

# Wysoka średnia ocena, ale...

Znaczne prouszenie wywołała przeprowadzona w ubiegłym roku ocena kadry kierowniczej przedsiębiorstwa. Wiele osób identyfikowało ją z przygotowaniem do redukcji tego typu stanowisk w zakładzie i dość nerwowo szykowało się do testów. W rzeczywistości był to jeden z elementów wprowadzanych w grudniu zmian w strukturze zarządzania fabryką. Wyniki uzyskane przez kierowników były więcej niż zadowalające.

Przedsięwzięcie to prowadził zespół Zakładu Ekspertyz Gospodarczych „Petex” Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Legnicy pod kierunkiem Zdzisława Knechta. W badaniach korzystano ze zgromadzonych w zakładzie danych o kadrze kierowniczej, przeprowadzając specjalistyczne testy, sprawdzające aktywność społeczną, skuteczność działania oraz predyspozycje psychiczne. Objęto nimi 70 osób, w tym zastępców dyrektora, szefów pionów, głównych specjalistów oraz kierowników wydziałów, działów i sekcji, a także kadrę rezerwową.

Okazało się, że 46 osób z tej grupy pracuje w ZKiMR od chwili ukończenia nauki. Zaczynali jako stażysty, pracowali na różnych stanowiskach i przeszli kilka szczebli, zanim awansowali na kierowników. Świadczy to o dużej stabilności kadr i konsekwentnie prowadzonej polityce personalnej. Tylko jedna osoba z tego grona nie przekroczyła 30 lat, 24 mieszczą się w przedziale od 30 do 40 lat, następnych 21 nie osiągnęło pięćdziesiątki, a 24 kierowników przekroczyło ten wiek. Oznacza to, że 65% osób znajduje się w wieku największej produktywności. Cechuje ich otwartość na nowe koncepcje, zdolność do podejmowania ryzyka i samodzielnych decyzji.

Każdy z badanych mógł uzyskać 100 punktów za zaangażowanie społeczne, kwalifikacje zawodowe, cechy osobowe, zdyscyplinowanie i dyspozycyjność oraz zdolności kierownicze i aktywność zawodową. Przyjęto, że każdy, kto zgromadził więcej niż 75 pkt, uzyskał ocenę bardzo dobrą, od 51 do 75 dobrą, od 26 do 50 dostateczną, a poniżej 25 niedostateczną. W pierwszej grupie znalazło się 6 pracowników, kolejnych 37 uzyskało ocenę dobrą, a pozostali dostateczną. Nikt nie otrzymał mniej niż 26 punktów, choć w większości innych zakładów ok. 20% badanych mieściło się w tej najniższej grupie.

Nie oznacza to jednak, że wszyscy zajmujący stanowiska kierownicze mają wymagane predyspozycje. Kilkoro z badanych nie posiada cech przywódczych, co utrudnia im podejmowanie decyzji. Poza tym najlepiej czują się w sytuacjach unormowanych i nie wymagających samodzielności w działaniu, a jest to jedna z podstawowych cech dobrego or-

ganizatora. Różnie wygląda także ilość uzyskanych punktów za poszczególne kryteria. Ogólnie działalność społeczna tej grupy przedstawia się dobrze. Wielu kierowników angażuje się, ale są i tacy którzy nie przejawiają żadnej aktywności. Podobnie można ocenić kwalifikacje kadry kierowniczej. Są wysokie i w zasadzie odpowiadają zajmowanym stanowiskom, ale nikt nie ukończył studiów podyplomowych, ani nie odbywał stażów zagranicznych. Tylko 46 osób ma zaliczone aktualne kursy BHP, choć są one obowiązkowe. Regułą jest, że kwalifikacje podnoszą tylko pracownicy niższych szczebli zarządzania.

Nie może zadowalać stan zdyscyplinowania i dyspozycyjności. W tej dziedzinie badani zdobyli tylko 55% możliwych punktów, a wydaje się, że od osób zajmujących takie stanowiska należało by oczekiwać znacznie więcej. Najlepiej wypadła ocena zdolności kierowniczych i aktywności zawodowej. Badani uzyskali aż 63% punktów za te predyspozycje. Stwierdzono, że posiadają zdolności do kierowania ludźmi, chętnie uczestniczą w pracach wykraczających poza ich normalne obowiązki, choć zazwyczaj tylko w zakładzie pracy. O wysokim poziomie świadczą także zgłaszane rozwiązania techniczne i prace wdrożeniowe. Jednak i pod tym względem kilkanaście osób wykazało mniejsze predyspozycje.

Bardziej zróżnicowane są wyniki badań psychotechnicznych. 34,3 procent badanych wykazuje dużą sprawność umysłową. Następne 54% mieści się w przedziale ocen dobrych i dostatecznych, a 8 oceniono jako słabych i niedostatecznych. W wysokich ocenach większą grupę stanowią pracownicy z wykształceniem średnim niż wyższym. Podobnie wypadło badanie osobowości. Wzrosła jednak liczba osób z ocenami najniższymi do 15. Wyniki świadczą o zrównoważeniu i dobrej kontroli emocjonalnej badanych, choć w 5 przypadkach wykryto duże napięcie nerwowe i postawy zamykania się w sobie.

Jako całość kadra kierownicza ZKiMR mieści się w normalnym poziomie przystosowania społecznego. Norma wynosi od 5,5 do 8,9 punkta, a średnia badanych wyniosła 6,1. I tu jednak występują spore różnice, 44 osoby wykazują zdolności przywódcze na dobrym

poziomie, 10 nadmiernie narzuca swojemu otoczeniu własną dominację, a pozostali (16 osób) unikają pełnienia roli kierowniczej. U 39 badanych dominuje w pracy styl autokratyczny, co jest normalnym zjawiskiem w przedsiębiorstwach produkcyjnych. Pozostali skłaniają się raczej ku demokratycznemu stylowi zarządzania. Niemal identycznie przedstawia się poziom aspiracji. Jest on wysoki u 37 osób, a 33 nie stara się dążyć do sukcesu. 46 pracowników dba o właściwe formy kontaktów z grupą i preferuje pracę zespołową. Inni skłaniają się raczej do stawiania na własną indywidualność. 10 badanych nadmiernie ceni własną osobę, 28 utrzymuje się w normie, zaś aż 32 nie wierzy we własne siły. W tej grupie 4 osoby cierpią wręcz na poczucie niższości, choć 2 spośród nich odznaczają się bardzo wysoką sprawnością umysłową.

Ciekawie wypadły wyniki badań psychotechnicznych. Pracowników do 40 roku życia cechuje mniejsza chęć dominacji, nastawienie na współpracę z zespołem, są swobodni, tolerancyjni, ale równocześnie pewni siebie, nie dbają o aprobatę środowiska i gotowi są do podejmowania ryzyka. Za potknięcia najczęściej oskarżają siebie. W grupie od 40 do 50 lat wzrasta chęć dominacji, a jednocześnie trzymanie się na uboczu i silna potrzeba akceptacji środowiska. Kierownicy w tym wieku nie lubią improwizacji i chcą kierować się jasnymi regułami, bez ponoszenia ryzyka. Bardziej dbają o formy kontaktu i chętniej obarczają niepowodzeniami czynniki zewnętrzne. W grupie powyżej 50 roku życia pojawiają się postawy autokratyczne. Kierownicy ci nastawieni są wyłącznie na pracę zawodową, choć słabnie ich wiara we własne siły. Niechętnie utrzymują kontakty towarzyskie. Stają się coraz mniej elastyczni, a nawet sztywni, ale z drugiej strony potrafią rezygnować ze spraw osobistych na rzecz przedsiębiorstwa.

Wnioski ogólne, jakie wyciągnął zespół, to bardzo wysoka ocena całej kadry kierowniczej i właściwie prowadzona w fabryce polityka kadrowa. Choć zdarzają się przypadki osób pozbawionych predyspozycji do pełnienia funkcji kierowniczych, są to jednak wyjątki. Wyniki badań posłużą do wprowadzania zmian kadrowych i lepszego doboru pracowników na poszczególne stanowiska. Wydaje się także, że badania tego typu powinny być powtarzane co jakiś czas, aby ujawniać możliwie wszystkie predyspozycje kadry kierowniczej.

M. SZCZYPIORSKI



## przeгляд fabryczny



Pismo Załogi  
Zakładów Kuzienniczych  
i Maszyn Rolniczych w Jaworze  
Nr 1 (166) Rok XVI  
1-15 stycznia 1989 r.

## Rozliczono realizację ubiegłorocznych uchwał

W GRUDNIU we wszystkich oddziałowych organizacjach partyjnych odbyły się zebrania sprawozdawcze. Dotyczyły podsumowania działalności w 1988 r. Rozliczono egzekutywy z realizacji podjętych uchwał i przyjęto zadania na bieżący rok. Tam, gdzie było to konieczne, uzupełniano składy egzektyw i przyjmowano nowych kandydatów do PZPR.

Wszystkie zebrania rozpoczynają się miłym akcentem uhonorowania najaktywniejszych członków poszczególnych organizacji. Komitet Miejski PZPR w Jaworze wystosował do nich listy gratulacyjne z okazji 40 rocznicy zjednoczenia ruchu robotniczego w Polsce. Nagrody książkowe otrzymali ci członkowie partii, którzy nie byli obecni podczas spotkania dyrekcji z zasłużonymi pracownikami.

Najważniejszym punktem zebrania były sprawozdania z działalności poszczególnych organizacji. Wszystkie zgodnie z planem odbywały w ub.r. posiedzenia swoich egzektyw i zebrania ogólne. Pewną nowością było organizowanie otwartych zebrania partyjnych. Mogli w nich uczestniczyć wszyscy pracownicy ZKiMR bez względu na przynależność organizacyjną. Pozwoliło to zaprezentować poczynania członków partii i zapoznać się z opiniami pracowników przedsiębiorstwa.

Bardzo różnie przebiegały w poszczególnych OOP rozliczenia z realizacji uchwał. W kilku organizacjach ich członkowie zaliczali wiele wniosków do nie zrealizowanych, choć były one w fazie załatwiania. Do takich zakwalifikować można uchwałę OOP-3 o zatrudnienie większej liczby pracowników w wydziałach kuźni. Wykonanie takiego wniosku, jak stwierdził obecny na zebraniu sekretarz KZ PZPR BOLESŁAW MALEC, zależne jest przede wszystkim od służb kadrowych a nie od członków partii. Trudno

więc uznać go za nie zrealizowany z winy OOP, tym bardziej, że ciągle czynione są próby zwiększenia zatrudnienia w zakładzie. Zależy to jednak od wielu różnych czynników zewnętrznych.

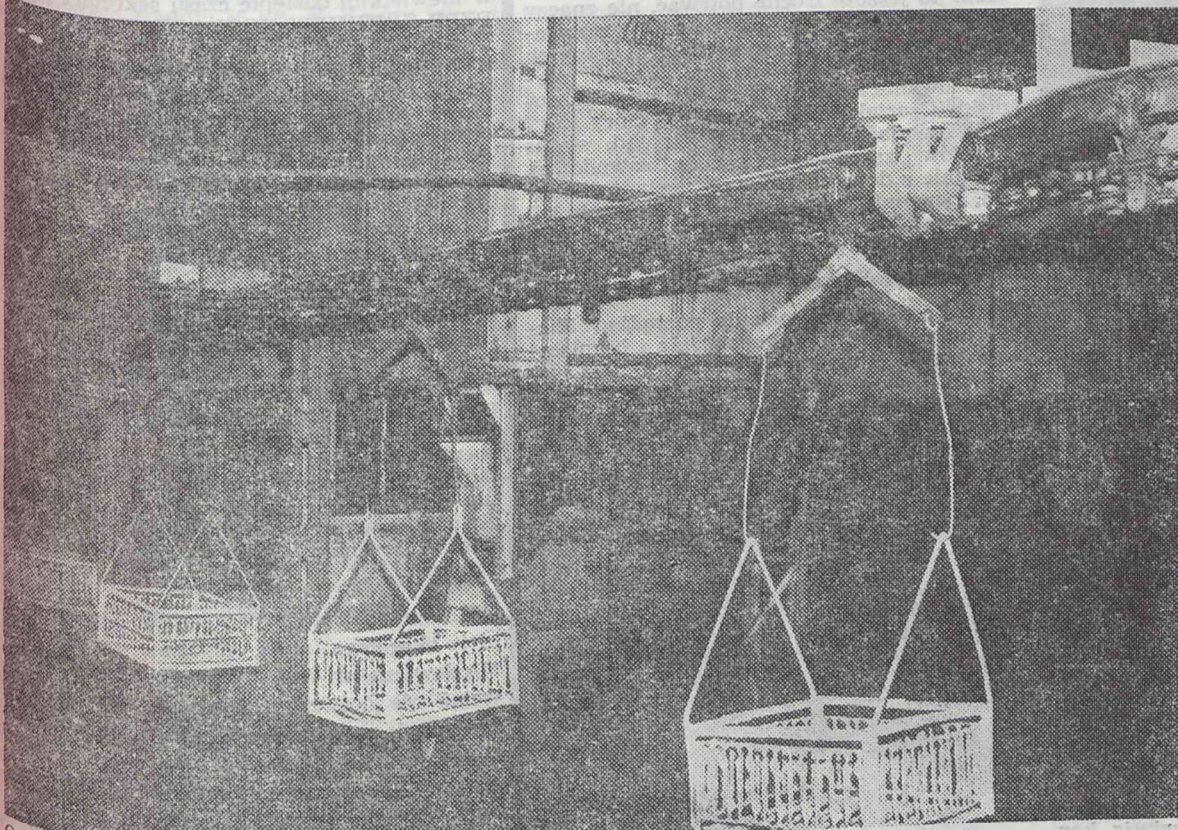
Do najważniejszych zadań, wykonanych przez organizację w ub. roku zaliczyć należy przygotowania do wyborów do rad narodowych, propagowanie zadań związanych z wdrażaniem II etapu reformy gospodarczej i rozmowy indywidualne ze wszystkimi członkami partii, a także szkolenie ekonomiczne oraz stałe informowanie o sytuacji zakładu i polityce partii.

W czasie zebrania pojawiły się również głosy, dotyczące znowelizowania planów pracy egzektyw i szkolenia. Zwracano uwagę na bardzo szybkie przemiany, dokonujące się w całym kraju i konieczność przybliżenia ich szeregowym członkom partii. Oczywiście, trudno dziś ustalić, jakie tematy będą aktualne za kilka miesięcy. Postulowano jednak, aby były one ściśle związane z bieżącymi wydarzeniami. Informacji takich udzielać będą lektorzy, a także opiekunowie poszczególnych OOP z ramienia KZ PZPR i dyrekcji.

Wiele uwagi poświęcono nowym zasadom opłacania składek partyjnych. Zamiast dotychczasowego 1 procenta, od stycznia wynosić będą 0,5%. Zmieniła się jednak podstawa ich naliczania. Bierze się pod uwagę nie tylko podstawowe wynagrodzenie, jak to było dotychczas, ale także dodatki funkcyjne, wysługę lat i premie uznaniowe.

W OOP-6 wybrano nowego członka egzekutywy. Spowodowane to zostało odejściem z zakładu Stanisława Perlińskiego, pełniącego dotychczas funkcję trzeciego sekretarza tej organizacji. Na jego miejsce jednogłośnie wybrano ROMANA DUSZENKĘ.

(mis)



O likwidacji malarni odkuwek mówi się w przedsiębiorstwie przynajmniej od 5 lat. Wszystko wskazuje jednak na to, że w tym roku problem zostanie ostatecznie rozwiązany. Jeden ciąg malarski został zlikwidowany w roku ubiegłym. Trwają prace przy likwidacji drugiego, które prawdopodobnie zostaną zakończone jeszcze w potowie tego roku. Miejsce zostanie wykorzystane m.in. na warsztaty dla ślusarzy remontowych obsługujących Wydział K-4

# Nowi inspektorzy IRCh

Dobiegła końca kolejna kadencja społecznych kontrolerów Inspekcji Robotniczo-Chłopskiej. Organizacja ta ma za zadanie sprawowanie nadzoru nad różnymi dziedzinami życia w kraju. Podejmowane akcje odnoszą skutek dzięki pełnej tajemnicy, jaką objęta jest tematyka kontroli.

W jaworskiej grupie IRCh działało 30 społecznych kontrolerów. Rekrutowali się z poszczególnych zakładów pracy i wsi. Działo wśród nich również 5 pracowników Zakładów Kuzienniczych. Wszyscy uzyskali najpierw rekomendacje od kolektiwów wydziałowych, a ich kandydatury zatwierdził Komitet Zakładowy PZPR. Z poprzedniej kadencji w gronie tym pozostali DANUTA MOSIOLEK i TADEUSZ BIALAS. Dołączyli do nich: RYSZARD JAMA, ZYGMUNT LORENC i WIESŁAW WOJCIK.

Choć Jawor nie zalicza się do najbardziej zagrożonych przestępczością gospodarczą miast w kraju, jednak nowym inspektorom na pewno nie zabraknie pracy. Zajmują się nie tylko naruszeniami prawa, ale i prawidłowym obliczaniem cen wyrobów, dyscypliną pracy, właściwym wykorzystaniem możliwości produkcyjnych przedsiębiorstw, a także zagadnieniami porządku i czystości w zakładach, gospodarstwach rolnych i w najbliższym otoczeniu. Niestety, pod tym względem niemal we wszystkich jednostkach gospodarczych pozostało jeszcze wiele do zrobienia. Mamy nadzieję, że społeczni kontrolerzy w nowej kadencji będą mogli pochwalić się równie dobrymi wynikami. (k)

## W Klubie Technika

# Filmy dla junaków OHP

Dotychczas junacy z zakładowego OHP tylko sporadycznie mogli korzystać z Klubu Technika. Poza pracą w przedsiębiorstwie przez trzy dni w tygodniu uczą się w szkole, a to sprawia, że mają niewiele czasu na zorganizowany wypoczynek. Tym bardziej, że nie jest to hufiec stacyjny, więc wszyscy junacy muszą dojeżdżać, a większość z nich spoza Jawora.

W tym roku sytuacja uległa zmianie. Już w połowie grudnia odbył się pierwszy pokaz filmowy w KTiR dla OHP-owców. Zorganizowano go dzięki pomocy Zarządu Zakładowego ZSMP, gdyż tu właśnie młodzież zwróciła się z taką prośbą. Z kierownictwem klubu ustalono, że pokazy takie mogą odbywać się częściej. Na miejscu jest przecież odpowiedni sprzęt, a i filmów nie brakuje.

Od stycznia junacy mogą przychodzić do klubu w każdą środę po zakończeniu pracy. Będzie na nich czekała sala przygotowana do projekcji filmu. Jak dotychczas, zainteresowanie taką formą spędzania czasu jest duże i obie strony wydają się być zadowolone.

Wraz z nastaniem wiosny junacy wyruszą na turystyczne szlaki. Pierwsza wyprawa będzie wiodła do Srebrnej Góry. Poza członkami zakładowego hufca wezmą w niej udział również junacy z FWE. Na następne miesiące zaplanowano kolejne dwie imprezy wędrowne. Poza tym część junaków korzysta z wyjazdów organizowanych przez ZSMP. (k)

## Co na to władze miasta?

# Ulica Wrocławska nie należy do Jawora

Do takiego wniosku doszło liczne grono pracowników ZKiMR, codziennie udających się do pracy i powracających do domów tą właśnie ulicą. Od wielu już lat zgłaszane są pod adresem władz miejskich skargi na zły stan jezdni i chodnika na odcinku od Fabryki Wyrobów Emaliowanych do przejazdu kolejowego. Nie mogą narzekać jedynie pracownicy FWE, gdyż nowy chodnik kończy się akurat parę metrów za bramą tej firmy. Dalej jest już tylko jak. Ogromne kałuże na chodniku i jezdni tuż przed przejazdem uniemożliwiają bezpieczne przejście do pracy zatrudnionym w ZKiMR.

Codziennie przed godziną 7 i po 15 na wspomnianym odcinku panuje wzmrożony



Listopadowe chłody nie przeszkodziły w zorganizowaniu przez Ligę Kobiet kolejnego towarzyskiego spotkania przy ognisku w szkółce leśnej w Muchowie. I tym razem była to impreza ze wszelkich miar udana. Fot. F. Kopeć

# Spotkanie z jubilatami

Ostatnie w ubiegłym roku spotkanie z jubilatami zgromadziło pracowników z najdłuższym stażem pracy w zakładzie i w PRL. Łącznie przepracowali oni ponad 220 lat, co daje średni staż powyżej 31 lat. Jak zwykle przy takich okazjach, wiele miejsca poświęcono wspomnieniom, dotyczącym pracy w fabryce i innych przedsiębiorstwach. Najczęściej porównywano warunki pracy i płace, dawniejsze i obecne. Jubilaci interesowali się obecną sytuacją zakładu i jego dalszą działalnością w warunkach reformy gospodarczej.

Spora głosów dotyczyło grudniowych zmian w zakładowym porozumieniu płacowym. Różnie oceniano nowelizację niektórych zasad wynagradzania. Wszyscy jednak zgodnie podkreślali konieczność wprowadzenia zmian w regulaminie satysfakcjonowania pracowników. Wnioskowano, aby po 25 latach nienagannej pracy przyznawać

odznakę „Zasłużonego dla ZKiMR”, nawet wówczas, gdy jubilat nie otrzymał wcześniej innych wyróżnień. Obecny na spotkaniu pierwszy zastępca dyrektora EUGENIUSZ CEZAR obiecał zbadać możliwości wprowadzenia takiej zmiany.

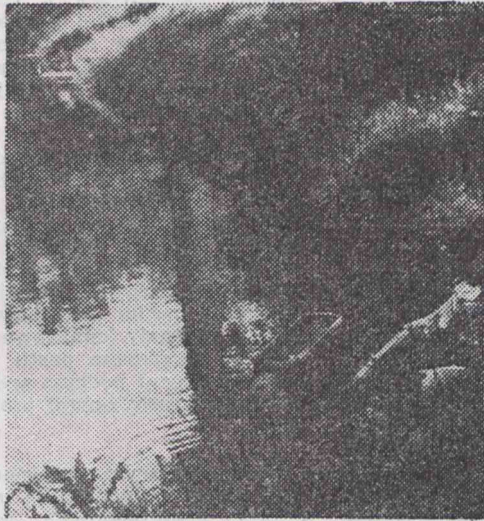
Podczas spotkania długoletnim pracownikom wręczono pamiątkowe dyplomy. Otrzymali je: TADEUSZ GAWROŃSKI, RUDOLF KOBIELUCH, JERZY BENEDIK i JAN ROMANOWSKI za 35 lat pracy w PRL, KRYSZYNA ŚLIWA za 30 lat pracy w PRL, JOLANTA KASPRZAK za 25 lat pracy w PRL i BRONISŁAW KADZIOLKA za 25 lat pracy w ZKiMR. Wszyscy wyróżnieni przyjęli gratulacje i podziękowania za długoletni trud od sekretarza KZ PZPR BOLESŁAWA MALCA i kierownika Działu Kadr TEODORA HALDYSA.

(mis)

## Kiedy powstanie klub turystyczny?

# Rozpoczęto już przygotowania

Ostatnie udane wycieczki, zorganizowane przez ZZ ZSMP, spowodowały wzrost zainteresowania młodzieży tą formą spędzania wolnego czasu. Stąd właśnie zrodził się pomysł utworzenia w zakładzie młodzieżowego koła turystyki górskiej. Po ogłoszeniu



tej inicjatywy do organizacji młodzieżowej zaczęły napływać zgłoszenia. Już w grudniu lista osób, które chciałyby brać udział w wycieczkach, przekroczyła kilkadziesiąt. Wśród nich znalazło się ponad 20 junaków z fabrycznego OHP, wielu członków koła ZSMP przy Wydziale W-5 oraz uczniowie szkoły przyzakładowej.

Poczyniono już pierwsze kroki zmierzające do formalnego powołania klubu. Jeden z członków ZZ ZSMP uczestniczył w centralnym szkoleniu organizatorów turystyki. Mówiono o zasadach pracy takich klubów, sposobach ich finansowania oraz zakładania.

Nie wiadomo jeszcze, kiedy w ZKiMR zostanie zainaugurowana działalność klubu. Może to jeszcze trochę potrwać, nie znaczy jednak, że młodzież zaniecha organizowania wycieczek. Za nieoficjalny początek takiej działalności można uznać zorganizowanie sylwestrowej zabawy w schronisku Czartak koło Kamiennej Góry.

Nie wyjaśniony jest, jak dotąd, status uczniów zasadniczej szkoły zawodowej. Zgodnie z dotychczasowymi postanowieniami, powinni oni należeć do szkolnych kół turystycznych. Czy będą więc mogli zapisywać się do zakładowego klubu? (k)

zostanie doprowadzona do porządku? Kiedy ludzie będą mogli spokojnie i bezpiecznie przejść czy przejechać te kilkaset metrów?

Już parokrotnie zwracaliśmy na tę sprawę uwagę na naszych łamach. Jak dotąd, bezskutecznie.

M. LENKIEWICZ



Nie mogą narzekać jedynie pracownicy FWE, dalej jest już tylko jak. Fot. S. Sobolewski

## kronika



W związku z przeprowadzonymi ostatnio zmianami organizacyjnymi powołano nowy skład komisji ds. odznaczeń. Jej przewodniczącym został TEODOR HALDYS, a członkami: ANDRZEJ GWIŹDZ — reprezentujący KZ PZPR, ZYGMUNT JOŹWIK ze związków zawodowych, EDWARD SOCHA i STANISŁAW BARAN z Rady Pracowniczej, CEZARY KUBIAK z ZZ ZSMP i MARYSIAN ZIELIŃSKI reprezentujący koło SIMP.

Od pierwszego stycznia br. obowiązuje w zakładzie nowa instrukcja ewidencjonowania strat z tytułu braków. Ustala ona szczegółowe zasady wypełniania kart braków oraz ich obieg w przedsiębiorstwie. Podjęto także decyzję o odpowiedzialności za ich powstawanie i określono zasady usuwania niedoróbek. W dokumencie zawarto również szczegółowy tryb postępowania w przypadku napraw gwarancyjnych i reklamacji. Odpowiedzialnym za przestrzeganie instrukcji jest główny kontroler jakości.

Wśród członków ZSMP trwa dyskusja na temat nowych form działalności. Po wyborach nowych władz w kołach i zarządzie zakładowym nową się możliwość zrezygnowania z mniej popularnych imprez i zastąpienia ich innymi, odpowiadającymi zainteresowaniom młodzieży.

Wprowadzone w ubiegłym roku nowe przepisy w sprawie wynalazczości pracowniczej wymusiły opracowanie nowego dokumentu regulującego te zagadnienia w ZKiMR. Instrukcja obowiązuje od 1 stycznia. Znalazły się w niej rozwiązania dotyczące wynalazczości i racjonalizacji, realizowania i rozpowszechniania projektów oraz wynagradzania autorów pomysłów. Wszyscy kierownicy komórek organizacyjnych zobowiązani zostali do zapoznania z tymi zmianami pracowników. Nadzór nad pełną realizacją postanowień zawartych w tym dokumencie powierzono zastępcy dyrektora ds. technicznych i głównemu księgowemu.

## Zbigniew Korpaczewski w ZKiMR

# Przed konferencją ideologiczną PZPR

5 grudnia ub.r. był w województwie leżnickim terenowym dniem pracy partyjnej. Członkowie Sekretariatu i Egzekutywy KW PZPR spotykali się z załogami przedsiębiorstw rejonu jaworskiego i złotoryjskiego. ZKiMR odwiedził już po raz drugi w niewielkim odstępie czasu sekretarz KW PZPR ZBIGNIEW KORPACZEWSKI.

W blisko 2,5-godzinnej dyskusji wzięli udział sekretarze organizacji oddziałowych aktyw partyjny, a także bezpartyjni. Tematem była ona wokół przebiegu rozmów indywidualnych w poszczególnych OOP, ocenę pierwszych poczynań nowego rządu, „okrągłego stołu” oraz telewizyjnego spotkania przewodniczącego OPZZ Alfreda Miodowicza z Lechem Wałęsą.

W czasie rozmów indywidualnych — stwierdził MIECZYSLAW GRALA — bardzo często winą za niepowodzenia w reformowaniu gospodarki obarczono partię, która w przeszłości, a zdarza się to jeszcze nadal, zbyt mocno ingerowała w sprawy gospodarcze. Praktyki takie negatywnie ocenił także JAN STELCZYK, stwierdzając, że nie przyczyniły się one do umocnienia kondycji partii. Stało się wręcz przeciwnie. Powinny one jak najszybciej zniknąć z arsenału środków partyjnego oddziaływania.

Krytyczne opinie przeważały na temat idei okrągłego stołu, a także spotkania Miodowicza z Wałęsą. Wielu towarzyszy wciąż nie dostrzega głębszego sensu tych wydarzeń, rozpatrując je wyłącznie w kategoriach spektakularnych posunięć, obliczonych na doraźne korzyści. Byli nawet tacy, którzy twierdzili, że obecna polityka kierownictwa partii, polegająca na szukaniu porozumienia z opozycją, nie prowadzi do niczego, chociaż wśród dyskutantów nie stanowili większości. (m)





# Wyższe pożyczki może w połowie 1989 roku

Jeszcze do września 1987 r. najwyższą pożyczką, jaką można było uzyskać z Kasy Zpomogowo-Pożyczkowej, wynosiła 70 tys. zł. Kwota ta została wówczas podwyższona do 100 tys. zł. Od tamtego czasu minęło już prawie półtora roku i wiele osób zadaje sobie pytanie, na co teraz wystarczy taka suma przy obecnych cenach artykułów pierwszej potrzeby.

Jeszcze nie tak dawno za 70 tys. zł można było kupić dwie pralki automatyczne, dzisiaj cała pożyczka nie wystarczy nawet na jedną. O meblach nie ma już co mówić, bo za 100 tys. zł można kupić najwyżej dwa fotele lub regał na książki. W kontekście cen właśnie widać, że pożyczka w wysokości 100 tys. zł ma dzisiaj już tylko symboliczny charakter.

Podobnie ma się rzecz, gdy na sprawę spojrzysz od strony płac. Tu jeszcze bardziej uwidaczniają się paradoksy, wypaczające istotę KZP. Jej regulamin mówi, że maksymalna kwota pożyczki stanowi sumę dwukrotnych wkładów i wynagrodzenia. W praktyce oznacza to, że na palcach jednej ręki można policzyć pracowników, którym nie należałoby się ona w maksymalnej obecnie wysokości. Co gorsza, sytuacja ta wyraźnie preferuje pracowników z niskimi wkładami, ale za to dużo zarabiających. Dyskryminuje natomiast posiadających wysokie wkłady i skromne upo-

sażenia. Nie stwarza też zachęty do powiększania swojego konta w kasie. Wprawdzie przypadki wycofywania części wkładów członkowskich nie są jeszcze nagminne, ale jeżeli nic w najbliższym czasie nie zmieni się, wybieranie pieniędzy może stać się normalną praktyką.

Osoby kierujące KZP mają więc do rozstrzygnięcia nie lada dylemat: w jaki sposób pogodzić preferencje pracowników posiadających wysokie wkłady z zaspokojeniem potrzeb najgorzej sytuowanych, co stanowi przecież istotę działania kasy. Konieczne wydaje się szybkie rozważenie możliwości podwyższenia maksymalnej wysokości pożyczki oraz ewentualne wprowadzenie zmian w regulaminie kasy. Pierwsza ewentualność — zdaniem przewodniczącego kasy STANISŁAWA LIPIŃSKIEGO — mogłaby wchodzić w rachubę dopiero po zgromadzeniu w kasie odpowiednich środków.

Przy okazji warto przypomnieć, że z kasy można otrzymać również zapomogi bezwrotne. Dotychczas niewiele osób z nich korzystało, a jedną z przyczyn jest też brak informacji. Zachęcamy pracowników, znajdujących się w szczególnie trudnych warunkach życiowych, do ubiegania się o pomoc w tej formie.

(m)



## Zastużonym dla zakładu

Fot. F. Kopeć



## Tajemnica pewnego magazynu

# Po kilku tygodniach brakowało paru elementów

OD UBIEGŁEGO ROKU zakładowe ambulatorium dysponuje nowoczesnym urządzeniem do prób wysiłkowych układu krążenia. Na łamach „PF” pisaliśmy o tym kilkakrotnie, wyrażając zadowolenie z rozszerzającej się oferty fabrycznej przychodni. Niestety, już po kilku miesiącach pojawił się niewielki zgrzyt. Okazało się, że nie wszystkie elementy tej aparatury zostały przekazane służbie zdrowia. Ich pełny zestaw figuruje w fakturze, ale w rzeczywistości części z nich brakuje.

Po pierwszych interwencjach kierownika zakładowej placówki WIKTORA PIOTROWSKIEGO odnalazł się w magazynie aparat do mierzenia ciśnienia. Wzbudziło to pewne nadzieje na odzyskanie pozostałych elementów, ale jak dotąd, tak się nie stało. Brakuje jeszcze 3 dyskiety z programem testu mięśnia sercowego, kluczy do argometru rowerowego, narzędzi, które powinny być dostarczone wraz z całym urządzeniem, oraz kilku części zamiennych. Niedostatki te utrudniają, oczywiście, wykorzystywanie urządzenia.

Ponieważ przez dłuższy czas nie można było odnaleźć dyskiety, postanowiono zakupić je. Dzięki temu z kardiologów mogło w ub.r. skorzystać wielu pracowników zakładu. Ponieważ nie było większych szans na odnalezienie pozostałych elementów, zamówiono je ponownie. Na dostawę trzeba będzie jednak poczekać. Może do tej pory nie się w urządzeniu nie zepsuje?

Trudno dziś odtworzyć, gdzie mogły zawieruszyć się te elementy. Sprzęt odbierała kierowniczka Działu Planowania i Dostaw Inwestycji DANUTA LISOWSKA. Można mieć pewność, że wyposażenie dotarło do przedsiębiorstwa w komplecie. Tu podzieliło je na dwie części. Jedną złożono w magazynie inwestycyjnym przy szkole zawo-

dowej, a monitor i część wyposażenia komputerowego — w magazynie odzieżowym. Chodziło przy tym o zabezpieczenie najdroższych i najdelikatniejszych części przed uszkodzeniem. Prawdopodobnie na tym etapie „ulotniła się” część oprzyrządowania. Nie wiadomo, gdzie i kiedy.

Sprawa nie wygląda zresztą tak jasno. Na dokumencie przekazania sprzętu nie ma żadnych uwag. Można wytłumaczyć to tym, że wszystkie detale były zapakowane i przed całkowitym zmontowaniem urządzenia trudno było stwierdzić, czy czeokolwiek brakuje. Formalnie więc cała aparatura w komplecie dotarła do ambulatorium, jednak takiemu stwierdzeniu przeczą obsługujący ją pracownicy. Pierwsze zgłoszenia o niedoborach przekazywali w kilka tygodni po odebraniu urządzenia. Tyle czasu zabrakło im zapoznanie się z tym skomplikowanym sprzętem. Jednak już wówczas, zgodnie z dokumentami, „sprawy nie było”.

— Jak wynika z dokumentów, urządzenie ma zaledwie rok — mówi obsługująca tę aparaturę pielęgniarka BRYGIDA JAROSZ, — a już widać na nim ślady rdzy. Szczególnie na argometrze. Świadczy to chyba nie tylko o niewłaściwym przechowywaniu, ale także o rozpakowaniu sprzętu jeszcze w magazynach i to na długo przed jego przekazaniem. Tak drogie urządzenie nie zużywa się przecież w ciągu kilku miesięcy eksploatacji.

Zdaniem służb inwestycyjnych wszystko jest w porządku. Jednak nawet po dodatkowych zakupach trudno uznać sprawę za zamkniętą. Nie chodzi tu nawet o koszty, gdyż nie będą one prawdopodobnie wysokie, ale o pewne zasady. Czy można przejść do porządku dziennego nad „znikaniem” z zakładu naszego wspólnego mienia? Nawet gdy nie chodzi o miliony, należy to wyjaśnić.

(k)



# Zmiany organizacyjne

JESZCZE W POŁOWIE grudnia ub.r. nie był ostatecznie znany kształt nowego schematu organizacyjnego przedsiębiorstwa. Wprawdzie prace nad nim rozpoczęły się o wiele wcześniej i do tego czasu zdążyły pojawić się w zakładzie prowizoryczne rozwiązania, jednak było wiadomo, że obowiązujące będą od 1 stycznia 1989 r. Mimo to znaleźli się tacy, którzy zapomnieli o tych zmianach, jak również o ludziach, jakby za likwidacją jakiegokolwiek stanowiska nie krył się konkretny człowiek.

12 grudnia, po 6-miesięcznej chorobie i 3-miesięcznej rehabilitacji, stawiała się do pracy w Wydziale W-3 JANINA SZCZYPIOR. Według zaleceń lekarza powinna pracować w cieple i raczej na siedząco, ze względu na jej reumatyzmo-gastyczne dolegliwości. Niestety, okazało się, że jej dotychczasowe stanowisko zostało zlikwidowane. Kobieta, samotnie wychowująca dwoje małych dzieci, została „redukowana”. Nie można też było w całym przedsiębiorstwie znaleźć dla niej pracy zgodnie z lekarskimi zaleceniami. Jedyne więc wyjście, jakie pozostało, to tylko renta inwalidzka. Kobieta jednak uparła się, no bo jak za kilkanaście tysięcy zł utrzymać siebie i rodzinę? Ostatecznie trafiła do związku zawodowego i dzięki osobistej interwencji przewodniczącego Leszka Nowaka została przyjęta na swoje poprzednie stanowisko z zastrzeżeniem, że jak najszybciej dostarczy odpowiednie zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy.

Sposób, w jaki potraktowano tę pracownicę,

potwierdza szczególnie niebezpieczną tendencję, jaka uwidoczniła się w wielu zakładach w związku z przyśpieszeniem procesu reformowania gospodarki. Chodzi mianowicie o instrumentalne traktowanie człowieka przez administrację gospodarczą, a szczególnie przez kadrę kierowniczą. Wśród ludzi na tych stanowiskach coraz wyraźniej dochodzi do głosu element zimnej kalkulacji. Dla kierownika pracownikiem jest tylko osoba w pełni sprawna fizycznie, bo tylko taka gwarantuje wydajność i wykonanie planu. Schorowani ich nie obchodzą, powinna zająć się nimi opieka społeczna.

Dyrektor ZKiMR Marian Nawrocki wielokrotnie zapewniał, że w wyniku zmian organizacyj-

nych nikt nie pódzie „za bramę”, że wszyscy będą mogli znaleźć zatrudnienie w innych komórkach zakładu. Nie wszyscy jednak zdają się o tym pamiętać, a co najważniejsze — właściwie pojmować i realizować to zapewnienie. Nie wystarczy przecież, panowie kierownicy, zdecydować, że od jutra trzech ludzi jest zbędnych w wydziale. Zanim taką decyzję podejmiecie, zastanówcie się najpierw, co z tymi ludźmi zrobić, pomóżcie im znaleźć nowe miejsce w fabryce. Nie odsyłajcie ich bezceremonialnie do Działu Kadry i nie zapominajcie o ich kilkudziesięcioletniej pracy pod waszym kierownictwem.

Inna sprawa, to los ludzi schorowanych, którzy jak Janina Szczypior, po wielu latach pracy w trudnych warunkach utracili zdrowie. Nie trafiają do mojego przekonania argumenty czystej krwi racjonalistów gospodarczych. Przeciwnie, uważam, że to właśnie na pracodawcy spoczywa w pierwszej kolejności obowiązek zapewnienia tym ludziom warunków i środków do życia. Tym bardziej, jeżeli mimo uszczerbku na zdrowiu, chcą nadal pracować. Nie da się przecież ukryć, że warunki pracy w ZKiMR są bardzo trudne, że przedsiębiorstwo należy nie tylko do przodujących producentów maszyn rolniczych i odukuwek, ale także „inwalidów”.

Warto o tym pamiętać, zanim podejmie się decyzję o redukcji. Za każdą bowiem kryje się człowiek.

M. LENKIEWICZ

# Można utopić się w błotnistej mazi

Kultura pracy budowlanych jest niska, wprost żenująca. Widać to na każdym kroku. Wystarczy tylko spojrzeć na jakość oddawanych przez nich mieszkań. Krzywe ściany, koślawe drzwi i okna, kruszące się tynki itp. Lista mogłaby być znacznie dłuższa, ale już to świadczy dobitnie o fuzserce, która od lat króluje na budowach.

Z okna swojego M-4 na czwartym piętrze doskonale widzę to, co wyprawiają w osiedlu mistrzowie wielkiej płyty i specjalistycznego sprzętu budowlanego. Zwłaszcza ci ostatni dokonują istnych cudów zręczności. Ryją w ziemi jak krety, a więc na oślep, gdzie popadnie, nie zważając na osiedlowe instalacje, zapewniające dopływ wody i energii elektrycznej, a także na łączność telefoniczną. Nie dziwię się przeto kleństwom lokatorów „rotacyjnego” i punktowców, a także kierownictwa osiedla, bezradnego wobec interweniujących mieszkańców, pomstujących na wyczyny budowlanych. Zaiste, trudno o dobry humor i wy-

rozumiałość, gdy w mieszkaniu brakuje wody w porze gotowania obiadu, albo energii elektrycznej i po omacku trzeba wdrapywać się z małymi dziećmi na trzeciej czwartym piętrze.

Osiedle przy ul. Metalowców rozkopane jest dzisiaj do granic możliwości. Z wyjątkową konsekwencją jest też „zajeżdżane” przez ciężki sprzęt zmechanizowany. Nawet przy lekkiej mżawce nie sposób przejść z budynku nr 5 do bloku nr 7, aby nie upaść się po kostki w błotnistej mazi, będącej „produktem” betoniarek i koparek. Te ostatnie na dobre zadamowały się na pobliskim parkingu. Czy taki stan jest rzeczwiście konieczny? Chyba nie. Na razie oczywiście nie. Osiedla przychodzi jednak mieszkańcom osiedla przychodzi płacić zbyt wysoką cenę za jego rozbudowę. Wielu z tych uciążliwości z całą pewnością można byłoby uniknąć, gdyby budowlani pracowali z większą kulturą.

(m)

