

Ważniejsze prace Zakładów Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu

Zakład Przemysłu Hutniczego w Chorzowie

TECHNICZY NORMOWANIA PRACY W HUTNICTWIE. (Program 3-stopniowego szkolenia). — Konieczność rozszerzenia prac akordowych oraz stosowania naukowych metod ustalania norm pracy stawia p.żemysł hutniczy przed zadaniem uzupełnienia swoich kadr wysoko kwalifikowanymi technikami normowania pracy. W związku z tym Zakład Przemysłu Hutniczego IEOP opracował program szkolenia dla przyszłych pracowników tej służby.

W odróżnieniu od dotychczas stosowanych metod organizowania szkolenia techników normowania pracy tylko na jednym poziomie, w omawianym opracowaniu postawiono uzasadnioną szczegółową tezę, że szkolenie to winno się odbywać na trzech poziomach, z których na niższym odpowiadał pomocniczemu personelowi służby technicznego normowania pracy, średni odpowiadał mniej więcej poziomowi zakładowego technika normowania pracy, a najwyższy (samokształceniowy) poziomowi głównych techników normowania pracy i kierowników centralnych ośrodków normowania pracy.

Ze względu na dużą różnorodność procesów produkcyjnych spotykanych w hutnictwie żelaznym, postawiono tezę, by szkolenie na niższym poziomie odbywało się branżowo, przekazując kandydatom oprócz szerokiej wiadomości z dziedziny samego technicznego normowania pracy również pewien zasób wiadomości z przedmiotów podstawowo-technicznych oraz z technologii określonej branży.

Zaproponowano ubranżowanie szkolenia na niższym stopniu w następujących kierunkach: (a) wielkie piece i aglomerownie, (b) stalownie martenowskie i elektryczne wraz z dolomicianą, (c) walcownie bruzdowe, blach i drutu, (d) walcownie ru., (e) formiarnie i odlewnie, (f) obrobka mechaniczna i konstrukcje stalowe.

W pracy podano godzinowy plan wykładów i ćwiczeń kursu technicznego normowania pracy dla stopnia A (na niższy), przewidując na przedmioty wspólne dla wszystkich branż 180 godzin wykładowych i 120 godzin ćwiczeń oraz dla przedmiotów branżowych 170 godzin wykładów i 130 godz. ćwiczeń, razem 350 godzin wykładów i 250 godz. ćwiczeń, czyli 600 godzin zajęć w ciągu trwania 3-miesięcznego kursu. Podano również tygodniowy podział zajęć na kursie stopnia A dla sekcji stalowniczej (przykładowo), przy czym cechą charakterystyczną jest to, że wykłady i zajęcia wspólne dla wszystkich sekcji odbywają się w pierwszych 6 tygodniach kursu i są zakończone egzaminem, w pozostałych 6 tygodniach odbywają się wykłady dzielone na sekcje branżowe osobno dla każdej branży. Te zajęcia są zakończone egzaminem w 12 tygodnie 13 tygodniu kursu.

Dla kursu stopnia B przewidziano szkolenie tylko 6-tygodniowe, wychodząc z założenia, że słuchacze tego kursu muszą opanować technologię podstawowych branż hutnictwa przynajmniej w stopniu odpowiadającym mniej więcej technikowi hutniczemu.

Załącznik 1 do wymienionej pracy zawiera szczegółowy program według tematów dla kursu technicznego normowania pracy stopnia A (część wspólna) oraz to samo przykładowo dla sekcji stalowniczej.

Przy każdym przedmiocie podana jest obszernie literatura dla słuchacza oraz osobno literatura zalecana dla wykładającego.

W załączniku 2 podany jest program szczegółowy dla stopnia B, w którym podano razem literaturę dla słuchacza i wykładającego uważając, że z podanej literatury powinien korzystać zarówno słuchacz jak i wykładający.

Dla stopnia C podano tylko ogólne wytyczne szkolenia. Specjalną uwagę zwracano na warunki p.życia na kursy poszczególnych stopni, ustalając je w ten sposób, by zapewnić maksymalną jednolitość poziomu szkoleniowego dla wszystkich uczestników, co umożliwiłoby pełniejsze wykorzystanie czasu i zapewniło lepsze wyniki nauczania.

(lm)

ORGANIZACJA MIEJSC PRACY W STALOWNI JAKOŚCIOWEJ W OPARCIU O METODĘ INŻ. KOWALOWA (ze szczególnym uwzględnieniem cyklu produkcyjnego, transportu oraz pracochłonności). — Na podstawie wszechstronnej analizy procesu produkcyjnego, metod pracy, organizacji miejsc pracy w typowej stalowni stali szlachetnych (jakościowej) zostały w pracy tej wysunięte konkretne projekty i wnioski, dotyczące usprawnień organizacji miejsc pracy i wprowadzenia produkcyjnych metod pracy w stalowni jakościowej. Zgodnie z procesem produkcji stalowni podzielono pracę na trzy zasadnicze części dotyczące: (a) placu materiałowego wsadowych, (b) hali pieców, (c) hali odlewniczej.

Dla każdej z tych części wykonano szczegółową fotografię stanu faktycznego przed usprawnieniem, przeprowadzono dokładną analizę przede wszystkim pod kątem widzenia „waskich gardeł”, nadmiernej pracochłonności i metod pracy. W wyniku tej analizy zostało skonkretyzowanych kilkadziesiąt projektów usprawnień w dziedzinie prawidłowego i możliwie zmechanizowanego transportu wewnętrzny, zmechanizowania prac ręcznych za — i wyładowniczych, prawidłowego usytuowania składowisk i zasobników materiałów wsadowych i wlewków, uzupełnienie urządzeń ułatwiających i przyspieszających cykl produkcyjny w wyrobie stali.

Ponadto w ścisłym związku z wyżej podanymi usprawnieniami, po przeprowadzonej analizie pracy produkcyjnych wytopiaczy, opracowano uogólnioną metodę przyspieszonych wytopów martenowskich dla stali jakościowych oraz ogólne wytyczne szkolenia wytopiaczy metodą Kowalowa.

Praca była wykonywana w stałym i ścisłym bezpośrednim kontakcie z hutą, robotnikami, technikami i organizacjami polityczno-społecznymi Huty. Opracowane projekty były dyskutowane na zebraniach naukowych w Zakładzie Przemysłu Hutniczego oraz na wspólnych zebraniach pracowników naukowych Zakładu i pracowników Huty. Projekty, których realizacja była możliwa równocześnie z wykonywaniem pracy zostały wprowadzone w Hucie. Pozostałe projekty będą realizowane zgodnie z opracowanym harmonogramem. Pomimo tego, że wprowadzenie natychmiastowe wszystkich projektów jest niemożliwe, można jednak już teraz ogólnie ustalić, że po ich pełnym zrealizowaniu osiągnięte zostaną następujące korzyści: (a) likwidacja miejsc najbardziej pracochłonnych, (b) podniesienie ilości i jakości produkcji przez wprowadzenie produkcyjnych metod pracy, c) zapewnienie rytmiczności produkcji przez wprowadzenie organizacji ogólniej łączących poszczególne etapy procesu produkcyjnego stalowni.

Praca daje zasadniczo wytyczne i projekty w odniesieniu do badanej Huty. Pomimo bardzo specjalnego charakteru badanej stalowni tak co do zakresu produkcji, jak i stanu technicznego, praca

ta może stanowić przykład metodyczny, wskazujący jak należy rozwiązywać trudności w organizacji miejsc pracy w innych stalowniach.

(jc)

Zakład Przemysłu Włókienniczego w Łodzi

Podstawą realizacji naszych planów gospodarczych jest wzrost wydajności pracy. Szeroko rozwijający się ruch socjalistycznego współzawodnictwa w walce o podniesienie wydajności pracy wysunął jako jedno z ważnych zagadnień — rozpowszechnianie produkcyjnych metod pracy przez doszkalanie ogółu pracowników.

Doszkalanie niewykwalifikowanych pracowników jest jednym z warunków socjalistycznej organizacji pracy, prowadzącym do podniesienia wydajności pracy, do zwiększenia realnych zarobków pracowników. Znana w Polsce metoda inż. F. Kowalowa polegająca na badaniu i rozpowszechnianiu produkcyjnych metod pracy, wprowadziła doszkalanie na nowe zupełnie tory.

Doceniając znaczenie stałego podnoszenia kwalifikacji pracowników, Zakład Przemysłu Włókienniczego w Łodzi wykonał pracę pt.:

METODYKA DOSZKALANIA ZAWODOWEGO W TKACTWIE BAWELNIARSKIM W ZPB IM. J. MARCHLEWSKIEGO I IM. J. STALINA W ŁODZI. — Praca wykonana została na podstawie badań istniejących sposobów przekazywania umiejętności i wiadomości zawodowych przez instruktorów doszkalanym oraz wyników produkcyjnych uzyskiwanych po zakończeniu szkolenia przez doszkalanym. Na podstawie analizy badań opracowano organizację i przebieg doszkalania oraz metodykę nauczania.

Na całość pracy składa się: (1) program doszkalania, (2) plan doszkalania, (3) organizacja doszkalania, (4) sposoby nauczania.

Program i plan podaje tematykę wykładów w takiej kolejności i w czasie, ażeby doszkalanym mógł w krótkim czasie szkolenia opanować produkcyjną metodę pracy. Praca szeroko omawia sposoby nauczania oparte na pedagogicznie uzasadnionym postępowaniu instruktorów w doszkalanu tkaczy niewykwalifikowanych. Praca oprócz zastosowania jej w doszkalanu tkaczy powinna być wykorzystana przy opacowywaniu szczegółowych programów szkolenia do zawodu tkacza.

Wyniki pracy winny być wykorzystane jako metodyczna podstawa doszkalania dla instruktorów, techników do spraw szkolenia oraz zespołów Komisji Metodycznych zajmujących się badaniem i rozpowszechnianiem produkcyjnych metod pracy (it).

Nakreślony w planie sześciolatnim 2,5 krotny wzrost produkcji artykułów pończoszniczych wymaga kształcenia kadr robotniczych, podniesienia kwalifikacji zawodowych robotników oraz uawnienia i wykorzystania ukrytych rezerw produkcyjnych. Podniesienie kwalifikacji zawodowych (a tym samym wzrost wydajności pracy) jest uzależnione od postawienia szkolenia zawodowego na wyższym poziomie.

Jedną z dróg wiodących do tego celu jest szerokie zastosowanie metody inż. Kowalowa w przemysle pończoszniczym.

Aby przełamać dotychczasową bierność przedsiębiorstw wobec metody inż. Kowalowa, wpływającą z nieznajomości prowadzenia prac przy jej stosowaniu, Zakład Ekonomiki i Organizacji Przemysłu Włókienniczego w Łodzi nawiązał współpracę z Zakładami Przemysłu Pończoszniczego im. Jurczaka, i wykonał pracę pt.:

ZASTOSOWANIE METODY INŻ. KOWALOWA W PRZEMYSLE POŃCZOSZNICZYM W DZIAŁE MASZYN KOTOWNYCH. — Praca ta w części wstępnej

zawiera omówienie przebiegu doszkalania robotników przed wprowadzeniem metody inż. Kowalowa, powstanie metody, jej znaczenie i wyniki osiągnięte przez inne zakłady po przeprowadzeniu szkolenia według tej metody.

W części zasadniczej podzielonej na pięć etapów opisano kolejność prowadzenia prac przy zastosowaniu metody.

Etap I zawiera przygotowania do zastosowania metody obejmujące powołanie Komisji Metodycznej i zadania członków przy prowadzeniu prac.

Etap II zawiera ustalenie czynności (na podstawie fotografii dnia roboczego późniejszego), które mają największy wpływ na ilość i jakość produkcji późniejszych, wybór przodowników celem zrobienia opisów metod ich pracy i organizacji stanowiska roboczego.

Etap III zawiera analizę opisów metod pracy przodowników, omówienie różnic w wykonywaniu czynności przez poszczególne późniejszych oraz wybór przodującej metody pracy i organizacji stanowiska roboczego.

Etap IV zawiera opis przygotowania do szkolenia obejmujący ustalenie miejsca i sposobu przekazywania założeń przodującej metody pracy oraz propagowanie tej metody.

Etap V zawiera omówienie metod wyboru i przeszkolenia instruktorów według przodującej metody pracy, ustalenie listy późniejszych do przeszkolenia i sprawdzenie poziomu przygotowania instruktorów do szkolenia załogi.

Praca ta może być wykorzystana przez zakłady przemysłu późniejszego jako przewodnik przy zastosowaniu metody inż. Kowalowa.

Podana w pracy metoda obsługi maszyn kotonowych może być wprowadzona do zakładów przemysłu późniejszego. (sts)

Zakład Przemysłu Spożywczego w Krakowie

PROJEKT SYSTEMU PREMIOWANIA ZA PODWYŻSZANIE WSKAŹNIKÓW OSZCZĘDNOŚCIOWYCH PRODUKCJI W OLEJARNIACH. — Podwyższenie wskaźników oszczędnościowych produkcji w przemyśle tłuszczowym ma duże znaczenie dla naszej gospodarki narodowej.

Bardzo poważne rezultaty w tym zakresie może przynieść zastosowanie odpowiedniego systemu premiowania, który by stanowił bodziec materialny, pobudzający robotników do jak najbardziej starannej pracy oraz do rozwijania ich twórczej inicjatywy w kierunku badania i ulepszania dotychczasowych metod produkcji.

Na podstawie powyższych założeń opracowano projekt regulaminu premiowania robotników olejarni za obniżenie zawartości oleju w śrucie poekstrakcyjnym. Opracowanie powyższego projektu oparte zostało na wynikach badań przeprowadzonych w zakładach tłuszczowych w Stalinogrodzie, Szopienicach i Bielsku ze szczególnym uwzględnieniem olejarni w Stalinogrodzie, która jako zakład najbardziej typowy była zasadniczym przedmiotem badań.

W toku badań przeprowadzono dokładną analizę wpływu obsługi na jakość produktu i wysokość uzysku oleju oraz analizę kosztów własnych produkcji odnośnie oleju rzepakowego i sojowego.

Projekt regulaminu przewiduje premiowanie tylko tych robotników, których praca ma bezpośredni wpływ na osiągane efekty gospodarcze. W ten sposób został wprowadzony związek między wynikami pracy a premią wypłacaną tej grupie robotników. Premia ma charakter progresywny wielostopniowy, to znaczy, że w miarę wzrastania efektu produkcyjnego, wzrasta również i wysokość premii. Jest to uzasadnione tym, że im poważniejsze będą osiągnięcia, tym trudniejsze będzie każde dalsze, chociażby najmniejsze obniżenie zawartości oleju w śrucie, gdyż będzie ono wymagało od pracowników nie tylko sumiennej i dokładnej pracy, ale również poważnego usprawnienia technologii produkcji.

Wprowadzenie premii, przy założeniu obniżenia procentu zaolejania śrutu o 4% poniżej obowiązującej normy — co wydaje się zupełnie realne przy obecnym stanie urządzeń technicznych — przynie-

sie olejarni dodatkowo ponad 34,5 ton oleju surowego w skali rocznej, zaś koszt robocizny wzrośnie o niecałe 5,5%.

Kalkulacja powyższa przeprowadzona została w olejarni prasowo-ekstrakcyjnej w Stalinogrodzie na podstawie danych statystycznych za 1951 r. (Jg)

INSTRUKCJA DOTYCZĄCA TECHNICZNEGO NORMOWANIA PRACY W PRZEMYŚLE TŁUSZCZOWYM. — Instrukcja zawiera omówienie pojęć z zakresu technicznego normowania pracy ze szczególnym nawiązaniem do struktury procesów produkcyjnych w przemyśle tłuszczowym. Celem dokładniejszego zobrazowania struktury procesów produkcyjnych załączono przykładowe ich schematy. Dalszą część instrukcji zawiera dokumentację technicznego normowania zilustrowaną przykładami. Dokumentacja obejmuje: (a) indywidualną fotografię czasu roboczego, (b) zespołową fotografię czasu roboczego, (c) wielowarsztatową fotografię czasu roboczego, (d) samofotografię, (e) chronometr, (f) arkusz usprawnień organizacyjno-technicznych, (g) kartę obliczenia normy pracy, (h) katalog norm pracy, (i) kartę obliczenia technicznych norm pracy.

Najważniejszą częścią pracy jest rozdział poświęcony obliczaniu technicznych norm pracy, który odrębnie traktuje o normowaniu: (a) indywidualnych operacji cyklicznych, (b) zespołowych prac cyklicznych, (c) pracy wielowarsztatowej, (d) pracy robotników zatrudnionych przy produkcji ciągłej, (e) pracy robotników zatrudnionych w produkcji potokowej.

Instrukcja zakończona jest zestawieniem obowiązujących przepisów z zakresu normowania pracy.

Instrukcja powstała w oparciu o przeprowadzone badania w zakładach przemysłu tłuszczowego. Przy opracowywaniu instrukcji korzystano również z doświadczeń pracowników przemysłu tłuszczowego w zakresie technicznego normowania pracy.

Instrukcja może być wykorzystana również przez inne gałęzie przemysłu rolnego i spożywczego, ponieważ procesy produkcyjne realizowane w tych przemysłach mają strukturę analogiczną do struktury procesów produkcyjnych w przemyśle tłuszczowym. (Jg)

Zakład Przemysłu Odzieżowego w Wrocławiu

W zakładzie wrocławskim Sekcja Odzieżowa wykonała w połowie ubiegłego roku pracę pt:

WPROWADZENIE METODY INŻ. KOWALOWA WE WROCŁAWSKICH ZAKŁADACH PRZEMYSŁU ODZIEŻOWEGO. — Wrocławskie Zakłady Przemysłu Odzieżowego prowadziły pierwsze w Polsce w ciągu pół roku badania metodą inż. Kowalowa na taśmie i szwalni. Przy wprowadzaniu metody inż. Kowalowa w szwalnię nasunęła się potrzeba specjalnego przystosowania metody do potokowego charakteru produkcji odzieży.

W komisji metodycznej oraz w pracach przy wprowadzaniu metody inż. Kowalowa brali udział pracownicy Zakładu Przemysłu Odzieżowego IEOP we Wrocławiu. Po zakończeniu wprowadzania metody inż. Kowalowa na podstawie półrocznych doświadczeń pracownicy Instytutu dokonali opracowania zebranego materiału. W pracy omówiono szczegółowo etapy wprowadzania metody inż. Kowalowa z podkreśleniem przystosowania jej do specyficznych warunków pracy, występujących w produkcji potokowej.

Praca jest zilustrowana szeregiem tabel i wykresów. W tabelach przedstawiony jest przykładowy sposób opracowania wzorcowych metod pracy w szwalni na stanowiskach maszynowych, ręcznych i podprasowywania.

Należy podkreślić, że doświadczenia IEOP powstałe w wyniku wprowadzania metody inż. Kowalowa posłużyły jako materiał dla całego przemysłu odzieżowego. W marcu ub. r. na ogólnopolskiej konferencji odzieżowców we Wrocławiu nastąpiło przekazanie tych doświadczeń całemu przemysłowi odzieżowemu.

Doniosłym osiągnięciem, które uzyskało wskutek wprowadzania metody inż. Kowalowa we Wrocławskich Zakładach

Przemysłu Odzieżowego była udana próba sycia drugiego zaplanowanego asortymentu na tej samej taśmie szwalni. Stało się to możliwe przez znaczne skrócenie czasu wykonywania operacji na niektórych stanowiskach roboczych.

Robotnicy niejednokrotnie zwracali uwagę na to, że wskutek polepszenia sposobu pracy, eliminacji zbędnych ruchów, dzięki wprowadzeniu metody inż. Kowalowa, mają jeszcze wolny czas, mimo ogólnego wzrostu wydajności. Te uwagi robotnic, jak również wszystkie inne, których uwzględnienie mogło przyczynić się do zwiększenia wydajności pracy zostały uwzględnione.

Z inicjatywy robotników wprowadzono produkcję spodenek gimnastycznych na rozpracowaną taśmę. Produkcję tę prowadzono w celu pełniejszego obciążenia tego stanowiska roboczego, które miało pewne rezerwy czasu, powstałe ze skrócenia czasu wykonywania danej operacji przez zastosowanie metody inż. Kowalowa. Jest ona w całości wykonywana na jednym stanowisku roboczym w czasie między operacjami wykonywanymi na taśmie.

Równoczesne sycenie planowego i zaplanowanego asortymentu na taśmie zastosowano po raz pierwszy w Polsce we Wrocławskich Zakładach Przemysłu Odzieżowego.

Znane było ono dotychczas tylko z fachowej literatury radzieckiej.

Zrodziło się ono w atmosferze socjalistycznego współzawodnictwa, socjalistycznej organizacji pracy, w trakcie wprowadzania metody inż. Kowalowa.

Zakończenie pracy, oprócz szczegółów jeśli chodzi o wprowadzenie drugiego asortymentu, obejmuje również wpływ metody inż. Kowalowa na produkcję — przez zmianę struktury operacji na stanowisku roboczym oraz przez zmianę planu obciążenia taśmy.

Praca niniejsza może być wykorzystana dla celów wprowadzenia metody inż. Kowalowa w przemyśle odzieżowym w ogólności jak również szczególnie dla wprowadzenia metody inż. Kowalowa w produkcji potokowej. (mw)

Zakład Przemysłu Maszynowego w Warszawie

Wielkie zadania, jakie stoją przed naszym przemysłem wymagają stałej mobilizacji aktywów gospodarczego i politycznego naszych przedsiębiorstw przemysłowych do walki o nowe, wyższe metody kierownictwa, o rytmiczne wykonywanie planów, o obniżenie kosztów własnych produkcji.

Kierując się tymi potrzebami przemysłu Zakład Przemysłu Maszynowego IEOP, prowadzący w Ursusie prace nad planowaniem wykonawczym, nad osiągnięciem pełnej rytmiki produkcji włączył również w zakres opracowywanych zagadnień wewnątrzzakładowy rozrachunek gospodarczy, wypróbowaną w radzieckim przemyśle socjalistyczną metodę zarządzania, wpływającą na umocnienie jednoosobowego kierownictwa, wzmocnienie walki o obniżenie kosztów własnych przez wprowadzenie zainteresowania materialnego kolektywu wydziału wynikami jego pracy, przez połączenie interesu społecznego z interesami osobistymi robotników.

Rezultatem prac nad wewnątrzzakładowym rozrachunkiem gospodarczym jest instrukcja pt:

WEWNĄTRZZAKŁADOWY ROZRACHUNEK GOSPODARCZY W WYDZIAŁACH MECHANICZNYCH PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWY MASZYN O PRODUKCJI MASOWEJ. — W pracy tej na wstępie ujęto podstawowe założenia, spełnienie których jest warunkiem wprowadzenia rozrachunku gospodarczego tak w wydziale jak i przedsiębiorstwie. A więc np. wprowadzenie cen planowych na materiały i półfabrykaty, rozliczenia międzywydziałowe z tytułu świadczonych wzajemnie usług i powstałych braków produkcyjnych, decentralizacja księgowości przemysłowej, doprowadzenie podstawowych wskaźników planu TPF do wydziałów itp.

W dalszym ciągu instrukcja zawiera systematyczny, i bardzo szczegółowy opis dokumentacji rozrachunku gospodarczego w wydziale a więc: kto sporządza dokument, w jakim terminie, na jakiej pod-

stawie, jakie jest przeznaczenie dokumentu, w jaki sposób się go wypełnia (poszczególne rubryki), kto go zatwierdza, kto otrzymuje. Cała instrukcja podbudowana jest wyjaśnieniem ekonomicznej strony tych procesów kształtowania się kosztów własnych produkcji, które są uchwytywane w dokumentach.

Opisana i załączona w instrukcji dokumentacja ujmuje całokształt danych od chwili ich powstania na wydziale produkcyjnym aż do ujęcia w ostatecznych dokumentach wyników.

A więc „Karta normatywna” ustala całokształt danych normatywnych koniecznych dla przeprowadzenia kalkulacji wstępnej danej części w „Planie kosztu wydziałowego jednostki produkcji”.

„Plan zmianowy”, „Karta serii części”, „Dziennik serii części” — służą do uchwycenia kosztów robocizny na daną część, dla celów kalkulacji.

„Karta zarobkowa” i „Dziennik kart zarobkowych” zbierają robocizne dla obliczenia wypłaty poszczególnym robotnikom. „Obliczenie kosztu części” jest aktem kalkulacyjnym danej części. „Obciążenie wydziału za świadczone usługi”, i „Zlecenie produkcyjne” służą jako dokumenty rozliczeń międzywydziałowych z tytułu wzajemnie świadczonych usług. „Karta braku i poprawki”, „Zestawienie zbiorcze braków” oraz „Karta przestoju” i „Zestawienie przestoju” służą do dokumentacji i ujęcia kosztów, spowodowanych przez zakłócenia w produkcji, jakimi są braki i przestoje. „Nota obciążająca za braki” służy do przerzucenia kosztów braków, powstałych z winy innych wydziałów na te wydziały, które je spowodowały. „Plan kosztów wydziałowych” służy do zaplanowania i ujęcia rzeczywiste poniesionych kosztów wydziałowych. „Zestawienie kosztów i ważniejszych wskaźników pracy wydziału” oraz „Tabela wielkości podstawowych i wskaźników techniczno-ekonomicznych” są dokumentami wyników. Ujmują one całokształt działalności gospodarczej wydziału tak od strony kosztów własnych jak i od strony wskaźników ilościowych, charakterystycznych wykonanie planu produkcji, obciążenie urządzeń, ilość braków itp. W dokumentach tych ustalony jest łączny wynik pracy wydziału będący jego oszczędnością lub stratą.

Układ kosztów w poszczególnych dokumentach zgodny jest z nomenklaturą stosowaną w XIII rozdziale RPK dla przemysłu.

Do instrukcji załączony jest również schemat, ilustrujący całokształt powiązań dokumentacji rozrachunku gospodarczego z dokumentami np. gospodarki materiałowej, narzędziowej itp. oraz wewnętrzne (w ramach rozrachunku gospodarczego) powiązania poszczególnych dokumentów z wyszczególnieniem tych danych, które przechodzą z jednego dokumentu na następny, syntetyzujące te dane.

Podstawowe założenia projektu, będącego przedmiotem instrukcji oraz sama dokumentacja, jej powiązanie i układ mogą być wykorzystane przez przedsiębiorstwa przemysłu maszynowego a szczególnie motoryzacyjnego dla opracowania i wprowadzenia wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego w wydziałach produkcji podstawowej. Sama zaś metodologia opracowania tego zagadnienia może być, po uwzględnieniu specyfiki innych branż, innych przemysłów wykorzystana dla opracowywania projektów rozrachunku gospodarczego dla wydziałów produkcyjnych w innych przedsiębiorstwach przemysłowych. (zd)

Zakład Taryfikacji w Warszawie

W 1952 r. Zakład Taryfikacji opracował między innymi również SŁOWNIK NAZW ZAWODÓW PRZEMYSŁU DRZEWNEGO. Słownik zawiera nazwy zawodów i opisy czynności zawodowych występujących w przemyśle drzewnym. W Słowniku wyodrębniono 23 profile zawodowe to znaczy wykazy zawodów występujących w poszczególnych podgrupach przemysłu drzewnego.

Praca nad Słownikiem przeprowadzana była na terenie przedsiębiorstw przemysłowych, co umożliwiło rozwiązywanie trudności nasuwających się w toku opracowania. Trudności te dotyczyły przede wszystkim zidentyfikowania zawodów.

W wielu przypadkach przemysł drzew-

ny nie posiadał ustalonych zawodów lecz używał ogólnych określeń jak: robotnik przy łuszczeniu, robotnik przy ługowaniu, itp. Usunięto określenia ogólnikowe przez wprowadzenie nazw na podstawie opisu czynności np. formowacz sklepek w prasie zamiast robotnik przy prasie, łuszczarz zamiast robotnik przy łuszczeniu.

Zachowano pewne nazwy zawodów zapożyczone z języka obcego np. slipowy, tracz, takelator itp. ze względu na wielowiekową tradycję i ustalone prawo obywatelstwa w nomenklaturze zawodów przemysłu drzewnego.

W jednej grupie wytwórni przemysłu drzewnego a mianowicie wytwórni zapalek nie występują w ogóle nazwy ob-

cojęzyczne; wszystkie nazwy zostały spolszczone przez administrację przemysłową i w tej formie podane w słowniku np. układacz pudełek zapalczanych, formowacz pudełek zapalczanych itp.

W różnych zakładach przemysłu drzewnego stosuje się zamienne nazwy „brakarz” i „kontroler”. W omawianym tomiu rozgraniczono ściśle powyższe nazwy i przyjęto dla każdej wytwórni dwóch brakarzy — brakarz międzyoperacyjny i brakarz wyrobów gotowych.

Tom przemysłu drzewnego ma służyć jako podstawa do opracowywanych w przemyśle drzewnym taryfikatorów oraz jak i pozostałe tomy słownika stanowi cenną pomoc przy szkoleniu zawodowym oraz planowaniu zatrudnienia. (mk)

Pracownicy IEOP włączają się w akcję długofalowych zobowiązań „Ursusa”

Zespół pracowników IEOP, prowadzący w Zakładach Mechanicznych „Ursus” prace nad wprowadzeniem planowania wykonawczego i wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego w ścisłej współpracy z pracownikami Zakładów, włączył się również w akcję długofalowego współzawodnictwa zainicjowanego przez załogę FSC-Starachowice, podejmując w dniu 30 marca 1953 r. wspólnie z Działem Księgowości Przemysłowej zobowiązania wprowadzenia wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego w wydziałach mechanicznych Zakładów.

W tekście zobowiązania czytamy: „Włączając się w nurt długookresowych zobowiązań produkcyjnych, zainicjowanych przez FSC w Starachowicach pracownicy naukowcy Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu wraz z pracownikami Działu Księgowości Przemysłowej „Ursusa” zobowiązują się do wprowadzenia w ZM „Ursus” wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego. Celem naszego zobowiązania jest stworzenie konkretnych podstaw do walki o obniżkę kosztów własnych i dyscyplinę oszczędności oraz przeniesienia na Zakład wypróbowanej w przedsiębiorstwach radzieckich socjalistycznej metody zarządzania”.

Zobowiązanie to ujęto w konkretne etapy, które przewidują wprowadzenie wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego na jednym z wydziałów mechanicznych (Mech. III) do 22 lipca 1953 roku, a objęcia pozostałych trzech wydziałów mechanicznych rozrachunkiem gospodarczym do dnia 7 listopada 1953 roku.

Podjęcie tego zobowiązania jest dowodem dalszego zacieśniania się współpracy pracowników Instytutu i pracowników ZM „Ursus”, współpracy, która mobili-

zuje tak jednych jak i drugich do dalszej walki o wprowadzenie nowych, wyższych metod kierownictwa, o obniżenie kosztów własnych produkcji. Podjęcie zobowiązania wprowadzenia systemu wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego, opracowanego przez pracowników Instytutu świadczy o wzroście stopnia uświadomienia politycznego pracowników Instytutu, którzy praktycznie chcą realizować wskazania Bolesława Bieruta z VII Plenum KC PZPR, wywołujące do walki o nowe, wyższe metody kierownictwa.

Podjęcie tego zobowiązania świadczy o tym, że obie strony rozumieją korzyści, jakie dla nich płyną ze ścisłej współpracy teorii z praktyką i widzą w tej współpracy drogę, prowadzącą do wzbogacenia nauki ekonomii i organizacji socjalistycznych przedsiębiorstw przemysłowych oraz jedną z dróg do podnoszenia poziomu działalności ludności gospodarczej naszych przedsiębiorstw.

Zobowiązanie to jest wspólnym wkładem pracowników Instytutu i pracowników Księgowości Przemysłowej „Ursusa” w budowę podstaw socjalizmu w naszym kraju. Zobowiązanie to podjął zespół wewnątrzzakładowego rozrachunku gospodarczego IEOP: Aleksander Nowicki, Wiktor Ociepio i Zbigniew Dąbrowski oraz 30 pracowników Działu Księgowości Przemysłowej z Kazimierzem Polewką, szefem Działu Księgowości Przemysłowej.

Wspólne podjęcie zobowiązania przyspieszy wykonanie planu pracy zespołu rozrachunku gospodarczego IEOP o około 2 miesiące, co pozwoli na wykonanie w tym terminie ponadplanowo dalszych prac związanych z wprowadzeniem rozrachunku gospodarczego na montażu. (zd)

Sprawozdawcza Konferencja Partyjno-Techniczna w ZPB im. J. Marchlewskiego

W dniu 15 marca odbyła się sprawozdawcza konferencja partyjno-techniczna dla omówienia wyników osiągniętych na podstawie realizacji uchwał konferencji partyjno-technicznej odbytej w dniu 25. sierpnia 1952 roku.

Na konferencji obecny był wiceminister Przemysłu Lekkiego Alojzy Józwiak, przedstawiciele partii, CZPB, instytutów naukowych oraz liczni delegaci załogi i kierownictwo zakładów. W konferencji wzięli również udział przedstawiciele Zakładu Przemysłu Włókienniczego IEOP w Łodzi.

Realizacja wniosków racjonalizatorskich złożonych na konferencję partyjno-techniczną winna była spowodować szereg zmian na lepsze w pracy ZPB im. Marchlewskiego oraz doprowadzić do rytmicznego wykonywania planów produkcyjnych i finansowych.

Naczelnym Inżynierem Zakładów inż. J. Szadkowski w obszernym referacie omówił i przeanalizował wyniki zaleceń konferencji partyjno-technicznej oraz powziętych uchwał.

Z referatu wynika, że aczkolwiek Zakłady mogą się pochwalić poważnymi osiągnięciami w okresie ostatnich 6 miesięcy, to jednak nie wszystkie zadania postawione przez konferencję zostały wykonane. Tak np. przedziałnia cienkoprzędna miała zwiększyć produkcję o 20%, wzrost wykonania planu w kg/nr wy-

niósł w IV kwartale w porównaniu z I. półroczem 10,8%; tkanina dzięki bardziej wnikliwej analizie planów produkcyjnych, plan swój w roku 1952 wykonała z 7 dni przed terminem, dając dodatkowo 379877 metrów tkaniny.

Jako pierwsze zadanie postawione przez komisję partyjno-techniczną załogę Zakładów było zmniejszenie postojów w poszczególnych wydziałach. Pod tym względem są do zadowolona poważne osiągnięcia: np. postoje organizacyjne, w przedziałni cienkoprzędnej zmniejszyły się z 6,5% do 1,8%.

Drugim zadaniem było zwiększenie wydajności pracy. W przedziałni cienkoprzędnej osiągnięto wzrost wydajności w IV kwartale w porównaniu z I-ym półroczem o 9,5%, w średnioprzędnej wzrost w styczniu 1953 r. wyniósł 9,85%, nie osiągając jednak zaplanowanej wydajności. Przyczyną tego jest duża zrywność wynosząca przeciętnie 251 zrywów na 1000 wrzuceno-godzin, co znacznie przekracza zaplanowane normy.

Trzecie zlecenie konferencji partyjno-technicznej polegało na postawieniu na odpowiednim poziomie remontów i konserwacji maszyn. Remonty wykonano w roku 1952 w 101,2% jednakże nie są one przeprowadzane według ustalonych harmonogramów i jakościowo nie są dobre.

Wynikanie norm pracy kształtowało się w następujący sposób: w przedziałach średniopiętnej za I półrocze 98,4%, za IV kwartał 100,5%, za styczeń 1953 — 105%, w tkalni w III kwartale — 98,1%, w grudniu 102,4%, w styczniu 103%.

W dalszym ciągu w tkalni przeprowadzono doszkalanie tkaczy metodą inż. Kowalowa: przeszkolono w IV kwartale br. 147 tkaczy, wskaźnik przeciętnego wykonania normy wyniósł 122%. Został również zorganizowany kurs doszkalający dla majstrów zakończony egzaminem w styczniu br. Kurs ten dał pozytywne wyniki.

Przez właściwe rozstawienie kadr na przedziałach obrączkowych osiągnięto to, że obsługa wzrosła z 650 wrzecion obsługiwanych przez jedną przadkę w lipcu 1952 r. do 673 w styczniu 1953 r. Dzięki odpowiednim przesunięciom, postój z powodu braku niedoproduktu zmniejszono do 0,38%, przy czym do innych prac przesunięto 62 osoby.

Ostatnią uchwałą komisji partyjno-technicznej było zrealizowanie złożonych wniosków racjonalizatorskich. Do dnia 1 stycznia zrealizowano 230 wniosków, dla pozostałych ustalono terminy realizacji lub terminy przeprowadzenia prób. Efekty realizacji wszystkich ustalonych wniosków winny były podnieść akumulację o 11.600.000 zł, w stosunku do I półrocza. W IV kwartale akumulacja wzrosła o przeszło 21.000.000 przekraczając planowaną o 20%.

Ilość złożonych wniosków i ich jakość uwytknęło znaczenie konferencji partyjno-technicznej i jej wpływ na styl pracy załogi, przykładem czego służy fakt, że podczas gdy w roku 1951 zrealizowano wszystkich 19 wniosków, to w roku 1952 od sierpnia zrealizowano 230. Na konferencję sprawozdawczą złożono 320 wniosków, średnio w całym zakładzie przypada 1 wniosek na 29 robotników.

Efekty ekonomiczne złożonych wniosków wyraża się oszczędnością w kwocie przeszło 1 miliona złotych.

W okresie przygotowawczym do Komisji sprawozdawczej nawiązana została ścisła współpraca pomiędzy Instytutem Ekonomiki i Organizacji Przemysłu — Zakładem Przemysłu Włókienniczego w Łodzi a ZPB im. Marchlewskiego. Zakład Przemysłu Włókienniczego podał się rozwiązaniami zagadnienia dokumentacji obiegu partii tkanin w wykończalni oraz usprawnienia transportu wewnątrzzakładowego w przedziałach średniopiętnej.

Zadania te przy ścisłej współpracy załogi Zakładów zostały wykonane. Opracowana dla wykończalni dokumentacja umożliwiła ustalenie wszelkich poprawek operacji w poszczególnych oddziałach, ustala przebieg procesów technologicznych i kontrolę prawidłowości przebiegu procesów dla każdego asortymentu tkanin, umożliwia ciągłą analizę przebiegu partii, i tworząc logiczną i zwartą całość, ułatwia przestrzeganie zasady jednoosobowej odpowiedzialności.

Drugie zadanie, dotyczące transportu wewnętrznego, zmierzające do zmniejszenia obsługi urządzeń transportowych ułatwia i zabezpiecza pracę obsługi, podaje 12 projektów różnych usprawnień. Na konferencji stwierdzono, iż Instytut Włókiennictwa, mimo przyrzeczenia, nie wziął udziału w rozwiązywaniu zagadnienia nawilżania sztucznej włókna, łącznie z Politechniką Łódzką nie ustalił norm zużycia barwników i chemikaliów, jak również nie zostało dotychczas rozwiązane przez Politechnikę Łódzką zagadnienie nierównomierności zwojów i usprawnień w transporcie zwojów.

W dyskusji zabierali głos delegaci załogi, kierownictwo zakładów, przedstawiciele CZ, omawiając niedociągnięcia i wysuwając projekty mające na celu szereg usprawnień.

Na zakończenie obrad podjęto szereg ważnych uchwał, zmierzających do wykręcenia dalszych rezerw produkcyjnych i polepszenia wyników ekonomicznych, jak: utzymanie rytmiczności wykonania planów produkcyjnych i osiągnięcie ostatnich miesięcy, doprowadzenia postojów do wysokości planowanych, przeprowadzenie remontów i konserwacji maszyn według ustalonych harmonogramów, doszkalanie przadek, zorganizowanie kursu doszkalającego dla majstrów i czyściarzy w przedziałach odpadkowej, zmniejszenie ilości tkaczy niewykonujących baz do 15%, doprowadzenie ilości odpadków do wysokości planowanej, wprowadzenie

wykonalności planowania wykonawczego do maszyn wyłącznie, przeprowadzenie rozliczeń z partii w wykończalni.

Omawiane na konferencji zagadnienia

Konferencja kierowników zakładów IEOP

W dniach 8 i 9 kwietnia 1953 roku odbyła się pod przewodnictwem Dyr Mgr Inż. Epszteina konferencja kierowników zakładów IEOP. Tematem konferencji była działalność Instytutu w 1952 roku oraz sprawozdanie z prac za pierwszy kwartał roku bieżącego.

Na początku konferencji zastępca dyrektora dla spraw naukowych dr inż. Zygmunt Zbichorski wygłosił referat omawiający zarówno ogólne wytyczne pracy Instytutu w ubiegłym roku jak i prace poszczególnych zakładów. Analizując indywidualnie wszystkie zakłady IEOP, referent omówił ich działalność z punktu widzenia: planowania i wykonania prac, opracowania tematów, wdrożenia prac i przygotowania do publikacji. Kończąc analizę każdego zakładu referent podawał ogólną ocenę wyników całej pracy w roku 1952.

W dyskusji nad referatem sprawozdawczym, w której zabrali głos ob. ob.: Bolecki, Kramarz, Czarny, Berger, Jewiarz, Gajda, Biegeleisen, Bursche, Hartman, Graban, Zawadzka, Moskwa, Opolski, Nowotny i Gogut uznano samą jego formę za słuszną, a skonfrontowanie poglądów dyrektora na działalność i wyniki poszczególnego zakładu z jego kierownictwem za celowe i pomocne dla przyszłej pracy. W dyskusji wskazano na konieczność pogłębienia analizy działalności zakładów i oceny ich osiągnięć oraz braków w pracy.

W czasie dyskusji zarówno nad referatem, jak i nad sprawozdaniem kierowników za pierwszy kwartał, wysunął się szereg zasadniczych postulatów i problemów, omawianych szeroko przez uczestników konferencji.

W podsumowaniu narady na pierwszy plan została wysunięta sprawa podniesienia ekonomiczno-społecznej treści prac i, co za tym idzie, sprawa podniesienia ekonomicznej wiedzy pracowników Instytutu. Nawiązując do VIII Plenum KC PZPR dyr. IEOP mgr inż. Ilja Epsztajn przypomniał wskazania Bolesława Bieruta mówiące o tym, że niezbędnym warunkiem kierowania skomplikowanymi zagadnieniami produkcji jest wiedza ekonomiczna. Bez wiedzy ekonomicznej nie może być ani właściwego planowania prac, ani trafnego opracowania tematyki, ani wreszcie efektywnego wdrażania wyników w życie. Tylko dokładne ustalenie tendencji rozwojowej danej branży pozwoli właściwie zaplanować prace, tylko ekonomiczne opłacowanie tematu zapewni jego właściwe uję-

cie i tylko podanie przekonywających efektów ekonomicznych zapewni szybkie wprowadzenie pracy do przemysłu. W naszym Instytucie zbyt mało zwracało się uwagi na stronę ekonomiczną, prace Instytutu zbaczały często na tory technologiczne, unikając ekonomicznej podbudowy treści, nie uzasadniając ekonomicznych wskaźników wyników pracy. Powodem tego jest niedostateczne przygotowanie ekonomiczne pracowników Instytutu — dlatego też bieżący rok musi stać się rokiem wzmocnienia szkolenia kadr. Omawiając tę sprawę dyr. Ilja Epsztajn podał konkretny projekt przeszkolenia pracowników w dwóch etapach: pierwszy etap przewiduje szkolenie w oparciu o „Ekonomiczne problemy socjalizmu“, drugi zaś obejmuje szkolenie w zakresie ekonomiki i organizacji przedsiębiorstw branżowych.

Z zagadnień ogólnych omówiono następnie w obszernej dyskusji właściwy styl pracy kierownika zakładu. Praca kierowników nie zawsze stoi jeszcze na właściwym poziomie, odznacza się często bądź nadmiernym formalizmem i rozpraszaniem w sprawach administracyjnych, bądź — odwrotnie — ogranicza się do wąskiego, specjalistycznego odcinka pracy zakładu. Należy pamiętać o tym, że kierownik zakładu jest przede wszystkim kierownikiem prac naukowych, on nadaje im właściwy kierunek, on wreszcie, co jest bardzo ważne, jest wychowawcą młodej kadry. Dla odciążenia kierowników od prac łatwiejszych zostali powołani asystenci zakładów, których pracę, jej zakres i charakter omówi się na specjalnej kurso-konferencji.

Narada uchwaliła następujące wytyczne działalności:

- (1) Ścisłejsze powiązania zakładów z aktywnym gospodarczym i popularyzacji prac wśród załogi (zaproponowano między innymi wydawanie popularnego biuletynu dla załóg większych przedsiębiorstw, na terenie których pracują ekipy IEOP).
- (2) Organizowanie zebrań w zakładach IEOP, na których, przy współudziale dyrektora, omawiać się będzie szeroko centralne prace zakładów.
- (3) Zacieśnienie współpracy Zakładów z organizacjami politycznymi i związkowymi, Ministerstwami, Centralnymi Zarządami i Instytutami branżowymi.
- (4) Wzmocnienie współzawodnictwa i polączenia go ze zobowiązaniami załóg przedsiębiorstw na terenie których pracują ekipy IEOP.

Udział IEOP w obradach Plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Włóknarzy w Łodzi

W dniu 26 lutego 1953 roku w Łodzi odbyły się obrady plenum Zarządu Głównego Związku Zawodowego Włóknarzy, na które przybyli minister przemysłu lekkiego Eugeniusz Stawiński i wiceminister Józwiak.

W obradach wzięli również udział przedstawiciele IEOP Zakład Przemysłu Włókienniczego w Łodzi.

Celem obrad było omówienie zadań, które stały przed przemysłem włókienniczym w czwartym roku planu sześciolletniego oraz zadań organizacji związkowych w zakresie mobilizacji załóg zakładów przemysłowych do walki o wykonanie planów na rok 1953.

Wiceminister Józwiak wygłosił referat, w którym na tle analizy osiągnięć i trudności w wykonaniu planów za lata ubiegłe p. zez przemysł włókienniczy omówił zadania, jakie ma do wykonania przemysł włókienniczy w 1953 roku. Podkreślił on, że dla pomyślnego, rytmicznego wykonywania planów w roku 1953 konieczne jest ścisłe przestrzeganie zasady jednoosobowego kierownictwa, stosowanie oddolnej kontroli, ścisłej współpracy kierownictwa zakładu z załogą w ujawnianiu i wykorzystywaniu rezerw produkcyjnych.

Z kolei zabrał głos przewodniczący ZG Związku Zawodowego Włóknarzy

Krzywiński, który omówił zadania Związku Zawodowego Włóknarzy w świetle wytycznych XI Plenum CRZZ.

Wskazał on, że przyczyną niewykonania planu na rok 1952 przez szereg branż przemysłu włókienniczego było między innymi spowodowane osłabieniem pracy politycznej w zakładach produkcyjnych, brakiem powiązania ruchu współzawodnictwa i racjonalizacji z codzienną walką o wykonanie planów produkcyjnych.

Po referatach wywiał się dyskusja, w której między innymi, zabrali głos z ramienia Zakładu Przemysłu Włókienniczego IEOP — J. Strzelecki.

Omówił on znaczenie prac badawczych naszego Instytutu, prowadzonych w ZPB im. J. Stalina nad wprowadzeniem socjalistycznego systemu zarządzania opartego na jednoosobowym kierownictwie, planowaniu wewnątrzzakładowym, rozrachunku gospodarczym i służbie dyspozytorskiej.

Podsumowując dyskusję zabrał głos minister Eugeniusz Stawiński, który zwrócił uwagę szczególnie na nowy styl pracy w zakładach, na walkę między starym, a nowym, podkreślając, że zakład przemysłowy jest miejscem wychowania nowego człowieka — człowieka ustroju socjalistycznego. (mś)