

Zywnienie

ZBIOROWE

Nr 4

Warszawa, 25 lutego 1953 r.

Rok VIII

Spis treści

	str.		str.
Zadania gospód ludowych gminnych spółdzielni na rok 1953 — <i>Henryk Bucholt</i>	49	Ubytki przy prządzaniu potraw z dorsza — <i>Kazimiera Pyszkowska</i>	57
Uchwała styczniowa w terenie — <i>Zygmunt Broda</i>	51	Nasze rady i doświadczenia	58
Likwidujemy źródła złej pracy zakładów — <i>Marian Niezman</i>	51	Głosy z terenu	59
Jak zorganizowaliśmy współzawodnictwo — <i>Stanisław Sawicki</i>	53	W kilku zdaniach	62
Zywnienie zbiorowe w OZR — <i>Andrzej Ziemięcki</i>	54	Odpowiedzi redakcji	63
Przykładowy jadłospis dla domów dziecka — <i>Sabina Witkowska</i>	56	Felieton	63
		Głosy prasy	64
		Nowe książki	64
		Dlaczego?	64

Zadania gospód ludowych gminnych spółdzielni na rok 1953

Podsumowując działalność gospód gminnych spółdzielni pionu CRS „Samopomoc Chłopska“ za rok 1952, stwierdzić należy, że zadania na odcinku obrotu zostały przekroczone (115,3% planu), natomiast w zakresie produkcji nie wykorzystaliśmy wszystkich istniejących możliwości, w wyniku czego plan został wykonany tylko w 87%.

Na odcinku produkcji własnej zaobserwowano jednak poprawę w II półroczu ubiegłego roku. Do polepszenia wskaźnika produkcji przyczyniło się wykonanie zobowiązania podjętego na naradzie czerwcowej w sprawie tuczu przyzakładowego. Zobowiązano się wówczas do podniesienia pogłowia tuczu z 2.400 sztuk w lipcu do 8.200 sztuk na koniec grudnia ub. r. Już w dniu 15 grudnia gospody osiągnęły stan 8.115 sztuk. Tak poważne zwiększenie własnej bazy surowcowej siłą rzeczy poprawiło wskaźnik produkcji już w IV kwartale i daje gwarancję wykonania znacznie podwyższonej produkcji w roku 1953. Wykonanie zobowiązań w zakresie tuczu wskazuje, jakie olbrzymie możliwości kryje w sobie żywnienie zbiorowe na wsi, jakie wyniki można osiągnąć przez śmiało stawianie wysokich wymagań gospodarczych, odpowiednio zabezpieczonych pracą organizacyjną.

W zakresie sieci zadania wykonane zostały zaledwie w 98,3%, co dało jej zwiększenie o 12,5%. Niewykonanie planu sieci jest wynikiem niezagwarantowania środków na zaplanowane inwestycje. Plan zatrudnienia wykonano w 98,3%, co jest świadectwem pewnej słabości organizacyjnej, ponieważ mimo niewykonania planu odczuwało się poważne braki w zatrudnieniu, znajdujące wyraz w nieobsadzaniu stanowisk instruktorów, kierowników bufetów, bufetowych, kelnerów

i obsługi tuczarń, a równocześnie z tym poważniejszą ilości godzin nadliczbowych. I na tym odcinku zaważył słaby przebieg wykonawstwa.

Na podstawie posiadanych obecnie danych można postawić wniosek, że w roku 1953 zostaną przekroczone zadania planu obniżenia kosztów, gdyż już w końcu III kwartału ub. r. gospody uzyskały akumulację w wysokości zaplanowanej na cały rok 1952.

Likwidacja wąskich gardeł

Analizując krytycznie osiągnięcia i błędy naszej pracy w roku ubiegłym, wyciągamy jednocześnie wnioski do planów na rok bieżący. Największy nacisk w r. 1953 położony będzie na dwa podstawowe zagadnienia, stanowiące dotychczas „wąskie gardła“ w działalności gminnych spółdzielni na odcinku żywienia zbiorowego. Są to: poważny wzrost produkcji własnej i pełna realizacja planowanego zaopatrzenia. Wykonanie tych zadań w roku bieżącym zadecyduje o tym, czy żywnienie zbiorowe wypełni swoje obowiązki przewidziane planem na rok 1953. Dalsze zagadnienie, to podniesienie sprawności działania instruktorów żywienia zbiorowego w organizacji gospodarki zakładów i prowadzenia przez zakłady bieżącej rachunkowości technicznej oraz podniesienie higieny i estetyki w gospodach.

O właściwej pracy zakładów żywienia zbiorowego na wsi decydować będzie w roku 1953 jak największy wzrost produkcji własnej. Produkcja ta obecnie jest w porównaniu z innymi pionami żywienia zbiorowego prawie trzykrotnie niższa. Doświadczenia ubiegłego roku wykazały, że podniesienie produkcji własnej jest możliwe, pod warunkiem ostatecznego zlikwidowania

błędnych i szkodliwych twierdzeń o rzekomej niechęci chłopca do konsumpcji w gospodarach. Przekonałiśmy się, że chłopci równie chętnie jadają w gospodarach, jak i konsumenci miejscy, lecz trzeba im zapewnić szeroki asortyment potraw i możliwość wyboru z karty i z bufetu. Źródłem niskiej produkcji w gospodarach jest częsta niechęć kucharzy do rozszerzania produkcji i niechęć wielu kierowników gospód do starania się o odpowiednie zaopatrzenie w surowce. Często również zarządy spółdzielni nie okazują należytego zainteresowania pracą gospód.

Plan na rok 1953 przewiduje następujący rozwój obrotów i produkcji (w cyfrach względnych w stosunku do r. 1950):

	1950	1951	1952	1953
Obroty	100	130	170	182
Produkcja	100	138	179	267

Podane wskaźniki wykazują, że plan obrotu na rok 1953 nie wykazuje maksymalnego napięcia, a tym samym nie wymaga takiej mobilizacji sił, jak wykonawstwo planów produkcji. Warunkiem decydującym o wykonaniu planu obrotu, a przede wszystkim planu produkcji jest pełna realizacja planu zaopatrzenia. Musimy zatem posiadać doskonałą znajomość rocznych, kwartalnych i miesięcznych planów zaopatrzenia na wszystkich szczeblach, a specjalnie w gospodarach i PZGS oraz stałą, codzienną kontrolę ich wykonania. Nie może znaleźć się w naszym pionie ani jeden kierownik gospody lub instruktor żywienia zbiorowego w PZGS, który nie znałby podstawowych pozycji planu zaopatrzenia w surowce, towary handlowe i artykuły pomocnicze i nie posiadał miesięcznej kontroli ich wykonania. Codzienna walka o pełną realizację planu zaopatrzenia jest podstawowym warunkiem zabezpieczającym wykonanie zadań gospodarczych gospód. Realizując zaopatrzenie ze źródeł scentralizowanych, instruktorzy i kierownicy gospód nie mogą zapominać o pełnym wykorzystaniu własnej bazy surowcowej (tucz i resztówki) oraz źródeł zdecentralizowanych (zakupy od producentów).

Plan sieci w roku 1953 przewiduje zachowanie dotychczasowego rytmu rozwojowego z tym jednak, że większość środków inwestycyjnych poświęcona zostanie na modernizację zakładów.

Przechodząc do omówienia hodowli tuczu stwierdzić należy, że dotychczasowy jej pomyślny rozwój nie może w żadnym wypadku zostać zahamowany. Jeśli stan trzody pod koniec ubiegłego roku przyjmujemy za 100, to na koniec roku 1953 osiągnie on wskaźnik 130. Rozwój hodowli tuczu w naszych gospodarach, to nie tylko szerszy rozwój produkcji własnej, lecz również lepsze wykorzystanie odpadków i dodatkowe

źródło zysków, o czym muszą pamiętać pracownicy żywienia zbiorowego.

Rola instruktorów

Jeśli chodzi o zagadnienia organizacyjne, to decydującym ogniwem będzie tutaj praca instruktorów żywienia zbiorowego w PZGS. Rok ubiegły poświęcony był intensywnemu szkoleniu instruktorów na kursach długoterminowych, gdzie przeszkolono 75% stanu instruktorów. Pozostała część instruktorów przeszkolona została na krótkich 10-dniowych kursach. Mamy więc zespół ludzi przygotowany do stojących przed nimi zadań w roku 1953.

Przed instruktorami stoi przede wszystkim zadanie operatywnego kierowania zespołem podległych im gospód. Rozumiemy przez to nadzór nad przebiegiem wykonywania planów, nad realizacją zaopatrzenia, prowadzeniem bieżącej rachunkowości technicznej, terminowością sprawozdawczości, natychmiastowe usuwanie trudności w pracy gospód itp. Jesteśmy przekonani, że nasi instruktorzy, stanowiący w większości nowy, zdrowy element, wywodzący się z klasy robotniczej i z chłopstwa pracującego, podolają nałożonym na nich obowiązkom i że dzięki nim podniesie się sprawność gospodarcza i organizacyjna zakładów.

Higiena i estetyka zakładów

Wiele do życzenia pozostawia jeszcze w gospodarach sprawa higieny i estetyki. I na tym odcinku musimy przełamać istniejące jeszcze przesady, że na wsi nie można prowadzić gospód na takim poziomie higieny i estetyki, jaki zachowywany jest w zakładach miejskich. Temu fałszywemu twierdzeniu przeczą liczne gospody, postawione pod względem higieny i estetyki na poziomie, którego pozazdrościć im może niejedyn zakład w największych ośrodkach miejskich. Chodzi tylko o to, aby w prowadzenie zakładu włożono więcej troski osobistej każdego z członków zespołu pracowniczego, aby higiena i estetyka zakładu, zarówno jak higiena osobista pracowników stały się punktem honoru personelu.

W roku bieżącym przy dekorowaniu wnętrza gospód uwzględniać będziemy w silnym stopniu regionalną sztukę ludową, co podniesie znaczenie gospód, jako ośrodków życia kulturalnego na wsi.

Widzimy wielkie możliwości stojące przed zakładami naszego pionu w zakresie popularyzacji żywienia zbiorowego na wsi, upowszechnienia nowych metod gospodarowania i racjonalnego odżywiania się. Rząd Polski Ludowej otacza troskliwą opieką spółdzielczość zaopatrzenia i skupu. Pracownicy żywienia zbiorowego muszą udowodnić, że działalność naszego aparatu w służbie chłopstwa pracującego jest rzeczywistym odzwierciedleniem tej opieki.

Henryk Bucholec

Musimy tak postawić sprawę zaopatrzenia, aby jak najszybciej zostały opracowane oszczędne i racjonalne normy zużycia tam, gdzie one jeszcze nie istnieją, aby rozwinąć inicjatywę zastąpienia materiałów deficytowych przez materiały istniejące w dostatecznej ilości, aby przeprowadzać nieustanną kontrolę zużycia materiałów i kształtowania się zapasów, aby nie dopuszczać do faktów postojów z powodu braku zapasów zapewniających ciągłość produkcji i z drugiej strony zwalczać wszelkie nadmierne zapasy niepotrzebne dla zapewnienia ciągłości pracy danego zakładu, a pozbywające inne zakłady niezbędnych im materiałów.

BOLESŁAW BIERUT

Uchwała styczniowa w terenie

Uchwała Rządu z dnia 3 stycznia rb. została przyjęta przez pracowników zamkniętego żywienia zbiorowego w Poznaniu z wielkim zadowoleniem. Przede wszystkim dlatego, że zakłady te mogą obecnie planować jadłospisy na cały tydzień bez obawy, że plany nie zostaną wykonane, jak to często miało miejsce dotychczas. Bo towaru obecnie mamy pod dostatkiem. Dla przykładu weźmy kości na wywar do zupy: dawniej można je było otrzymać tylko w sobotę; obecnie Poznańskie Zakłady Mięsne planują dostawę tego produktu w zależności od zamówień poszczególnych odbiorców.

Ale i osobiście każdy z pracowników żywienia zbiorowego odczuł dodatnio omawianą uchwałę: przy systemie bonowym zaopatrywaliśmy się w artykuły raz na tydzień. A przecież nikt tak dobrze, jak my nie wie, że świeżość produktów często decyduje o wartości spożywanych pokarmów. Obecnie zaopatrujemy się w produkty świeże, w miarę potrzeby. I dlatego dla poparcia Uchwały Rządu postanowiliśmy w pracy zawodowej wzmocnić wysiłki nad polepszeniem jakości posiłków i podniesieniem higieny zakładów.

W akcji remanentowej niektórzy nasi pracownicy dali przykłady obywatelskiej postawy wobec zagadnienia, np. kierowniczkę stołówek ob. ob. Chałupkowska i Werwińska, kiedy dowiedziały się „na mięście“ o akcji remanentowej, nie czekały na zarządzenie, ale same poprosiły o dyspozycje w tej sprawie. Dzięki te-

mu remanenty zostały zrobione w porę i od razu można było wprowadzić w życie nowe cenniki. Podobnie i pracownicy księgowości sami zgłosili się do pomocy działowi obrotu towarowego, aby w terminie pracę wykonać. Najlepiej z tej pracy wywiązał się główny księgowy ob. Wolny nie tylko w pionie ZSS, ale i w porównaniu z innymi pionami Poznania.

Były też mankamenty, np. niektórzy pracownicy w międzyczasie pozmieniali mieszkania i nie zawiadomili o tym działu personalnego, co przecież musiało utrudnić ich odnalezienie. Niektórzy magazynierzy oddali wprawdzie klucze od magazynów, ale kluczyki od składzików mieli u siebie, co również w niemałym stopniu utrudniało przeprowadzenie remanentów. Z tego oczywiście zostały wyciągnięte wnioski na przyszłość.

Ciekawie w stosunku do omawianej Uchwały ustosunkowali się nasi konsumenci: w pierwszej chwili obserwoowało się pewnego rodzaju zatrzwożenie i dezorientację. Ale kiedy przekonali się, że obiady nic nie straciły na swej jakości, że poprawiła się obsługa i estetyka, że do obiadów dopłacają tylko 45% dotychczasowej wysokości (jeśli obiad przedtem kosztował 3 zł, obecnie 4,35), prędko przekonali się, że uchwała nie tylko nie godzi w ich interesy, ale odwrotnie: przy żywieniu się w stołówkach zyskują o tę kwotę, jaką wynosi dotacja Państwa.

Zygmunt Broda

Likwidujemy źródła złej pracy zakładów

Redakcja zamieszcza artykuł o roli i znaczeniu współzawodnictwa pracy w ramach cyklu gospodarczego, wprowadzonego w zakładach pionu ZSS. W jednym z najbliższych numerów zamieścimy artykuł, oparty na analizie konkretnych przykładów stosowania tej metody.

O tym, że zakłady żywienia zbiorowego wykazują w swej działalności liczne wady i błędy, nieraz bardzo przykre dla konsumentów, wiemy na ogół wszyscy. Niektórzy sądzą nawet, że jest to nieodłączna cecha tej dziedziny gospodarki społecznej. Stąd często powtarzająca się teza o tzw. „przyczynach obiektywnych“, które rzekomo usprawiedliwiają istnienie niedomagań w pracy zakładów. Przechodzą więc nad nimi do porządku dziennego nie tylko kierownicy i pracownicy zakładów, ale nawet ci, którzy są odpowiedzialni za poziom i jakość żywienia zbiorowego w poszczególnych ośrodkach. W najlepszym razie inicjuje się taką czy inną akcję, która jak każdy zryw podrywa załogi do walki o lepszą pracę — niestety, na krótko.

Podobnie było i w pionie ZSS. VII Plenum KC PZPR wskazało naszemu aparatowi żywienia zbiorowego nowe, właściwe drogi i metody walki o jak najlepsze wykonanie zadań w służbie mas pracujących. Przewodniczący KC Bolesław Bierut w referacie na VII Plenum wiele uwagi poświęcił konieczności zastosowania nowych metod pracy i nowych metod kierownictwa, sprawie zapewnienia rytmiki pracy i kontroli wykonania zadań. Wskazania te uświadomiły naszemu aparatowi, że nie wystarczy wydanie nowej, jeszcze jednej instrukcji, lecz że należy podjąć syste-

matyczną, długofalową i konsekwentną walkę o wyższy poziom zakładów i lepszą ich jakość pracy poprzez ustalenie źródeł niedomagań i doprowadzenie do ich usunięcia. Tak zrodziło się współzawodnictwo ujęte w ramy cyklu gospodarczego, które jest niczym innym, jak zastosowaniem nowej metody pracy i kierownictwa.

Współzawodnictwo w ramach cyklu gospodarczego

Pojęcie cyklu leży u podstaw naukowej organizacji pracy i kierownictwa. W myśl jej założeń należy uprzednio przeprowadzić możliwie dokładną analizę zadania, rozczłonkować go na elementy, zbadać je oraz ustalić na podstawie tej analizy plan jak najekonomiczniejszego wykonania zadania, przygotować konkretne środki i stworzyć warunki do realizacji, przeprowadzić realizację zgodnie z planem, a następnie skontrolować wykonanie i uzyskane wyniki. Taką kolejność postępowania określa się mianem cyklu. Zgodnie z tymi założeniami opracowano w pionie ZSS elementy niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania poszczególnych typów i rodzajów zakładów, które załogi zobowiązały się realizować we współzawodnictwie pracy w ramach cyklu gospodarczego. Wspomniane elementy dzielą się na 3 grupy zadań, tj. produkcyjną, higieny pracy i pomieszczeń oraz administracyjno-gospodarczą.

We współzawodnictwie pracy w ramach cyklu gospodarczego przywiązuje się dużą wagę do systematycznej kontroli pracy poszczególnych pracowników celem sprawdzenia, czy ustalone elementy są przestrzegane, przy czym kontrola ma charakter drobia-

zgowy i rodzajowy. Należy rozumieć to w ten sposób, że kontrola ma za zadanie ustalenie, jakiego rodzaju wady, błędy i uchybienia występują w pracy poszczególnych pracowników. Ujawnione błędy i wady są rejestrowane w specjalnym zeszycie i demonstrowane na tablicy porównawczej. Tablica porównawcza uwidacznia nazwiska wszystkich pracowników zakładu, od kierownika do sprzątaczkę oraz przewiduje rubryki na poszczególne dni miesiąca. W rubrykach tych zaznacza się stwierdzone błędy u danego pracownika. Powszechnie przyjęto się określenie, że pracownik otrzymuje „kleks” za popełniony przez siebie w danym dniu błąd.

Wzór tablicy porównawczej

Styczeń 1953

Nazwisko i imię pracownika	Funkcja	Dni miesiąca													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	itd.			
Chojnacka Natalia	kier. zakładu														
Bogacka Janina	kucharka														
Nowak Józefa	pom. kuch.														
Kozłowska Anna															
Wilczek Zofia	bufetowa														
Jańczyk Maria	kelnerka														
itd.															

Kropka — oznacza błąd.

Ale na tym nie kończy się współzawodnictwo w ramach cyklu gospodarczego. Dotąd znane były również powszechnie popełniane błędy w pracy zakładów. Obecnie istnieje jednak obowiązek przeprowadzania gruntownej analizy tych błędów i przyczyn ich powstawania, jak również podjęcia konkretnych środków zaradczych dla ich usunięcia. Bardzo często przyczyną złej pracy zakładu ma swe źródło w niewłaściwej pracy innych służb spółdzielni, np. zaopatrzenia. Stąd ujawnienie takiego faktu wysuwa konieczność usprawnienia pracy zaopatrzenia. Zarząd spółdzielni ma obowiązek ustalenia osoby, która w określonym terminie jest odpowiedzialna za usunięcie stwierdzonych wad i błędów.

To co stanowi bezsporną nowość w tej metodzie pracy i kierownictwa, to rejestrowanie konkretnych wad i błędów danego pracownika oraz demonstrowanie ich i usuwanie. Obecnie przy ocenie pracy zakładów w pionie ZSS nie operuje się już ogólnikami. Wady i błędy zostają zlokalizowane, a ocena dotyczy oddzielnie każdego zakładu i każdego pracownika. W ten sposób odpowiedzialność za poziom zakładów i jakość ich pracy zostaje rozłożona na wszystkich pracowników zakładów, w zależności od wykonywanej przez nich funkcji, do których przywiązane są konkretne zadania i obowiązki. Poszczególni pracownicy likwidując swoje wady i błędy, a zarząd spółdzielni usuwając przyczyny, oddziałujące ujemnie na pracę zakładów, wnoszą konkretny i trwały wkład w podniesienie ogólnego poziomu pracy.

Oceny wadliwości pracy, tj. kontroli przestrzegania ustalonych elementów dokonują trójki kontrolne w poszczególnych zakładach, w skład których wchodzi kierownicy zakładów, mężowie zaufania i wybrani przez załogi pracownicy. W zakładach zamkniętych w skład trójki kontrolnej wchodzi również członek komitetu stołórkowego obok kierownika zakładu i męża zaufania. Nad słusznością i dokładnością rejestracji wad i błędów czuwa kierownik działu zbiorowego żywienia spółdzielni lub specjalnie delegowany przez zarząd pracownik.

Nowa metoda zdaje egzamin

Współzawodnictwo pracy w ramach cyklu gospodarczego zostało zainicjowane w drugiej połowie sierpnia ub. r. na terenie okręgu opolskiego, przez ówczesnego dyrektora Oddziału Okręgowego ZSS w Opolu — Wł. Blaka. Ponieważ doświadczenia w tym zakresie wypadły pozytywnie, została zwołana w pierwszej dekadzie października ub. r. do Nysy ogólnokrajowa narada czołowego aktywu żywienia otwartego pionu ZSS, która postanowiła podjąć tego rodzaju współzawodnictwo w skali krajowej pod hasłem „90 dni pogotowia załóg dla podniesienia jakości pracy”.

Zarówno doświadczenia opolszczyzny, jak i doświadczenia w skali krajowej potwierdziły słuszność i trafność wyboru tej metody pracy i kierownictwa. Podsumowanie w styczniu 1953 r. pierwszego etapu zastosowania cyklu w zakładach otwartych, dokonane po upływie 90 dni od narady nyskiej wykazało, że dzięki tej nowej metodzie nastąpiło generalne uporządkowanie pracy w dużej liczbie zakładów otwartych. Nastąpiło rozszerzenie wachlarza potraw i przekąsek, podniósł się poziom higieny i usprawniono administrację wewnętrzną zakładów. Przykłady licznych zakładów prowadzonych np. przez PSS w Żywcu, Międzyrzeczu Wlkp., Pruszkowie, Sochaczewie, Lipianach, Suchedniowie i Rudzie Śląskiej oraz szeregu zakładów otwartych okr. gdańskiego, bydgoskiego, szczecińskiego i innych wykazują, że współzawodnictwo pracy w ramach cyklu gospodarczego spowodowało przełom w postawie pracowników wobec ich zadań i obowiązków. W zakładach PSS w Rudzie Śląskiej przez okres 3 miesięcy zakładowe trójki kontrolne stwierdziły i zarejestrowały 39 wad i błędów. Ponadto czynniki kontroli spółdzielni, jak komitety członkowskie, aparat kontroli wewnętrznej, inspekcja handlowa i pracownicy administracyjni (nadbudowy) w toku przeprowadzonych w tym okresie 88 kontroli stwierdziły i zarejestrowały na tablicach dalszych 46 wad w pracy poszczególnych pracowników. Ponadto dokonano 6 inspekcji z ramienia PIH, 11 kontroli z ramienia komisji sanitarnej i komisji zdrowia, 5 — z ramienia Wydz. Ekonomicznego KM PZPR oraz 5 z ramienia ZSS (Centrala i Oddział Okręgowy). Komisje te — poza zwróceniem uwagi na drobne uchybienia — stwierdziły, że obecny poziom zakładów jest wyższy niż w III kwartale 1952 r., tj. przed podjęciem współzawodnictwa w ramach cyklu gospodarczego.

W tejsze Spółdzielni w poprzednim okresie byli pracownicy, którzy lekceważyli swoje obowiązki, wytwarzając tym samym złą opinię o zakładach. Oceniając samokrytycznie na naradach produkcyjnych swoją poprzednią pracę 5 spośród nich prosiło o zwolnienie, a trzech załogi zakładów zobowiązały się podciągnąć na wyższy poziom. Znalazła więc tu w pełni potwierdzenie teza, że współzawodnictwo pracy w ramach cyklu gospodarczego posiada olbrzymie znaczenie wychowawcze i w konsekwencji podnosi jakość i poziom zakładów.

Trzeba pokonać opory i trudności

W pierwszym okresie wprowadzenia cyklu gospodarczego w zakładach otwartych trzeba było pokonać niemało oporów i trudności. Bezpośrednia nadbudowa spółdzielni, tj. działu bądź sekcje zbiorowego żywie-

nia w wielu wypadkach nie doceniły należycie znaczenia metody. Również kierownicy niektórych zakładów, a w większym jeszcze stopniu poszczególni pracownicy, traktowali ujawnianie błędów na tablicy porównawczej jako pewnego rodzaju karę lub nagane, wbrew założeniu, że metoda ta ma wychowywać załogę i jednostkę, a z tytułu stwierdzenia błędu nie są wyciągane żadne konsekwencje służbowe. Ujawnienie i zarejestrowanie błędów sygnalizuje, na które odcinki pracy zakładu musi być zwrócona większa uwaga oraz co należy uczynić, by te błędy i wady zostały zlikwidowane.

Niemalą trudność stanowiły niedostateczne przydziały mydła i środków do utrzymania czystości. Tymczasem elementy cyklu stawiają konkretne wymagania co do stanu sanitarnego i higienicznego zakładu. W szeregu spółdzielni nie włączyły się do współudziału w realizacji zadań cyklu rady miejscowe, których rola polega na oddziaływaniu na słabszych pracowników, zaniedbujących się przez dłuższy okres w pracy i nie przestrzegających elementów cyklu. Były również wypadki, że trójki kontrolne w zakładach nie pracowały systematycznie, tzn. nie dokonywały codziennie kontroli, co demobilizowało załogę, a działy zbiorowego żywienia nie zawsze temu przeciwdziały.

Ogólna ocena zastosowania cyklu gospodarczego w pracy zakładów otwartych jest jak najbardziej dodatnia. W szczególności uwydatniło się w całej ciągłości znaczenie wychowawcze ujawniania błędów i wad. Wyzwolilo to twórczą energię pracowników i zespołów do pracy bardziej starannej, a więc lepszej, a analiza niedomagań i złej pracy zakładów do-

prowadziła do ustalenia źródeł tego stanu i podjęcia konkretnych środków zaradczych. Zasadnicze opory i trudności występujące w pierwszym etapie współzawodnictwa w ramach cyklu gospodarczego, tj. w okresie 90 dni pogołowia załóg zostały opanowane i pokonane. Cykl gospodarczy został uznany w pionie ZSS jako stała metoda pracy na rok 1953, mająca na celu uzyskanie pełnych efektów w walce o wyższy poziom zakładów i lepszą ich pracę pod względem jakościowym.

Zastosowanie metody w zakładach zamkniętych

W zakładach zamkniętych współzawodnictwo pracy w ramach cyklu gospodarczego zostało podjęte w styczniu 1953 r. w oparciu o doświadczenia zakładów otwartych. Na krajowej kurso-konferencji aktywu kierowniczego zamkniętych zakładów żywienia zbiorowego, która odbyła się w ostatnich dniach grudnia ub. r. w Ośrodku Szkolenia w Toporowie Lubuskim, po przeprowadzeniu analizy i oceny dotychczasowej pracy stołówek pracowniczych i akademickich oraz bufetów przyzakładowych i akademickich, postanowiono podjąć w skali krajowej współzawodnictwo w ramach cyklu gospodarczego również i w zakładach zamkniętych.

Uczestnicy kurso-konferencji w licznych wypowiedziach, a nawet w specjalnej rezolucji dali wyraz stanowisku, że w stołówkach należy zerwać z systemem „sztynnych plac“. Wprowadzenie premiowania stworzy bodźce ekonomiczne dla załóg do pracy lepszej niż dotąd. Sprawa ta wymaga uregulowania przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego.

Marian Niczman

Jak zorganizowaliśmy współzawodnictwo

W pierwszym kwartale 1952 roku, okresie organizacji Okręgowego Przedsiębiorstwa Detalu i Barów Mlecznych w Poznaniu, sprawa współzawodnictwa w barach leżała nietknięta. W drugim kwartale zorganizowano konkurs czystości. W trzecim — po przeprowadzeniu szeregu narad roboczych — współzawodnictwo ruszyło z miejsca. Szeroko rozwinięta akcja uświadamiająca o roli i znaczeniu planów miesięcznych, akcja docierająca do każdego pracownika, dała wspinały sukces — wykonanie planu rocznego już w dniu 15 września 1952 r. W skali krajowej OPDiBM w Poznaniu uzyskało zaszczytne drugie miejsce. W roku 1953 będziemy się bili o pierwsze miejsce w Polsce.

Po przestudiowaniu referatów wygłoszonych na XIX Zjeździe KPZR oraz genialnej pracy Józefa Stalina pt. „Ekonomiczne problemy socjalizmu w ZSRR“ — pracownicy OPDiBM w Poznaniu w oparciu o ten bogaty materiał ustalili metody współzawodnictwa w roku 1953, przyjmując jako wytyczne słowa Stalina: „współzawodnictwa socjalistycznego nie można traktować jako sprawy kancelaryjnej. Współzawodnictwo socjalistyczne jest wyrazem rzeczowej, rewolucyjnej samokrytyki mas, opierającej się o twórczą inicjatywę milionów ludzi pracy“.

Wynikami naszej pracy pragniemy dziś podzielić się z czytelnikami „Żywienia Zbiorowego“.

Postanowiliśmy przede wszystkim zwoływać regularnie co miesiąc narady robocze; w okresie każdego półroczia przeprowadzać szkolenie przywarsztatowe dla wszystkich pracowników; pogłębiać wiedzę zawodową

pracowników przez masową, indywidualną prenumeratę pism fachowych tj. „Żywienia Zbiorowego“, „Gazety Handlowej“ i „Przeglądu Mleczarskiego“; wydawać kwartalne biuletyny, analizujące wyniki naszej pracy; wreszcie — popularyzować nasze osiągnięcia przy pomocy prasy i radia.

Ustaliliśmy następujące konkretne elementy do podejmowania współzawodnictwa indywidualnego i zespołowego o tytuł najlepszego pracownika zespołu, najlepszego kierownika baru, najlepszego zespołu barowego: 1) wykonanie i przekroczenie planów obrotu; 2) terminowe i przedterminowe przysyłanie bezbłędnych sprawozdań dekadowych; 3) zwiększenie asortymentu dań; 4) czystość magazynu, kuchni, sali konsumpcyjnej, okien wystawowych, witryn, ubikacji, zmywalni naczyń, samych naczyń, czystość osobista personelu, estetyka pomieszczeń placówki; 5) uprzejmość — stwierdzona bezpośrednio przez Zakładową Komisję Współzawodnictwa Pracy, instruktora współzawodnictwa, przez obserwacje i uwagi konsumentów, zamieszczone w książce życzeń i zażaleń, przez notatki w prasie itp.; 6) regularne przeprowadzanie narad roboczych i nadsyłanie protokołów; 7) indywidualna prenumerata pism zawodowych; 8) organizacja uroczystości państwowych.

Przy ocenie poszczególnych elementów współzawodnictwa stosujemy system dziesiętny zarówno w ocenie dodatniej jak i ujemnej. A więc np. za 100% wykonania planu obrotu dajemy 200 punktów dodatnich, za każdy dalszy % powyżej 100% dajemy po 2 punkty

dotądnie. Za niewykonanie planu obrotu dajemy punkty w stosunku 1:1, tzn. za 89% wykonania planu dajemy 89 punktów.

Za sprawozdania dekadowe nadesłane w pierwszym dniu po dekadzie — dajemy 50 punktów dodatnich, w drugim dniu po dekadzie — 25 punktów dodatnich, w trzecim — 10; za sprawozdania nadesłane w czwartym dniu po dekadzie tj. spóźnione o 1 dzień — 30 punktów ujemnych, za 2 dni spóźnienia — 60 punktów ujemnych, za 3 dni spóźnienia — 100 punktów ujemnych.

Za bezbłędne wypełnienie sprawozdania (bezbłędne mnożenie, dzielenie, dodawanie) — 100 punktów dodatnich. Za każdy błąd — 30 punktów ujemnych.

Za zwiększenie asortymentu dań złożonych o 1 danie — 20 punktów dodatnich, 2 dania — 50 punktów dodatnich, 3 dania — 75 p. dodatnich, za każde dalsze zwiększenie asortymentu po 100 pkt. dodatnich.

Skala ocen za czystość: stan niedostateczny — 10 punktów, dostateczny — 20 punktów, dobry 30 punktów, bardzo dobry — 40, wzorowy — 50.

Za jedną dodatnią opinię — 25 punktów dodatnich, za jedną ujemną opinię — 50 punktów ujemnych.

Za przeprowadzoną naradę roboczą — 25 punktów dodatnich. Za prenumeratę indywidualną jednego z wymienionych pism — po 50 punktów dodatnich.

Za dekorację okna wystawowego — po 50 punktów dodatnich.

Oceniać również będziemy stopień organizacji pracy w każdym barze mlecznym i sklepie nabiałowym oraz sprawę racjonalizatorstwa.

Przy ustalaniu ostatecznej oceny uwzględnia się: 1) progresywną wysokość planu obrotu w stosunku do barów mlecznych o prawie indentywnych warunkach; 2) stopień przygotowania zawodowego pracowników; 3) techniczne wyposażenie i urządzenie wnętrza baru mlecznego; 4) położenie lokalu barowego; 5) popularyzacja dań.

Wytyczne nasze traktujemy jako materiał do szerokiej analizy i dyskusji na naradach roboczych wszystkich okręgowych przedsiębiorstw detalu i barów mlecznych w Polsce. Cieszyłobyśmy się, gdyby echa tych narad w sprawie współzawodnictwa trafiły na łamy „Żywienia Zbiorowego“. Sprawa jest pilna. Wkroczyliśmy już w czwarty rok planu 6-letniego. Nie wolno nam ani na chwilę zapomnieć słów Bolesława Bieruta: „...musimy zabezpieczyć szybkie tempo wzrostu naszych sił wytwórczych i poziomu techniki, ponieważ wymaga tego sytuacja międzynarodowa, wymaga tego troska o naszą niezależność, troska o siłę obronną naszego Państwa i troska o wzrost obozu pokonu w walce z imperialistyczną zaborczością“.

Stanisław Sawicki

Żywienie zbiorowe w OZR-ach

Oddziały Zaopatrzenia Robotniczego powołane zostały do życia uchwałą Prezydium Rządu nr 118 z dnia 21 lutego 1951 r. „w sprawie zasad prowadzenia stołówek pracowniczych i tworzenia oddziałów zaopatrzenia robotniczego“¹⁾. Dalszy etap ustawienia OZR to zarządzenie przewodniczącego PKPG z dn. 28 września 1951 r. w sprawie zasad tworzenia tych placówek oraz ich organizacji²⁾. Trzecim wreszcie podstawowym dokumentem jest zarządzenie przewodniczącego PKPG nr 115 z dn. 4 kwietnia 1952 r. w sprawie wprowadzenia zasad wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w OZR³⁾. Zadania komisji kontroli społecznej nad działalnością OZR normuje regulamin CRZZ, uchwalony dnia 16 lutego 1952 r.

Motywy powołania do życia nowej instytucji zaopatrzenia precyzuje uchwała Prezydium Rządu w następujących słowach: „Stale postępujące uprzemysłowienie kraju i wzrost sił wytwórczych społeczeństwa wymaga rozszerzenia i usprawnienia zaopatrzenia mas pracujących. Jednym z ważnych elementów przyczyniających się do przekroczenia planów produkcyjnych jest należyty rozwój i podniesienie poziomu żywienia w stołówkach pracowniczych. Dla podniesienia poziomu funkcjonowania stołówek pracowniczych należy nadać właściwe formy organizacyjne dla instytucji prowadzących stołówki, ustalić zasady ich prowadzenia, zapewnić dopływ wykwalifikowanych kadr, zagwarantować zaopatrzenie materiałowo - techniczne oraz wprowadzić obowiązujące receptury posiłków. Z tego wynika, iż musi być położony większy nacisk na

rozwój stołówek i zaopatrzenie robotnicze przy większych zakładach pracy“.

Pierwszy rok istnienia OZR był okresem organizacji. Okres ten scharakteryzował Bolesław Bierut w przemówieniu na VII Plenum KC Partii: „Państwo dało do ręki działaczom gospodarczym poważny instrument w postaci Oddziałów Zaopatrzenia Robotniczego. Jednakże te oddziały powstają bardzo wolno, a jeżeli powstają, to rozwijają się jednostronnie, nie tworzy się odpowiedniej bazy hodowlanej i warzywniczej, nie rozwija się sieci punktów usługowych, napraw obuwia, odzieży itp. Z czego wynikają te wszystkie ujemne fakty? Z braku nieustannej troski o robotnika, z bezdusznego stosunku do ludzi, z nawskroś zgniętego przekonania, że sprawy te nie tyczą administracji gospodarczej, że wystarczy dbać o maszyny, a można nie dbać o ludzi. Trzeba ostro zwalczać i zmieniać jak najszybciej ten stosunek, trzeba poprawić warunki życia robotników i przejawiać o to stałą troskę, nie szczędzić w tym kierunku starań i wysiłków — takie jest zadanie. Istnieją ku temu wszystkie warunki, jeżeli nasi działacze partyjni, związkowi i gospodarzy, jeżeli terenowe rady narodowe wezmą się do tej sprawy z pełną energią, rozumiejąc, że taki jest kateryczny nakaz partii“.

Analiza ta oparta jest na głębokiej znajomości terenu. Potwierdzają to te zakłady, w których dotychczas nie zorganizowano OZR, potwierdzają i te, gdzie wprowadzono OZR istnieje, ale praca w nim idzie kulawo, bez inicjatywy i troski. Oczywiście OZR, formacja młoda, nie mogą być wszystkie doskonałe; są jednak między nimi bardzo dobre, jak w zasięgu Ministerstwa Przemysłu Chemicznego i dobre, jak w Centralnych Zarządach Przemysłu Sprzętu Komunikacyjnego albo Wyrobów Precyzyjnych. Ale są także średnie i są złe.

1) Monitor Polski nr A-19, poz. 246 z dnia 9 marca 1951 r.

2) Monitor Polski nr A-87, poz. 1203 z dnia 8 października 1951 r.

3) Biuletyn PKPG z dnia 21 kwietnia 1952 r. nr 14, poz. 83.

Przykład średniego zakładu

Weźmy dla przykładu taki „średni“ OZR, który ma wszelkie dane, aby wybić się na czoło, OZR przy Zakładach Radiowych im. Kasprzaka. Mieści się w stolicy, a więc ma większą łatwość zaopatrywania się w towary, aniżeli placówka na prowincji, zdana na własne siły. Ma swoją bazę hodowlaną. Ma świetnie wyposażoną w sprzęt kuchenny stołówkę, zbudowaną w 1951 roku z zastosowaniem najnowszych zdobyczy technicznych, o ogromnym pomieszczeniu, mogącym z łatwością dać posiłek dla wielu osób.

Ale stołówka mieści się na III, bardzo wysokim piętrze, dokąd nikomu nie jest „po drodze“, a windy są dopiero w przygotowaniu, i do tego w części gmachu przeznaczonej na produkcję. Ma więc niedogodne położenie. Kuchnia, „ostatni krzyk mody“ dostosowana jest tylko do pary i prądu, a gazu — który jak stwierdzono w wielu stołówkach jest bardzo dogodny — nie zaprowadzono. Jest to typowa robota luksusowo-dyletancka, przy której biuro projektów, znające się na pewno świetnie na ogólnych zasadach budownictwa, nie poradziło się jakiegoś specjalisty od budowy stołówek, a choćby nawet doświadczonej kierowniczką, na temat rozmieszczenia instalacji.

Jeszcze większe braki obserwujemy w dziedzinie zaopatrzenia. Oddział poszedł po linii najmniejszego oporu i kupuje towar po cenach detalicznych w WSS. A przecież pismo okólne Ministra Handlu Wewnętrznego nr O-IV-A/9/3 z dn. 2. XI. 51. mówi wyraźnie w 1 punkcie: „Zakupy jednostek budżetu państwowego, zakładów żywienia zbiorowego oraz instytucji takich jak FWP, szpitale, żłobki, sierocińce itp. winny być w zasadzie dokonywane zgodnie ze złożonymi zapotrzebowaniami w ramach planu obrotu towarowego — w terenowych placówkach aparatu hurtowego po cenach hurtowych“.

Jak to wygląda w przeliczeniu na cyfry?

Ilość stołowników w ZRK, w porównaniu do roku 1952 wzrosła dzięki dobremu prowadzeniu stołówek dwukrotnie w październiku. Różnica między ceną hurtową a detaliczną wynosi około 60 groszy na obiedzie; za tę sumę można by dać konsumentowi pół kotleta więcej lub trzecie danie. W obrachunku rocznym za te 60 gr przez 300 dni roboczych stanowią poważną różnicę, która przy stosowaniu się zakładu do zaleceń Ministra Handlu Wewnętrznego wpłynęłaby poważnie na polepszenie konsumpcji.

Zarządzenie PKPG z dnia 28. IX. 1951 r. mówi, że OZR mają prawo nabywania towaru ze źródeł zdecentralizowanych. Tutaj, zwłaszcza gdy chodzi o warzywa i owoce, kierownictwo OZR ma duże możliwości wyzyskania koniunktury. Zrozumiałe jest bowiem, że wielki aparat instytucji uspołecznionej, czy to będzie Centralny Zarząd Przemysłu Owocowo-Warzywniczego, czy Powszechna Spółdzielnia Spożywców — nie zawsze jest w stanie nadażyć za raptowną zniżką cen,

wywołaną zazwyczaj — o ile chodzi o mniejsze ilości — większym dowozem towaru na rynek. Giętkie i troskliwe kierownictwo OZR pośle swego zaopatrzeniowca wprost na rynek, przysługuje mu bowiem prawo bezpośredniego zakupu na równi z innymi przedstawicielami handlu uspołecznionego. OZR przy ZRK idzie znów po linii najmniejszego oporu i zaopatruje się w WSS, wskutek czego zdarza się, że zakupuje np. młode ziemniaki po cenie dwukrotnie wyższej, niż się je dostaje na rynku. A to są poważne różnice, bo przecież chodzi o kilkaset kilogramów, a przy owocach i warzywach o świeży, niezwiędnięty towar, który jest bardziej wydajny, smaczniejszy i przede wszystkim bardziej obfitujący w witaminy.

Gdy dodać jeszcze nadmiar roboty papierowej, zestawienia robione przez kilka osób równolegle z tego samego towaru (magazynier, kierowniczka stołówki, garmażerka i biuro OZR), niedostosowane druki itp. (choć dobry wzór nieskomplikowanej buchalterii daje PSS), to okaże się słuszne zaliczenie OZR przy ZRK do średnich i wykazanie przykładowe, jak w pewnych wypadkach nie należy postępować.

Przytoczyliśmy tę krytykę w imię interesów konsumenta — robotnika, dlatego, że prawie wszystkie niedociągnięcia (z wyjątkiem ułożenia stołówki i błędów struktury kuchennej) dadzą się niemal od ręki naprawić. Nie jest np. rzeczą trudną przy istniejących zasobach finansowych i możliwościach lokalowych zainstalować większą lodówkę, skoro praktyka wykazała, że obecna jest za mała. Potrzeba tylko większej aktywności kontroli społecznej, której kompetencje, określone w regulaminie Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 16. II. 1952 są bardzo szerokie. Stwierdzić wszakże należy, że Komisja Stołówek OZR przy ZRK w ciągu 7 miesięcy (od marca do października 1952) raz tylko zaznaczyła swoje istnienie, występując z niezbyt istotną kontrolą. O jakiegokolwiek krytyce pracy kierownictwa, lub współpracy, pomocy, porady dla kierowniczką stołówki przez cały ten okres mowy nie było.

„Trybuna Ludu“ z dnia 7 lipca ub. r. pisze: „Trzeba tylko, aby kierownictwo i aktyw związkowy potrafiły bić się o sprawy bytowe załogi, trzeba, aby organizacje partyjne dołożyły starań w kierunku zlikwidowania istniejących w wielu jeszcze zakładach oporów i opieszałości w tej dziedzinie. Oddział Zaopatrzenia Robotniczego nie powstanie z dobrych chęci i życzeń, ale wymaga dużego niekiedy wkładu pracy, inicjatywy i przedsiębiorczości“.

Przed Oddziałami Zaopatrzenia Robotniczego stoją niezwykle ważne zadania, m. in. na odcinku organizowania stołówek. Od ich wykonania zależy poprawa warunków bytowych robotników, ustabilizowanie i związanie z zakładem załóg, zwiększenie wydajności — a co za tym idzie — akuratsniejsze wykonanie Planu 6-letniego.

Andrzej Ziemięcki

PRZYPOMINAMY NASZYM PRENUMERATOROM, ŻE DO DNIA 15 MARCA BR. NALEŻY OPLACIĆ PRENUMERATĘ „ŻYWIENIA ZBIOROWEGO“ ZA DRUGI KWARTAŁ 1953 ROKU. PRENUMERATĘ WPLACAĆ NALEŻY W URZĘDACH POCZTOWYCH (DZIAŁY GAZETOWE) LUB U LISTONOSZY.

Przykładowy jadłospis dla domów dziecka

Żywnie dzieci i młodzieży w domach dziecka jest sprawą szczególnej wagi, gdyż placówki te zastępują dzieciom dom rodzinny, a tym samym powinny zapewnić im jak najbardziej korzystne warunki rozwoju, zarówno fizycznego jak psychicznego. Ponieważ rozwój fizyczny dzieci jest ściśle związany z prawidłowym żywieniem, zagadnienie to powinno być realizowane przez fachowców w oparciu o najnowsze zdobycze nauki żywienia, tak aby każdy artykuł spożywczy mógł być maksymalnie wykorzystany, zarówno pod względem ilościowym jak jakościowym.

Ponieważ prawidłowe żywienie polega na stałym dostarczaniu organizmowi odpowiednich ilości wszystkich niezbędnych do życia i zdrowia składników — planowanie codziennych jadłospisów powinno być oparte o dzienne normy żywienia dostosowane do wieku i potrzeb dziecka.

W domach dziecka, ze względów praktycznych, zasadniczo stosuje się jeden przeciętny typ jadłospisu dla wszystkich dzieci, z tym, że wprowadza się pewne modyfikacje pod kątem potrzeb dzieci najmłodszych. Zmiany mogą dotyczyć zarówno produktów jak i techniki przyrządzania, np.: jeśli dzieci starsze otrzymują chleb ze smalcem, dzieci młodsze mogą otrzymać chleb z masłem lub twarogiem, albo jeśli dzieci starsze otrzymują jako dodatek do chleba dorsza wędzonego — to dzieci małe powinny otrzymać tę rybę w postaci zmielonej lub posiekanej. Podobnie, zamiast sztuki mięsa, zrazów czy ryby smażonej, możemy podać kotlety siekane lub klopsiki w sosie. Dla dzieci najmłodszych należy również częściej stosować desery mleczne, owoce i podawać pełną normę mleka, tj. 600 g dziennie.

Podany przykładowy jadłospis przeznaczony jest dla dzieci starszych na okres zimowy; II śniadanie przeznaczone jest do szkoły, z tym, że dziecko w szkole powinno otrzymać mleko lub kawę z mlekiem. Jeśli dziecko w szkole otrzyma mleko, to ilość mleka na kolację do kawy może być zmniejszona. Na podstawie załączonego jadłospisu możemy planować inne i tak np.: płatki na śniadanie możemy zastąpić kaszą manną, jagłą, jęczmienną, zacierkami, zupą z dyni lub marchwi, a marmeladę do chleba — miodem sztucznym, smalcem lub masłem. Zupę fasolową w okresie zimy możemy zastąpić grochówką, krupnikiem, kapusniakiem lub zabielanym barszczem z ziemniakami, ogórkową z łazankami i ziemniakami, pomidorową z kaszą lub kluskami itp. W skład drugiego dania powinna zawsze wchodzić potrawa białkowa, złożona z mięsa, ryb, sera lub jaj, uzupełniona ziemniakami, warzywami gotowanymi lub surówkami, zależnie od doboru potraw. Jeśli w skład zupy wchodzi same warzywa, jak to ma miejsce przy zupie jarzynowej, w skład drugiego dania powinien wchodzić dodatek mączny, złożony z klusek, kaszy, makaronu, gdyż w przeciwnym wypadku obiad będzie za nisko kaloryczny (mało sytny).

Kolacja winna być uzupełnieniem wyżywienia dziennego. Jeśli w całodziennym jadłospisie jest za mało warzyw, to na kolację podajemy potrawy z warzyw gotowanych lub odpowiednie surówki, odwrotnie — jeśli w obiedzie była przewaga warzyw i owoców — to na kolację podajemy potrawy mączne lub z kasz,

łączone — mączne z warzywami, np.: łazanki lub naleśniki z kapustą, flaczki jarskie z kaszą perłową, kluški krajane z jagodami (z konserw) lub śliwkami itp.

Przykładowy jadłospis na okres zimowy dla dzieci w wieku od 8 — 15 lat

Nazwa posiłku	Nazwa produktów	Ilość produk- tów w gram. na 1 dziecko	Wartość ka- loryczna *)	Kalorie razem
I śniadanie:				
Płatki owsiane na mleku chleb z marmoladą.	mleko	300	165	
	płatki	50	194	
	Cukier (sól)	10	38	
	chleb pył. marmolada	100 20	250 48	695
II śniadanie:				
Chleb z masłem i serem (owoce)	chleb	150	375	
	masło ser podpuszcz- kowy	15 30	111 123	609
Obiad:				
Zupa fasolowa z łazankami, kotlet z dorsza, ziemnia- ki, surówka z marchwi.	warzywa mie- szane	50	8	
	fasola	50	125	
	mąka	40	140	
	jajo (1/10 szt.)	5	6,9	
	śłonina	10	74,5	
	cebula	10	2	
	mąka	5	17	
	majeranek	—	—	
	dorsz	100	44	
	bułka świeża i tarta	15	40	
	cebula	15	3	
	jajo (1/5 szt.)	10	13,8	
	olej do smaż.	10	89,9	
	ziemniaki	400	220	
	smalec do ziemn.	10	89,1	
	marchew na surówkę	100	18	
	jabłka	10	3,4	
sok z kisz kap. cukier (sól)	30 10	— 38		
olej do surówki	2	17,8	950,4	
Kolacja:				
Kapusta z zie- mniakami (po wiedeńsku), ka- wa z mlekiem, chleb z masłem.	kap. włoska lub zwykła	200	36	
	ziemniaki	100	55	
	kiełbasa	20	51	
	śłonina	10	74,5	
	mąka	10	35	
	czosnek	—	—	
	mleko do kawy	200	110	
	kawa	5	—	
	cukier	20	76	
	chleb	100	250	
	masło (do 50 g chleba)	5	37	724,5
	Razem			

Jadłospisy dla dzieci powinny być pełnowartościowe i urozmaicone, gdyż jednostronne wyżywienie jest przyczyną wielu niedoborów jakościowych ustroju.

S. Witkowska

*) Wg tablic „Wartości odżywcze środków spożywczych“ Lek. Instytut Naukowo Wydawniczy, W-wa 1947.

Ubytki przy przyrządzaniu potraw z dorsza

Zakłady żywienia zbiorowego otrzymują najczęściej do przerobu dorsza mrożonego patroszonego i ogłowionego. Przygotowanie surowca do konsumpcji podzielić można na dwa zasadnicze etapy: 1. rozbiór wstępny, na który składa się rozmrażanie, oczyszczanie, porcjowanie i przygotowywanie półfabrykatu, 2. przerób cieplny — poddawanie gotowych półfabrykatów działaniu wysokiej temperatury w różnych procesach termicznych jak gotowanie, smażenie, pieczenie i zapiekanie.

Rozbiór wstępny

W celu rozmrożenia ryb zalewa się je, po uprzednim wymyciu, zimną wodą. Szybkość i prawidłowość procesu rozmrażania uzależniona jest od: wielkości rozmrażanych sztuk, temperatury ryb i wody oraz ilości wody, którą zalewa się ryby do rozmrażania. Wg danych radzieckich*) stosunek wody do rozmrażanych ryb powinien być jak 2 : 1 tj. 2 litry wody na 1 kg ryb. W tych warunkach proces rozmrażania przebiega właściwie, nie powodując wyciekania nadmiernej ilości soków mięsnych z uszkodzonych komórek tkanki mięsnej.

Z rozmrożonymi rybami należy obchodzić się bardzo ostrożnie. Wyciskanie i silne przerzucanie rozmrożonych sztuk powoduje wyciekanie soków mięsnych, co obniża smak i wartość odżywczą potraw przygotowywanych z tych ryb jak również podnosi wielkość strat wagowych.

Oczyszczanie i rozbiór dorsza uzależnione jest od dalszego przerobu kulinarnego. Przygotowując potrawy, do których powinien być użyty dorsz ze skórą, należy usunąć bardzo drobną i delikatną łuskę, znajdującą się na powierzchni skóry. Należy tu wziąć pod uwagę gotowanie (dorsz z wody) oraz zapiekanie pod różnymi sosami i smażenie kawałków panierowanych.

Typowym rozbiorem dorsza, w którym usuwa się skórę, będzie przygotowanie mas mielonych rybnych oraz do smażenia saute. W tych wypadkach zdejmuje się filety (połówki), następnie oddziela czystą tkankę mięsną od skóry.

Przy rozbiórce dorsza na kawałki porcjowe ze skórą i ością otrzymano w czasie badań przeprowadzanych w Instytucie Handlu i Żywienia Zbiorowego, średnią wydajność na pierwszym etapie równą 81,5%. Odpadki, na które składały się pletwy, łuska, błony wyścielające jamę brzuszną, stanowiły średnio 18,5% z wahaniami w granicach od 16,2% do 23,7%. W ten sposób oczyszczany i rozbierany dorsz znalazł zastosowanie do przyrządzania następujących potraw: dorsz z wody do polania masłem, do sosów, dorsz zapiekany pod różnymi sosami. Przygotowując dorsza do smażenia (saute) lub na masy mielone otrzymano średnio 42,5% odpadków, z wahaniami w granicach od 33% do 52,5%. Na wydajność wpływa także wielkość sztuk rozbieranych ryb. Sztuki o wadze około 4 kg dają przy rozbiórce bez ości i skóry od 33% — 37,5% odpadków.

Rozpatrując wyżej podane cyfry, należy wysnuć wniosek praktyczny dla zakładów żywienia, gdzie dorsz znalazł zastosowanie na równi z innymi rybami: sztuki mniejsze należy przeznaczyć na potrawy, do których można i powinno się używać kawałki ze skórą, natomiast skóry należy zdejmować tylko z dużych sztuk.

Na specjalną uwagę zasługuje przyrządzanie mas mielonych. W wyniku przeprowadzonych badań ustalono dla mięsa z dorsza zasadnicze masy mielone, z których można przygotować różne potrawy. Aby otrzymać masę mieloną o właściwej gęstości, spoistości i smaku, należy zachować właściwą proporcję dodanych składników w stosunku do składnika głównego, w danym wypadku czystej tkanki mięsnej dorsza.

MASY MIELONE Z DORSZA

Skład mas mielonych dla otrzymania 100 jednostek surowej masy

L. p.	Numer masy	Zastosowanie w potrawach	Składniki masy netto (w jednostkach)								Razem składniki masy netto	Straty przy przyrządzaniu	Gotowa masa surowa
			mięso dorsza	ugotowane ziemniaki	bułka pszenna	mleko	jaja	cebula	tłuszcz do cebuli	przyprawy			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Masa mielona 1	kotlety, siekanki, otaczane w tartej bułce, smażone	77,2	—	7,8	15,6	5,3	6,8	1,6	1,2	115,5	15,5	100,0
2.	Masa mielona 2	Zrazy, kotleciki, otaczane w mące, smażone do sosów, podawane na zimno	67,0	22,0	5,5	11,0	3,6	4,7	1,1	0,9	115,8	15,8	100,0
3.	Masa mielona 3	Rulady, pulpety, gotowane, podawane na zimno lub gorąco	65,9	16,1	7,0	14,0	3,1	5,6	3,5	1,5	116,7	16,7	100,0

W skład mas mielonych poza mięsem wchodzi do datki powodujące spoistość masy — jaja, oraz spulchnienie masy — bułka moczona w mleku czy ugotowane ziemniaki oraz przyprawy. Spoistość i pulchność masy podnosi się przez dokładne wyrabianie.

Obróbka cieplna

Tkanka mięsna dorsza dzięki dużej zawartości wody (około 84%) i delikatnej strukturze, szybko ulega rozmiękczeniu w czasie różnych procesów termicznych. Do najczęściej stosowanych procesów termicznych przy przyrządzaniu potraw z ryb należą: gotowanie w dużej i małej ilości wody, smażenie, pieczenie i zapiekanie.

*) „Technologia przygotowania pizczy“ D. J. Łabanow, Gastorgizdat 1951 r.

Dorsza gotować można w dzwonkach lub kawałkach porcjowych z ością i skórą układając je w wannie do gotowania ryb skórą do góry. Ryby przegotowane kruszą się, powstają przy tym duże straty na wadze. Aby temu zapobiec — ryby ułożone do gotowania należy zalewać wrzącym wywarem z jarzyn z dodatkiem przypraw, zagotować i odstawić na mniej rozgrzaną płytę do wolnego gotowania. Przy gotowaniu kawałków porcjowych ością i skórą otrzymano w omawianych badaniach średnio 23,5% strat z wahaniami w granicach od 22% do 24,2%. Podobnie należy gotować masy mielone rybne w formie np.: pulpetów, przy gotowaniu których otrzymano straty średnio 12,5%. Do gotowania rulad należy używać specjalnie do tego celu przeznaczone serwety. Przy gotowaniu w pergaminie rulady z dorsza z dodatkiem szczupaka, straty wynosiły średnio 11,2%.

Zbyt długie przetrzymywanie ugotowanych ryb w wywarze zwiększa straty wagowe a ponadto pozbawia potrawę właściwego smaku oraz zmniejsza wartość odżywcze.

Drugim, najczęściej stosowanym procesem termicznym przy przyrządzaniu potraw z ryb jest smażenie. Potrawy z dorsza należy smażyć krótko, żeby nie wy-

suszać zbytnio mięsa. Za długo smażony dorsz jest suchy i twardy a nadto powstają duże ubytki spowodowane nadmiernym odparowaniem wody. Przy smażeniu kawałków porcjowych bez ości i skóry, saute, straty wynoszą od 9,9% do 14,7%, średnio 11,8%.

Dużo mniejsze ubytki w przerobie cieplnym otrzymano przy smażeniu kawałków porcjowych panierowanych, gdzie masa jaja, bułki i mąki stanowiła warstwę ochronną. Straty wyrażają się średnio w 3,6%, z wahaniami od 2,0 do 5,8%.

Godnym polecenia sposobem dla masowej produkcji, ze względu na małą pracochłonność, jest zapiekanie dorsza pod różnymi sosami jak chrzanowym, pomidorowym. Kawałki porcjowe dorsza układa się na brytfanny wysmarowane tłuszczem jedną warstwą, podpieka w piekarniku, a następnie zalewa oddzielnie przyrządzonym sosem i zapieka. Przy zapiekaniu kawałków porcjowych ze skórą straty zamykają się od 8,8 — 11,7%.

Opisane wyniki badań są materiałem, na podstawie którego został opracowany zbiór recept na potrawy z dorsza, włączony do zbioru receptur MHW obowiązującego zakłady żywienia zbiorowego.

Kazimiera Pyszkowska

NASZE RADY I DOŚWIADCZENIA

Rozliczenia i obsługa konsumenta

W instrukcji handlowej Krakowskich Kolejowych Zakładów Gastronomicznych przewidziane są i obowiązki innych pracowników. Podajemy wyliczenie obowiązków rachmistrza, blokierki, bufetowej, kelnera i sprzątaczk.

R a c h m i s t r z: 1) opracowuje wraz z kierownikiem i szefem kuchni plany produkcyjne oparte na normatywach tygodniowe i na jeden dzień naprzód; 2) na podstawie planu dziennego oblicza ilość potrzebnego surowca i sporządza zapotrzebowanie do magazynu; 3) sporządza arkusze sprawozdawcze i rozliczeniowe na podstawie instrukcji KZG; 4) odpowiada za terminową sprawozdawczość, rachunkowość ogólną i dokumentację placówki; 5) przeprowadza dokładną kalkulację posiłków i towarów handlowych; 6) w razie braku kasjerki przyjmuje gotówkę i dokonuje wypłat zgodnie z instrukcjami; 7) przestrzega przepisów o dyscyplinie finansowej; 8) podejmuje z NBP gotówkę na pogotowie kasowe i inne wypłaty na podstawie czesków wystawionych przez kierowników placówek, oraz dokonuje odprowadzenia gotówki uzyskanej z obrotów do NBP; 9) dba o należyte zabezpieczenie kasy i gotówki od kradzieży i ognia; 10) sporządza plany kasowe, wystawia asygnaty i sporządza raporty kasowe, oraz załatwia sprawy finansowo-rachunkowe; 11) przechowuje wyliczenia remanentów kontrolnych; 12) przeprowadza analizę kosztów, ustala rentowność placówki i przeprowadza analizę wyników działalności placówki; 13) zapobiega tzw. defraudacjom podatkowym, (karom za zwłoki, odsetkom itp.); 14) przyjmuje utargi od poszczególnych pracowników inkasujących gotówkę.

B l o k i e r k a: 1) kontroluje markowanie potraw pobieranych przez kelnerów z kuchni przez odbieranie paragonów lub bloczków kasowych; 2) sprawdza i kontroluje ceny markowane przez kelnerów a w wypadku zauważonych nieścisłości lub niedokład-

ności obowiązana jest natychmiast zgłosić kierownikowi zakładu; 3) sporządza raporty kuchni z wyszczególnieniem wydanych potraw i napojów; 4) odpowiada za należyte markowanie oraz nadzór i kontrolę nad całością wydawanych potraw i napojów.

B u f e t o w a: 1) pobiera z magazynu i kuchni (garmazerni) do bufetu potrawy, przekąski i napoje na podstawie zamówienia, za potwierdzeniem odbioru; 2) prowadzi raporty rozliczeniowe (raport utargu, raport obrotu towarowego); 3) utrzymuje bufet i naczynia w należytej czystości; 4) przestrzega instrukcję sanitarno-porządkową; 5) dba o estetyczny wygląd bufetu.

Sprzedaż potraw, zakąsek i napojów odbywa się przez wciąganie każdej zainkasowanej kwoty do raportu utargu dziennego.

W placówkach zatrudniających kelnerów wydawanie potraw i napojów odbywa się na podstawie oddanego przez kelnera paragonu lub bloczka, na którym wypisane winny być nazwy potraw lub napojów pobranych, oraz ceny poszczególnych artykułów i suma ogólna.

Utarg kelnerów i utarg bufetu stanowi ogólną sumę obrotu bufetu.

K e l n e r m a o b o w i ą z k i: 1) punktualnie przychodzić do pracy; 2) przestrzegać czystości osobistej; 3) utrzymywać w czystości własny rewir, a więc czystość stołów, bielizny stołowej, popielniczek, solniczek, nakrycia stołowego itp.; 4) przestrzegać czystości sali; w wypadku znajdowania się śmieci, należy w czasie, gdy na sali znajduje się najmniejsza ilość konsumentów, wydać polecenie sprzątacze doprowadzenia sali do porządku; 5) uprzejmie odnosić się do współpracowników i konsumentów; 6) być trzeźwym podczas pracy; 7) przygotować salę do pracy, a więc: nakryć stoły obrusami, rozstawić naczynia stołowe,

popielniczki, serwetki itp.; 8) czuwać nad powierzonymi sobie narzędziami pracy i wylizywać się w sposób przewidziany przez Kierownictwo; 9) zaopatrywać się w paragony, lub bloczki kelnerskie i markować każdą potrawę i napój pobierany z kuchni do bufetu; 10) codziennie dokładnie przestudiować jadłospis, zapoznać się z cenami w danym dniu dla ułatwienia polecenia konsumentom dań i markowania, pilnować aby potrawy, których brak w kuchni, były z karty skreślone; 11) szybko, uprzejmie i rzetelnie obsługiwać konsumentów, przestrzegać właściwej kolejności, dbać o estetykę podawanego posiłku, oraz wzorową czystość naczyń i zastawy. Sumiennie obliczać należności za posiłek i wystawiać na każdą sumę paragon zgo-

dnie z obowiązującymi przepisami; skrupulatnie wydawać i nie pobierać od konsumentów żadnych napiwków lub poczęstunków; 12) po zakończeniu pracy robić zestawienie rachunków (raport utargów) wpłacać całą zainkasowaną sumę do kasy; przeglądać całą salę, a szczególnie swój rewir, sprzątać obrusy, naczynia, kontrolować czy pod stołami nie znajdują się noże, widelce, łyżki, itp. i w ten sposób kończyć pracę.

Sprzątająca: utrzymuje czystość w całym zakładzie, sprząta salę, bufet, korytarze, ubikacje, itp. zależnie od możliwości zakładu, najlepiej po zamknięciu, (lub w czasie przerwy); przed otwarciem ściera wszystkie kurze, (boazerie, półki, stoły krzesła, itd.) oraz wietrzy pomieszczenia.

GŁOSY Z TERENU

Kilka lat pracy

Przywędrowałem do Zgorzelca z oddziałami I Dywizji Kościuszkowskiej znad dalekiej, bratniej rzeki Oki. Po oczyszczeniu terenu z resztek oddziałów faszystowskich zostałem zdemobilizowany i jako osadnik wojskowy osiedliłem się w Zgorzelcu. Pracę w żywieniu zbiorowym, jako kierownik pierwszej gospody spółdzielczej rozpocząłem w warunkach nader ciężkich, brak było fachowego personelu i odpowiedniego wyposażenia zakładów. Gospoda moja wydawała dziennie przeciętnie około 500 posiłków podstawowych. Dziś — administruję pięcioma placówkami w tym samym mieście. Ten wzrost sieci placówek żywienia zbiorowego osiągnięty został dzięki codziennej, żmudnej i ofiarnej pracy całego zespołu. Byli wśród nas źli pracownicy i odeszli. Byli i tacy, którzy próbowali nieróbstwa, lecz wobec zaostrożonej dyscypliny pracy zmienili swój stosunek do planowej gospodarki socjalistycznej. Ciągłe jednak coś jeszcze nie grało. Inspekcje przeprowadzane przez Oddział Okręgowy ZSS we Wrocławiu stwierdzały niedociągnięcia pod względem sanitarnym, pod względem produkcji posiłków i obsługi konsumentów. Dopiero w czasie inspekcji w październiku ub. r., kiedy na zwołanej specjalnie naradzie roboczej zapoznano nas z zasadami cyklu gospodarczego, stwierdziliśmy, że przyczyną niedociągnięć w naszej pracy był brak codziennej i skutecznej kontroli pełnianych, powtarzających się błędów oraz nierównomierny wysiłek niektórych pracowników. Przyjęliśmy zatem założenie, że w ciągu „90 dni pogotowia“ poprawimy styl naszej pracy, opierając się na wytycznych cyklu gospodarczego.

Tak się też stało. Zasada rejestracji błędów na tablicy współzawodnictwa spowodowała, że ambitni pracownicy poprawili styl pracy, pociągając za sobą słabszych. Załoga



Bufet restauracji nr 1 w Zgorzelcu

została pobudzona do szlachetnej rywalizacji.

Dla zobrazowania poprawy naszej pracy niech posłużą cyfry. A więc wykonanie planu w styczniu ub. roku — 108,9%, w październiku (tj. po wprowadzeniu zasad cyklu gospodarczego) — 139%. Udział produkcji własnej w obrotach: styczeń 41,6%, lipiec 30%, październik 45,5%. Widzimy z tych liczb, że w lecie ub. roku zakłady przeszły na najłatwiejszy sposób wykonania planu obrotu, opierając wypracowanie planu na sprzedaży towarów handlowych. W okresie tym bufety zaopatrzone były w mały wybór przekąsek, a wachlarz posiłków podstawowych składał się zaledwie z kilku dań. Na śniadania wydawaliśmy jedynie



Zofia Niebieszczańska kierowniczka restauracji nr 1 w Zgorzelcu

herbatę i bułki. Wzrost wskaźnika sprzedaży produkcji spowodowany został rozszerzeniem asortymentu posiłków, poprawieniem jakości produkcji i wprowadzeniem wydawania śniadań i kolacji.

Duże zasługi przy realizacji cyklu gospodarczego na odcinku produkcji własnej położyła ob. Zofia Niebieszczańska, kierowniczka restauracji nr 1 w Zgorzelcu, która dzieląc się chętnie doświadczeniem fachowym z personelem kuchni oraz otaczając troskliwą opieką produkcję, spowodowała wyrugowanie przestarzałych metod pracy ze sztuki kulinarnej. Uległ również zmianie wygląd sal konsumpcyjnych, zastosowano odpowiednie dekoracje, czuwano nad częstym sprzątaniami lokalu i szybkim zbieraniem ze stolików brudnych naczyń.



Franciszka Kuchnowicz zatrudniona przy tuczcu otacza troskliwą opieką przychówek.

Prowadzimy tucz trzody chlewnej, której stan stale się zwiększa. Na koniec kwartału I mieliśmy zaledwie 5 warchlaków i 13 prosiąt; na koniec października ub. r. stan trzody wynosił już 90 sztuk, o łącznej wadze 2987 kg. Celem zmniejszenia wydatków na zakup prosiąt, przywiązujemy dużą wagę do hodowli własnego przychówka. Na wyróżnienie zasługuje zatrudniona przy tuczcu ob. Franciszka Kuchnowicz, która z zamiłowaniem wykonuje swe obowiązki i otacza troskliwą opieką przychówek.

Alfred Turczyn
(Zgorzelec)

Działalność kulturalno-rozrywkowa PZG

Po zakończeniu zasadniczych prac organizacyjnych, dyrekcja Poznańskich Zakładów Gastronomicznych postawiła zadanie postawienia na odpowiednim poziomie działalności kulturalno-rozrywkowej na terenie swoich zakładów.

Nawiązano ścisły kontakt z kołem terenowym Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki. Ustalono, że PZG angażować będą do swych zespołów muzycznych tylko członków tego związku. Zarząd Okręgowy Związku czuwać będzie nad poziomem zawodowym i moralnym angażowanych muzyków. Zespoły muzyczne będą ściśle związane z całą załogą lokalu wspólną moralną odpowiedzialnością za wykonanie planów i uczestniczyć będą we wspólnych naradach robotniczych. Zarówno zespół muzyczny jak i jego poszczególne członkowie obowiązani są do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i poziomu artystycznego oraz do rozszerzenia repertuaru.

Wyniki tak pojętej współpracy są bardzo dobre. Zespoły muzyczne podniosły znacznie poziom produkcji artystycznej i poczuły się odpowiedzialnymi za losy swojego lokalu. Nie ma uroczystości czy akademii w ramach przedsiębiorstwa, na których nasze zespoły samorzutnie nie wypełniłyby części artystycznej. Również zasługą zespołów i jednostek jest aktywizacja naszego życia świetlicowego — chóru, baletu i orkiestry.

PZG udostępniło swoje dwa prezentacyjne lokale tj. „W-Z” i „Arkadię” młodej kadrze satyryków, literatów i aktorów do produkcji artystycznych. Stworzono więc zespół artystyczny pod nazwą „Spółdzielni Prześmiewców”, który daje co wtorek i piątek w tych lokalach programy artystyczne pt. „Żart a la carte”. W ten sposób dajemy konsumentowi dobrą satyrę i humor, stwarzamy mu miłą atmosferę przy spożywaniu posiłku.

PZG przywiązuje wielką wagę do estetyki swoich zakładów. Aktywnie pracownicy dosłownie walczy o każdy ładny obraz, drzeworyt czy fotografię, o ładne kwiaty w wazonie, o estetyczny układ plakatu czy wywieszki, o właściwie dobrane kolory ścian lokalu, o obrusy, firanki czy chodniki, o potrzebną ilość czasopism i gazet, o dobre przeprowadzenie konkursu czystości i estetyki. Te formy działalności kulturalno-rozrywkowej w naszym przedsiębiorstwie przyczyniły się niewątpliwie do zbliżenia się konsumenta do załogi i na tle wzajemnego szacunku wytworzyły odpowiedni klimat w lokalach, doprowadziły do kulturalnego zachowania się zarówno konsumentów jak i personelu.

Rozszerzenie kulturalno-rozrywkowych form pracy naszych przedsiębiorstw gastronomicznych przyczyni się w dużej mierze do podniesienia jakości usług społecznego pienu żywienia zbiorowego.

Stanisław Mariński
(Poznań)

Produkcja pomocnicza w zakładach gastronomicznych

Dobrze zrozumiane zagadnienie produkcji pomocniczej w zakładach żywienia zbiorowego i należyte zorganizowanie jej pracy jest dużą pomocą w sprawnym funkcjonowaniu zakładu oraz wydajnie przyczynia się do wykonania planów produkcji. Przykładem może być tutaj dział produkcji pomocniczej przy wrocławskich Kolejowych Zakładach Gastronomicznych, zespół Wrocław — Nadodrze.

KZG Wrocław Nadodrze nie wykonały w I kwartale ub. roku planu. Fakt ten stał się przedmiotem troski całej załogi. Zarząd przedsiębiorstwa przychodząc z pomocą przydzielił zakładowi maszynę do wyrabiania lodów, polecając zorganizowanie produkcji pomocniczej. W krótkim czasie potrzebne urządzenia zostały zmontowane i pomieszczenia przystosowane do produkcji lodów, przeznaczonych do sprzedaży na dworcach i peronach. Kierownik produkcji ob. Jaszke zastosował przy urzędzeniu wytwórni szereg pomys-

łów racjonalizatorskich, a między innymi opracował pomysłową konstrukcję stołu do pakowania „pingwinów”. Stół ten został wykonany systemem gospodarczym przy małym nakładzie kosztów.

Sprzedaż lodów została zorganizowana za pośrednictwem prowizyjnych sprzedawców, w wózkach i skrzynkach obnośnych. Dzięki dużej produkcji i dobrze zorganizowanej sprzedaży, podróżni na dworcach wrocławskich zaopatrzeni byli w upalne dni w atrakcyjny artykuł. Ponadto przesyłano lody w konserwatorach do innych pobliskich zakładów KZG, celem rozprowadzania na innych stacjach kolejowych.

Po wprowadzeniu produkcji pomocniczej stosunek procentowy produkcji do obrotu wzrósł w lipcu o 11,2% i w sierpniu o 5,7%. Z końcem sezonu letniego powstał problem zastąpienia produkcji lodów produkcją pomocniczą innego typu, co pozwoliłoby na dalsze wykona-

nie zwiększonych planów produkcji. Zorganizowano więc wzorowy dział przetwarzania dziczyzny i wyrobów garmażerskich. W październiku ub. roku przerobiono 3.464 kg dziczyzny i w listopadzie 5.470 kg, zyskując w tej dziedzinie obroty stanowiące 30% ogólnej produkcji w tych miesiącach. Do tych dobrych wyników przyczynił się niewątpliwie wkład pracy całej załogi wraz z kierownikiem działu ob. P. P. P. P. P.

Zorganizowano również dział wypieku ciast i uniezależniono się tym od nieregularnego zaopatrzenia, dając konsumentowi artykuł smaczniejszy i tańszy. I tu również załoga okazała dużo inicjatywy i pomysłowości, produkując pod fachowym kierownictwem ob. Jaszke i Łuźniaka atrakcyjne przedświąteczne mikołajki, serduszka, pierniczki i ozdobne ciastka, które miały duże powodzenie. O tym, jak bardzo załoga docenia znaczenie produkcji pomocniczej świadczy fakt, że opracowano we własnym zakresie normy wydajności pracy, większość prac zakordowano, skutkiem czego uzyskano znaczną obniżkę kosztów własnych produkcji.

Plan roczny został przez zespół Wrocław — Nadodrze wykonany przedterminowo, 19 listopada ub. r. w 100,3%. Spośród załogi oprócz już wymienionych pracowników wyróżnili się ob. ob. Maria Szewczyk, Maksymilian Gogol, Wilhelm Drogi i ob. Fiszer — zaopatrzeniowicze.

Zespół wrocławski nie poprzestaje na dotychczas osiągniętych wynikach i rozważa obecnie możliwości rozprowadzania lodów w przyszłym sezonie w sposób ulepszony, a mianowicie w parafinowanych kubeczkach z drewnianą łyżeczką. Wprowadzenie tego pomysłu pozwoliłoby na większą sprzedaż lodów luzem, których produkcja jest mniej pracochłonna od produkcji „pingwinów”.

Za przykładem KZG we Wrocławiu, inne zespoły KZG rozszerzają również działy produkcji pomocniczej. Tak więc KZG w Legnicy prowadzą własną produkcję wód gazowanych i ciastkarnię, KZG w Obornikach Śl. uruchamiają wypiek ciastek; KZG w Jeleniej Górze prowadzą dział wyrobów garmażeryjnych oraz mają zamiar uruchomić wytwórnię lodów i ciastkarnię; KZG w Wałbrzychu prowadzą wypiek ciastek i produkcję wyrobów garmażeryjnych; wreszcie Wrocław Główny prowadzi wyrób kanapek, garmażerię i ciastkarnię.

Widzimy więc, że właściwe zrozumienie zagadnienia produkcji pomocniczej gwarantuje wykonanie planu produkcji i jest poważną pomocą w wypełnieniu zadań zakładów. U progu roku 1953 zagadnienie to powinno stać się przedmiotem troski i badań dla zakładów nie wykonujących planów produkcji własnej.

Leopold Zimmerman
(Wrocław)

Plaga społeczna

Nasze gospody oprócz podstawowych swych zadań, tj. obowiązków dostarczenia ludziom pracy odpowiednich posiłków, mają również do spełnienia zadania uboczne, jednak również bardzo ważne. Są to: dostarczenie konsumentom godziwej rozrywki przez wprowadzenie do gospód radia i ewentualnie występów zespołów świetlicowych, wprowadzanie ludzi pracy w aktualne wydarzenia polityczne i społeczne przez dostarczanie do gospód prasy i przez wspólne pogawędki, wreszcie — podnoszenie kulturalnego poziomu konsumentów przez wykończenie w nich złych przyzwyczajęń i uczenie grzecznego zachowania się.

Wynika z tego, że pracownicy gospód powinni być odpowiednio szkoleni i powinni z kolei szkolić konsumentów, którzy bardzo często zachowują się w zakładach w sposób niewłaściwy. Przede wszystkim — nie szanują własności społecznej. Na porządku dziennym jest niszczenie stołów, serwet lub cerat, które są cięte nożami lub ozdabiane wypisywanymi bezsensownymi, a często nieprzyzwoitymi wyrazami. Na porządku dziennym jest również kradzież, wynoszenie z gospód noży, łyżek, kieliszków itp. Z tym zjawiskiem może i powinien walczyć personel. Tak właśnie stało

się w gospodzie w Birczy, gdzie personel postanowił załatwić sprawę kradzieży we własnym zakresie i poddał obserwacji wszystkich konsumentów. Po dwóch dniach zauważono, że jeden z konsumentów usiłuje wyjść z gospody, zabierając z sobą kieliszki ze stolika. Pracownicy zakładu wyszli za nim na ulicę i w sposób stanowczy zażądali zwrotu ukradzionych przedmiotów. Zawstydzony konsument oddał kieliszki i dobrowolnie zapłacił równowartość uprzednio zabranych w ten sam sposób naczyń.

Godne potępienia jest również zachowanie się gości naszych gospód w stosunku do zatrudnionych młodych dziewcząt. Zdarzają się zbyt często ordynarne dowcipy, które obrażają godność pracującej młodzieży. Nie możemy dopuścić do tego, aby nasze gospody zniżyły się do poziomu przedwojennych karczm, których zadaniem było rozpijanie ludzi i zabijanie w nich godności. Personel gospody a głównie kierownik winni być wychowawcami swoich gości i zwracać uwagę w sposób grzeczny lecz stanowczy na niewłaściwe zachowanie się, a w stosunku do niepoprawnych stosować bezwzględnie odpowiednie rygory.

J. Kapusiński

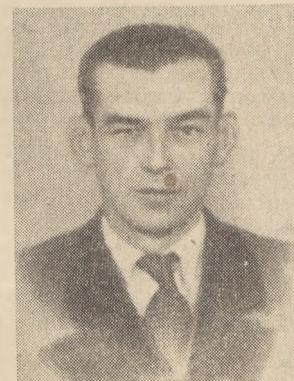
(Przekopane k. Przemyśla)

pracował tylko mąż, toteż w domu była bieda. Obecnie pracują obydwoje, mają mieszkanie służbowe, ostatnio sprawili sobie meble. Naj-



Michał Fernezy kierownik gospody spółdzielczej nr 1 w Kazimierzu Dolnym

starsza córka uczy się w Liceum Pedagogicznym w Lublinie i jako bardzo dobra uczennica spodziewa się otrzymać stypendium, co znów ulży całej rodzinie. Najstarszy syn, który w latach wojny przeszedł ciężkie dzieciństwo tułając się po służbach, służy obecnie w SP i uczy się zawodu spawacza. Dzięki władzy lu-



Edmund Skórzyński kelner gospody nr 1 w Kazimierzu Dolnym

dowej życie całej rodziny zmieniło się nie do poznania i dlatego wszyscy głosowali na listę Frontu Narodowego.

Narada odbywała się w lokalu Gospody Spółdzielczej Nr 1 w Kazimierzu Dolnym, której kierownikiem jest ob. Michał Fernezy. Stanowisko to objął po przeszkoleniu na kursie II stopnia dla kierowników gospód, pochodzi więc z awansu.

Gospoda ta — podobnie zresztą jak i inne — ma różne trudności na różnych odcinkach pracy, np. brak jest pracownika do prowadzenia rachunkowości; o ile sale konsumpcyjne są należycie rozbudowane, za plecami jest bardzo skromne, w dodatku ubikacja i chlewy na tuz znajdują się za blisko kuchni, wskutek czego władze sanitarne zamknęły studnię. Stwarza to dla zakładu poważne trudności, a GS przedłuża termin przeniesienia ubikacji i chlewów z powodu braku kredytów. Zakład więc posiada niewesołą perspektywę — nosić przez

Narady robocze w pionie CRS „Samopomoc Chłopska”

Zarząd Żywienia Zbiorowego CRS „Samopomoc Chłopska” poprzez swoje komórki wojewódzkie (sekcje) organizuje w całym kraju odprawy robocze instruktorów żywienia zbiorowego PZGS i kierowników gospód i bufetów. Jedną z takich narad od-

Lubelskiego zdobył pierwsze miejsce we współzawodnictwie o terminową i dokładną sprawozdawczość techniczną. Zobowiązanie wykonał na dwa dni przed terminem i otrzymał 100 zł nagrody.

Na naradzie słyszano się i głosy krytyki pod adresem GS-ów. Np. ob. Helena Tabulska, kucharka w gospodzie w Garbowie pow. Puławski pracuje od trzech lat bez przeszerogowania i w tej chwili ma równe



Uczestnicy narady instruktorów żywienia zbiorowego PZGS w Kazimierzu Dolnym.

była się w Kazimierzu Dolnym. Tematem były sprawy związane z pracą gospód: wykonanie planów, trudności jakie przeszkadzają w pracy gospód itd. Ogólnie można by stwierdzić, że pomimo wielu braków, jakie tu i ówdzie jeszcze istnieją, pracownicy dokładają starań, aby je usuwać i nie pozostawać w tyle. Droga do tego pięcia się w górę — to współzawodnictwo. M. in. ob. Józef Wojnicki, kierownik gospody GS Łączna pow.



Józef Wojnicki kierownik gospody spółdzielczej w Łącznej

plące z kelnerkami, które w tym czasie były dwukrotnie przeszerogowane. Ciekawie układało się życie ob. Tabulskiej; za dawnych czasów

całą zimę wodę z rynku, z odległości 65 m.

Współpraca z zarządem GS układa się dobrze — drugi członek zarządu, który jest kierownikiem produkcji i usług, współpracuje z kierownictwem gospody, interesuje się jej potrzebami i w porę je zaspokaja.

Jest też w Kazimierzu Dolnym i gospoda Nr 2, która jednak nie prowadzi kuchni, a bufet zaopatruje gospoda Nr 1. Stwarza to pewne trudności m. in. w planowaniu i dlatego należałoby się zastanowić, czy nie byłoby praktyczniej obie te gospody poddać jednemu kierownictwu.

Wśród personelu gospody Nr 1 mamy i przodujących pracowników.

Np. kelner Edmund Skórzyński dzięki sprawności obsługi osiąga największe utargi; kucharka ob. Katarzyna Antonyszyn dobrze gotuje potrawy, nie trzyma też zegarka w ręku, jeśli jeszcze jakąś pracę trzeba wykonać.

Gospoda Nr 1 jest zakładem wybitnie sezonowym. Toteż stosowanie tu schematów w planowaniu nie powinno mieć miejsca: o ile trzeba zwiększać plany obrotów na miesiące letnie, kiedy do Kazimierza zjeżdżają różni goście, na miesiące jesienne i zimowe plany należałoby przystosowywać do możliwości zakładu w tych okresach.

Jan Bruzda
(Warszawa)

W KILKU ZDANIACH

Pierwsze zobowiązanie. Pracownicy gospody w Barwicach, woj. koszalińskie, na naradzie produkcyjnej podjęli następujące zobowiązanie długofalowe:



wykonać plan roczny obrotów zarówno w produkcji własnej, jak i w towarach handlowych do dnia 30 listopada br., oraz wykarmić na odpadkach pokonsumpcyjnych 20 tuczników. Zobowiązanie dotyczy również skracania terminów nadsyłania sprawozdań do Centrali o 2 dni.

Obroty wódka. Roczne spożycie wódki w gospodach wynosi 26,1% w stosunku do obrotu. Najwyższe spożycie wódki w ciągu ub. roku wykazały województwa: warszawskie, katowickie, poznańskie i bydgoskie; najniższe spożycie wykazały: białostockie i rzeszowskie. (sp.)

Realizowanie wyciecznych Uchwały z dn. 3. I. 53 r. W związku z ogłoszoną Uchwałą Rady Ministrów odbyła się w



pierwszych dniach stycznia br. w Białostockich ZG narada partyjna oraz rozszerzone plenarne posiedzenie Rady Zakładowej, z udziałem aktywu partyjnego i kierowników placówek żywienia zbiorowego. Na naradzie podana była treść Uchwały oraz toczyła się na ten temat dyskusja. Żywe były wypowiedzi pracowników dotyczące podwyżki cen, poborów, zniesienia zaopatrzenia kartkowego. Sekretarz Podstawowej Organizacji Partyjnej przytoczył fakt wykupywania chleba przez spekulantów. „Rząd nasz słusznie uczynił znosząc system bonowy — mówią tow. Kuźmin — gdyż był on hamulcem w podnoszeniu wydajności pracy. Robotnik ograniczał się tylko do zaopatrywania w artykuły pierwszej potrzeby wg przydziałów bonowych. Obecnie każdy pracownik ma prawo kupować artykuły w nieograniczonej ilości. Pobory, zasiłki rodzinne, dodatki i stypendia zostały znacznie zwiększone“.

Pracownicy BZG przystąpili natychmiast do realizacji Uchwały podnosząc jakość produkcji, zwiększając asortyment dań oraz dbając o pełne zaopatrzenie zakładów w produkty, jakich żąda konsument. (zw.)

Nowe zakłady gastronomiczne w stolicy. Warszawskie ZG uruchomiły ostatnio 11 nowych placówek żywienia zbiorowego. Między innymi, otwarty został przy ul. Kniewskiego bar „Kaskada“, który znajduje się w lokalu zajmowanym dawniej przez PDT. Do końca stycznia WZG przejęły z handlu prywatnego ogółem 40 restauracji i barów. Cześć z nich została już uruchomiona, a reszta znajduje się w remoncie.

Najlepsze zakłady gastronomiczne Warszawy. W drugiej połowie stycznia br. dyrekcja WZG wytypowały jako najlepsze następujące zakłady wzorcowe: WZG — Północ — „Teatralna“ i bar „Wrocławski“, WZG—Praga — „Jaros“ i „Wisła“, Przeds. „Polonia“ — „Literacka“, WZG—Południe — „Złota Rybka“ i „Toruńska“.

Organizacja cyklu gospodarczego. Z Bytomskich ZG donoszą, że wprowadzono tam rozszerzoną kontrolę działalności placówek żyw. zbior. w ramach cyklu gospodarczego. Ma to na celu usunięcie niedociągnięć, jakie istnieją w poszczególnych działach przedsiębiorstwa. Kontrolę przeprowadzać będą pracownicy Wojewódzkiego ZPG oraz czynniki społeczne. Na podstawie protokołu z przeprowadzonej kontroli, specjalnie upoważnieni do tego pracownicy wystąpią z wnioskiem do dyrekcji przedsiębiorstwa w sprawie usunięcia zauważonych błędów i ewentualnego wyciągnięcia konsekwencji służbowych w stosunku do winnych. Placówki prowadzone wzorowo otrzymają pochwały. Ponadto we wszystkich zakładach żyw. zbior. umieszczone są tablice, na których w dziennych rubrykach zaznaczone będą stwierdzone uchybienia w pracy danej placówki, względnie jej wzorowy stan. Ilość zanotowanych błędów i pochwał będzie brana pod uwagę przy ocenie wyników współ-

zawodnictwa. W każdym zakładzie powołany zostanie komitet społeczny, w skład którego wejdą konsumenci. Razem z pracownikami zakładu będą oni czuwać nad wypełnieniem wskazań cyklu gospodarczego.

W trosce o konsumenta. W Częstochowskich ZG zorganizowana została w styczniu br. narada, której celem było zapoznanie pracowników zakładów z wprowadzaniem do zakładów cyklem gospodarczym. Zapewni on podniesienie stanu zaopatrzenia, higieny, estetyki i uprzejmości w placówkach żywienia zbiorowego, jak również pobudzi inicjatywę pracowników do większego uczestnictwa w ruchu współzawodnictwa i racjonalizatorstwa.

Klub techniki i racjonalizacji. Przy Krakowskich ZG założony został Klub Techniki i Racjonalizacji. Klub nawiązał współpracę z Naczelną Organizacją Techniczną i Okręgową Radą ZZ. Pomoże on pracownikom gastronomicznym zwiększyć wydajność na różnych odcinkach pracy.

Cenna inicjatywa. W ramach współzawodnictwa długofalowego szefowie kuchni Wałbrzyskich ZG podjęli szkolenie młodych kadr fachowców żywienia zbiorowego, wytypowanych spośród najzdolniejszych pracowników kuchennych. Inicjatorem szkolenia przywarsztatowego jest kierownik Wytwórni Ciastek WZG — ob. T. Komorowski. (sg)

Akcja bilansowa. W związku z pracami nad zakończeniem i złożeniem bilansu za rok 1952 oraz prowadzeniem na bieżąco rachunkowości w 1953 r., CZPG wydawał Biuletyn Informacyjny Akcji Bilansowej, w którym podawane były wskazówki i wiadomości dotyczące przebiegu wykonania prac w przedsiębiorstwach. Redakcja Biuletynu prowadziła „skrzynkę zapytań i odpowiedzi“, która służyła doradczą pomocą w rozstrzygnięciu wątpliwości nasuwających się w praktyce księgowej, a przede wszystkim przy sporządzaniu bilansu.



Po ogłoszeniu uchwały Prezydium Rządu z dn. 3. I. 53 r. akcja przeszacowania remanentów w przedsiębiorstwach KZG

przeprowadzona została sprawnie, praca w zakładach nie została zahamowana, nie notowano przestojów. Pracownicy przedsiębiorstw zachowali pełną postawę zdyscyplinowanego pracownika aparatu państwowego.

Zakłady pomocnicze. W roku 1953 przystąpiono do planowej akcji rozszerzenia i organizacji zakładów pomocniczych: garmazerni, ciastkarni, wytwórni wód gazowanych i lodów. Sprawne funkcjonowanie zakładów pomocniczych pozwoli zakładom na wykonanie nakreślonych planów, a konsumenci otrzymają towar pierwszej jakości, świeży i przystosowany do konsumpcji w czasie podróży.

Tucz trzody chlewnej, w r. 1953 zostaje zapoczątkowana hodowla rasowych sztuk trzody chlewnej. Rasowe warchlaki będą uodpornione na choroby i przyzwyyczajane do karmy pochodzącej z odpadków pokonsumpcyjnych. Będą one przydzielane do tuczu poszczególnym przedsiębiorstwom.

Ubarwienie zakładów. Dla usprawnienia obsługi konsumentów przystąpiono do wydawania w zakładach tanich dań barowych i pełnowartościowych zup. Wyniki zapoczątkowanej akcji ubarwienia zakładów mówią, że spotyka się ona z uznaniem konsumentów. (im)

Działalność restauracji „Orbis“ we

Wrzeszczu rozpoczęła się z dniem 5. XI. 1949 r. Wielka płynność kadr pracowni-

ków na kierowniczych stanowiskach wpływała ujemnie na całokształt pracy przedsiębiorstwa. W ciągu 3 lat zmieniło się sześciu dyrektorów. Dało się zauważyć rozprężenie wśród pracowników i lekceważenie obowiązków. Po objęciu stanowiska dyrektora przez ob. Czesław Kubicę zakład począł wykonywać plany miesieczne. Od tego czasu praca zakładu cieszy się dobrą opinią wśród miejscowych i przyjezdnych konsumentów. Zespół pracowników dobrze współpracuje z Radą Miejskową ZZ i organizacjami działającymi w zakładzie. (jz)



Wezwanie do współzawodnictwa. Załoga stołówki Nr 1 w Poznaniu, zebrana na naradzie w sprawie cyklu gospodarczego, zobowiązała się podnieść wykonanie planu gospodarczego przez wcieleństwo w życie tej nowej metody pracy. Jednocześnie wezwano do współzawodnictwa na tym odcinku wszystkie stołówki akademickie w Poznaniu.

Realizowanie cyklu gospodarczego.

Od chwili wprowadzenia cyklu gospodarczego do pracy stołówki Nr 1 w Poznaniu, posiłki wydawane są na czystych talerzach, ciepłe. Zapleczce stołówki utrzymywane jest czyste. W sali konsumpcyjnej, zamiatającej w odpowiednim czasie, znajdują się na stołach serwetki. Do kuchni nie są wpuszczane osoby bez wierzchniego, ochronnego okrycia. Studenci-konsumenci widzą te zmiany i mało jest już wśród nich niezadowolonych z pracy stołówki. Na specjalne podkreślenie zasługuje praca komitetu stołowskiego, który na równi z pracownikami stołówki żywo interesuje się cyklem gospodarczym.

Długofalowe współzawodnictwo

ZMP. Brygada zetempowska z CDT w Warszawie podjęła współzawodnictwo długofalowe o lepszą wydajność pracy i stosowanie oszczędności. Do tego współzawodnictwa przy-

stąpiła brygada młodzieżowa stołówki Nr 11 w Poznaniu, następnie — stołówki Nr 12 i innych. Największe zobowiązanie, bo sięgające kwoty 4.000 zł, podjęła brygada stołówki Nr 12, której kierowniczką jest ob. Świetlik. Zobowiązanie to obejmuje pranie obrusów we własnym zakresie, czyszczenie parkietu, pracę bez mank oraz zwiększenie procentu produkcji własnej w bufecie przyzakładowym.

Wyniki współzawodnictwa. Zakłady zamkniętego żywn. zbior. w Poznaniu prowadzą od dłuższego czasu współzawodnictwo. Za okres II półrocza ub. roku pierwsze miejsce zajął zespół stołówki Nr 1 (akademicka), gdzie szczególnie wyróżniła się w pracy kucharka ob. Jadwiga Mądry; drugie miejsce zajął zespół stołówki Nr 12, gdzie wyróżniła się ob. Szóstak.

Stołówka Nr 11, która dotychczas zajmowała pierwsze miejsce, zeszała na trzecie miejsce, bo kierowniczką ob. Teper upoiła się zwycięstwem i spoczęła na laurach. (zb)

ODPOWIEDZI REDAKCJI

Ob. AD w Łodzi. Wszelkich informacji co do możliwości zdobycia stopnia inżyniera przez pracowników przemysłu gastronomicznego udzielić może Stowarzyszenie Inżynierów Przemysłu Rolnego i Spożywczego, NOT, Warszawa, ul. Czackiego 3/5.

FELIETON

Kontroler z centrali urzęduje

Muszę niestety zacząć od krótkiego wstępu. W restauracji KZG na Kozim Wierchu uderzyły mnie pewne fakty, które dobrze świadczą o pracownikach tego zakładu. Nawiązałem więc kontakt z przewodniczącym rady zakładowej, który prosił mnie, abym koniecznie odwiedził jeszcze zakład, gdy będzie korespondent (bo i korespondenta mają) w celu poinformowania go, na czym właściwie polega praca korespondenta gazety. Trudno było nie zgodzić zadość tej prośbie. W przeddzień więc wyjazdu z Wilczych Dołów odwiedziłem Koziego Wierch i po wypiciu „półczarnej“ odbyłem rozmowę z korespondentem. Temat wyczerpał się o godz. 17 min. 50, bo zamierzałem wrócić do Wilczych Dołów kolejką, która z Koziego Wierchu odchodzi o godz. 18. I tu zaczyna się opowieść...

Drzwi wyjściowe zastałem zamknięte. Zawołałem tedy z dołu (drzwi wyjściowe znajdują się o piętro niżej, w dużej odległości od bufetu i kuchni), aby mi ktoś otworzył drzwi. Na to usłyszałem żeński głos z ciemności: „Lokal zamyka się o godzinie 18“. Odpowiedziałem, że jeszcze nie ma godziny 18 i zażądałem kluczy. Na to tenże głos: „Ode mnie pan przedko kluczy nie dostanie“. Ponieważ na zasadzie dotychczasowych obserwacji wyrobiłem sobie jak najlepsze pojęcie o pracownikach zakładu, oburzenie moje na podobny sposób traktowania było tym większe. Na ponowne moje zażądanie kluczy posypał się stek rozhisteryzowanych okrzyków, których zresztą nie słuchałem, pochłonięty myślą aby znaleźć wyjście i zdążyć na ostatnią kolejkę. W momencie, gdy przechodziłem ponownie przez salę, aby wyostać się z lokalu przez kuchnię, nastąpiła prezentacja „Pan wie, że ja tu przyjechałam na kontrolę z centrali“. Odetchnąłem z ulgą: a więc to nie pracownik zakładu. A więc dobre wrażenie, jakie na mnie pacownicy ci sprawili było słuszne.

Kontroler z centrali nie była sama. Towarzyszyły jej dwóch dorodnych młodzieńców — kierownik restauracji na Turbanii i pracownik tejże restauracji. W czasie dyskusji o kluczach, jeden z tych panów, pasując się na rycerza kontrolerki groził, że i bez kluczy usunie mnie z sali.

Gdy wyszedłem z lokalu, kolejka odeszła. Snuty mi się po głowie różne myśli: 1. kiedy prowadziłem rozmowę z korespondentem zakładu, nikt mnie nie poinformował, że lokal został wcześniej zamknięty. Nie uczynił tego korespondent, bo nie wiedział, że ktoś, komu było pilno do domu, drzwi zamknął przed czasem. Było to niedopatrzanie ze strony personelu zakładu, ale nie przewinienie. 2. Kontroler z centrali i jej towarzysze niewątpliwie widzieli, kiedy przechodząc obok nich zmierzałem do wyjścia. Najprostszym więc było zawrócić mnie z drogi i wskazać wyjście zapasowe. Ale gdzieżby pani kontroler z centrali mogła poniżyć swą wysoką godność do tego stopnia, aby gościnnie wskazać drogę. Nie przyszło też to na myśl i jej towarzyszą, aby to uczynić. Gdyby jednak byli ludźmi, których nie przerasta stanowisko, poleciliby przynajmniej bufetowej, aby mnie poinformowała o zapasowym wyjściu.

Szkoda byłoby miejsca na opisywanie tej przygody, gdyby nie coraz częstsze skargi konsumentów na niewłaściwy stosunek pracowników zakładów gastronomicznych. Dochodzę do wniosku, że radykalna poprawa pod tym względem nie nastąpi, dopóki centrale będą opierały swą pracę na wnioskach takich pracowników, jakich widzieliśmy w charakterze kontrolerów na Kozim Wierchu. Wierzę w jedno — że pracownicy restauracji, o której mowa, są tak dojrzały społecznie, iż nie będą brali przykładu z zachowania się kontrolera z centrali i jej towarzyszy.

FELIKS FRONCZAK

Głosy prasy

W nawale materiału redakcyjnego nie wyczerpanego w roku ubiegłym — pozostała i czeka na omówienie zawsze aktualna sprawa, dotycząca wszystkich pionów żywienia zbiorowego, mianowicie zagadnienie właściwej polityki kadr.

Najcelniejsze opracowania publicystyczne na ten temat znaleźliśmy w nr. 8 „Społem” z 1952 r. i w nr. 100 „Gazety Handlowej”. Jeden i drugi artykuł oparty na sprawozdaniach z narad kadrowców i kierowników placówek okręgowych spółdzielczości spóżywców zawiera żywe, krytyczne rozważania szeregu niewłaściwości w pracy komórek personalnych.

„Niektórzy kierownicy personalni nie rozumieli zasady jednoosobowego kierownictwa przedsiębiorstwa i często usiłują „zastępować” prezesa spółdzielni nie tylko w decyzjach dotyczących spraw personalnych, lecz również pragną administrować całością spółdzielni” — czytamy w „Społem” i dalej — „kierownicy personalni stosują jeszcze dziś poprzednie zarządzenia z okresu, kiedy byli odpowiedzialni jedynie przed nadrzędną jednostką kadrową, a dyrektor przedsiębiorstwa był praktycznie odizolowany od odpowiedzialności za kadry instytucji. Dzisiaj trzeba, abyśmy się przedstawili w naszej pracy na nowe tory. Działy personalne przekształcają się obecnie w komórki odgrywającą rolę organu pomocniczego kierownictwa, na czynnik nadzorujący i kontrolujący wykonanie zarządzeń personalnych przedsiębiorstwa”.

Czy ten postulat przejścia na nowe tory w polityce kadr został należycie zrozumiany i wcielony w życie w przedsiębiorstwach żywienia zbiorowego? Niestety nie wszędzie.

Podstawą metodą naszej pracy personalnej — mówi prezes R. M. B. Blerut — „powinna być metoda odświeżania i przekonywania. Siła, autorytet, wpływ ideowy i polityczny partii opiera się na jak najściślejszej łączności, na codziennym związku z masami pracującymi”.

Jakże trudnym — pisze publicysta „Społem” — zadaniem wydaje się łączność z masami pracowniczymi, gdy równocześnie niektórzy pracownicy personalni wytwarzają wokół siebie atmosferę leku, spowodowaną ciągłymi pogróżkami wydaleń z pracy i szkoleniem opinii pracownika. Autor

artykułu zapytuje: „czy takie postępowanie można uważać za zgodne z wytycznymi partii o zacieśnieniu współpracy z masami bezpartyjnymi?”.

Kierownicy personalni nie wszędzie biorą udział w naradach produkcyjnych, na których najlepiej można poznać ludzi wybijających się w pracy, ludzi o socjalistycznym stosunku do niej. Właśnie narady produkcyjne są źródłami poznania nowych ludzi, którzy przy odpowiednim doszkoleniu stanowić będą rezerwę kadrową — podkreśla słusznie publicysta „Społem”.

Artykuł w „Gazecie Handlowej” pokrywa się w wielu punktach z cytowanymi uwagami, ale pisany jest ostrym piórem. Wytyka i karci. Czytamy tam o braku czujności kadr w przedsiębiorstwach, gdzie nie przewyżczono kumoterstwa. Jeszcze gorzej — jeżeli kumoterstwo uprawia pracownik kadrowy. Na przykład kierownik personalny spółdzielni spóżywców w Dusznikach zatrudnił w podległym mu aparacie 7 osób ze swej rodziny.

„Biurokratyzm i formalistyczny stosunek do pracy cechuje wielu dyrektorów i kadrowców spółdzielczości spóżywców. Biurokratyzm wyraża się przede wszystkim w niedopuszczalnych próbach tłumienia krytyki, we wznoszeniu i utrzymywaniu muru pomiędzy aparatem kadrowym i załogami poszczególnych placówek, w zaniedbaniach w prowadzeniu planowej polityki kadrowej”.

W innym miejscu czytamy o izolowaniu się kadrowców od załóg, co jest starym, nieprzewyżczonym dotąd grzechem. Kadrowcy niejednokrotnie znają pracowników tylko z ankiet. Nie wiedzą natomiast nic o ich pracy, o ich sprawach i w rezultacie nie cieszą się zaufaniem pracowników. Toteż autor woła: „Pierwszym i naczelnym obowiązkiem kadrowców jest zbliżenie się do aparatu operatywnego przedsiębiorstwa, wejście w warunki jego pracy, zainteresowanie się sprawami obrotu towarowego”.

Wszystkie uwagi na temat właściwej polityki kadr, a jest ich sporo — są bardzo słuszne i jest nadzieja, że błędy i braki omówione na naradzie z kadrowcami ZSS, a podobnie występujące i w innych pionach, zostaną szybko usunięte.

St. G.

Nowe książki

Tymczasowe normy jakościowe dla owoców, warzyw i wczesnych ziemniaków. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa 1952.

Broszura ta składa się z dwóch części. Pierwsza zawiera ogólne i szczegółowe przepisy jakościowe, jakim powinny odpowiadać towary, będące w obrocie. Przepisy te są obowiązujące w sieci handlu uspołecznionego i powinny być znane nie tylko aparatowi handlowemu, ale i odbiorcy i muszą być podstawą zawieranych umów na dostawy oraz podstawą kontroli realizacji tych umów. Część druga zawiera krótkie opisy handlowe poszczególnych odmian owoców i warzyw oraz uwagi co do okresu dojrzałości zbiorczej, konsumpcyjnej, odporności na transport itp. Część ta nie jest obowiązująca, lecz ma jedynie charakter pomocniczy.

Ponieważ tymczasowe normy jakościowe, stanowiące jedyną podstawę do oceny jakościowej towarów w obrocie, przy opisie poszczególnych wyborów powołują się na cechy odmianowe owoców i warzyw — część druga broszury będzie pomocą przy kontroli prawidłowości odróżniania poszczególnych odmian.

Broszura ze względu na swój charakter może być wykorzystywaną przez zaopatrzeniowców i magazynierów przedsiębiorstw żywienia zbiorowego.

Ubytki towarowe branży ogrodniczej w handlu uspołecznionym — mgr K. Spóz. Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa 1952.

Broszura „Ubytki towarowe branży ogrodniczej w handlu uspołecznionym” zawiera cztery części. W części pierwszej omawia autor zagadnienie ubytków naturalnych, ich definicję, przypadki, w których nie oblicza się ubytków naturalnych, operacje, przy których ubytki te powstają oraz wskazania szczegółowe dla poszczególnych faz obrotu.

Część druga omawia postępowanie przy ujawnianiu i likwidacji ubytków i zawiera szereg praktycznych przepisów związanych z tym zagadnieniem. Część trzecia — obowiązujące tablice tymczasowych, jednolitych, maksymalnych norm ubytku naturalnego. Część czwarta — obowiązujące zarządzenia w sprawach ubytków towarowych branży ogrodniczej — zawiera przepisy prawne.

Broszura może oddać duże usługi w aparacie żywienia zbiorowego służąc jako poradnik z dziedziny księgowości, administracji magazynowej i kontroli.

Należy więc stwierdzić, że obie omówione broszury stanowią cenny materiał i że ukazanie się ich zapewniło znaczną lukę w naszej literaturze gospodarczej.

HR

Dlaczego?

1. Kierownicy zakładów gastronomicznych PSS „Jedność” w Lubartowie wyznaczyli na wydawanie obiadów termin od godziny 12 do 15, wiedząc, że olbrzymia większość konsumentów kończy pracę w godzinach od 15 do 16? Rzecz jasna, że konsumenci ci nie mogą już dostać tańszych dań obiadowych.

2. Gospoda „Kolejowa” w Lublinie uparcie wskrzesza czasy Zagłoby i do wina podaje jednolitrowe kufle zamiast kieliszków?

3. Dlaczego w kawiarni „Polonia” w Warszawie od dwóch lat remontuje się ubikacja? I dlaczego od dwóch lat z jednej ubikacji korzystają kobiety i mężczyźni? Cóż na to inspekcja sanitarna?

W y d a w c a: POLSKIE WYDAWNICTWA GOSPODARCZE. Przedsiębiorstwo państwowe

Warszawa, ulica Poznańska 15. Telefon 7-36-46 wew. 11.

REDAGUJE KOLEGIUM. Adres redakcji: Warszawa 1, ul. Hoża 35 (III piętro), tel. 7-39-28.

Godziny przyjęć interesantów od 10—14.

Zamówienia i wpłaty na prenumeratę przyjmują wszystkie urzędy pocztowe oraz listonosze.

Prenumerata roczna 72 zł, — półroczna 36 zł, — kwartalna 18 zł.



Zamówienie PWG CP-1-P/C-50/53 dn. 2.II.53. Podpisano do druku 14.II.53. Druk ukończono dn. 23.II.53.

Nakład 4002. Ark. wyd. 2,9. Pap. druk. sat. kl. VII A; 60 gr. Zakł. Graf. i Wydawn. Dom Słowa Polskiego. Z. 559/C. 4-B-13105.

Cena egz. poj. 3,— zł.