

postęp

TECHNIKA • EKONOMIKA • ORGANIZACJA

ZAKŁADÓW AUTOMATYKI PRZEMYSŁOWEJ OSTRÓW WIELKOPOLSKI

8 MARCA



Jakie jesteście?

Mężczyźni chętnie mawiają, że kobiety są zmiennie, nieodgadnione, że trudno je zrozumieć.

Opinie w tym stylu wymyślają zapewne złośliwi zakochani adoratorzy, którym się nie powiodło.

A jakie jesteście naprawdę my polskie kobiety?

A więc przede wszystkim — ZAPRACOWANE.

Ponad 75% ogółu płci pięknej pracuje zawodowo. Do fabryk, biur, sklepów, szkół, przychodni lekarskich, sprowadza nas nie tylko konieczność zarobkowania, dążenia do pensji męzowskiej własnych „Koperników” a najlepiej „Chopinów”.

Nasze panie — zwłaszcza te, które starannie przygotowały się do wykonania zawodu, zdobyły kwalifikacje nie rezygnują z pracy nawet wówczas, gdy rodzina jest materialnie „dobrze ustawiona”. Dlaczego? Jedne panie odpowiadają: „ponieważ praca zawodowa jest bardziej doceniana niż domowa”. A inne dodają: „no, i przynajmniej widać jej efekty.

Zwłaszcza, gdy nasze wysiłki i starania spotykają się z uznaniem towarzyszy pracy — bardzo to sobie cenimy”.

Kobiety cechuje też bardziej gospodarskie podejście do wykonywanej pracy.

Spglądając często na swój zakład jak na własny dom z chęcią, aby wszyscy czuli się w nim dobrze, czysto, estetycznie, aby praca była lepiej zorganizowana, aby nie marnowały się materiały, surowce, energia.

W domu zostają właściwie tylko te kobiety, gdy są tam niezbędne. Przeważnie dwudziestolatki — aby wychować własne dzieci. A później po pięćdziesiąt-

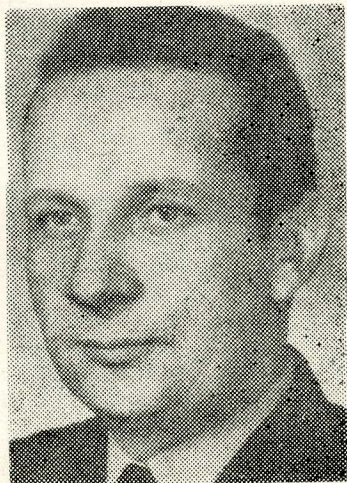
Kobietom wiele szczęśliwych dni, spokoju, radości, uśmiechów oraz sukcesów w życiu osobistym i zawodowym.



Weronika Górecka

rys zawodowy str. 3

Wczoraj był jeszcze wśród nas



Nie dopuszczamy myśli, że w dniu 2 lutego br. inż. Rajmund Kamiński nagle musiał od nas odejść, od życia, pracy, którą bardzo kochał.

Pożegnaliśmy człowieka bardzo nam bliskiego, powszechnie szanowanego i cenionego. Ostatniego mohikanina „szefa patriarchy”. W zmarłym straciliśmy wspaniałego Kierownika, dobrego członka partii, szczerego przyjaciela a

młodzież ukochanego wychowawcę. Pochowaliśmy człowieka, który całe swoje życie poświęcił szlachetnej, idei służenia ludziom i pracy. Rozumiał On potrzeby Zakładu, dlatego też nie szczędził trudu i rzetelnej pracy. Świadczyła o tym cała Jego życiowa droga. Inż. Rajmund Kamiński od roku 1962 był związany z naszym Zakładem, przechodząc kolejne stanowiska: Szefa Produkcji, Pełnomocnika Dyrektora d/s Dostaw, Głównego Technologa, a od roku 1979 był Kierownikiem Warsztatów Uczniowskich. Za całokształt sumiennej pracy został wyróżniony: „Za Zasługi w Rozwoju woj. Poznańskiego”, Zasłużony dla ZAP”, „Srebrny Krzyż Zasługi”, Medal „Za Zasługi dla Miasta Ostrowa Wlkp”.

Odszedł od nas na zawsze ceniony, niezawodny w sumiennym traktowaniu najdrobniejszych nawet zadań. Zachowamy go w serdecznej pamięci.

Dyrekcja, Rada Pedagogiczna
Kierownictwo Zakładu
Pracownicy Administracji ZST

Jak i które do XXI wieku?

Dyr. techn. MERA-ZAP mgr inż. Marian Kazienko

— Panie Dyrektorze, każde szanujące się przedsiębiorstwo dokonuje stałego procesu doskonalenia swojej produkcji. Nastąpiła ostatnio moda na komputery, roboty, elektronizację. My pomówmy o elektronizacji, jak ta problematyka przebiega w naszym zakładzie?

— Szybki rozwój automatyzacji i robotyzacji został zapoczątkowany Uchwałą 77 RM z roku 1983, o elektronizacji gospodarki narodowej. Zakłady Automatyki Przemysłowej uczestniczą w realizacji tej uchwały dwoma zadaniami:

— modernizacja technologii wytwarzania,
— budowa wydziału małoseryjnej produkcji obwodów drukowanych.

Rozszyfrujemy oba te zadania. Ich realizację rozpoczęto w roku 1984. Modernizacja technologii wytwarzania swoim zasięgiem objęła prawie wszystkie wydziały produkcyjne a w szczególności:

— park obróbki plastycznej na wydziale WK-1. Zainstalowane tam maszyny pozwalają na uzyskiwanie wyrobów na najwyższym poziomie światowym,

— park obróbki skrawania na oddziałach WP-11, WP-21 i w narzędziowni. Dokonano odtworzenia prostego starych obrabiarek jak również zainstalowano obrabiarki i centra sterowane numerycznie.

— galwanizernia, gdzie realizowana jest gruntowna wymiana urządzeń technologicznych, jak również ciągów wentylacyjnych i ścieków. Budowa wydziału małoseryjnej produkcji obwodów drukowanych uruchamiana jest na ostatniej kondygnacji hali montażowej. Celem naszym jest przyspieszenie wdrożeń nowych opracowań wyrobów elektronicznych jak również stworzenie bazy produkcji małych serii obwodów drukowanych. Ta nowa technologia składać się będzie z gniazda obróbki mechanicznej, gniazda obróbki chemicznej oraz projektowania obwodów drukowanych. Działalność inwestycyjna tych zadań, znajduje odbicie w efektach ekonomicznych przedsiębiorstwa, tj.: w zwiększonej ilości i jakości produkcji WK-1, WP-1 i wypełnia braki wysoko kwalifikowanych pracowników TN.

— Miał pierwszy rok nowej pięciolatki. Jakie problemy uważa Pan za najważniejsze dla naszego przedsiębiorstwa?

— Do najważniejszych zadań obecnej pięciolatki zaliczam następującą problematykę:

— podniesienie poziomu technicznego wyrobów i usług celem uatrakcyjnienia naszej oferty eksportowej i krajowej,
— rozbudowa i dalsza modernizacja przedsiębiorstwa,
— kadra inżynieryjno-techniczna, ekonomiczna i produkcyjna,
— krystalizacja profilu produkcji pod kątem wydłużenia serii i u-technologicznienia,
— zwiększenie efektywności gospodarowania poprzez lepsze wykorzystanie parku maszynowego, potencjału ludzkiego, czasu i miejsca pracy.

— Panie Dyrektorze wobec tego może rozszyfrujemy poszczególne zagadnienia?

— Mera-ZAP uczestniczy jako największy udziałowiec w realizacji Centralnego Programu Badawczo-Rozwojowego pn. „Elementy i systemy automatyki”. Oznacza to, że ze środków centralnych państwa zostaną wyasygnowane fundusze na rozpracowanie u nas i współpracujących z nami instytutach nowych urządzeń przewidzianych do wdrożenia w naszym przedsiębiorstwie. W ramach CPBR rozwiązywane są nowe propozycje konstrukcji podstawowych, preferowanego profilu produkcji nowych zakładów tj. przetworniki pomiarowe, regulatory dwustawne, dystrybutory paliw, silowniki elektryczne, zasilacze elektroniczne, systemy cyfrowe automatyki i sterowania.

Uczestniczymy ponadto w realizacji programu RWPG p.n. „Perspektywiczne techniki automatyzacji”, oraz prowadzimy z poszczególnymi państwami socjalistycznymi współpracę w wspomnianych tematach. Najważniejszym partnerem jest dla nas ZSRR. Współpraca KPO Elektronmasz Kijów, oraz poszukiwanie nowych form współpracy, budzą nadzieję na przyszłość. Dobrze układa się też współpraca z

dokończenie na str. 3

PZPR Z ŻYCIA PARTII

Pierwsze posiedzenie Egzekutywy Komitetu Zakładowego PZPR w MERA-ZAP odbyło się 12 stycznia 1987 r.

Tematyka którą zajmowała się tego dnia Egzekutywa była:

- 1) sprawy organizacyjne
 - a) sprawa ogrzewania zakładu
 - b) sprawy kadrowe
- 2) realizacja zadań za 1986 rok oraz plan przedsiębiorstwa na 1987 rok w aspekcie CPR.
- 3) stan realizacji uchwał Egzekutywy KZ PZPR.

Sprawę ogrzewania przedstawił przewodniczący Zw. Zaw. Prac. ZAP tow. Czesław Piócienniczak oraz zakładowy społeczny inspektor pracy tow. Józef Gromski. Mówcy stwierdzili, że zakład nie jest przygotowany na okres zimy, przytaczając liczne fakty sprawdzone w wyniku lustracji pomieszczeń. Niskie temperatury pomieszczeń i hal produkcyjnych uniemożliwiają prawidłowy przebieg realizacji zadań przez załogę. Należy poczynić starania aby zlikwidować powstałe niedociągnięcia. W związku z czym zakładowy społeczny inspektor pracy tow. J. Gromski przedstawił następujące wnioski: główne bramy szczelnie zamknąć, włączyć dodatkowo miejscowe dmuchawy, wydać pracownikom dalsze brakujące ocieplacze lub kurtki wiatrowane, założyć kotłery w bramach wjazdowych do hal produkcyjnych. Postulowano aby pracowników z wydziałów gdzie jest niska temperatura zwołać do domu.

Dyrektor przedsiębiorstwa nie podzielił stanowiska co do zwolnień z pracy, gdyż zadania planowe muszą być realizowane przez poszczególne wydziały, natomiast ewentualne zwolnienia pracowników lub skrócenie pracy leży w gestii samych kierowników wydziałów kierujących pracą tych komórek organizacyjnych.

Tow. Tadeusz Siorek przedstawił realizację zadań za rok 1986 stwierdzając, że zadania planowe zostały wykonane oraz przekroczone. Egzekutywa Komitetu Zakładowego PZPR wyraża uznanie i jednocześnie podziękowanie całej załodze MERA-ZAP za wkład pracy w realizację zadań w roku 1986.

I sekretarz KZ PZPR przedstawił wnioski i uchwały KZ, które nie zostały zrealizowane i które należy ponowić w bieżącym roku. Egzekutywa KZ przyjmuje stan realizacji uchwał, a wnioski niezrealizowane należy ponowić.

J.P.

dokończenie na str. 3

Jakie jesteście?

dokończenie ze str. 1

ce — aby pomóc w wychowaniu wnuków.

Czas wolny, uzyskany dzięki dodatkowym wolnym od pracy sobotom, wcale... nie są wolne. Ten rzekomo wolny czas wypełniają czynności domowe. Pierzemy, sprzątamy, wykonujemy różne usługi, które są obecnie „torem deficytowym”. Dzięki temu nawalowi zajęć możemy uszczknąć dwie do czterech godzin w niedzielę na odpoczynek. Najczęściej na ... spanie przed telewizorem. Nie najlepiej wykorzystujemy urlopy. Co trzecia kobieta spędza urlop w domu. Powód? Brak pieniędzy i czasu. A kto o nas zadba panowie?

„Tyle pięknych słów. wierszy, piosenek dla tej jednej, jedynej” — a gdzie potwierdzenie ich treści w ŻYCIU?”

W naszym zakładzie jest długa lista kobiet pracujących pełnych inicjatywy i zapału do pracy. A oto niektóre z nich:



Helena Kempa

Pracuje w zakładzie 37 lat na stanowisku kierownika Działu Kosztów. Pracowita, ogromnie zdyscyplinowana, wykazuje dużo inicjatywy w pracy zawodowej. Posiada bardzo duże doświadczenie zawodowe i chętnie przekazuje je młodszemu pracownikowi.

Jej postawa może być przykładem dla innych.

Za sumienną w pełni zaangażowaną pracę była wielokrotnie odznaczana: „Przodownik Pracy Socjalistycznej”, „Zasłużony w Rozwoju Wynalazczości Woj. Poznańskiego”, „Zasłużony dla ZAP”, „Medal 40-lecia PRL”.

Z zainteresowań jej to zbieranie znaczków, no i motoryzacja, ponieważ nareszcie otrzymała talon na upragnionego „Malucha”.

Pani Helena wspominając o całokształcie pracy zawodowej mówi: — to nie da się porównać. Kiedy jeden kręciołek „Artmometr i sumator był wyposażeniem całej księgowości, z obecnym okresem komputerowego przetwarzania danych, na razie w obcych ośrodkach. Ale ma nadzieję, że doczeka się uruchomienia naszego Ośrodka Informatyki i nasze Komputery Jednolitego Systemu RIAD-32 rozwiąże wiele problemów.



Bożena Talaga

Pracuje w ZAP od roku 1965 w charakterze księgowej, a od roku 1972 jest kierownikiem Działu Księgowości Materiałowej. Jest sumiennym wzorowym pracownikiem, posiada duże doświadczenie zawodowe.

Bardzo zdyscyplinowana a jednocześnie wykazuje duże zrozumienie dla pracowników. Swoje doświadczenie i uwagi chętnie przekazuje młodszym pracownikom.

Za sumienne wykonywanie pracy jest odznaczona Medalem 40-lecia PRL.

Jej zamiłowanie to robótki ręczne.

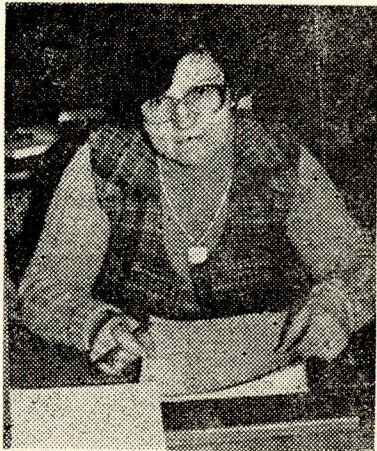


Maria Kołodziej

Pracuje w ZAP od roku 1961 w charakterze księgowej, a od ubiegłego roku jest Kierownikiem Księgowości Głównej. Pani Maria jest pracownikiem o dużej odpowiedzialności za dobrze wykonaną pracę. Wyróżnia się dużą fachowością w wykonywaniu swoich obowiązków, że zapomniała o swoim osobistym życiu — prywatnym.

Dlatego też zapytana czy zaczynając pracę w ZAP po raz drugi podjęła by pracę w księgowości, odpowiedziała stanowczo — nie. Przy tej mrówczej pracy nierzadko w niewymiernym czasie pracy można zapomnieć, że do życia potrzebne jest coś więcej niż tylko praca.

Z odznaczeń otrzymała: „Zasłużony dla ZAP”, „Medal 40-lecia PRL”.



Kazimiera Glinkowska

Pracuje w ZAP od roku 1967 w Księgowości, obecnie w Dziale Kontroli Wewnętrznej. Na przestrzeni swojej pracy zawodowej z powierzonych jej zadań wywiązuje się wzorowo, wykazując duże zaangażowanie i aktywność.

Rozwiązuje wiele trudnych

problemów wynikających z jej charakteru pracy.

Jej hobby to prace na drutach, haft niejednokrotnie wyróżniany na wielu wystawach.



Kazimiera Szlakowska

Pracuje w WP-3 w charakterze lakiernika od roku 1974. Praca ta mimo, że jest ciężka i szkodliwa dla zdrowia jej odpowiada. Może być przykładem dla innych. Cieszy się dobrą opinią u przełożonych i współpracowników. Wyróżnia się sumiennością i zdyscyplinowaniem. Za dobrą pracę otrzymywała Dyplom Uznania.

Jest domatorką, lubi oglądać i czytać kryminały. Jej życzeniem jest aby stanowiska pracy były mniej zapyłone. Zła wentylacja jest powodem częstych zachorowań.



Halina Rojek

W ZAP pracuje 30 lat od początku w gospodarce magazynowej w charakterze magazyniera. Powierzone jej obowiązki wykonuje z dużym poczuciem odpowiedzialności. Zna dobrze swoją pracę, a swoje umiejętności i doświadczenie chętnie przekazuje młodej generacji magazynierów.

Swą postawą i zaangażowaniem zyskała sobie autorytet oraz zaufanie wśród współpracowników i przełożonych.

Weronika Górecka

Pracuje w zakładzie od 1964 roku w magazynie półfabrykatów Wydz. WP-1, jest sumienna, koleżeńska, zna swoją pracę, jest przykładowym pracownikiem. Swoje doświadczenie chętnie przekazuje innym. Za dobrą pracę była wyróżniona dyplomami uznania. Jest to człowiek pracy i tylko pracy.

Z jej upodobań osobistych to teatr, książki interesuje się polityką a jej ulubionym redaktorem jest Zygmunt Broniarek.

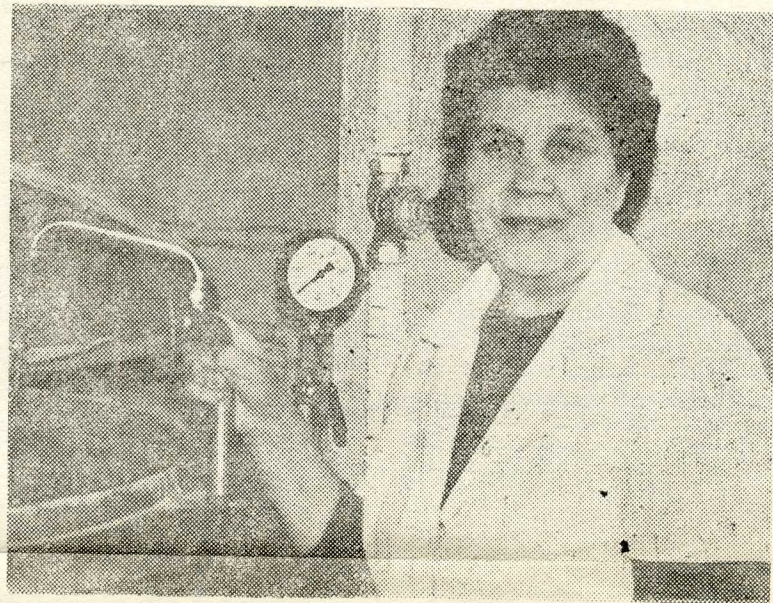


Gabriela Niemiec

Pracuje w ZAP od roku 1962 — obecnie w Dziale Socjalno-Bytowym — kuchni zakładowej, przygotowuje napoje dla całej załogi. Niestrudzona w języku i pracy.

Jest zdyscyplinowanym, odpowiedzialnym pracownikiem. Wrażliwa na złą organizację pracy i bałagan. Takich ludzi na m. potrzeba. Pani Gabriela też wybiera się na emeryturę — na zasłużony odpoczynek. A życie nie układało jej się po różach.

Jest domatorką, a jej hobby to praca, praca i jeszcze raz praca.



Zofia Szubert

Pracuje w ZAP od 1965 roku — pierwsza jej praca w Dziale Administracyjno-Socjalnym, obecnie pracuje w kuchni zakładowej. Całokształt jej pracy można ocenić jako wzorcowy pracownika, sumiennego, zdyscyplinowanego, bardzo koleżeńskiego pracownika.

Nie szczędzi własnych sił i czasu dla innych. Wykonuje niezawodnie każde polecenie kierownictwa, ze zrozumieniem zaistniałych potrzeb, a w dziale socjalnym się zdarzają i to nie rzadko.

Mimo swojej „mrówczej” pracy jest mało dostrzegana ze strony kierownictwa, a przecież jest już na przedprożu emeryta.

Niektóre z tych Pań niedługo przejdą na zasłużoną emeryturę i może będą mogły ziszczyć swoje ciche marzenia. Zainteresowania w tym kierunku od dawna w nich drzemiały, ale przygniecione codziennymi obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi nie mogły być spełnione. Jeśli znaczna część tych obowiązków odpadnie, to ukryte marzenia mogą doczekać się realizacji.

Weronika Michalska

Z myślą o nowoczesnej szkole

Jednym z ośmiu głównych zadań społecznych ujętych w Programie PZPR jest kompleksowe rozwiązywanie trudności w sferze edukacji narodowej. Temat ten miejska instancja partyjna w Ostrowie Wielkopolskim wybrała jako pierwszy w nowej kadencji na swe plenarne obrady, w których uczestniczył m. in. sekretarz KW PZPR Jerzy Mazurek i wicekurator oświaty i wychowania Leszek Gościński, a przewodniczył I sekretarz KM PZPR Bronisław Kociemba.

Uczestnicy Plenum starali się znaleźć odpowiedź w jaki sposób — w obecnych ostrowskich warunkach — najlepiej doskonalić pracę dydaktyczną i wychowawczą z dziećmi i młodzieżą oraz co

możemy wspólnym wysiłkiem zrobić dla poprawy bazy materialnej szkół, przedszkoli i ich wyposażenia.

W referacie wprowadzającym Egzekutywy KM wygłoszonym przez sekretarza KM Władysława Zimnego oraz w dyskusji, w której zabrało głos 10 osób, mówiono przede wszystkim o najpilniejszych potrzebach inwestycyjnych i remontowych szkół i przedszkoli, o ratowaniu jedynej dla dzieci i młodzieży basenu krytego w mieście, który nagle został zamknięty ze względu na krytyczny stan techniczny, o modernizacji Młodzieżowego Domu Kultury, o rozwijaniu inicjatyw społecznych

dokończenie na str. 4

dokończenie ze str. 1

CSRS i NRD, gdzie w najbliższym czasie będziemy starali się zwiększyć o dalszą propozycję. Celem współpracy jest uzyskanie nowych, jakościowo lepszych wyrobów, posiadających oznaczenie i spełniające normy międzynarodowe. Należy tutaj również zaznaczyć, że nowy system finansowania centralnych prac badawczo-rozwojowych posiada szereg obostrzeń związanych z jakością i terminowością użytkowanych ofert technicznych i produkcyjnych, warunkujących dalsze centralne finansowanie prac.

— **Panie dyrektorze, a co rozumie Pan pod problemem kadry inżynierskiej?**

— Uważam, że dla realizacji podstawowych zadań brakuje nam około 100 dobrych inżynierów (elektroników, mechaników, automatyków, energetyków) do pracy w działach konstrukcji, technologii i zakładzie projektowania.

Srodki techniczne, którymi obecnie posługują się inżynierowie w ZAP są w większości archaiczne i dlatego w ramach zadania modernizacji, stanowiska pracy projektanta, konstruktora i technologa muszą zastosować komputerowe wspomaganie.

Powinniśmy również stworzyć warunki do napływu młodej kadry technicznej, poprzez rozbudowę zasobów mieszkaniowych, w ramach budownictwa spółdzielczego i zakładowego.

Dla uaktualnienia wiedzy średniej kadry technicznej przewidujemy organizację kursów specjalistycznych. Podobne kursy realizowane będą dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

W sumie na terenie Ostrówy dysponujemy największym potencjałem kadry inżyniersko-technicznej. Nie we wszystkich komórkach organizacyjnych jest ona wykorzystana. Szybki rozwój techniki wymaga odświeżenia wiedzy, co realizują studia podyplomowe oraz napływ młodego narybku.

— **Panie dyrektorze, wiele mówi się o nowych formach zamówień na rozwiązania z zakresu techniki i produkcji.**

W jakim stopniu nasze przedsiębiorstwo uczestniczy w tych formach?

— Dla preferowanej grupy wyrobów należy dystrybutor paliw, na który prowadzimy przygotowanie dla uzyskania zamówienia rządowego. Oznacza to, że rząd zamówił u nas wykonawstwo nowej rodziny dystrybutora paliw w zamian za środki na rozbudowę przedsiębiorstwa. Obecnie kończymy opracowanie założeń techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstwa, po czym będziemy negocjować umowę generalną. W ramach prac nad realizacją zamówienia rządowego przewiduje się modernizację techniczną dystrybutora, stacji dystrybucji paliw oraz stworzenia potencjału produkcyjnego do poziomu produkcji 9000 sztuk dystrybutorów w roku, na koniec obecnej pięcioletki. Podobne działania dla podpisania umowy generalnej zamówienia rządowego podjęliśmy dla systemu pomiaru temperatury — Teleform-

Jak i któreś do XXI wieku?

sterowników mikroprocesorowych i robotów przemysłowych. Najpóźniej w pierwszej połowie br. wszystkie umowy winny być wynegocjowane i podpisane.

— **Jakie kolejne zadania będą realizowane w ramach rozbudowy i modernizacji przedsiębiorstwa?**

W dalszym ciągu prowadzona będzie modernizacja i rozbudowa potencjału produkcyjnego. Wspomnę tylko o niektórych przedsięwzięciach:

- modernizacja i rozbudowa malarni,
- rozbudowa powierzchni produkcyjnej WP-2 i TN,
- modernizacja parku wydziałów montażowych,
- modernizacja stanowisk pracy projektanta, konstruktora, technologa,
- budowa zakładowego ośrodka ETO
- modernizacja Zakładowego Ośrodka Służby Zdrowia,
- rozbudowa części specjalnej (nadbudowa)
- modernizacja parku maszynowego.

Zakład o takim profilu jak nasz, nie może sobie pozwolić na przeznaczanie małych środków na fundusz rozwoju. Spowodowałyby to bardzo poważne skutki, związane z utratą rynków zbytu. Wierzę, że przewidywane przedsięwzięcia powinny na koniec obecnej pięcioletki postawić nasze przedsiębiorstwo w gronie najnowocześniejszych zakładów w kraju.

— **Panie dyrektorze, a co uważa Pan za najtrudniejsze w tej pięcioletce?**

— Najtrudniejszym problemem obecnej pięcioletki będzie zwiększenie efektywności gospodarowania. Dysponujemy dobrze przygotowaną bazą techniczną i produkcyjną, niezłym parkiem maszynowym jednak organizacja pracy, wykorzystanie czasu pracy pracowników i urządzeń, sposób prowadzenia dokumentacji techniczno-finansowej pozostawia wiele do życzenia.

Występuje tutaj szereg sprzeczności i niedociągnięć w zakresie pracy dwuzmianowej, braku mocy produkcyjnych, limitów energetycznych, wykorzystanie czasu pracy ludzi i urządzeń. Spróbujemy niektóre z tych problemów rozstrzygnąć w trakcie przeglądu i atestacji stanowisk pracy, który już powoli rozpoczynamy w naszym przedsiębiorstwie. Nie będzie to przegląd polegający na wypełnianiu kolejnych papierów dla władzy. Spróbuję poprowadzić go w sposób rzetelny, bezstronny, pod kątem uzyskania najciekawszych wyników ekonomicznych i społecznych. Obecnie pięcioletka rozpoczęła się optymistycznie. Jak widać po wynikach roku 1986 przełamał się okres depresji w zakresie realizacji zadań produkcyjnych, poprzez szeroką ekspansję eksportową. Uczymy się handlować z zagranicą, tworzymy bazę do dalszego rozwoju tego handlu. Widzimy, że jest to jedyna droga do zwiększenia naszych zdolności produkcyjnych i podniesienia poziomu technicznego i jakościowego naszych wyrobów.

Mając taką załogę oraz jasno wytyczone cele twierdzą, że wypełnimy postawione przed nami zadania.

rozmawiała Weronika Michalska

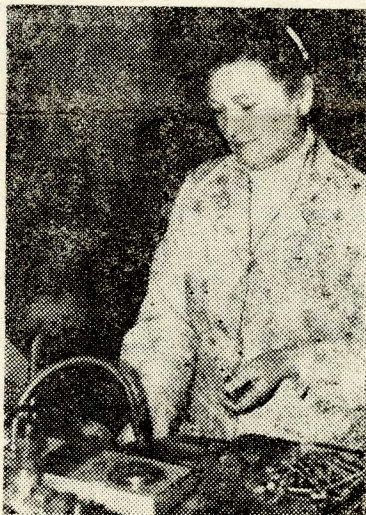
KRONIKA ZAKŁADOWA

- 1.01 — przywitaliśmy Nowy Rok w różny sposób na prywatkach spotkaniach towarzyskich, zabawach i balach. Zakład zorganizował zabawę w pałacyku w Górnicy, a organizacja związkowa w stołówce zakładowej.
- 7.01. — w klubie „Zadzierek” odbyło się zebranie Społecznych Inspektorów Pracy.
- 8.01. — w zakładzie przyjmował interesantów, a następnie wziął udział w spotkaniu zorganizowanym przez Radę Zakładową PRON poseł na Sejm PRL Czesław Wojtasiak, pracownik Zakładów Naprawczych Taboru Kolejowego w Ostrowie.
- 12.01. — pierwsze posiedzenie w nowym roku odbyła Egzekutywa KZ PZPR, która rozpatrywała sprawy kadrowe oraz przyjął informację o realizacji planu MERA-ZAP za 1986 rok.
- 14.01. — w klubie „Zadzierek” odbyło się Walne Zebranie zakładowego koła Polskiego Związku Wędkarskiego.
- 18.01. — w sali sportowej MKS STAL dział socjalny zorganizował zabawę gwiazdkową dla dzieci pracowników zakładu.



Maria Wlazik

Fot. M. Pankowiak



Elżbieta Komornicka Fot. Pankowiak

WP-4

Tutaj rozpoczyna się prawie każdy proces technologiczny w zakładzie

Zakład pracy, szczególnie tak duży jak nasz, to machina pełna różnych elementów, wzajemnie ze sobą powiązanych i od siebie uzależnionych. Żeby to wszystko sprawnie działało, każdy oddzielny mechanizm musi w pełni wywiązywać się ze swoich zadań.

Jednym z trybów w zapowskiej maszynierii jest wydział produkcyjny WP-4, w którym zatrudnionych jest 65 osób: 60 na stanowiskach robotniczych i 5 na stanowiskach umysłowych; i jest to w zasadzie obsada optymalna. WP-4 to krajalnia, oddział mechaniczny produkcji elementów znormalizowanych i odlewania metali kolorowych, a zajmuje się przygotowaniem różnych elementów pod dalszą produkcję na pozostałych wydziałach. Prawie każdy proces technologiczny w zakładzie rozpoczyna się na krajalni — tutaj następuje cięcie blach, pasków, ciętek itp. Podobnie wygląda sprawa z odlewnią. Gros odlewów — są to przeważnie odlewy aluminiowe — wykorzystywanych w zakładzie, powstaje w WP-4. Oddział mechaniczny wykonuje elementy oparte o polską normę, tzn. różnego rodzaju wkrety, śruby, półfabrykaty, elementy złączne i podkładki, detale potrzebne do zmontowania wyrobów na pozostałych wydziałach. Dotyczy to przede wszystkim tego, czego nie można kupić poza zakładem. Przykładem może być śruba imbusowa, która musiałaby być importowana za dolary z Japonii. Na wydziale znajdują się jedyne w ZAP automaty tokarskie.

WP-4 jest swego rodzaju jednostką usługową dla pozostałych wydziałów produkcyjnych. Jeśli chodzi o plan produkcji — mówi kierownik WP-4 inż. Mirosław Leśniewski — to nasz plan wynika z zamierzeń WP-1, WP-2, czy WK. Jesteśmy z nimi wręcz sprzężeni i działamy w oparciu o ich zapotrzebowania. Mamy również podobne do nich kłopoty, chociażby z zaopatrzeniem w materiały. Ostatnio brakuje wsadu AK-11 i przy dodatkowych trudnościach z energią (mrozy), odlewnia nie może pracować. Jesteśmy uzależnieni od huty i nie zawsze zaopatrzenie jest w stanie wszystko na czas załatwić. Potem przychodzi koniec miesiąca, gdzie w jego ostatniej dekadzie trzeba nadgonić powstałe opóźnienia. Mocno nam to komplikuje robotę, bo nagle na lew na szyję musimy przestawiać maszyny, bo znalazł się materiał lub załatwiono RWZ. Ale już się do tego przyzwyczailiśmy.

Pewnie każdy kierownik ma taką „ulubioną” komórkę w zakładzie, o której woli nie myśleć przed zaśnięciem. Na naradach produkcyjnych taki dział określa się mianem „wąskiego gardła”. Niekiedy kieruje się tam do pracy ludzi z różnego rodzaju wpadki — stosując sprawdzoną metodę terapii przez pracę. Taką „placówką resocjalizacji” w ZAP była swego czasu krajalnia. Była, bo dzisiaj na pewno już nie jest. P.K.

CDN

Ps. O tym jak uzdrowiono sytuację w krajalni oraz o problemach w odlewni i oddziale mechanicznym w następnym numerze TEO POSTĘP.

Sytuacja stanu bhp w zakładzie w warunkach samodzielności kierowania i zarządzania zakładem w roku 1986 wykazuje dalszą poprawę. Ilość wypadków w roku 1986 w stosunku do 1985 roku zmalała o 12%. Jeśli w roku 1985 zanotowano ich 78 to w roku 1986 stwierdzono 69 wypadków, mimo zwiększonego stanu zatrudnienia. Również obniżyła się liczba dni niezdolności do pracy prawie o 30%. W roku 1985 zanotowano 1632 straconych dni roboczych, a w roku 1986 już tylko 1196 dni. Obniżył się również wskaźnik częstotliwości wypadków z 20,9 do 17,3.

Szef Służby BHP mgr inż. Ewa Szczepaniak nadal nie wykazuje zadowolenia z obecnego stanu. Twierdzi, że w naszym zakładzie nie można mówić o trudnych warunkach pracy i wypadkowość powinna być jeszcze mniejsza. Do nadal najbardziej zagrożonych miejsc, w których występują najczęściej wypadki zaliczamy wydziały obróbki mechanicznej i krajalni. Pracownicy stykają się tam bezpośrednio z maszynami i urządzeniami, nie zawsze posiadającymi najlepsze zabezpieczenie. Również kondycja psychiczna i fizyczna pracownika ma tu znaczny wpływ. Wypadki w tych wydziałach stanowią prawie 30% wszystkich wypadków w zakładzie, a straty w dniach roboczych do ogółu strat wynoszą aż 43%.

Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy za rok 1986

Według przeprowadzonej analizy przez Służbę BHP, największa ilość wypadków spowodowana jest nieprzestrzeganiem przepisów bhp ze strony pracowników. Oczekujemy ze strony dozoru większej troski o sprawę bhp. Jeśli chodzi o strukturę wypadków, do najczęściej powtarzających się należą: upadek osób, upadek przedmiotów, przechwycenie i uderzenie przez części maszyn i urządzeń. Te ostatnie są najliczniejsze.

Oddzielną grupę stanowią wypadki poza pracą, czyli w drodze do pracy i z pracy. W grupie tych wypadków nastąpił poważny wzrost z 449 w 85 r. do 460 w roku 86. Jest to zjawisko wielce niepokojące. Jeśli ilość tych wypadków jest 6,5 krotnie większa od wypadków w zakładzie, to w liczbie dni niezdolności do pracy straty te są prawie 4-ro krotnie wyższe.

Wiele tych wypadków nie miałyby miejsca, gdyby droga do pracy była bardziej bezpieczna. Gdyby chociaż zimą dbano lepiej o stan chodników, to można by uniknąć wiele upadków, potłuczeń, zwichnięcia nóg i rąk, które w statystyce wybijają się na pierwsze miejsce. Poza tym duży wpływ na tę grupę wypadków ma skoncentrowany ruch samochodowy w tym niewralgicznym rejonie miasta, szczególnie w okresie największego nasilenia. Warto również pamiętać, że jest jeszcze wiele czynników, które wpływają na stan bezpieczeństwa, a które nie zawsze są należycie doceniane. Do nich można zaliczyć dobry stan psychiczny człowieka, dobra atmosfera w pracy, dobrze zorganizowana praca, sprawiedliwa ocena pracy itp. Praca nad poprawą stanu bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzona jest nieprzerwanie. Zrobiono wiele w tym zakresie. Systematycznie dokonuje się wymiany praku maszynowego, zmierzano piaskownicę, stolarnię, odlewnię. Zorganizowane zostało laboratorium chemiczne do badań stężeń czynników szkodliwych oraz zmniejszono natężenie hałasu w szlifierni konstrukcji stało-

Dokończenie na str. 4

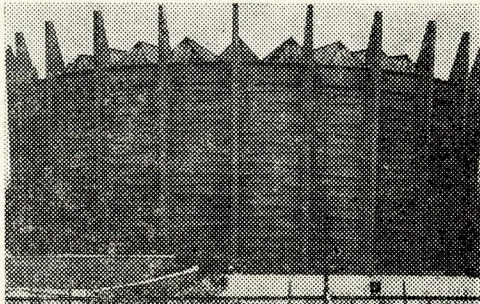
OCENA BHP za rok 1986

dokończenie ze str. 2

wych oraz zmodernizowano szereg instalacji wentylacyjnych. Gruntownej modernizacji wymaga galwanizernia, w której urządzenia są nadmiernie wyeksploatowane. Modernizacja ta nie przebiega zadowalająco — napotykać na duże trudności materiałowe i nieterminowe dostawy urządzeń wentylacyjnych. Duże zrozumienie tych trudności oraz ofiarna praca zatrudnionych tam pracowników zabezpiecza realizację bieżących zadań produkcyjnych. Trudne warunki występują również w malarni. Występują tam chemiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, na szczęście nie przekraczając dopuszczalnych norm. Walka z tymi czynnikami oraz z nadmiernym hałasem, występującym na obróbce plastycznej będzie prowadzona nadal. Notuje się coraz więcej przypadków uszkodzenia słuchu. Szef służby bhp twierdzi, że wiele zrobiono w zakresie profilaktyki dot. okresowych badań z tego zakresu. Sporo również pozostaje w zakresie lekarskich badań okresowych -specjalistycznych. Dużo cierpliwości wymaga się od pracowników, którzy te badania przechodzą. Kolejki, wyczekiwanie, kilkakrotnie podejścia stały się nagminną bolączką. Zachodzi pilna konieczność zwiększenia personelu lekarskiego w zakładzie, poruszającą zresztą niemal na wszystkich spotkaniach i zebraniach. Dużą rolę w zakresie bezpieczeństwa pracy spełniają społeczni inspektorzy pracy, których praca przedstawiona zostanie w oddzielnym materiale.

H.B.

Klub Oficerów Rezerwy przy MERA-ZAP w dniu 5 stycznia br. zorganizował wycieczkę do Wrocławia celem zobaczenia „Panoramy Raclawickiej” wielkiego dzieła Wojciecha Koszka, Jana Styki oraz innych współtwórców. Odczuciem wszystkich uczestników był zachwyt z tak wspaniałego monumentu malarstwa polskiego jakim jest wspomniana Panorama, która w każdym pozostawiała niezapomniane wrażenia.



Panorama Raclawicka

Fot. J. Stodolny

Kulturalnie, to bezpiecznie i higienicznie

Uczeni pod pojęciem „kultura pracy” rozumieją cały zespół spraw i problemów odnoszących się do działalności ludzkiej. Uważają, że kultura pracy stanowi tego rodzaju stan i celową dążność przy których (w danych: zdrowotnych, bezpiecznych i organizacyjno-technicznych warunkach pracy) osiąga się najlepszą wydajność i jakość produkcji, największą jej ekonomiczność, a także satysfakcję człowieka zatrudnionego w produkcji — jego zadowolenie i dumę ze swojego twórczego wysiłku.

Z przytoczonej definicji wynika że pojęcie to jest bardzo obszerne. Potocznie można wyrazić się że kultura pracy polega na stosowaniu wszelkich zdobyczy nauki i techniki oraz praktycznych do-

świadczeń w procesie produkcyjnym, zapewniającą czciowiekiemu ciężkiemu, możliwość rozwoju jego osobowości.

Co potrzebne jest do stworzenia właściwej kultury pracy w najbliższym otoczeniu i o czym powinni pamiętać mistrzowie i brygadziści przy współpracy z podległymi im grupami pracowników? Między innymi mistrzowie i inni pracownicy dozoru powinni szerzej uwzględniać - dla wytworzenia odpowiedniej kultury pracy:

- wiedzę, kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności pracy,
- warunki zewnętrzne i wewnętrzne pomieszczeń pracy (temperatura, wilgotność, hałas, porządek i estetyka nali),
- życzliwe stosunki międzyludzkie w brygadzie, zespole,
- poszanowanie narzędzi i środków pracy.

Kwalifikacje, umiejętności zawodowe, warunki zewnętrzne oraz stosunki międzyludzkie decydują o poziomie kultury pracy, o jej wydajności a także o bezpieczeństwie. Stara prawda głosi, że praca jest najbardziej wydajna, jeżeli jest dobrze zorganizowana i przebiega w warunkach pełnego bezpieczeństwa. Człowiek potrzebuje, by otaczała go atmosfera ładu, porządku, szacunku dla jego pracy, by stosunki między współpracującymi układały się poprawnie. Pamiętajmy, że czynności wykonywane w bałaganie nigdy nie są łatwiejsze, wymagają więcej czasu i trudu. Estetyczny wygląd stanowiska pracy oddziałuje zarówno na pracujących w pobliżu jak i na przychodzących z zewnątrz.

Statystyki wykazują, że około 50% wypadków przy pracy powstaje w wyniku niedociągnięć organizacyjnych oraz z powodu nieprzestrzegania przepisów i instrukcji. Jednocześnie badania ujawniają, że około 40% energii i czasu ludzkiego pochłania zła organizacja produkcji i niewłaściwe dyspozycje.

Nieoczekiwany hałas, skomplikowane sygnały świetlne, niedostateczne lub jaskrawe oświetlenie, zanieczyszczone powietrze, niska lub zbyt wysoka temperatura to czynniki wywołujące niepokój, obniżenie sprawności. Prowadzą one do zmniejszenia wydajności pracy i zwiększenia wypadkowości, wpływają ujemnie na komfort pracy. Kontrola tych czynników, zmniejszenie ich natężenia stanowi przejaw o kulturze pracy.

Delikatnym problemem codziennego współżycia podwładnych z przełożonymi oraz współpracujących przy pracy między sobą są stosunki międzyludzkie w zakładzie lub wydziale. Mistrzowie, przy wydawaniu poleceń, powinni używać formy uwzględniającej godność przyjmującego zlecenie. Skargi czy zażalenia pracowników muszą rozpatrywać życzliwie, obiektywnie. Należy dążyć do wzbudzenia w zespole odpowiedzialności za bezpieczeństwo innych. Szanować czas cudzy i własny.

Pracownikom należy wpajać nastawienie społeczne i zdolność zespołowego działania, łagodzić zdarzające się utarczki wynikające z niezgodności charakterów lub z innych przyczyn. Trwające antagonizmy w brygadzie mogą doprowadzić do wypadku. Pamiętajmy, że 80% niesnasek i zdrażeń między pracownikami ma swe źródło - jak wykazują badania - w złej organizacji pracy.

Nie spijajmy spraw mających związek z kulturą pracy i podanymi czynnikami. Starajmy się zwiększyć bezpieczeństwo przez dobrą organizację pracy, przez prawidłowe wykonywanie każdej operacji i czynności.

Pamiętajmy, że nasz zawodowy status - uchwała o roli, zadaniach i uprawnieniach mistrza zobowiązuje między innymi do dbania o zachowanie socjalistycznej dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, kultury miejsca pracy, a także o odpowiednie pouczenie pracowników w tym zakresie.

Przewodniczący Klubu Mistrza w Mera-Zap Józef Gromski

Z myślą o nowoczesnej szkole

dokończenie ze str. 3

Narodowego Czynu Pomocy Szkole, o reaktywowaniu i zaktywizowaniu zakładowych patronatów nad placówkami oświatowymi.

Wiele miejsca w obradach przeznaczono roli kadry pedagogicznej braku jednolitego frontu wychowawczego na linii rodzina — organizacja społeczna i młodzieżowa — zakład pracy.

W dalszym ciągu za małą aktywność jest organizacja młodzieżowych w systemie wychowawczym szkoły, szczególnie na rzecz upowszechniania sportu, rekreacji i kultury w wolne dni od zajęć lekcyjnych. W liceach ogólnokształcących szczególnie widoczny jest brak działalności ZSMP. Wiele do życzenia ma tu postawa niektórych nauczycieli i opiekunów kół ZSMP z grona pedagogicznego. Nadzieję na poprawę w tym zakresie wiążemy z nowo powołanym kołem ZSMP młodych nauczycieli.

Znacznej umiejętności, rozwagi i systematyczności wymaga wdrażanie nowych programów naucza-

nia w niektórych szkołach, a także organizowanie właściwych praktyk produkcyjnych (zawodowych), czy też rozpoczęcie budowania i kompletowania bazy informatyczno-komputerowej szkół. Na tym tle szczególnego znaczenia nabiera współpraca szkół zawodowych — technicznych z pozostałymi placówkami oświatowymi i uczestnictwo w ruchu „Klubu Przewodzących Szkół”.

Plenum KM PZPR przyjęło uchwałę precyzującą główne kierunki instancji miejskiej, komitetów i organizacji partyjnych oraz organów administracji państwowej, oświatowej i gospodarczej w zakresie socjalistycznego wychowania dzieci i młodzieży w Ostrowie Wielkopolskim.

Plenum jednocześnie zatwierdziło na nową kadencję regulamin pracy KM, zasady pracy Egzekutywy KM, zasady powoływania i regulamin pracy komisji zespołów KM oraz ich składy osobowe.

Jerzy Dudziak

Przyjdź gwiazdorku przyjdź...

18 stycznia br. na sali sportowej MKS STAL odbyła się zabawa choinkowa dla dzieci pracowników naszego przedsiębiorstwa. Mroźna pogoda nie wystraszyła sporej grupy maluchów, którzy pod opieką rodziców stawili się na spotkanie z Gwiazdorem. Kto przyszedł, nie żałował: były płasy, konkursy i pokazy sztuk magicznych. Dzieci z zapartym tehem obserwowały występ iluzjonisty, nagradzając popisy prestidigitatora burzliwymi oklaskami. Przed godziną 12.00 zjawił się na sali, długo przez dzieci oczekiwany i głośno wywoływany Gwiazdor. Zabawa z jego udziałem nabrała dodatkowych rumieńców. Spore poruszenie i wzrost emocji wywołało losowanie zabawek na karnety wstępu; maluchy z wypiekami na buziach, z kartonikami w rękach, wsłuchiwały się w kolejne podawane numery. Na twarzach szczęśliwców pojawiały się uśmiechy radości, reszta musiała zadowolili się słodyczami i nadzieją, że może w przyszłym roku uśmiechnie się do nich szczęście.

Na koniec uwaga pod adresem organizatorów, a związana ze sposobem wydawana zabawek i słodyczy. Tegoroczna forma chyba nie zdaje egzaminu: ścisł, długa kolejka i zamieszanie przy szatni denerwowały rodziców i dzieci oraz osoby pracujące w stoiskach. Robił się niepotrzebny bałagan. Na przyszłość należy się zastanowić nad inną formą rozdawania upominków.



A ja tam się Gwiazdora nie boję.

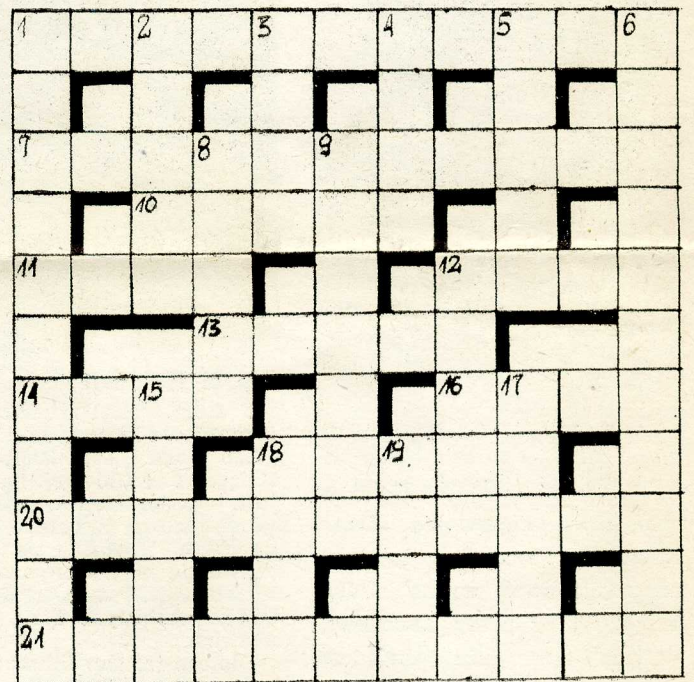
Fot. M. Tuszyński



Nasze pociechy na Gwiazdce zakładowej

Fot. M. Tuszyński

KRZYŻÓWKA



Poziomo: 1. artysta zajmujący się odnawianiem dzieł sztuki, 7. precyzyjny rzemieślnik, 10. w pracy lub w muzyce, 11. księżniczka co spadła z konia, 12. autor „Nany”, 13. podstawa kieliszka, 14. ręczne lub maszynowe wyszywanie tkaniny, 16. zbrodnia, 18. popiersie, 20. smaczny gatunek flądry, 21. wiosłarz pływający na lekkiej łodzi z uniesionym do góry dziobem.

Pionowo: 1. rozliczenie się, 2. duży garnek, 3. rodzaj fryzury, 4. pisarz angielski autor „Lowców skalpów”, „Jeźdźca bez głowy”, 5. puls, 6. chaos, zamieszanie, 8. roślinny motyw dekoracyjny, 9. pomieszczenie chłodnicze, 12. rodzaj sztucznej skóry, 15. pochodna metanu i etanu ma zastosowanie jako czynnik chłodzący w chłodziarkach, 17. tunel kolejowy w Alpach Południowych, 18. pomyłka, 19. jedna z czynności gospodarskich.

Koło Szaradzystów w Wysocku Wielkim

Rozwiązanie prosimy dostarczyć w terminie 14-dniowym od daty ukazania się niniejszego wydania gazety z dopiskiem: Krzyżówka nr 2/214. Wśród autorów prawidłowego rozwiązania zostaną rozlosowane nagrody. Rozwiązanie Rozwiązanie krzyżówki nr 12/212.

Poziomo: sztukateria, biathlonista, czapa, teza, wata, retor, żona, oślo. Aneta, Samarytanin, awanturka.

Pionowo: sabotażysta, tkacz, kula, tana, Rosja, aparatownia, tiara, opętany, wrota, nimfa, sanki, arat, eter.

„TEO-POSTĘP” — pismo Złogi Zakładów Automatyki Przemysłowej Mera-ZAP w Ostrowie Wielkopolskim.

ADRES REDAKCJI — 63-400 Ostrow Wielkopolski ul. Krotoszyńska 3/5 tel. 624-21, 690-71 wewn. 260, 266

REDAGUJE: Weronika Michalska, Przemysław Klimek i Jarosław Przybylski

ZDJĘCIA — Marian Pankowiak, Marek Tuszyński

Oddane do składu 1987.02.10

Korekta własna

DRUK — KDA-3 OSTROW WLKP. zam. 891 87.02 1.000 B-23