Czechosłowacja, Jugosławia, NRD, Rumunia, Węgry i ZSRR. Punkty liczy się według spisu zwiedzanych miejscowości podanych w regulaminie. Zdobywanie odznaki może odbywać się w czasie wyjazdów indywidualnych lub na wycieczkach zbiorowych, dowolnymi środkami lokomocji.

Osoby niepełnoletnie mogą zdobywać odznakę jedynie na wycieczkach zbiorowych lub odbywanych z rodzicami.

Potwierdzeniem zwiedzania miejscowości jest pieczęć zawierająca nazwę miejscowości. Dla wycieczek zbiorowych wystarczy podanie trasy, potwierdzenie w miejscowości stanu i zakończenia wycieczki.

Odznakę brązową przyznaje się za zdobycie 50 pkt. wg spisu

miejscowości na terenie jednego kraju, srebrną posiadaczowi odznaki brązowej za uzyskanie następnych 150 pkt. uzyskanych w co najmniej dwóch krajach (minimum po 50 pkt. w każdym).

Odznakę złotą przyznaje się posiadaczowi odznaki srebrnej za zdobycie dalszych 250 pkt. zbranych w co najmniej 3 krajach przy czym nie może być w żadnym z nich mniej niż 50 pkt. Po szczegóły odsyłam do regulaminu, który można nabyć w Biurze Oddziału PTTK w Świdniku.

Przykład punktacji za zwiedzanie miejscowości:

Z S R R

20 pkt. — Buchara, Kijew, Lenin-grad, Moskwa, Samarkanda;
10 pkt. — Alma-Ata, Baku, Jerewan, Jalta, Lwów, Riga;
5 pkt. — Bachczyseraj, Czerniowce, Kisłowodsk, Pićunda, Suchmi.

Zdobycie takiej odznaki nie jest trudne i każdy wyjeżdżający na urlop za granicę jest w stanie zebrać ilość punktów wymaganą do odznaki brązowej.

Aa

GŁOS ŚWIDNIKA

Redaguje zespół w składzie:
MARIA BALICKA
redaktor naczelny —
przewodnicząca kolegium
WŁODZIMIECH LORENC
zastępca przewodniczącej
kolegium

JAN TARAJKO
publicysta

MIECZYSLAW KRUK
redaktor rozgłośni zakładowej
IRENA WIERZCHOŚ
redaktor

Zdzisław Mazur, Henryk Kamiński, Helena Grudzińska, Witold Smętny, Ludwika Socha.

Adres redakcji 21-045 — WSK
Świdnik k. Lublina tel. 120-61
wewn. 249

Drukarnia zakład. WSK-Świdnik
z. 1038 z. dn. 20.06.78 r. 3.000 T-7

Po ostatnim gwizdku

W dniach euforii i zbiorowego namiętnego kibicowania, czyli w czasie Mundialu - 78 w przedostatnią niedzielę czerwca — przy pustych prawie trybunach — gwizdek sędziego obwieścił kibicom zakończenie rozgrywek ligowych.

Również i Świdnicka „Avia” doznała spokoju do mety plasując się ostatecznie na 7 miejscu w ligowej tabeli.

Ostateczny rezultat nie zadawała większości kibiców. Jakby jednak nie patrzeć na sprawę — przykre to niestety ale prawdziwe — gramy ostatnio słabiotko. Fakty mówią zresztą same za siebie. Jedynastka ze Świdnika przegrała w II rundzie rozgrywek z Wartą, Lechią Zagłębiem, Gwardią, Białymostkiem, Startem, Motorem i Polonią.

Zremisowała z Gwardią (Koszalin), wygrała natomiast z Jagielonią, Stoczniewcem, Olimpią, KBS-em i Radomiakiem. Jakby nie liczyć, w pierwszej rundzie rozgrywek ligowych należeliśmy przecież do potęg. Wtedy właśnie lepszą mieliśmy lokatę w tabeli, więcej zdobyliśmy punktów i bramek.

Pojedynek — Bronisław Wali-

góra kontra trenerzy Jan Golan i Mirosław Zmijewski zakończył się zdecydowanym zwycięstwem pierwszego szkoleniowca. Jego odejście jak widać spowodowało długotrwałą obniżkę formy drużyny świdnickiej. W zespole zabrakło nagle świeżości i siły, organizacji gry, dyscypliny taktycznej i strategii.

Start do drugiej rundy był fatalny. W wielu spotkaniach zakradł się w szeregi zawodników chaos. Co gorsze nie było w zespole lidera — tj. piłkarza który potrafiłby wpłynąć dodatnio na grę swoich kolegów. Na dobrą sprawę wyróżniał się jedynie bramkarz. Minusów można by postawić drużynie znacznie więcej. A plusy?

Tych niestety nie było wiele. Znalazł się jednak jeden, który cieszy.

Chodzi oczywiście o młode piłkarskie wino czyli o utalentowanych piłkarzy z własnego środowiska.

Wiosną br. do ligowej drużyny awansowali już chyba na stałe Łukasik, Bartoszewski, Szeffler i Gielzak.

Sądzić należy że nowy szkoleniowiec naszych piłkarzy z którego klub nie zamierza zrezygnować — mgr Mirosław Zmijewski rozłożył nad nimi szczególną opiekę i z biegiem czasu staną się oni rzeczywiście podporą zespołu z którym łączę wielkie nadzieje.

Krótką przerwę w rozgrywkach ligowych nie pozwolił piłkarzom na dłuższy odpoczynek.

Naszym zdaniem najważniejszy jest w tej chwili porządek odpoczynku piłkarzy, a potem dopiero będzie czas na regularny intensywny trening.

Jesienią chcielibyśmy ująć ponownie na stadionie — ligową jedenastkę ze Świdnika grającą jak dawniej z wervą i poletem a co chyba nie mniej ważne w nowym stylu, który napędzałby strachu wszystkim przeciwnikom.

(K)

