

Ważniejsze prace Zakładów Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu

ZAKŁAD PRZEMYSŁU WŁÓKIENNICZEGO W ŁÓDZI

Metoda analizy wydajności pracy przadek i tkaczy w przemyśle bawełnianym doszkalanym metodą inż. Kowalowa. — Wprowadzenie jednolitego sposobu analizy wyników doszkalania przadek i tkaczy w produkujących metodach posiada bardzo duże znaczenie dla utrwalenia już opanowanych najlepszych metod wykonywania pracy i wzrostu wydajności.

Ze względu na to, że dotychczasowa kontrola wyników doszkalania robotników w przemyśle bawełnianym jest niedostateczna, gdyż ogranicza się tylko do krótkofalowej kontroli wykonania norm (pod kątem osiągnięcia doszkalania) i nie wnika analitycznie w przyczyny niewykonania zadań przez poszczególne doszkolonych pracowników, Zakład Włókienniczy IEiOP chce przyjąć z pomocą przemysłowi wykonawcy wymienioną wyżej pracę.

Celem pracy jest ustalenie takiej metody analizy wydajności, która pozwoliaby na łatwe uchwycenie przyczyn stwierdzonego poziomu wykonania norm. Praca składa się z czterech zasadniczych części.

Część pierwsza omawia znaczenie analizy wyników doszkalania przadek i tkaczy dla utrzymania stałego wzrostu wydajności pracy, dla zapewnienia terminowego wykonawstwa zadań planu sześcioletniego i dla wzrostu zarobków. Poza tym w części pierwszej omówione są krótko istota i metody badania wydajności pracy.

W części drugiej podane są sposoby postępowania przy badaniu wydajności pracy przadek, podejmowanym w celu zaprojektowania najprostszych a najbardziej istotnych wskaźników. Wyniki badań poszczególnych czynników wpływających na wydajność pracy przadek zestawione są w formie tabeli, obejmującej szereg wskaźników. Na podstawie przeprowadzonej analizy elementów wydajności oraz ich zestawienia opracowano przeznaczone do bezpośredniego zastosowania w przemyśle: „kartę kontrolną elementów wydajności pracy przadek doszkolonych metodą inż. Kowalowa”, „kartę kontrolną podstawowych wskaźników wydajności pracy przadek” oraz krótką ale wyczerpującą instrukcję wypełniania tych kart.

Część trzecia ujęta w tym samym układzie, co część druga omawia te same zagadnienia w odniesieniu do tkacza na krosnach mechanicznych.

Część czwarta omawia zasady ewidencjonowania wyników pracy doszkalanych robotników, wpływ doszkalania na produkcję danego oddziału i zakładu oraz ostateczne wnioski wynikające z przeprowadzonych badań.

W zakończeniu między innymi omówiono wpływ doszkalania na wydajność pracy we wszystkich przedziałach i tkalniciach przemysłu bawełnianego.

Zawarte w pracy wzory „kart kontrolnych” wraz z instrukcją mogą być wprowadzone przez Centralny Zarząd Przemysłu Bawełnianego do poszczególnych zakładów. Przyczyni się to do zwiększenia opieki nad doszkolonymi pracownikami, do wzrostu wydajności pracy i do zapewnienia utrzymania zarobków robotniczych na właściwym poziomie. (hj)

ZAKŁAD PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO W KRAKOWIE

Planowanie wykonawcze zaopatrzenia w przedsiębiorstwie przemysłu owocowo-warzywnego. — Wprowadzenie wykonawczego planowania zaopatrzenia pozwala na uzgodnienie gospodarki materiałowej z rytmem produkcji, na przestrzeganie dyscypliny finansowej na odcinku zaopatrzenia, na prowadzenie bieżącej kontroli norm zużycia i zapasu oraz wyko-

rzystania limitów zakupu. W planach wykonawczych znajdują swe rozwinięcie dyrektywy zawarte w rocznym planie zaopatrzenia.

Wykonana praca jest oparta na badaniach przeprowadzonych w kilku przedsiębiorstwach przetwórstwa owocowo-warzywnego. Zawiera ona opracowanie metody wykonawczego planowania zaopatrzenia na podstawie analizy przebiegu zaopatrzenia w przedsiębiorstwie.

Powiązanie zaopatrzenia z produkcją wynika tu z „miesięcznego planu zużycia materiałów”. Zasadniczą rolę w podanym projekcie wykonawczego planu zaopatrzenia odgrywa „asortymentowa karta zaopatrzenia”, która służy regulacji zaopatrzenia w materiałach podstawowe, paliwo i opakowania. Obrót surowcami dokonuje się w oparciu o „plan dostawy surowców” i „ewidencję dostawy surowców”. Dla pozostałych materiałów pomocniczych i innych prowadzi się tylko ewidencję zamówień, kontrolę wykonania dostaw i łączną kontrolę wartościową wykorzystania limitów zakupu na „branżowej karcie zaopatrzenia”. Uzgadnianiu potrzeb finansowych i kontroli wykonania planu obrotów materiałowych służy „zbiorcza karta zaopatrzenia”.

Na treść pracy składają się: uwagi o możliwości usprawnienia gospodarki materiałowej przez wprowadzenie planowania wykonawczego (rozdział I), struktura aparatu zaopatrzenia (rozdział II), wykonawcze planowanie zaopatrzenia (rozdział III), realizacja planu zaopatrzenia (rozdział IV), kontrola i sprawozdawczość (rozdział V). Do pracy jest dołączona instrukcja o dokumentacji wykonawczego planowania zaopatrzenia.

Opracowana metoda wykonawczego planowania zaopatrzenia w przedsiębiorstwie przemysłu owocowo-warzywnego może znaleźć zastosowanie także w innych gałęziach przemysłu. Metoda powyższa została praktycznie wprowadzona w jednym z przedsiębiorstw przemysłu owocowo-warzywnego. Obecnie, w porozumieniu z odpowiednimi Centralnymi Zarządami wprowadzono ją tytułem próby w kilku innych przedsiębiorstwach przemysłu owocowo-warzywnego i przemysłu tłuszczowego. (jg)

Organizacja pracy rozlewni w zakładzie przemysłu spirytusowego. — Jednym z najważniejszych zadań na obecnym etapie realizacji planu sześcioletniego jest ujawnienie i wykorzystanie rezerw produkcyjnych tkwiących w naszych przedsiębiorstwach. Wykorzystanie istniejących rezerw jest bezpośrednim czynnikiem zwiększania wydajności pracy, podniesienia rentowności przedsiębiorstwa i obniżki kosztów własnych produkcji.

Przeprowadzone badania nad organizacją pracy rozlewni w wybranym zakładzie przemysłu spirytusowego pozwoliły ujawnić rezerwy produkcyjne w rozlewni, myjni, sortowni i magazynie butelek. Wykonana praca podaje metodę przeprowadzania analizy organizacji produkcji oraz konkretne sposoby rozwiązywania niektórych zasadniczych zagadnień organizacyjnych zakładu.

Składa się ona z 3 rozdziałów: (I.) Analiza organizacji pracy rozlewni, (II.) Analiza organizacji pracy magazynu butelek i sortowni, (III.) Projekt zmian organizacyjnych.

Biorąc pod uwagę istniejące trudności w zaopatrzeniu zakładu w butelki (nierównomierność dostaw, brak zapasów produkcyjnych itp.) projekt zmian organizacyjnych przewiduje planowanie wykonawcze produkcji na dzień następny na podstawie faktycznie posiadanych butelek w dniu poprzednim (bez uwzględnienia ewentualnych dostaw butelek w ciągu planowanego dnia, jak to czyniono dotychczas). Planowanie takie pozwoli usunąć istniejące na rozlewni

przebiegi zespołów rozlewniczych i wykorzystać uzyskane w ten sposób rezerwy siły roboczej w innych oddziałach produkcyjnych (mycie butelek specjalnymi środkami, sortowanie butelek itp.).

Projekt przewiduje również uruchomienie dodatkowej sortowni butelek i zwiększenie powierzchni magazynu butelek zwrotnych w pomieszczeniach dotychczas nie odpowiednio wykorzystywanych, co umożliwi usunięcie „wąskiego gardła” jakim była sortownia i magazyn butelek oraz stworzy lepsze warunki pracy dla robotnic sortujących oraz pozwoli zwiększyć wydajność ich pracy.

Dalszym założeniem projektu jest przesłanie butelek z magazynu butelek do rozlewni na podstawie harmonogramu, co umożliwi utrzymanie pełnego tempa pracy rozlewni.

Poza tymi zasadniczymi zmianami projekt zawiera szereg innych, bardziej szczegółowych zmian organizacyjnych. W wyniku ścisłej współpracy ekipy badawczej Instytutu IEiOP z zakładem część projektowanych zmian została już wprowadzona w zakładzie, a dalsze są w toku wprowadzania.

Zarówno metoda analizy jak i sam projekt zmian organizacyjnych mogą być wykorzystane przez inne przedsiębiorstwa przemysłu spirytusowego oraz posiadające rozlewnie. (jg)

ZAKŁAD PRZEMYSŁU CERAMICZNEGO WE WROCŁAWIU (Seksja odzieżowa)

Techniczne normowanie pracy w przemyśle odzieżowym. — Praca ta oparta jest na badaniach, przeprowadzonych we Wrocławskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego oraz na literaturze radzieckiej z tego zakresu.

Celem pracy jest ustalenie metodologii technicznego normowania pracy w przemyśle odzieżowym. Techniczne normowanie pracy rozpatrywane jest w pracy jako podstawa stworzenia właściwej organizacji procesu produkcji i jako jeden z ważnych środków, prowadzących do zwiększenia socjalistycznej wydajności pracy w zakładzie przemysłu odzieżowego.

Praca ujmując proces produkcyjny zakładu przemysłu odzieżowego w rozbiu na elementy składowe, co jest konieczne dla celów technicznego normowania pracy. Racjonalność opracowanego sposobu rozbięcia procesu produkcyjnego wykazana jest przykładowo w zamieszczonych w tekście tabelach z opisem pracy na poszczególnych stanowiskach roboczych krojowni i szwalni.

W dalszej części pracy omówiono istotę technicznego normowania pracy, analitycznej klasyfikacji czasu roboczego i składu technicznej normy pracy. W osobnych rozdziałach ujęto: metody normowania pracy, rodzaje pomiarów czasu roboczego i dokumentację pomiarów czasu.

Szczególnie wiele uwagi poświęcono opracowaniu techniki pomiaru i analizie zużycia czasu roboczego w fabryce odzieży.

Przy omawianiu normatywów czasu pracy podano w tekście tabele z szeregiem normatywów ustalonych w przemierzalni, krojowni i szwalni. W rozdziale tym zamieszczono również przykład obliczenia normy czasu pracy na podstawie normatywów. W osobnym rozdziale omówiono normowanie pracy w toku produkcji na taśmie. W dalszym ciągu podane są sposoby sprawdzania wykonania norm przez obliczanie wskaźników wydajności i zużycia czasu roboczego.

Praca obejmuje 15 załączników. Są to wyczerpująco opracowane fotografie czasu roboczego i chronometrażu. Między innymi w załącznikach podano tzw. fotografie trasowa, której przedmiotem jest 38 stanowisk roboczych, obsadzonych przez 42 robotników. Większość danych dotyczących czasu pracy na poszczególnych stanowiskach roboczych fabryki może być ewentualnie wykorzystana przy ustalaniu norm pracy w warunkach

organizacyjny-technicznych analogicznych do tych, w jakich zostały zebrane. Mogą być również wykorzystane w fa-

brzach odzleży wzory obliczeniowe oraz wzory kart fotografii czasu roboczego i kart chronometrażowych. (JW)

Projekt taryfikatora kwalifikacyjnego dla przemysłu maszynowego

System taryfowy w ustroju socjalistycznym jest jednym z środków realizacji socjalistycznej zasady płacy według pracy, jest narzędziem walki ze zrównaniem plac, z płynnością siły roboczej, a tym samym walki o większą ilość i lepszą jakość produkcji.

Jednym z elementów systemu taryfowego są taryfikatory kwalifikacyjne, których zadaniem jest określenie, jaka kategoria zaszerogowania przysługuje robotnikowi za wykonywaną robotę i w jakiej mierze powinien on uzupełnić swe kwalifikacje, by uzyskać zaszerogowanie do wyższej kategorii.

Cel ten osiąga się przez opracowanie charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych dla każdego szczebla w zawodzie. W charakterystykach powinny być podane w sposób jasny, jednoznaczny i nie budzący wątpliwości, jakie wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne powinien robotnik posiadać, by dobrze i ze zrozumieniem wykonać powierzone mu roboty.

Charakterystyki kwalifikacyjno-produkcyjne dzięki temu, że ujmują kwalifikacje robotnika w powołaniu z wykonywanymi przez niego robotami, przyczyniają się do pełnego wykorzystania posiadanych przez robotnika kwalifikacji.

Ponadto taryfikatory kwalifikacyjne są podstawą do planowania zatrudnienia i plac oraz stanowią dużą pomoc przy ustalaniu programów szkolenia zawodowego, zwłaszcza wewnątrzzakładowego.

Jak z powyższego wynika, rola taryfikatorów jest znaczna, a od prawidłowości ich opracowania zależy w dużej mierze nie tylko prawidłowa organizacja plac, lecz także zapewnienie poszczególnym gązłom przemysłu odpowiednio wykwalifikowanych kadr robotniczych.

Instytut Ekonomiki i Organizacji Przemysłu, doceniając wagę i znaczenie taryfikatorów, których brak dotkliwie dawał się odczuwać w naszym przemyśle, przystąpił w początku 1952 r. w porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego, do opracowania wskázówek metodologicznych dotyczących zbierania materiałów do charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych, opracowania charakterystyk oraz ustalania kategorii zaszerogowania. Podstawy teoretyczne do opracowania taryfikatorów czerpano z literatury fachowej Związku Radzieckiego oraz z obowiązujących w przemyśle radzieckim taryfikatorów kwalifikacyjnych.

W pierwszym etapie prac przystąpiono do zbierania materiałów pomocniczych do taryfikacji, przeprowadzając na terenie przedsiębiorstw przemysłowych i związków zawodowych badania na temat wadliwości obecnego zaszerogowania oraz sposobów uniknięcia braków i niedociągnięć; opracowano również próbną charakterystykę kwalifikacyjno-produkcyjną bądź przy współudziale fachowców na terenie przedsiębiorstwa przemysłowych, bądź też na podstawie danych dotyczących wiadomości teoretycznych i umiejętności praktycznych zaczerpniętych z taryfikatorów radzieckich i dzieł fachowych.

Wynikiem tych prac była wykonana przez pracowników Zakładu Taryfikacji „Instrukcja o sposobie zbierania materiałów do taryfikatorów kwalifikacyjnych” oraz „Instrukcja o sposobie opracowania taryfikatora kwalifikacyjnego”. Instrukcje te posłużyły następnie jako podstawa przy opracowywaniu szczegółowych instrukcji dla poszczególnych gązi przemysłu.

Do prac nad taryfikatorem kwalifikacyjnym jako pierwsze przystąpiło Ministerstwo Przemysłu Maszynowego, powołując na początku 1952 r. Komisję Taryfikacyjną, w skład której wszedł również przedstawiciel IEOP.

Komisja Taryfikacyjna stanęła na stanowisku, iż ze względu na pilność sprawy prace w zakresie taryfikacji będą mogły wykonać rzeczoznawcy wezwani do ministerstwa z przedsiębiorstw przemysłowych.

W wyniku tej decyzji, rzeczoznawcy z poszczególnych przedsiębiorstw prze-

mysłowych opracowali pewną ilość charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych, jednakże okazało się, że opracowania te, dokonane w oderwaniu od zakładu pracy są dla celów taryfikacyjnych nieprzydatne. Wynikało to między innymi z okoliczności, iż charakterystyki były opracowywane przez pojedyncze osoby, że były one ujęte z punktu widzenia jednej tylko branży przemysłu maszynowego względnie nawet jednego przedsiębiorstwa. Poza tym pominięto całkowicie tak ważny czynnik, jakim jest współudział w opracowaniu robotników a w szczególności przodowników pracy i racjonalizatorów produkcji.

W tym stanie rzeczy, konieczne było przyjęcie pierwotnej, słusznej koncepcji opracowania charakterystyk przez zespoły robocze na terenie przedsiębiorstw przemysłowych.

Komisja Taryfikacyjna przydzieliła centralnym zarządom podległym MPM do opracowania zawody występujące jako typowe w danym dziale przemysłu maszynowego. Z kolei centralne zarządy w ścisłej współpracy z pracownikami IEOP powołały przy poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłowych zespoły robocze, którym powierzono opracowanie charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych poszczególnych zawodów. Przy wyborze przedsiębiorstw kierowano się dwoma przesłankami: (1) aby wytypowany zakład był przodujący pod względem racjonalnej organizacji procesu produkcyjnego, (2) aby przydzielone do opracowania zawody występowały w najpełniejszej skali kwalifikacyjnej.

Poszczególne centralne zarządy wezwali przedstawicieli wytypowanych zespołów roboczych na konferencję wstępną, w czasie której pracownicy Instytutu szczegółowo omówili cel i zadania taryfikatora oraz sposób opracowania charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych i ustalania kategorii zaszerogowania. W toku dyskusji wyjaśniano nasuwające się wątpliwości i uwagi. Szczególny nacisk położono na podkreślenia ścisłego związku jaki powinien zachodzić między kwalifikacjami robotnika a powierzonymi mu robotami. Wyjaśnienie tego zagadnienia było bardzo istotne z uwagi na to, że w przemyśle maszynowym obowiązywały dotychczas dwie tabele zaszerogowania; „tabela zaszerogowania robotników” i „tabela zaszerogowania robót”. W praktyce tabela zaszerogowania robotników odgrywała pełną rolę tylko w stosunku do robotników wynagradzanych za czas; robotnicy natomiast pracujący na akord byli wynagradzani według tabeli zaszerogowania robót, przy czym zdarzało się często, że przydzielano roboty wymagające od ich wykonania wyższych lub niższych kwalifikacji, niż posiadane przez robotnika.

Orgánem centralne zarządy podległe Ministerstwu Przemysłu Maszynowego wytypowały 51 przedsiębiorstw przemysłowych, na terenie których zorganizowano zespoły robocze.

Pracownicy Zakładu Taryfikacji nawiązali ścisły kontakt ze wszystkimi zespołami roboczymi. Prace rozpoczęto przeprowadzeniem szczegółowego instruktarza dotyczącego sposobu opracowania charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych. Dla ułatwienia zrozumienia stawianych zespołowi zadań, w toku

wyjaśnień opracowano wraz z zespołami przykładowe charakterystyki wszystkich szczebli kwalifikacyjnych jednego zawodu, zwracając baczną uwagę na jednoznaczne określenie zakresu wiadomości teoretycznych i umiejętności praktycznych wymaganych od robotnika w poszczególnych szczeblach zawodu, oraz na stopniowanie trudności. W szczególności podkreślono konieczność unikania określeń ogólnych, jak np. „roboty łatwe, trudniejsze, trudne”, a zastępowania ich konkretnymi informacjami wyjaśniającymi na czym polega stopień trudności (np. dopuszczalne tolerancje, ilość obrabianych powierzchni, rodzaj używanych narzędzi itp.).

Nie mniej ważnym zadaniem zespołów roboczych niż opracowanie charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych było zaprojektowanie kategorii zaszerogowania dla poszczególnych zawodów i szczebli w zawodzie.

Należy podkreślić, że Komisja Taryfikacyjna orientacyjnie podała dla poszczególnych zawodów rozpiętość kategorii zaszerogowania (kategorię najniższą i najwyższą), jednak ustalenia te nie były ostateczne i zespoły robocze mogły zaproponować odpowiednie zmiany.

Pracownicy Instytutu wyjaśniali, w jaki sposób można analizować poszczególne cechy pracy, wymienione w instrukcji jako mające wpływ na wysokość zaszerogowania, przy czym podkreślono konieczność uzgadniania wysokości zaszerogowania nie tylko szczebli w ramach jednego zawodu, lecz również w skali różnych zawodów.

Współpraca z zespołami roboczymi nie ograniczyła się do instruktarza. W dalszym ciągu pracownicy IEOP, będąc w ścisłym kontakcie z zespołami roboczymi, omawiali opracowane przez zespoły robocze charakterystyki kwalifikacyjno-produkcyjne, wskazywali niedociągnięcia metodologiczne i współpracownicy z zespołami przy korygowaniu zauważonych usterek.

Praca zespołów roboczych jest trudna i odpowiedzialna; od jej jakości zależy w dużej mierze prawidłowość opracowania całego projektu taryfikatora. Wyniki zaś pracy zespołów w pierwszym rzędzie uzależnione są od składu zespołów i od organizacji ich pracy. W oparciu o dotychczasowe doświadczenia należy stwierdzić, że najlepsze wyniki dała praca zespołów, w skład których weszli obok fachowców danej gązi przemysłu, przedstawiciele podstawowej organizacji partyjnej, rady zakładowej, działu zatrudnienia i plac, technik normowania oraz majster lub kierownik i przodownicy pracy zainteresowanego oddziału produkcyjnego.

Materiały, opracowane przez zespoły robocze sprawdzane były następnie przy współpracy pracowników Instytutu przez podkomisje branżowe powołane przy centralnych zarządach. Zadaniem podkomisji branżowych było skorygowanie charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych ze specjalnym zwróceniem uwagi na porównanie i uzgodnienie zaszerogowania wszystkich zawodów powierzonych centralnemu zarządowi do opracowania.

Następny etap koordynacji charakterystyk kwalifikacyjno-produkcyjnych i kategorii zaszerogowania — już w skali całego przemysłu maszynowego — odbył się na szczeblu Komisji Taryfikacyjnej.

Tak opracowany i uzgodniony projekt taryfikatora rozesłany zostanie do przedsiębiorstw przemysłowych w celu sprawdzania jego przydatności przez przeprowadzenie próbnego zaszerogowania robotników, uzupełnienia braków, i skorygowania niedociągnięć. W pracach tych wezmą udział pracownicy Instytutu. (Tr)

Metoda Kowalowa w przemyśle polskim

Zakład Badania i Rozpowszechniania Przetwarzających Metod Pracy IEOP w Warszawie opracował i wydał pracę zbiorową pt. „Stosowanie metody inż. Kowalowa w przemyśle polskim”. (Prace Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu — Zeszyt 2/11. Państwowe Wydawnictwa Techniczne, Warszawa 1952 r. Str. 121).

W końcu 1950 roku Instytut Ekonomiki i Organizacji Przemysłu zapoczątkował prace naukowo-badawcze nad zastosowaniem metody inż. Kowalowa celem opracowania dla naszego przemysłu

metodyki badania i rozpowszechniania przetwarzających metod pracy w oparciu o bogate doświadczenia Związku Radzieckiego. Powyższy zeszyt stanowi pierwszą poważniejszą publikację w naszej fachowej literaturze, omawiającą sposób wprowadzania metody inż. Kowalowa do naszych przedsiębiorstw przemysłowych.

Wprowadzanie i stosowanie metody inż. Kowalowa omówiono na przykładzie Zakładów Przemysłu Welnianego im. L. Waryńskiego, Zakładów Przemysłu Bawelnianego im. J. Marchlewskiego. Za-

kladów Wytwórczych Transformatorów M-3 oraz tartaku Nr. 1 w Bydgoszczy, pierwszych zakładów, w których pracownicy Instytutu, ściśle współpracując z załogami tych zakładów, przeprowadzili prace nad badaniami i rozpowszechnianiem przodujących metod pracy, osiągając poważne wyniki produkcyjne. W poszczególnych rozdziałach poświęconych wyżej wymienionym zakładom szczegółowo omówiono został przebieg prowadzonych prac. Pokazane zostało, jak należy zorganizować Komisję Metodyczną, organ kierujący pracami nad wprowadzaniem metody inż. Kowalowa. Komisja ta, na zebraniach której przewodniczy, inżynierowie, personel kierowniczy wspólnie opracowują przodujące metody pracy oraz drogi ich rozpowszechniania wśród wszystkich robotników, staje się poważnym czynnikiem zacieśnienia współpracy między personelem inżyniersko-technicznym a robotnikami.

Przykłady z poszczególnych zakładów pracy pokazują sposób przeprowadzenia badań metod pracy i organizacji miejsca pracy, a mianowicie obserwacji i opisów tych metod, chronometrażu, fotografii dnia roboczego, przeprowadzania analizy zebranych materiałów i opracowania przodujących metod pracy, będącej podstawą szkolenia załogi. Poważny nacisk położony został na prace związane ze szkoleniem załogi. Właściwe przeszkolenie załogi według zatwierdzonych metod pracy jest warunkiem uzyskania wzrostu kwalifikacji zawodowych robotników i podniesienia wydajności pracy. Przede wszystkim w rozdziale dotyczącym stosowania metody inż. Kowalowa

w ZPB im. J. Marchlewskiego szczególnie mocno podkreślona została waga tego zagadnienia.

Szczegółowo omówione zostało przygotowanie instruktorów, polegające na pełnym opanowaniu przez nich przodujących metod pracy i metodyki szkolenia, jak również przebieg szkolenia załogi.

W publikacji też podkreślono również znaczenie pracy uświadamiającej wśród robotników i personelu inżyniersko-technicznego w celu zapewnienia aktywnego współudziału całej załogi w prowadzonych pracach. Skutki niedostatecznej pracy politycznej pokazane zostały na przykładzie ZPB im. J. Marchlewskiego, w których załoga nieuświadomiona o znaczeniu metody inż. Kowalowa w początkowym okresie niechętnie przystępowała do szkolenia.

Publikacja bogato ilustrowana zdjęciami fotograficznymi, zawiera opisy przodujących metod pracy, instrukcje szkoleniowe, zestawienia wyników produkcyjnych przeszkolonych robotników.

Publikacja ta pozwoli naszemu aktywowi politycznemu, związkowemu i gospodarczemu zapoznać się z istotą metody inż. Kowalowa i jej dużym znaczeniem dla naszego przemysłu. Daje ona wskazówki, jak należy organizować prace nad zastosowaniem tej metody, jak należy nimi kierować, jakie zadanie mają do spełnienia organizacje masowe, przewodnicy, personel inżyniersko-techniczny i kierownicy zakładów w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz wydajności pracy. (ut)

Podkreślono również, że nowy system obrachunku robocizny zgodny jest z nowym RPK i z zawartym w nim nowym układem funduszu płac oraz z wprowadzoną w „Ursusie” księgowością rejestrową. Dane dotyczące robocizny przenosi się w tym systemie z kart roboczych na karty zarobkowe (miesięczne) poszczególnych robotników, otrzymując jednocześnie przez kalkę ten sam zapis w dzienniku robocizny. Karty zarobkowe pozostają w kartotekach w dziale Rachuby Wynagrodzeń a dziennik wraz z kartami przesyła się do Księgowości Przemysłowej, gdzie sumy robocizny z dzienników przechodzą na odpowiednie rejestry. W ten sposób system ten wiąże się ściśle z rejestrami realizując jeden z zasadniczych warunków wprowadzenia RPK a mianowicie równomierny spływ kart roboczych do księgowości przemysłowej. Dział Rachuby Wynagrodzeń jest w tym przypadku „pompa ssąca”, która ściga karty robocze z warsztatu, by po dokonaniu zapisów przesłać je dalej.

Okres wprowadzania był okresem trudnym, gdyż rozpoczęto prace z opóźnieniem ze względu na związane z zakończeniem roku prace sprawozdawcze. W toku samego wprowadzania wyłoniło się również szereg trudności, wynikających przede wszystkim z nierównomiernego spływu kart roboczych z warsztatu i nie zawsze ścisłego wypełniania kart roboczych. Dla przełamania tych trudności podjęto szeroką akcję uświadamiającą znaczenie właściwego wypełniania dokumentacji i jej terminowego spływu z warsztatu.

W tym celu z inicjatywy pierwszego sekretarza podstawowej organizacji partyjnej ZM „Ursus” J. Kwiatkowskiego przy pełnym poparciu naczelnego dyrektora ZM „Ursus” inż. Purzyckiego zwołano naradę aktywu gospodarczego i społeczno-politycznego wydziałów produkcyjnych z udziałem pracowników rachuby wynagrodzeń i pracowników Instytutu. Naradzie przewodniczył inż. Puzycki. Na naradzie przedstawiono znaczenie równomiernego spływu kart roboczych z wydziałów jako warunek realizacji nowego systemu obrachunku robocizny i wprowadzenia RPK oraz księgowości rejestrowej a także wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego.

W dyskusji omówiono szereg trudności, wpływających na opóźnienie spływu kart oraz wskazano drogi ich usunięcia. Podkreślono również znaczenie ścisłego wypełniania kart roboczych i zwrócenia większej uwagi na kwalifikowanie godzin nadliczbowych. W dyskusji zabrał głos tow. Kwiatkowski podkreślając aspekt polityczny przestrzymywania kart roboczych na wydziałach produkcyjnych.

Dyskusję podsumował dyrektor naczelny inż. Purzycki wywołując zebranych do usunięcia dotychczasowych niedociągnięć w pracy na odcinku spływu kart roboczych, do zwrócenia większej uwagi na ekonomiczną stronę działalności przedsiębiorstwa. Podkreślił on, że w podniesieniu ekonomicznej działalności „Ursusa” dużą pomocą jest wprowadzanie planowania wykonawczego i wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego przez zespół pracowników IEOP. Pierwszym zaś etapem tego ostatniego jest nowy system obrachunku robocizny.

W wyniku tej narady jak również i zapoznania z nowym systemem obrachunku robocizny aktywu ZMP „Ursusa” polepszył się spływ kart roboczych, umożliwiając równomierną pracę Rachuby Wynagrodzeń.

W dniu 10 lutego br. odbyła się już pierwsza wypłata według nowego systemu obrachunku. Terminowe wykonanie wypłaty jest zasługą całego kolektywu Rachuby Wynagrodzeń, który pomimo opóźnienia w rozpoczęciu prac i złego spływu kart roboczych potrafił wykonać zadanie na czas, podchodząc do tej sprawy z dużym entuzjazmem.

Prace nad wprowadzeniem planowania wykonawczego na Wydziale Mechanicznym III są w toku realizacji. Po pełnym opanowaniu pracy Wydziału i ustaleniu przebiegu produkcji zgodnie z harmonogramem stosowane już obecnie plany zmianowe zastąpią karty robocze.

Równolegle z wprowadzaniem planowania wykonawczego postępują prace na odcinku gospodarki materiałowej i narzędziowej.

Obecny okres prac na „Ursusie” charakteryzuje dalsze pogłębienie współpracy między pracownikami „Ursusa” i pracownikami IEOP. (zd)

Opracowanie instrukcji obiegu pism

Zakład Środków Technicznych Pracy Biurowej opracował „Instrukcję dla przedsiębiorstw przemysłowych w przedmiocie obiegu pism, opracowywania spraw oraz ewidencji i przechowywania akt”.

Instrukcję wprowadzono doświadczenie w dwu przedsiębiorstwach przemysłowych — dużym i średnim. Ma ona na celu usprawnienie i ujednolicenie postępowania w administracji przedsiębiorstwa przemysłowego przez eliminowanie czynności zbędnych i upraszczanie pozostałych, co musi się wyrażać w stałym zmniejszaniu kosztów administracyjnych.

Część pierwsza obejmuje tryb postępowania przy przyjmowaniu korespondencji i jej obiegu wewnętrznym.

Część druga zawiera wytyczne co do opracowywania i załatwiania spraw. Trzecia część dotyczy sporządzania i korekty maszynopisów.

W czwartej części podany jest tryb postępowania przy podpisywaniu pism i wysyłce korespondencji na zewnątrz.

Część ostatnia obejmuje zasady klasyfikowania zadań (zagadnień) i dokumentacji (akt) oraz tryb postępowania przy

ewidencjonowaniu i przechowywaniu akt.

Do instrukcji dołączono 11 wzorów formularzy i pieczętek.

W celu ułatwienia przedsiębiorstwom skłasyfikowania właściwych im zadań (zagadnień) i sporządzenia na ich podstawie dobrze usystematyzowanego wykazu całości dokumentacji (akt), jaką one operują, opracowano przykładowy wykaz ramowy akt oraz przykładowy wykaz akt dla jednej komórki organizacyjnej, oparty na konkretnym materiale, zacierpniętym z dużego przedsiębiorstwa przemysłowego. Sprawności działania omawianej instrukcji będzie przedmiotem dalszych obserwacji w bieżącym roku, a ponadto instrukcja ta będzie wprowadzona doświadczenie w jeszcze jednym przedsiębiorstwie przemysłowym.

Materiał doświadczenia, uzyskany w bieżącym roku, powinien pozwolić na gruntowne opracowanie instrukcji, jako ogólnej normy administracyjnej dla przedsiębiorstw przemysłowych, jak również na opracowanie dobrego, ramowego wykazu zadań i dokumentacji, który mógłby być zastosowany w każdym przedsiębiorstwie przemysłowym. (kw)

Z przebiegu prac w Zakładach Mechanicznych „Ursus”

Prace zespołu Zakładu Przemysłu Maszynowego Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu, zajmującego się zagadnieniami planowania wykonawczego i wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego w ZM „Ursus” znajdują się w stadium realizacji.

Po zakończeniu opracowań i instrukcji, ich częściowym sprawdzeniu w praktyce poszczególne grupy problemowe przystąpiły do wprowadzania w życie opracowanych projektów. Prace te w zasadzie dotyczą jednego z wydziałów mechanicznych, niemniej jednak przeprowadzone badania wykazały, że istnieją realne możliwości usprawnienia pracy całego przedsiębiorstwa w zakresie np. zagadnienia obrachunku robocizny.

Zagadnienie obrachunku robocizny w całości prac, mających na celu liczbowe ujęcie działalności gospodarczej przedsiębiorstwa posiada niezmierne duże znaczenie. Dokładne i terminowe obliczenie wypłaty poszczególnym pracownikom, ścisła kontrola w toku dokonywania zapisów, pozwalająca na zmniejszenie do minimum ilości reklamacji, dokładne ustalenie kosztów z tytułu robocizny tak normalnych jak i nadliczbowych oraz przestojów, odniesienie ich na odpowiednie miejsca powstawania kosztów oraz konta RPK, jasny układ doku-

mentów pozwalający na analizę kosztów robocizny w różnych przekrojach — oto parę zasadniczych wymogów, jakie powinien spełniać system obrachunku robocizny. Przy tych wszystkich cechach system ten powinien uwzględniać obniżenie pracochłonności prac obliczeniowych i zapisów.

Taki system został opracowany i zastosowany dla obliczenia wypłaty w miesiącu styczniu 1953 roku w „Ursusie”. Projekt tego systemu jest wycinkiem opracowania wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego ze szczególną jego dostosowaną, uproszczoną listą płac i listą zaliczkową.

Po przedstawieniu projektu i zapoznaniu z nim zainteresowanych pracowników ZM „Ursus” przedyskutowano szczegółowo projekt, przy czym pracownicy „Ursusa” wnieśli szereg cennych uwag, które włączono do projektu. Ten wspólnie opracowany projekt został zatwierdzony przez głównego księgowego.

W dniu 15 stycznia 1953 roku przedstawiono nowy system obrachunku robocizny kolektywowi działu Rachuby Wynagrodzeń, zapoznał go szczegółowo z celem i zadaniami nowego systemu, ze sposobem prowadzenia nowej dokumentacji, z posługiwaniem się aparatami do księgowania, prowadzeniem kartotek itp.