NAJWYŻSZY CEL PARTII - DOBRO CZŁOWIEKA

Celuloza

ORGAN PRASOWY SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO
KOSTRZYŃSKICH ZAKŁADÓW PAPIERNICZYCH
ODZNACZONYCH ORDEREM SZTANDARU PRACY II KLASY
GAZETA ODZNACZONA ZŁOTĄ ODZNAKĄ HONOROWĄ
„ZASŁUŻONY DLA ROZWOJU WOJEWÓDZTWA GORZOWSKIEGO"

Nr 2 (174) KOSTRZYN, luty 1980 R. Cena 1 zł

Poprawa efektywności gospodarowania — zadaniem na rok 1980

Obrady sesji Konferencji Samorządu Robotniczego w KZP

Dzień 15 stycznia br. był dużym wydarzeniem w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych. W tym dniu toczyła się gospodarska narada na sesji Konferencji Samorządu Robotniczego, która była podsumowaniem wyników gospodarczych naszego zakładu za 1979 rok, a także przedstawiła założenia planu techniczno-ekonomicznego na 1980 rok, program przedsięwzięć organizacyjno-technicznych zabezpieczających realizację zadań planu techniczno-ekonomicznego na bieżący rok. Podczas sesji przedstawiony został również bardzo ważny dla całej działalności przedsiębiorstwa program poprawy efektywności gospodarowania na 1980 rok.

W obradach sesji KSR oprócz przedstawicieli załogi kierownictwa zakładu uczestniczyli: sekretarz POP Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego **Paweł Głąż**, dyrektor NBP w Dębnie **Edward Szymański**, sekretarz WRZZ w Gorzowie **Andrzej Lamprecht**, I sekretarz KM PZPR w Kostrzynie **Józef Żarski**, członek Egzekutywy KW PZPR, delegat na VIII Zjazd **Bolesław Florczak**, sekretarz KZ PZPR **Ireneusz Bukowski** oraz przewodniczący ZZ ZSMP **Bogusław Dadok**. Obradom KSR przewodniczył członek Prezydium KSR **Stefan Sawicki**.

Początkiem obrad sesji KSR było wystąpienie dyr. naczelnego KZP mgr inż. **Kazimierza Rapacza**, który poświęcił większość swego wystąpienia na omówienie wyników działalności gospodarczej naszego zakładu w 1979 roku. Pokrótce omawiając wystąpienie dyrektora KZP należy powiedzieć, że wyniki gospodarcze 1979 roku można uznać za pomyślne, zważywszy na poważne trudności jakie wystąpiły na początku ubr. Te trudności w ciągu całego roku zostały zresztą pokonane i plan za ten rok został wykonany, a w niektórych asortymentach przekroczony. Jest to duży sukces załogi, jej ofiarności i głębokiej troski, co dyrektor KZP zaznaczył w swym wystąpieniu i złożył podziękowania za ofiarną pracę załogi w 1979 roku.

Wyniki roku ubiegłego były punktem wyjścia dla założeń planu techniczno-ekonomicznego na 1980 rok, którego projekt przedstawił dyr. Kazimierz Rapacz. Te goroczne zadania są również trudne. W związku z czym opracowany został i przedstawiony na sesji osobny program przedsięwzięć organizacyjno-technicznych zabezpieczający realizację zadań planowych bieżącego roku. Obydwa programy wymagają od załogi wzmożonej efektywności pracy, poprawy organizacji pracy na niektórych jej odcinkach.

Dużą rolę przywiązujemy w bieżącym roku na poprawę efektywności gospodarowania. Od jej wyników zależą w końcowym rezultacie wyniki działalności gospodarczej całego przedsiębiorstwa. Poprawa efektywności gospodarowania wymaga ze strony zakładów, wydziałów i wszystkich stanowisk pracy dodatkowych wysiłków skierowanych na:

- **wydatną poprawę gospodarki materiałowej w fazach zakupu, zużycia i magazynowania,**
- **obniżenie norm zużycia jednostkowego surowców i materiałów,**
- **obniżenie strat na brakach i minimalizacji odpadów,**
- **racjonalizację wykorzystania środków trwałych i narzędzi pracy,**
- **optymalnym wykorzystaniu własnych środków transportu,**
- **prowadzeniu prawidłowej gospodarki zasobami pracy,**
- **zagadnienie strat nadzwyczajnych, a szczególnie z tytułu złej jakości wyrobów, niedotrzymywania terminów dostaw, przetrzymywania obcego taboru i nierytmicznego zwrotu opakowań.**

Istotna rola przypada również działaniom na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kolejne wystąpienie na sesji dyr. d/s pracowniczych Michała Hajdasza poświęcone było programowi pracy ideowo-wychowawczej w 1980 roku. Szeroko została omówiona działalność organizacji społecznych na terenie KZP, rola jaką odgrywają one w życiu zakładu. Przedstawiony został także zakładowy fundusz socjalny, jego rozdział na zabezpieczenie potrzeb socjalno-bytowych załogi.

Zakład nasz wzbogacił się o nową bazę wypoczynku sobotnio-niedzielnego nad jeziorem w Witnicy. W tym roku będzie już można korzystać z domków campingowych dla załogi. Pozwoli to na zaspokojenie potrzeb pracowników KZP na tę formę wypoczynku. Zwiększony został również budżet na organizowanie wypoczynku w okresie letnim dla dzieci i młodzieży, a także na wczasy dla pracowników i ich rodzin.

Podczas dyskusji na sesji przedstawiciele załóg poszczególnych wydziałów, stanowisk pracy omawiali swoje działania na rzecz realizacji zadań planu techniczno-ekonomicznego w bieżącym roku.

Jak wykazała dyskusja jest jeszcze wiele trudności i problemów, które napotykamy w codziennej pracy. Nie mogą one jednak przysłonić naczelnego zadania jakie stoi przed całą załogą — efektywnego gospodarowania. Dyskutanci ukazywali sposoby zapobieżenia tym trudnościom, a także sposoby załatwienia niektórych problemów w zakładzie, bez uciekania się do pomocy z zewnątrz. Dotyczy to przede wszystkim oszczędnego gospodarowania materiałami, surowcami, narzędziami.

Wiele też rezerw na które wskazywali dyskutanci leży w samej organizacji pracy. Te wszystkie działania podjęte przez poszczególne zakłady, wydziały winny dobrze służyć podstawowemu zadaniu — realizacji planu techniczno-ekonomicznego 1980 roku.

Gospodarska debata na sesji KSR potwierdziła, że te zadania są trudne lecz ich realizacja jest możliwa i osadzona w realiach naszego zakładu. Znalazło to swój wydźwięk w Uchwale Konferencji Samorządu Robotniczego o przyjęciu do realizacji założeń planu techniczno-ekonomicznego KZP na 1980 rok.

(I. s.)

Fot. Czesław Łuniewicz

Program na miarę i aspiracje Polaków

Obrady Zjazdu — najwyższego organu władzy partyjnej — to wydarzenie, któremu towarzyszy najwyższe zainteresowanie całego społeczeństwa. Obrady Zjazdu kończą formalnie kampanię sprawozdawczo-wyborczą w liczącej ponad 3 mln członków i kandydatów Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej i szeroką ogólnonarodową dyskusję nad Wytycznymi Komitetu Centralnego na VIII Zjazd PZPR.

Przedzjazdowa dyskusja nad Wytycznymi KC PZPR wywołała w każdym środowisku ożywienie życia politycznego. Zainteresowanie społeczne problematyką społeczno-gospodarczego rozwoju kraju jest wynikiem rozszerzonej w ostatnim dziesięcioleciu powszechnej praktyki dialogu partii ze społeczeństwem, polegającej na wspólnym rozwiązywaniu problemów w ścisłej więzi z ludźmi pracy, uwzględnianiu ich głosów oraz inspirację i organizację ogólnonarodowego wysiłku w realizację wypracowanych programów.

W całym kraju dyskusja przedzjazdowa stanowiła szeroką konsultację przedstawionych kierunków i założeń programu partii, umożliwiła gospodarskie omówienie wszystkich uwarunkowań dalszego pomyślnego rozwoju Polski. Dzięki dyskusji, pogłębiło się w społeczeństwie zrozumienie złożonych uwarunkowań nadchodzącego okresu, a w szczególności przeświadczenia, że tylko uporczywą, sprawną i dobrze zorganizowaną pracą, wyższą jej jakością i dyscypliną, głębszym poczuciem odpowiedzialności każdego Polaka za dobro i interes ogólnonarodowy, możemy utorować drogę do pomyślności kraju, przezwyciężyć występujące trudności.

Kampania sprawozdawczo-wyborcza zakładowej instancji partyjnej i ogólnozakładowa dyskusja przedzjazdowa w KZP potwierdziła opinię o wysokim stopniu zaangażowania społeczności zakładowej w problemy społeczno-gospodarcze zakładu. Wytyczne KC na VIII Zjazd PZPR, z inspiracji Komitetu Zakładowego, szeroko były dyskutowane na zebraniach partyjnych i w kolektywach pracowniczych, stawały się też niejednokrotnie przedmiotem rozmów indywidualnych. W szerokim wachlarzu zagadnień, wokół których ogniskowały się dyskusje i rozmowy, wyrażane były poglądy dotyczące spraw ogólnokrajowych jak też dotyczące bezpośrednio zakładu i środowiska.

Wypowiedzi członków załogi posiadały jednak wspólną cechę, zawierały z jednej strony aprobatę celów polityki partii, bezalternatywność partyjnej koncepcji rozwoju Polski w najbliższych latach, uznanie dla dorobku osiągniętego w wyniku realizacji Uchwał VI i VII Zjazdu PZPR, a z drugiej strony towarzyszyła świadomość trudności i problemów ciągle nie rozwiązanych lub też zrodzonych w warunkach przyspieszonego rozwoju kraju w ostatnich latach. Trudności te są odczuwane przez kostrzyńskich papierników w codziennej pracy i życiu.

Odpowiedzialne, przemyślane wypowiedzi i opinie najczęściej zawierały konkretne wnioski, co i jak należy robić by wyeliminować dokuczliwe zjawiska i przeszkody z życia zakładu i środowiska. Wnioski i propozycje zgłaszane w dyskusji, wzbogaciły program partyjnego działania, a w wielu przypadkach stawały się społecznym sygnałem dla władz partyjnych i administracyjnych miasta.

Nie brak też było w wypowiedziach sformułowań krytycznych, spojrzenia z pozycji obywatela, petenta lub klienta na szereg funkcjonujących w naszym życiu ogniw społecznych.

Dyskusji przedzjazdowej w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych tradycyjnie już towarzyszy rzetelna praca — realizacja zadań produkcyjnych.

VIII Zjazd PZPR staje się czynnikiem mobilizującym załogę. Świadczą o tym wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa osiągnięte za rok ubiegły. Podjęte przez załogę zobowiązania pozwoliły w znacznym stopniu odrobić zaległości, zwiększyć wartość produkcji na wydziale Celulozowni i Przetwórstwa, zmniejszyć wskaźniki strat międzyoperacyjnych oraz uruchomić produkcję POLPLASTU. Mimo trudnych warunków zimowych wykonany został plan sprzedaży za miesiąc styczeń br.

VIII Zjazd PZPR, którego program jest twórczą kontynuacją linii rozwojowej zapoczątkowanej na początku lat siedemdziesiątych jest syntezą ocen przemyśleń i inicjatyw całej naszej partii, zawiera odbicie zbiorowego trudu całego społeczeństwa, zarysowuje szeroki zakres realizacji celów społecznych, przewiduje uzyskanie dalszego postępu we wszystkich dziedzinach decydujących o jakości warunków życia i stopie życiowej społeczeństwa.

Przeświadczeni o słuszności celów i perspektyw przystąpimy do realizacji partyjnego programu nadając mu kształt materialny w wykonawstwie nałożonych zadań gospodarczych i społecznych zakładu, w myśl hasła: sami dla siebie i kraju.

S. K.

MUZEUM
TWIERDZY KOSTRZYN

Uchwała Konferencji Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych z dnia 15 I 1980 r.

Realizując Wytyczne KC PZPR na VIII Zjazd, o dalszy rozwój socjalistycznej Polski, o pomyślność narodu polskiego — Samorząd Robotniczy KZP, będący współgospodarzem socjalistycznego systemu zarządzania naszym zakładem przedstawia Konferencji Samorządu Robotniczego co następuje:

Po zapoznaniu się z opracowanymi materiałami informacyjnymi i wystąpieniem dyrektora zakładu zawierającego omówienie wykonania planu za rok 1979 oraz przedstawienie zadań planu społeczno-gospodarczego i zakładowego programu efektywności gospodarowania w 1980 roku oraz dyskusji Konferencji Samorządu Robotniczego stwierdza:

1. Uzyskane rezultaty działalności gospodarczej w 1979 r. pomimo występujących poważnych zakłóceń i napięć, należy uznać za korzystne. Potwierdzeniem tego jest wykonanie z nadwyżką priorytetowych zadań planowych w zakresie dostaw rynkowych i eksportu dzięki ofiarnej pracy całej załogi i kierownictwa administracyjnego zakładu.

2. Realizacja zadań społeczno-gospodarczych w 1980 roku będzie przebiegać w warunkach niemniej trudnych niż w roku ubiegłym. Doświadczenia 1979 roku dowodzą jednak, że można uzyskać pozytywne wyniki również w tych trudniejszych warunkach.

3. Konferencja Samorządu Robotniczego postanawia zatwierdzić program społeczno-gospodarczy na 1980 r. w wersji przedstawionej na dzisiejszym forum wraz z planem poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych i program działalności ideowo-wychowawczej.

4. Konferencja Samorządu Robotniczego stwierdza, że Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze są przygotowane do realizacji zadań społeczno-gospodarczych na rok 1980 pod względem ilości, wartości i asortymentów produkcji.

5. Uwzględniając aktualną sytuację surowcowo-materiałową i energetyczną Konferencja Samorządu Robotniczego zobowiązuje kierownictwo przedsiębiorstwa do urealnienia planu produkcji I kwartału br. i całego roku 1980 ze Zjednoczeniem Przemysłu Papierniczego w Łodzi, pod faktyczne zabezpieczenie surowcowo-materiałowe.

6. KSR zatwierdza program przedsięwzięć organizacyjno-technicznych zabezpieczających realizację zadań planu 1980 r.
— program poprawy efektywności gospodarowania na 1980 r.,
— wniosek o przystąpienie KZP do socjalistycznego współzawodnictwa pracy w ramach Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego,
— przyjmuje przedstawione programy wykorzystania funduszu socjalnego i mieszkaniowego.

7. Uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne stwarzają konieczność szczególnie sprawnego realizowania zadań planowych 1980 r., wymagać to będzie bardziej operatywnych działań wszystkich służb przedsiębiorstwa, a w szczególności zaopatrzenia materiałowo-technicznego i wykorzystania tkwiących rezerw w podnoszeniu jakości pracy.

8. Uznając jako naczelny cel poprawę efektywności gospodarowania zobowiązuje się kierownictwo przedsiębiorstwa do przedkładania w 1980 roku Prezydium Samorządu Robotniczego, kwartalnych ocen realizacji programu poprawy efektywności gospodarowania.

9. W roku 1980 powinna nastąpić wydatna poprawa w zakresie zaspokojenia potrzeb wypoczynku dla załogi jak również dla dzieci i młodzieży z uwzględnieniem wszystkich chętnych.

10. KSR ustala z dniem 10.01.80 r. wysokość opłat za wynajem domków w ośrodku wypoczynku sobotnio-niedzielnego w Witnicy i przyczep campingowych. Odpłatność za pierwszą dobę korzystania z domku ustala się 100 zł, a każdą następną 50 złotych. Za przyczepę campingową dla pracowników nie korzystających z wczasów wypoczynkowych w danym roku 25 zł za dobę, korzystających z wczasów 50 zł za dobę. Dla osób nie będących pracownikami KZP ustala się odpłatność w wysokości 100 zł za dobę.

11. KSR wprowadza z dniem 15.01.80 r. zmianę treści Uchwały z dnia 29.12.1976 r. pkt. 3 w zakresie wysokości zarobku na członka rodziny jako podstawy do otrzymania pożyczki z funduszu mieszkaniowego na remont mieszkania zwiększając dochód z 1400 na 2000 zł. Natomiast pozostałe ustalenia Uchwały pozostają bez zmian z tym, że w przypadku wykwaterowania samotnej matki rodziny wielodzietnej kwota członka w przypadku częściowego umorzenia pożyczki z zakładowego funduszu mieszkaniowego może być podniesiona do wysokości 1800 zł na osobę.

12. Konferencja Samorządu Robotniczego zobowiązuje kierownictwo przedsiębiorstwa do: czynienia starań o ujęcie w planach perspektywicznych modernizacji sortowni I w celulozowni i budowy korowalni na placu drzewnym,
— zwiększenia starań o zapewnienie sprawnego sprzętu transportowego (wózki spalinowe) oraz części zamiennych do tego sprzętu — ilość przewiezionych materiałów w 1980 r. wyniesie około 150 tys. ton,
— wzmożenie starań o zapewnienie rytmicznego zbytu oleju talowego i uruchomienia zbytu terpentyny surowej.

13. KSR zobowiązuje kierownictwo do poprawy gospodarowania limitem godzin nadliczbowych, głównie poprzez poprawną jakość pracy celem wypracowania funduszy na poprawę płac na stanowiskach wymagających podwyżki płacy.

14. Podjąć intensywne starania o pełne zabezpieczenie wydziału papierni w surowce włókniste i części zamienne niezbędne do wykonania zadań planowych (skrobaki, listwy dociskowe do skrobaków, węże elastyczne do pary i kondensatu, noże do młynów, części do pomp itp.).

15. W oparciu o przeprowadzone z bardzo dobrymi wynikami próby, zapewnić dobre środki retencyjne typu „Perkol",
— przyczyni się to do znacznej oszczędności surowców włóknistych i kaolinu, obniżenia strat bezpowrotnych i ograniczenia zanieczyszczenia środowiska.

16. W możliwie krótkim czasie należy załatwić ostateczne uprofilowanie programu produkcji zakładu w Drezdenku z uwzględnieniem realnych możliwości ZPP w tym zakresie.

17. Dopracować program postojów MP II do możliwie najlepszego wykorzystania przestojów na przeprowadzenie modernizacji układu centralnego smarowania i pozostałych prac remontowych.

18. KSR uchwala nadanie tytułu Przodownika pracy czynu 35-lecia PRL, zgodnie ze zgłoszoną propozycją przewodniczącego Zarządu Zakładowego ZSMP.

19. Wniosek do Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego: w oparciu o zatwierdzone plany produkcji i bilans surowców papierniczych zakłady przetwórcze powinny być zaopatrywane w pierwszej kolejności tzn. w ramach tzw. kooperacji wewnętrznej (istniejące zalecenia ZPP nie zawsze są honorowane).

Plan społeczno-gospodarczy Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych na rok 1980

Realizacja zadań społeczno — gospodarczych w 1980 r. będzie przebiegać w warunkach nie mniej trudnych niż w roku ubiegłym. Doświadczenia 1979 roku dowodzą jednak, że można uzyskać pozytywne wyniki również w tych trudniejszych warunkach. Konferencja Samorządu Robotniczego na sesji, która odbyła się 18 stycznia br. zatwierdziła plan społeczno — gospodarczy, który obejmuje:

— **plan techniczno-ekonomiczny**
— **plan poprawy warunków pracy i warunków socjalno-bytowych**
— **program działalności ideowo-wychowawczej.**

Jednocześnie uznając, że nadrzędnym celem w działalności gospodarczej przedsiębiorstwa jest poprawa efektywności, gospodarowania KSR zatwierdził odpowiedni program zakładowy w tym zakresie.

Jak przedstawiają się założenia planu techniczno — ekonomicznego KZP w zakresie produkcji na 1980 rok?

PRODUKCJA PRZEMYSŁOWA WEDŁUG ILOŚCI I WARTOŚCI

Ilościowy plan produkcji na 1980 r. skonstruowano w oparciu o:
— **możliwość produkcji przy rekonstrukcji kotłów sodowych i wież bielących**
— **harmonogram wymiany warników**
— **możliwość zabezpieczenia surowcowo-materiałowego**
— **możliwości zbytu wyrobów.**

ILOŚĆ PRODUKCJI

Plan produkcji podstawowych asortymentów na 1980 r. w porównaniu do przewidywanego wykonania 1979 r. przedstawia się następująco:
— **celuloza ogółem (przewid. wyk. 1979 — 47000 Mg) plan 1980 — 38300, 81,5 proc.**
— **papier ogółem (przewid. wyk. 1979 — 79280 Mg), plan 1980 69450, 87,6 proc.**
— **kartonaże ogółem (przewid. wyk. 15150 Mg), plan 1980 — 15940, 105,2 proc.**

CELULOZA

Wielkość produkcji celulozy ogółem w 1980 r. limitowana jest pracą kotłów sodowych. Wg. harmonogramu rekonstrukcji kotłów sodowych na przełomie I i II kw. oddany będzie do eksploatacji I kocioł sodowy. Następnie modernizacji poddany będzie II kocioł sodowy którego oddanie do eksploatacji planuje się w kw 1980 r. Wobec planowanej na przestrzeni roku pracy tylko dwóch kotłów sodowych — możliwa do wykonania wielkość produkcji celulozy wyniesie około 40000 ton celulozy warnikowej tj. 38300 ton celulozy netto. Wielkość ta jest zgodna z zadaniami ZPP.

PAPIER

Wielkość produkcji papierów ogółem w 1980 r. przyjęto na wysokości zadań ZPP tj. 69450 ton. Zmniejszenie produkcji papierów w stosunku do przewidywanego wykonania o 9850 ton wynika z braku surowców w skali ZPP. Układ asortymentowy papierów został uzgodniony z ZZP.

PRZETWORY PAPIEROWE

Plan ilościowy poszczególnych asortymentów przetwórstwa jest zgodny z zadaniami ZPP i kształtuje się na poziomie planu 1979 r. w stosunku do przewidywanego wykonania odchylenia występują w następujących asortymentach:
— **papier wzorzysty — 5200 Mg (różnica do ubr. — 200)**
— **kartonaże ogółem — 15940 Mg (różnica +830) w tym Drezdenko — 12740 Mg (różnica +1150) Nowa Sól — 3200 Mg (różnica — 320)**
— **taśma papierowa powlekana klejem — 1500 Mg (różnica — 171)**
— **papier śniadaniowy — 34000 (różnica — 1150).**

Zmianom asortymentowym uległa struktura kartonaży w Drezdenku. Spowodowane jest to aktualną sytuacją surowcową.

WARTOŚĆ SPRZEDAŻY

Planowana wartość sprzedaży w cenach zbytu wyrobów i usług na 1980 r. wynosi 1740 mln. zł. Zmniejszenie wartości sprzedaży w stosunku do przewidywanego wykonania 1979 r. o 129,0 mln wynika ze zmniejszenia ilościowego planu papierów o 9850 ton i zmian asortymentowych w przetwórstwie.

W planowanej wartości sprzedaży na 1980 r. w stosunku do przewidywanego wykonania 1979 r. zmianie uległa struktura sprzedaży. W wartości sprzedaży planowanej w cenach zbytu na 1980 r. występuje wzrost z 20,9 proc. do 23 proc. dostaw na zaopatrzenie rynku, zgodnie z tendencjami ogólnokrajowymi. Planowana wartość sprzedaży na 1980 r. w zakładzie Nowa Sól i Drezdenko kształtuje się na poziomie przewidywanego wykonania. Znaczne odchylenie występuje jedynie w zakładzie w Kostrzynie. Plan sprzedaży na 1980 r. jest zgodny z zadaniami ZPP i wynika z obecnej sytuacji surowcowej w branży.

DOSTAWY RYNKOWE

Plan dostaw rynkowych na 1980 r. w cenach detalicznych wynosi 393073 tys. zł. Ogółem wzrost w stosunku do przewidywanego wykonania 1979 r. około 4,4 mln. zł. występuje w grupie wytworów papierniczych. Planowana wartość grupy przetworów papierniczych jest nieco niższa od przewidywanego wykonania. Wynika ona ze zmniejszonej ilości dostaw papieru kredowanego i galanterii papierniczej.

EKSPORT

Plan eksportu na 1980 r. dla naszego przedsiębiorstwa przedstawia się następująco:
— **podłoże do asfaltowania — 2000 ton**
— **olej talowy — 1000 ton**
— **papier pakowy z m. bielonej — 1000 ton.**

W stosunku do przewidywanego wykonania 1979 r. nie przewiduje się wzrostu lecz jego nieznaczne zmniejszenie w obszarze I, które wynika ze zmniejszonej produkcji papierów pakowych. Zadania w zakresie eksportu zostały przyjęte do realizacji przez KZP i są zgodne z wielkościami podanymi przez ZPP.

Uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne stwarzają konieczność szczególnie sprawnego realizowania zadań planowych w 1980 roku. Wymagać to będzie bardziej operatywnych działań wszystkich służb przedsiębiorstwa i wykorzystania tkwiących rezerw w podnoszeniu jakości pracy.

Racjonalizacja zatrudnienia, gospodarka czasem pracy i funduszem płac

Przed omówieniem sytuacji na tym odcinku w naszym przedsiębiorstwie, przypomnijmy sobie kilka istotnych zdań z Wytycznych Komitetu Centralnego na VIII Zjazd PZPR.

„Ważnym składnikiem ogólnej polityki społecznej w latach osiem dziesiątych będzie zapewnienie pełnego i racjonalnego zatrudnienia. W warunkach malejących przyrostów zasobów pracy należy tworzyć techniczne i organizacyjne przesłanki dalszej racjonalizacji gospodarowania pracą, kształtując strukturę zawodowo-kwalifikacyjną ludności stosownie do potrzeb społeczno-gospodarczego rozwoju kraju. Polityka płac i dochodów ludności oraz kosztów utrzymania powinna sprzyjać bardziej skutecznie wzrostowi społecznej wydajności pracy. Wymaga to stworzenia warunków ścisłego powiązania poziomów wynagrodzeń z ilością i jakością pracy poszczególnych pracowników i kolektywów. Konieczna jest stopniowa aktualizacja norm pracy i normatywów etatowych w korelacji z postępem technicznym oraz poprawą organizacji pracy. Kontynuowana będzie polityka stopniowego podnoszenia płac najniższych. Będą one rosły w tempie wyższym od płac przeciętnych. W ramach systemów płacowych należy szerzej umożliwiać zwiększanie zarobków na tym samym stanowisku pracy w zależności od poprawy wyników, wzrostu kwalifikacji zawodowych i stażu pracy. Płace indywidualne i płace zespołów pracowniczych należy mocniej wiązać zarówno z ilością, jak jakością i efektywnością wykonywanej pracy".

Zagadnienie efektywności gospodarowania stanowi jeden z podstawowych problemów poruszanych na tegorocznych sesjach KSR w różnych przedsiębiorstwach.

Temat ten był również szeroko dyskutowany na ostatniej sesji KSR w naszym przedsiębiorstwie. Efektywność gospodarowania to nie tylko oszczędna gospodarka surowcami, materiałami, energią, wzrost produkcji i jej jakości. To także racjonalna gospodarka zatrudnieniem czasem pracy i funduszem płac.

Jak wynika z przytoczonych na wstępie Wytycznych KC na VIII Zjazd PZPR, sytuacja na rynku pracy w latach osiemdziesiątych będzie trudniejsza. Zachodzi więc konieczność wykrywania istniejących rezerw we wszystkich przedsiębiorstwach i na każdym stanowisku pracy.

W przemyśle papierniczym a więc w naszym przedsiębiorstwie, podstawowym kierunkiem zatrudnienia w 1980 roku jest poprawa w gospodarowaniu czasem pracy oraz obniżka zatrudnienia w komórkach administracyjnych. Chodzi przede wszystkim o ograniczenie absencji chorobowej oraz pozostałej absencji usprawiedliwionej. Do absencji tej zalicza się przede wszystkim: — prace społeczne, — szkolenia, — zwolnienia z powodów osobistych i rodzinnych, — ćwiczenia wojskowe, — wezwania organów administracji państwowej oraz wezwania sądowe. Te dwie pozycje stanowią w naszym przedsiębiorstwie największą ilość czasu nieprzepracowanego (poza urlopami wypoczynkowymi). Czas nieprzepracowany z tytułu absencji chorobowej i pozostałej usprawiedliwionej w 1979 roku odpowiada 155 osobom pełnozatrudnionym, co stanowi 6,5 proc. ogółem zatrudnionych robotników. Największa absencja chorobowa w przeliczeniu na osoby pełnozatrudnione występuje w następujących komórkach organizacyjnych: — w Wydziale Przetwórstwa 18 osób, — w Wydziale Obróbki Papieru 16 osób, — w Wydziale Mechanicznym 9 osób, — w Wydziale Celulozowni 8 osób, — w Wydziale Papierni 8 osób, — w Wydziale Transportu 6 osób.

Największa pozostała absencja usprawiedliwiona w podobnym przeliczeniu występuje: , — w Wydziale Wykonawstwa Inwestycji 3 osoby, — w Wydziale Transportu 3 osoby, — w Wydziale Przetwórstwa 2 osoby, — w Wydziale Mechanicznym 2 osoby, — w Oddziale Obróbki Papieru 1 osoba. W przedsiębiorstwie od szeregu kolejnych lat następował ciągły wzrost absencji chorobowej, przy systematycznym obniżaniu zatrudnienia. W 1979 roku absencja chorobowa uległa obniżce w stosunku do roku 1978, jes ona jednak nadal wysoka i powinna ulec dalszemu zmniejszeniu w 1980 roku.

Niekorzystnie w 1979 roku kształtuje się sytuacja na odcinku pracy w godzinach nadliczbowych. Przyrost godzin nadliczbowych robotników grupy przemysłowej w 1979 roku w stosunku do roku 1978 wynosi 25,0 tys. godzin. W grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych pomimo niedoboru pracowników w stosunku do planu, ilość godzin nadliczbowych ukształtowała się na poziomie minimalnie niższym od ilości tych godzin w 1978 roku. Cały przyrost godzin nadliczbowych w 1979 roku dotyczy robotników pośrednio produkcyjnych a szczególnie służb warsztatowych, transportu i magazynu technicznego. Najwyższy przyrost godzin nadliczbowych w 1979 roku wystąpił w następujących komórkach organizacyjnych: — w Wydziale Mechanicznym 13,8 tys. godzin, — w Wydziale Elektrycznym 4,4 tys. godzin, — w Magazynie Technicznym 3,1 tys. godzin, — w Wydziale Transportu 1,8 tys. godzin.

Przyrost godzin nadliczbowych służb warsztatowych dotyczy w większości rekonstrukcji Celulozowni oraz większej ilości godzin przepracowanych przy planowanym postoju zakładu. Wzrost godzin nadliczbowych w magazynie dotyczy porządkowania i przemieszczania magazynów. Najpoważniejszą jednak pozycję w zakresie wykorzystania godzin nadliczbowych stanowi Wydział Transportu. Pomimo że przyrost w stosunku do roku 1978 w tym wydziale jest stosunkowo niski, to należy stwierdzić, że jest bardzo wysoki udział tego wydziału w ogólnej ilości występujących godzin nadliczbowych w przedsiębiorstwie.

W roku 1979 na ogólną ilość godzin nadliczbowych robotników grupy przemysłowej w zakładzie Kostrzyn w wysokości 86,3 tys. — 42,5 tys. godzin dotyczy Wydziału Transportu. Stanowi to 49,2 proc. Zatrudnienie Wydziału Transportu natomiast w ogólnym zatrudnieniu robotników grupy przemysłowej w Kostrzynie stanowi zaledwie 7,9 proc. Z ogólnej ilości godzin nadliczbowych w tym wydziale tj. 42,5 tys. — 31 tys. godzin dotyczy kierowców samochodów ciężarowych.

Średnia ilość godzin nadliczbowych przypadająca na jednego kierowcę wynosi ponad 1100. Należy zatem rozważyć w bieżącym roku jak ograniczyć występujące godziny nadliczbowe tej grupy pracowników, zabezpieczając jednocześnie maksymalne wykorzystanie posiadanego taboru samochodowego.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Brygada Henryka Borkowskiego

Przodująca brygada

Przedstawiamy naszym czytelnikom brygadę, która legitymuje się nie tylko dobrymi wynikami w pracy zawodowej lecz również dużym zaangażowaniem i inicjatywami społecznymi. Te inicjatywy służą tak istotnej sprawie jak stanowisko pracy, dbałość o jego estetykę. Brygada **Henryka Borkowskiego** pracuje na zmianie D na Warzelni w Wydziale Celulozowni. Jej członkowie **Edward Moczulski, Stanisław Bartkowski i Stanisław Kibał** są długoletnimi pracownikami zakładu.

Zdawałoby się, że nic szczególnego nie ma w tej brygadzie, jest jak wiele innych w naszym zakładzie. Lecz już bliższe poznanie pozwala na stwierdzenie, że oprócz solidnej pracy zawodowej cechuje tych ludzi wyjątkowa tros[illegible] o swoje stanowisko pracy. To jest wi[illegible] wyróżnikiem tej brygady.

Wszyscy zdajemy sobie doskonale sprawę jak istotne są dobre stosunki międzyludzkie, polegające na zgraniu, wzajemnym zaufaniu i zrozumieniu. W takich warunkach praca się lepiej układa, staje się mniej uciążliwa, a wynikające nieraz z niej problemy są łagodzone. Brygada Henryka Borkowskiego dość, że wszystkie te warunki spełnia, to jeszcze realizuje w codziennej pracy. Stąd też efektywność i wyniki osiągane przez członków tej brygady są niemałe.

Praca [illegible] nie należy do [illegible] zakładzie. Jest to najstarszy wydział zakładu a sam proces produkcji celulozy narzuca wiele trudnych zadań dla załogi. Lecz jest to załoga wypróbowana, solidna, na której można polegać. Potwierdził to przeszło 20-letni okres pracy Celulozowni, a także zdobywane wyniki we współzawodnictwie. Brygady pracujące na Warzelni są w gronie najlepszych. W większości członkami brygad są pracownicy z wieloletnim stażem pracy, ludzie znający swoją robotę.

Brygada Henryka Borkowskiego, który sam pracuje w naszym zakładzie 21 lat, zanotował na swoim koncie duży sukces. Jej członkowie zagospodarowali pomieszczenia aparatury kontrolno-pomiarowej na Warzelni. Pomagał w tym działaniu także kierownik zmiany Henryk Śmiejewski. Trudno by policzyć godziny pracy społecznej, spędzone nad pracami przy zagospodarowywaniu. Było ich na pewno wiele, gdy patrzy się na końcowy efekt tych działań. Różnorodność prac była duża, od spawania, układania podłogi z płytek, po urządzenie akwarium. Znalazło się miejsce na urządzenie i wyposażenie pokoju socjalnego. Wyniki pożytecznej inicjatywy są zaskakujące. Obecnie pomieszczenie aparatury kontrolno-pomiarowej w niczym nie przypomina starego pomieszczenia. Jest schludne, czyste, ładnie urządzone, wręcz przyjemnie się tu pracuje.

Za to należy się brygadzie duże słowo uznania, a dla brygad Celulozowni i innych wydziałów naszego zakładu jest to [illegible] troski o swoje stanowisko pracy. Przykład, który ze wszech miar jest godny naśladownictwa.

L.S.

TRYBUNA CZYTELNIKÓW

PROBLEM GAZU, ALE CZY TYLKO?

Szanowna redakcjo!

Nie tylko względy ekonomiczne lecz także możliwość ułatwienia pracy w gospodarstwie domowym legły, jak sądzę u podstaw, że gaz opałowy stał się powszechnym w naszych domach. Z rozmów na tematy gospodarcze naszych pań można się zorientować, że stanowi on niejako dobrodziejstwo i to nie tylko w miastach ale też w znacznym zakresie i na wsi. Tak ogólnie mogę sformułować myśl wstępną bez zbędnego rozwlekania tematu, który chcę na łamach gazety „Celulozy" poruszyć. Powtarzam raz jeszcze, dobrodziejstwo, ale gdzie indziej pewnie, bo w Kostrzynie jest to raczej przekleństwo każdego domu. Prawo do takiego wyrażania myśli daje mi Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej, które zajmuje się dystrybucją tego gazu na miasto Kostrzyn i najbliższe okolice i praktykujące na co dzień wymianę butli gazowych w terminach przekraczających czas jednego miesiąca (?). Gwoli prawdzie, sytuacja ta jest znacznie lepsza jeżeli petent nie posiada w domu tzw. trzonu kuchennego, to ma wtedy szansę na szybszą dostawę.

Problem dostaw gazu niejednokrotnie był poruszany na wielu zebraniach pracowniczych, ale oprócz tłumaczeń zjawiska tzw. trudnościami obiektywnymi lub mglistymi deklaracjami, nie do tej pory nie zrobiono, w tej sprawie. To znaczy nic, co by poprawiło sytuację w tym zakresie. Sprawa gazu pozostaje, można powiedzieć, otwarta i jak sądzę znana jest Redakcji gazety, i na pewno nie miało by większego sensu opisywanie powszechnie znanego w Kostrzynie zjawiska, gdyby nie pewne okoliczności na które chciałbym kompetentnym czynnikom zwrócić uwagę. Na przykład: dlaczego PGKiM nie uwzględnia w swoich dostawach w pierwszej kolejności również tych, którzy posiadają tzw. trzony kuchenne ale równocześnie posiadają w mieszkaniach centralne ogrzewanie z sieci grzewczej miasta i tym samym nie zaopatrują się w węgiel — i to nie tylko, że nie mają na to ochoty, lecz głównie dlatego, że go nie ma w składnicy opału (Kostrzyn niestety jest najgorzej zaopatrzonym w węgiel miastem w województwie).

Pomijając dalej ogólnie znany społeczeństwu problem węgla, chcę jednak zwrócić uwagę, że należało by w tej sytuacji zrewidować pogląd na kolejność dostaw gazu do gospodarstw domowych. Palenie gazetami i zbieranymi przypadkowo kawałkami drewna, lub co gorsza zużywanie deficytowej energii elektrycznej na dłuższą metę nikogo nie urządzi. I nad tym trzeba się zastanowić.

Na zakończenie. Niech wreszcie [illegible] jasno się na ten temat wypowiedzą na łamach gazety, sprawa dotyczy nie tylko mnie.

PAPIERNIK

Nazwisko i adres znane redakcji

Nasze prezentacje

Władysław Fałat

W galerii długoletnich pracowników naszego zakładu przedstawiamy ludzi, którzy swą wieloletnią wzorową pracą na trwałe zapisali się w historii zakładu. Przyczynili się do jego odbudowy, byli przez ten dwudziestoletni okres działalności zakładu, uczestnikami wszystkich przedsięwzięć.

Na łamach naszej gazety, w tej rubryce przedstawiamy tych ludzi, chcemy całej załodze przybliżyć ich pracę a w ten sposób pokazać wzorce do naśladowania dla młodych pracowników. Dzisiaj prezentujemy sylwetkę **Władysława Fałata.**

Rozpoczął pracę w KZP dokładnie 15 maja 1959 roku, początkowo jako rachmistrz w Warsztacie Mechanicznym, potem sekretarz ekonomiczny KSR, główny księgowy SOWI, a obecnie jest kierownikiem Sekcji Kontroli Wewnętrznej. Nie jest to praca

łatwa. Polega na wykrywaniu wszelkich nieprawidłowości w funkcjonowaniu zakładu. Lecz jej wynik ma duże znaczenie, bowiem przyczynia się do stworzenia lepszej organizacji pracy biurowej i finansowej, co nie jest bez znaczenia. Pozwala to na wyeliminowanie zbędnych zabiegów biurokratycznych, a w efekcie sprawniejszego funkcjonowania zakładowej administracji.

Oprócz pracy zawodowej Władysław Fałat wiele czasu poświęca na pracę społeczną. Jest to przede wszystkim działalność w Radzie Zakładowej. Kilka lat był skarbnikiem RZ. Od 1971 roku datuje się praca Władysława Fałata jako przewodniczącego Komisji Rewizyjnej. Wiele też lat jest członkiem Plenum Rady Zakładowej. Dowodem uznania dla Władysława Fałata, dla jego społecznej pracy związkowej było przyznanie srebrnej i złotej odznaki Związku Zawodowego Chemików.

Władysław Fałat jest także działaczem Stronnictwa Demokratycznego, którego członkiem jest od 1973 r., a od dwóch lat sprawuje funkcję sekretarza Miejskiego Komitetu SD. Do rozlicznych działań społecznych dochodzi jeszcze aktywne uczestnictwo w działalności PTTK, TPPR i PCK.

Podsumowaniem dorobku zawodowego i społecznego Władysława Fałata było przyznanie Brązowego Krzyża Zasługi.

Osobny rozdział w życiu Władysława Fałata stanowi sport. Kibice piłki nożnej doskonale go pamiętają z boiska, gdy w latach 1959—68 był reprezentacyjnym piłkarzem w drużynie Zakładowego Klubu Sportowego „Celuloza", a więc w początkach zakładowego sportu. Wtedy to nasza drużyna w rozgrywkach piłki nożnej od klasy C doszła do klasy A.

Po zakończeniu aktywnego życia sportowego wykorzystywał swoje umiejętności i doświadczenie w pracy z młodzieżą jako instruktor juniorów w piłce nożnej. Jest obecnie działaczem sportowym i członkiem Zarządu Klubu, a ponadto sprawuje z racji swojego zawodu, funkcję księgowego klubu od 1962 roku. Ma na swym koncie złotą i srebrną odznakę Okręgowego Związku Piłki Nożnej, przyznaną mu za popularyzację sportu i działalność na rzecz jego upowszechniania. Trwały ślad jego działalności sportowej, zarówno jako piłkarza jak i działacza sportowego, stanowią liczne dyplomy i wyróżnienia.

Sylwetka Władysława Fałata nie byłaby pełna, gdybyśmy nie przekazali czytelnikom tego, co on sam mówi na temat swojej pracy, zakładu i spraw, którymi się zajmuje w działalności społecznej.

„Od przeszło dwudziestu lat jestem związany z KZP. I ten długi okres pracy zawodowej w jednym zakładzie jest dowodem na to, że pracuje mi się tu dobrze. Stworzone warunki pozwalają na pracę dobrą i sumienną. Będąc długoletnim członkiem Plenum RZ mam okazję stykać się z wieloma problemami naszej załogi. Winniśmy otoczyć większą opieką rodziny wielodzietne i matki samotnie wychowujące dzieci. Aktyw związkowy powinien ponowić społeczne kontrole działalności stołówki i barów.

Ostatnio obserwuję niekorzystne zjawisko braku szacunku do składowanych surowców i materiałów, a także beztroski pracowników wobec mienia społecznego. Ponadto, moim zdaniem, częściej winniśmy pokazywać w różnorodnych formach zasłużonych dla zakładu pracowników. Jest przecież wielu długoletnich pracowników, którzy wprawdzie nie wyróżniają się pracą społeczną, ale wzorow. nienaganna praca zawodowa powinna być ich wyróżnikiem. Stworzy to możliwość dla załogi poznania tych ludzi, ich codziennej solidnej, często trudnej pracy". (l.s.)

FORUM MŁODYCH

Program działania organizacji młodzieżowej w KZP został opracowany na podstawie Wytycznych na VIII Zjazd PZPR. Program ten zostanie uzupełniony postanowieniami II Zjazdu ZSMP. Obowiązkiem jest dotarcie z nim do całej młodej części załogi.

W programie działania na bieżącą kadencję ujęto takie kierunki jak:

- **skuteczne kształtowanie świadomości społeczno-politycznej młodzieży;**
- **stałe podnoszenie wiedzy i kwalifikacji młodzieży;**
- **aktywne uczestniczenie młodzieży w życiu społeczno-gospodarczym zakładu;**
- **uaktywnienie młodzieży w życiu kulturalnym i sportowo-rekreacyjnym zakładu;**
- **umocnienie i rozwój zakładowej organizacji ZSMP.**

ZSMP organizuje młodzież do realizacji zadań ideowo-wychowawczych i politycznych. Podstawowym obowiązkiem każdego członka ZSMP jest systematyczne podnoszenie wiedzy ideowo-politycznej.

Patriotyzm, rozumienie potrzeb i interesów całego narodu, upowszechnianie ideologii marksizmu-leninizmu to cel kształtowania świadomości młodzieży. Kierunek ten realizowany będzie poprzez kształcenie masowe, szkolenie aktywu, szkolenie w systemie wieczorowym na wybranych kierunkach Wieczorowych i Zakładowych Szkół Aktywu oraz odpowiednio ukierunkowaną propagandę wizualną oraz gazetę zakładową.

Od poziomu wiedzy ogólnej i posiadanych kwalifikacji w dużej mierze zależy udział młodzieży w życiu społeczno-zawodowym zakładu i środowiska. Stałe podnoszenie wiedzy ogólnej oraz kwalifikacji młodzieży decyduje o stopniu zaangażowania się w sprawy społeczno-gospodarcze zakładu. Dlatego też system wieczorowego i kursowego zdobywania kwalifikacji zawodowych i ogólnych będzie w dalszym ciągu preferowany w działalności organizacji zakładowej. W większym niż do tej pory stopniu będzie organizacja młodzieżowa zwracała uwagę na zdobywanie wyższe[illegible] przez młodzież systemem studiów wieczorowych i zaocznych. Wiedza i kwalifikacje, ich podnoszenie, to nie tylko szkoły i kursy zawodowe, ale także turnieje, olimpiady, wycieczki. Są to formy uzupełniające system kształcenia młodzieży pracującej, których efekty są zauważalne nie tylko przez samego uczestnika ale także otoczenie i współpracowników.

Zapewnienie aktywnego uczestniczenia młodzieży w życiu społeczno-gospodarczym, to efektywny udział młodzieży w ciągłym rozwoju zakładu, zapewnienie udziału młodzieży w ruchu wynalazczym, w czynach produkcyjnych i społecznych, podejmowanie patronatów produkcyjnych, zwiększenie udziału młodzieży w socjalistycznym współzawodnictwie pracy. Zwiększenie udziału młodzieży w życiu kulturalnym i sportowo-rekreacyjnym zakładu, zaspokojenie jej potrzeb w tym kierunku to dalsza współpraca z Radą Zakładową, rozwinięcie działalności w Klubie Młodzieżowym, większe zaangażowanie młodzieży w Spartakiadzie Zjednoczenia Przemysłu Papierniczego, w rajdach, obozach i biwakach wypoczynkowych, w kursach kwalifikacyjnych. Dalsze umacnianie i rozwój zakładowej ZSMP, to całokształt spraw zawartych w programach pracy kół, to sprawy zawarte w Uchwale Konferencji Zakładowej, to wnioski skierowane do kierownictwa polityczno-gospodarczego zakładu. Wytyczony program działania nakłada na wszystkich członków organizacji, a szczególnie na aktyw obowiązek dotarcia do każdego stanowiska pracy, dotarcie do wszystkich młodych ludzi pracujących w zakładzie i zapoznanie ich z działalnością organizacji.

Będzie to miało skutek w postaci zwiększenia ilościowego i jakościowego organizacji zakładowej. Znajomość szczególnie ważnych spraw młodych pracowników, prawidłowa adaptacja społeczno-zawodowa, załatwianie spraw interwencyjnych, przydzielanie zadań indywidualnych to podstawowy obowiązek aktywu zakładowego ZSMP. Wszystkie te działania mądrze i konsekwentnie realizowane w rezultacie posłużą do umacniania i podniesienia rangi organizacji młodzieżowej w środowisku zakładowym.

Trudne lecz możliwe

W niełatwych warunkach realizowały KZP swoje zadania produkcyjne w roku bieżącym. Ogólnie znane trudności, które zwykliśmy określać zewnętrznymi nie ułatwiały załodze wykonanie zadań w skali całego przedsiębiorstwa.

Jednakże dwa wydziały osiągnęły wyniki upoważniające ich pracowników do szczególnej satysfakcji. Są to wydziały Celulozowni i Przetwórstwa.

Wydział Celulozowni, mimo prowadzonych prac związanych z rekonstrukcją wydziału osiągnął wzrost produkcji o 11 mln 622 tys. zł.

Drugi z wydziałów, Przetwórstwo, osiągnął wzrost produkcji w wysokości 4 mln 617 tys. zł.

Jakie są źródła tego sukcesu?

Celulozownia jest najstarszym wydziałem przedsiębiorstwa pracującym w porównaniu z innymi wydziałami w trudniejszych warunkach. Na co składa się nie tylko specyfika technologii produkcji celulozy, lecz przede wszystkim utrudnienie pracy związane z przeprowadzaną aktualnie rekonstrukcją wydziału. Wydział ten jednak posiada najcenniejszy walor, którym są jego ludzie. Na Celulozowni jest najbardziej ustabilizowana kadra pracownicza. Tam właśnie weterani o wysokich kwalifikacjach zawodowych, ludzie przywiązani do własnego wydziału, potrafią przekazać swoją rozległą wiedzę młodszym pracownikom i wyrobić w nich pożądne nawyki solidności zawodowej i zaangażowania w sprawy wydziału. Słowem, wydział z dobrymi tradycjami.

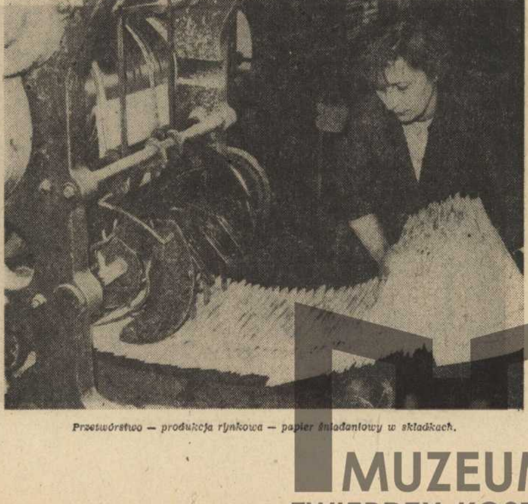
Podobnie już od lat Wydział Przetwórstwa osiąga doskonałe wyniki produkcyjne.

Składają się na to: dobra organizacja pracy, ofiarność kolektywów pracowniczych i dobrze pojęta gospodarność.

W jednym i drugim wydziale dobrze działa aktyw partyjny i związkowy, który potrafi stworzyć właściwy klimat i atmosferę w pracy.

Prezentując przodujące wydziały, zachęcamy do naśladownictwa.

Rampa wyładowcza przetwórstwa — przykład ładu w magazynie.



Przetwórstwo — produkcja rynkowa — papier śniadaniowy w składkach.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Komputery i komputeryzacja (IV)

Perspektywy rozwoju komputeryzacji i zastosowania komputerów

Z upływem czasu rosnące komputerowe otoczenie człowieka może wywołać ogólnospołeczne napięcie wynikające choćby ze zróżnicowania indywidualnych zdolności ludzi do przyswajania sobie złożonych zagadnień technicznych oraz wzrostu prestiżu jednostek o uzdolnieniach matematyczno-technicznych, kosztem jednostronnie ukierunkowanych „humanistów" wartościowanych niżej od „technokratów".

Tempo przemian w różnych dyscyplinach naukowych i technicznych może stać się tak szybkie, że konieczne będzie wypracowanie efektywnego modelu stałego doszkalania i weryfikowania coraz szybciej się „starzejącej" wiedzy. Jeśli przy tym nauczanie dorosłych będzie prowadzone permanentnie i traktowane tak samo poważnie jak kształcenie dzieci i młodzieży, może to wywołać widoczne i poważne następstwa w praktyce i polityce zatrudnienia oraz w modelach karier zawodowych.

Dla wielu osób projektowanie systemów i obsługa komputerów może okazać się bardzo pasjonującym zajęciem, stwarzającym atrakcyjne okazje do pracy z różnymi stale doskonalonymi rozwiązaniami sprzętowymi systemów informatycznych, z różnymi językami programowania i metodami opracowywania programów dla tych systemów, dającymi szanse zapoznania się z wieloma wyspecjalizowanymi i konkretnymi zastosowaniami informatyki w bardzo różnych dziedzinach przemysłu, nauki, wojskowości, obronności czy też zarządzania i administracji.

Człowiek bardzo często rozwiązując określone zadania problemowe podejmuje bardziej lub mniej trudne decyzje na podstawie prawideł czy przesłanek, których sam nie jest w stanie świadomie określić lub wyraźnie skonkretyzować. Jest to jedna z charakterystycznych cech ludzkiego umysłu i inteligencji. Przynajmniej w tym zakresie ludzie nie powinni obecnie czuć się zbytnio zagrożeni przez nowoczesne techniki komputerowe. Mimo ich znacznego rozwoju, zwłaszcza tzw. systemów o działaniu bezpośrednim, daleko jest jeszcze do intelektualnego partnerstwa człowieka i maszyny cyfrowej w procesach podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.

Powodem tego jest nadal brak systemów, które umożliwiłyby użytkownikowi ignorowanie szczegółów rozwiązań strukturalnych programów oraz wtórnych elementów technicznych i uzyskiwanie w wyniku konwersacji z maszyną pewnego efektu synergistycznego i kreacji nowych wartości, tak jak się to dzieje w przypadkach bezpośredniego kontaktu istot ludzkich. Z tych względów jest wysoce prawdopodobne, że maszyny cyfrowe przejmą od człowieka jedynie prace o charakterze rutynowym i zastąpią go w czynnościach mało atrakcyjnych dla ambitniejszych umysłów ludzkich, które dzięki temu będą mogły skoncentrować się wyłącznie na działalności koncepcyjnej i prawdziwie twórczej.

Z drugiej jednak strony, trudno jednak zgodzić się z twierdzeniem, że komputery nie zastąpią nigdy żadnych ludzkich umiejętności wyższego rzędu, mierzonych w kategoriach talentu czy też specjalnych predyspozycji i uzdolnień. Można powiedzieć, że wszędzie gdzie specjaliści opierają się na skończonej ilości określonych zasad, przewyższenie geniuszu człowieka pojedynczego przez wyspecjalizowany komputer jest tylko kwestią czasu.

Ponieważ już w niedalekiej przyszłości systemy przetwarzania danych będą obejmować swoim zasięgiem coraz to większe obszary działalności ludzkiej, poważnym i niemal kluczowym problemem staje się jednoznaczna odpowiedź na

(Ciąg dalszy na str. 5)

Choinkowe atrakcje dla najmłodszych

Przez dwa dni w klubie „Kręgielnia" bawili się nasi milusińscy. Dla 420 dzieci w wieku od 3 do 7 lat pracownicy Działu Socjalnego zorganizowali doroczny bal maskowy. Przygotowano wiele atrakcji. W pięknie udekorowanej sali odbywało się wiele zabaw, pląsów, różnorodnych konkursów.

Wszystko odbywało się jak na prawdziwym balu, był nawet wodzirej, który zadbał o to, aby wszystkie dzieci doskonale się bawiły. Wychowawczynie z przedszkola zakładowego pomagały w organizowaniu wspólnych zabaw i konkursów.

Pojawili się także ulubieni bohaterowie dziecięcych bajek. Wyświetlano z tej okazji zestaw najpopularniejszych wśród dzieci bajek, a zakładowy zespół muzyczny przygrywał dzięciom do tańca.

Lecz jak to zwykle bywa na takich choinkowych balach największą atrakcją był oczywiście Mikołaj, który przybył z ogromnym workiem pełnym paczek. Mikołaj rozdawał też dzieciom nagrody zdobyte w różnorodnych konkursach. Dzieci wspaniale się bawiły, świadczą o tym uśmiechnięte i zadowolone buzie.

Bal udał się doskonale, moc było miłych wrażeń, animatorom tej zabawy, pracownikom Działu Socjalnego **Irenie Młodzieniak i Wiodzimierzowi Szypule** należą się słowa uznania.

Nasuwa się tylko jedna refleksja. Warto by organizować takie noworoczne zabawy także dla dzieci naszych pracowników ze szkół podstawowych. Tak jak to czynią inne zakłady. Może w przyszłym roku już się to uda uczynić.

Pamiątkowe zdjęcie z Mikołajem

Mikołaj cieszył się największym powodzeniem

Uroki zimy

Jak być dobrym szefem?

Pozyskanie mocnego poparcia ze strony zespołu jest kluczowym czynnikiem efektywnego kierownictwa. Ci, którzy wiedzą jak tego dokonać czynią to bez większego trudu. Osoby mniej pewne tej umiejętności z podziwem patrzą na tych, którzy ją posiadają. Jednakże ów lęk nie jest uzasadniony. Sekret tego jak być dobrym szefem, nie jest żadną tajemnicą, lecz może być przedmiotem analizy i praktycznych zaleceń.

Najbardziej pouczający pogląd na styl kierowania mają podwładni. To w jaki sposób kierownik wygląda w oczach podwładnych wyjaśnia jego sukcesy — lecz ich brak.

Pracownicy świetnie zdają sobie sprawę z różnicy między pracą z dobrym i złym kierownictwem. Przy dobrym kierowniku ich praca staje się bardziej interesująca, a osiągane wyniki stają się istotną częścią zadowolenia zawodowego. Przy złym kierowniku ich praca jest po prostu tylko pracą. Zły szef to taki, który rozbija i niedocenia zdolności i możliwości swych podwładnych. Jest nieczuły na potrzeby swego zespołu. Dobry szef tzn. wrażliwy zarówno na sytuację jak i ludzi, taki który potrafi dostosować metody do różnych podwładnych i sytuacji.

A oto kilka elementów o dobrym i efektywnym kierowaniu, które po praktycznym zastosowaniu mogą udoskonalić pracę kierowniczą.

1. Odpowiednia dawka swobody — niektórym pracownikom potrzebna jest większa innym mniejsza swoboda działania. Niektórzy ludzie aż się rwą do podejmowania decyzji i opracowywania własnych metod działania, jeśli się tylko im na to pozwoli. Innych przeraża taka perspektywa. Wykorzystując znajomość ludzi należy indywidualnie określić jaką komu zastosować swobodę działania, a na ile należy dbać by „robił to co mu kazano."

2. Ocenianie: — podwładni pracownicy pragną w sposób możliwie bezpośredni i szybki poznać ocenę swej pracy. Często zadają sobie pytanie „jak pracuję?". Należy umieć udzielić im na nie odpowiedzi.

3. Właściwe umiejscowienie pracy: — praca jest częścią życia. Ludzie często mówią w ten sposób „ważniejsze jest dla mnie życie osobiste, moje". Aby ludzie tak jednostronnie nie oceniali tej sprawy należy im od czasu do czasu przypomnieć, że pracę należy traktować poważnie w myśl standardowych powiedzeń „najpierw praca potem przyjemności". Szef przedstawiający realia pracy w należytej perspektywie — nie wyolbrzymiając ich ani nie pomniejszając — pomaga podwładnym w zdobyciu właściwej orientacji odnośnie umiejscowienia ich pracy w kontekście całego życia, kształtuje właściwy stosunek do pracy. Wiele mądrości zawiera stara teza, że najlepszą drogą do kariery jest przyłożenie się do aktualnych zadań.

4. Uznanie własnego błędu: — najczęściej popełnianym błędem jest odkładanie sprawy do jutra. Trzeba wyraźnie powiedzieć, że u źródła takiego postępowania tkwi wada charakteru. Najlepiej zawsze z miejsca przystąpić do istoty problemu, który mamy załatwić. W większości wypadków trudny jest tylko start, przezwyciężenie początkowych trudności, przezwyciężenie własnej słabości woli można sobie ułatwić przy pomocy z góry ustalonych przez siebie terminów. Również wtedy gdy nie wyznaczono nam żadnych terminów załatwiania sprawy. Należy samemu ustalić sobie dokładny termin wykonania i to w miarę możliwości dla każdego zadania osobny. Ustalenie sobie z góry takiego terminarza to doskonały środek wzmocnienia własnej woli. Ponadto możemy w ten sposób uzyskać przyspieszenie tempa pracy i zwiększyć płynące z niej zadowolenie.

6. Nie należy zajmować się wszystkim jednocześnie — równoczesna praca nad wielu sprawami to najpewniejsza droga do zaburzeń nerwowych. Umysł ludzki może zajmować się intensywnie tylko jedną sprawą naraz. Niejeden gromadzi jednocześnie na swym biurku dokumentację dotyczącą dziesięciu rozmaitych spraw. Co kilka minut jego myśli zwracają się od jednej sprawy do drugiej. Do nowego zadania należy zbliżyć się dopiero wtedy kiedy poprzednie zostało już wykonane lub co najmniej doprowadzone do załatwienia w jakiejś dającej się wyraźnie wyodrębnić części. Tak samo należy postępować z załatwieniem różnego rodzaju spraw ludzkich aby nie doprowadzić do nieporozumień i dodatkowych kłopotów. Kto wciąż na nowo zajmuje się tylko jedną kwestią i traci, ogólnie mówiąc znacznie więcej czasu niż gdyby załatwił ją z osobna jednym ciągiem.

7. Osoba na kierowniczym stanowisku powinna dążyć do ustalenia obiektywnych przyczyn niepowodzenia, a nie szukać winowajców.

W wielu wypadkach dochodzi do awarii kierownictw, wymyślają innym, przerzucają na nich winę. Cenną energię kierują wówczas w odwrotnym kierunku, a mianowicie w przeszłość, jakkolwiek po fakcie nie można już na nią oddziaływać. Zamiast tego byłoby rzeczą rozsądną nastawienie całej energii na przyszłość, a więc na to, co w najbliższym czasie trzeba zrobić.

E. CHYZA

Sprawy znane i nieznane na obszarach nauki i techniki (VII)

Pod koniec sierpnia 1967 roku na kongresie naukowców brytyjskich wystąpił prof. Meredith Thrina z wydziału mechanicznego szkoły technicznej i oświadczył, że potrzebuje milion funtów szterlingów, aby zbudować domowego robota, który by potrafił sprzątać stół po posiłkach, zamiatać, słać łóżka i wykonywać inne czynności domowe. Aby robot mógł działać, profesor musiałby wyposażyć go w pamięć, wzrok, dotyk, bo ręce i nogi miał już wykonane.

Dla historyków techniki oświadczenie to nie stanowiło rewelacji, ponieważ współczesny rozwój techniki nauki i technologii stwarza szanse realizacji skomplikowanego robota, a poza tym starodawni wynalazcy mechanicy budowali niezwykłe automaty.

Węgier Kempien zbudował automat (mówiącego człowieka) który dzięki wbudowanemu miechowi zamiast płuc i fujarce zamiast strun głosowych wypowiadał zdanie „Vivat Josephus Secundus, Romanorum Imperator".

Jeszcze słynniejszy jest francuski rzemieślnik Vaucanson i zbudowana przez niego kaczka, która kwakała, machała skrzydłami, pływała, piła wodę, dziobała ziarno, a nawet (mówiąc delikatniej brudziła. Automaty nie są więc zjawiskiem nowym. Dawniej budowano je jako zabawki a obecnie znajdują zastosowanie wszędzie tam, gdzie praca wymaga zaledwie kilka, ale za to stereotypowych czynności, prowadzących do szybkiego zmęczenia. W warunkach szkodliwych dla zdrowia lub w miejscach zupełnie dla człowieka niedostępnych ze względu np. na wysokie temperatury automaty są nieodzowne. Zawsze jednak stanowią ciekawostkę techniczną, bo potrafią wyręczyć człowieka lub naśladować organizmy żywe. Niestety działają zawsze według narzuconego schematu, czyli nie myślą, a najwcześniejsze nie potrafiły analizować najprostszych informacji z zewnątrz.

Czy współczesne automaty myślą? Sensację wzbudziła wiadomość o meczu szachowym rozegranym przez amerykańskie i radzieckie maszyny matematyczne. Rozgrywki rozpoczęto 22 listopada 1966 roku i trwały one rok, a zakończyły się zwycięstwem maszyny radzieckiej, która podczas treningu z arcymistrzem Bronszleinem przegrała w 16 ruchach. W meczu korespondencyjnym z szachistami amatorami przegrała w 19 ruchach. Czy więc maszyny, które brały udział w meczu, były słabe? Na pewno nie, lecz ujawniły swoje słabości wobec człowieka, który rozważa sytuacje na 10 czy nawet 15 ruchów naprzód stosując przy tym skróty myślowe i analizuje sytuacje, które mogą mieć rzeczywiście istotny wpływ na wynik spotkania. Maszyna zaś rozważa 3 ruchy naprzód, albo rozważa wszystkie ruchy nie pomijając najbardziej błahych, nie potrafi analizować końcówek szachowych, które są najważniejsze i im dłużej toczy się gra, tym bardziej stają się zawiłe... I mimo że maszyna potrafiła wykonać tysiąc operacji na sekundę „musiała uznać" wyższość człowieka. Komputerowi brak fantazji, intuicji decydujących o lotności umysłu człowieka. W czym zatem maszyny są lepsze od człowieka, jeśli je stosujemy. Mają jeden niepodważalny atut: potrafią bardzo szybko liczyć. Przeanalizujmy pracę kierowcy na bardzo ruchliwej ulicy w dużym mieście. Musi szybko podejmować decyzje, hamować, przyspieszać, wymijać, obserwować światła, znaki, ruch na ulicy, włączać kierunkowskazy. Ilość operacji świadomych i odruchowych sięga zdaniem fachowców granic możliwości mózgu ludzkiego. Wszystkie te operacje komputer wykonałby w ułamku sekundy.

Ale trudność polega na tym, że musi otrzymać bardzo szczegółowe instrukcje i zmieniające się dane potrzebne do analizy. Instrukcji nie zawsze potrafimy udzielić lub ich przygotowanie zabiera tyle czasu i jest tak kosztowne, że maszyna przegrywa z człowiekiem, mimo że tak szybko liczy. Mówi się o niej, że jest to „jedyna istota, która fascynuje geniuszy". Mózgom elektronowym daleko do różnych operacji myślowych, których dokonuje chociażby mózg pięcioletniego dziecka i są wobec niego czymś bardzo prymitywnym. Służą tym samym celom, którym od najdawniejszych czasów służą palce naszych rąk, liczydła, arytrometry, a tylko proces liczenia uległ przyspieszeniu i zautomatyzowaniu.

Znawca od zastosowania komputerów John Diebold stwierdził „komputery są niezmiernie pożyteczne do czasu, kiedy można zawczasu przewidzieć, jakie będą problemy. Jeśli jednak nastąpi coś nieprzewidzianego, wówczas jedynym komputerem na świecie, który będzie mógł na to poradzić jest ten mały, śmieszny, noszony przez każdego z nas pod czaszką".

W.K.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Młody pracownik w zakładzie

Dobra, solidna praca czyli taka, która przynosi wymierne efekty jest obowiązkiem każdego pracownika. Z tą myślą każdy obywatel podejmuje pracę zawodową. Do tego dochodzą odpowiednie kwalifikacje zawodowe wymagane do określonego stanowiska pracy.

I wyobraźmy sobie, że z tym „bagażem" przychodzi młody człowiek do naszego zakładu. Prześledźmy jego pierwsze kroki. Po załatwieniu wszystkich niezbędnych formalności nowy pracownik przychodzi na swoje stanowisko pracy. Jak długo będzie trwał okres adaptacji społeczno-zawodowej zależy to w dużym stopniu od kolektywu, w którym rozpoczyna pracę. A ten kolektyw to grono najbliższych współpracowników, Rada Oddziałowa, członkowie wydziałowego koła ZSMP, członków Oddziałowej Organizacji Partyjnej oraz bezpośredni przełożony; brygadzista, mistrz, kierownik.

Ktoś może zadać pytanie: czy potrzebny jest taki sztab ludzi opiekujący się nowym pracownikiem? Odpowiedź jest jednoznaczna, tak. Nie rozumiemy przez to przysłowiowego „prowadzenia za rączkę" nowego pracownika. Cała sprawa polega na umiejętnej pomocy w sytuacjach tego wymagających. Będzie to więc dobra rada, zorientowanie w panujących problemach. Często będzie to dosłowne pokazanie, jak należy wykonać zadanie aby było to zrobione dobrze. Nowy pracownik, podejmujący pierwszą w życiu pracę naładowany jest przecież teorią, brak mu praktyki, doświadczenia. Należy w takich momentach sobie przypomnieć, przecież ja też kiedyś zaczynałem. Wiemy jak wiele w takich momentach pomaga po prostu życzliwe słowo. Nie zawsze jednak tak jest w praktyce. Są przypadki ignorancji wobec nowego pracownika.

Gdy nowy pracownik adaptuje się w naszym zakładzie, musimy czuwać nad tym by odbywało się to prawidłowo. Mamy na względzie tu jeszcze jeden aspekt. Nowy pracownik gdy ma stworzone odpowiednie warunki pozostaje w zakładzie, zżywa się ze współpracownikami, staje się członkiem naszej załogi. Często pozostanie w zakładzie na długie lata. I wiele zależy od tego jak rozpocznie, jakie doświadczenia przekażą mu starsi pracownicy. To zaowocuje w jego dalszej pracy. Wiemy przecież jak bardzo zależy nam na takich członkach naszej załogi, na których można polegać, którzy wykazują się solidną i sumienną pracą.

Najistotniejszą bodajże rolę w procesie adaptacji społeczno-zawodowej młodego pracownika odgrywa organizacja młodzieżowa. ZSMP ma w swym programie działania problem adaptacji społeczno-zawodowej. Oragnizacja młodzieżowa winna zorientować i ewentualnie wprowadzić młodego pracownika w działalność organizacji na terenie zakładu, poprzez pokazanie różnorodnych form działalności. Zachęcić do uczestnictwa w imprezach i inicjatywach organizacyjnych przez członków ZSMP.

Dać młodemu pracownikowi szansę do wszechstronnego rozwoju, pokazywać przykłady dobrych pracowników i działaczy społecznych. Najpierw jednak należy poznać umiejętności zawodowe młodego pracownika, jego aspiracje zawodowe, zainteresowanie, a także dać mu możliwość działana na niwie społecznej. Będzie to dla niego okazja do poznania nowego środowiska i nawiązania kontaktów.

Podobne zadania ma do spełnienia w stosunku do młodego pracownika organizacja związkowa. Na każdym wydziale są Rady Oddziałowe. Działają w nich ludzie wybrani przez określone środowiska. Pracownicy cieszący się autorytetem i zaufaniem. Oni też powinni wyjść naprzeciw młodemu pracownikowi.

To co do tej pory zostało w tym artykule napisane, to właściwie zadania i obowiązki poszczególnych komórek, organizacji, bądź konkretnych ludzi. Teoretycznie jest wszystko w porządku. Lecz warto się w tym miejscu zastanowić nad tym, jak cały proces adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników przebiega w naszym zakładzie.

Były nawet prowadzone na ten temat badania przez zakładowego psychologa. Wyniki tych badań nie napawają zbytnim optymizmem. Wykazały one, że proces adaptacji społeczno-zawodowej w stosunku do wielu młodych pracowników nie przebiega prawidłowo. Po prostu za mała była troska o młodego pracownika ze strony organizacji i ludzi do tego zobowiązanych.

Stąd wniosek, aby organizacja młodzieżowa, związkowa skorygowała swoje programy dotyczące tego problemu, a co najistotniejsze bardziej konsekwentnie wcielały w życie założenia programu adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników w naszym zakładzie. O znaczeniu i istotnych konsekwencjach tego działania nie trzeba nikogo przekonywać. (l.s.)

II Kostrzyńskie Spotkania z Poezją

Miejski Mizyzakładowy Dom Kultury, organizator elu ciekawych i różnorodnych imprezla mieszkańców Kostrzyna na początku eżącego roku zaproponował swoim sympykom piękną imprezę — II Kostrzyńskiepotkania z Poezją. W ramach tej imezy odbyły się eliminacje XXV Ogólnolskiego Konkursu Recytatorskiego, w kych uczestniczyło 70 osób z Kostrzyna, Łeszyc, Lubniewic, Ośna Lubuskiego, Rpina, Słubic, Słońska i Sulęcina. Patratem tegorocznego konkursu był Jan Koinowski, jego też utwory były prezentowne przez młodych recytatorów. W repuarze były wiersze poetów współczesny, a także fragmenty prozy. W ciągu dvh dni przesłuchań konkursowych wypiło wielu recytatorów o róznym zresztzoziomie. Te przesłuchania dość, że poterdziły zasadność takich spotkań z żyw słowem, to były jeszcze okazją do dysljj na temat piękna żywego słowa, jegooli w procesie wychowawczym.

Przy oki konkursu zorganizowano spotkanie zauczycielami i instruktorami przygotowcymi młodzież do konkursu recytatorsko. Wiele dyskutowano nad możliwościi szerszego niż dotąd wprowadzenia do ogramu szkolnego nauki poprawnego wienia i to mówienia piękną, poprawną lszczyzną. Jedną z możliwości do osiągnia tego celu jest zainteresowanie młodzy szkolnej dobrą poezją, prozą oraz pa w szkolnych kółkach recytatorskich/iele do zrobienia mają także domy kuly, którzy dysponują odpowiednią krą instruktorską. Lecz jak się okazało bkuje jednak instruktorów żywego sło Kostrzyński MMDK ma to szczęście, takiego instruktora ma. Jest nim **Włomierz Szypuła**, który prowadzi trzy grupteatralne. Uczestnicy eliminacji mieli okazję zapoznać się z działalnością tych grup. Dziecięcy teatrzyk zaprezentował „Posłów króla Maciusia I" wg Janusza Korczaka, grupa teatralna składająca się z młodzieży pracującej przedstawiła poemat Aleksandra Błoka „Dwunastu". Trzecia młodzieżowa grupa teatralna przedstawiła „Kolczyki Izoldy" K. I. Gałczyńskiego. Wszystkie przedstawienia przyjęte zostały dużymi brawami i bardzo podobały się publiczności.

Podczas przesłuchań konkursowych dobrze zaprezentowała się grupa recytatorów z Ośna Lubuskiego. Trafny był wybór tekstów a co za tym idzie młodzież potrafiła je dobrze przekazać. Jury zgodnie stwierdziło, że najlepiej z wyborem tekstów poradzono sobie w grupie dziecięcej. Gorzej ta sprawa przedstawiała się w grupie młodzieży. Były teksty trudne, często przerastające możliwości recytatorskie młodych uczestników. Często była to poezja i proza dla nich samych niezrozumiała.

Ostateczne wyniki eliminacji ogłoszone przez jury pod przewodnictwem Piotra Woloszyna — kierownika działu organizacji imprez WDK w Gorzowie i Włodzimierza Szypuły — instruktora MMDK w Kostrzynie, brzmiały: laureatką MMDK w Kostrzynej została **Jolanta Rybarczyk** z Ośna Lubuskiego, w kategorii ogólnej **Kazimiera Frydrych** z Kostrzyna, w poezji śpiewanej **Mirosław Szabat i Tomasz Pikulik** również z Kostrzyna.

Należy skierować duże słowa uznania pod adresem pracowników i dyrektora MMDK **Andrzeja Dańskiego** za ciekawą i sprawnie przeprowadzoną impreze. II Kostrzyńskie Spotkania z Poezją były dowodem, że w kostrzyńskim środowisku jest dobry klimat dla takich imprez i warto je kontynuować w przyszłości.

Bardzo podobała się premiera Teatrzyku Poezji który przedstawił „Kolczyki Izoldy" K. I. Gałczyńskiego.

Miły moment rozdania nagród i wyróżnień

Komputery i komputeryzacja

(Ciąg dalszy ze str. 4)

pytanie, kto powinien mieć dostęp do zautomatyzowanych źródeł informacji. Jeśli bowiem nie będzie w tej dziedzinie równych praw dla wszystkich, to powstanie stale powiększający się dystans i dysonans między tymi, których szanse i możliwości wpływania na cokolwiek będą się stale zmniejszać, a także tymi, którzy wiedzą i rozumieją duża, aby uczestniczyć aktywnie w życiu społeczno-politycznym. Mówiąc inaczej powstanie również w dziedzinie dostępu i korzystania z informacji podział na uprzywilejowanych i dyskryminowanych.

Bez rozsądnych i skutecznych metod kontroli w tym zakresie, podejmowanie decyzji mogłoby stać się w coraz większym stopniu przywilejem wyselekcjonowanej samorzutnie elity górującej nad całą resztą społeczeństwa. Natomiast w szerszej politycznej skali rozbudowane sieci informatyczne mogłyby dawać dodatkową przewagę krajom uprzemysłowionym i rozwiniętym nad nierozwiniętymi krajami Trzeciego Świata i regionami opóźnionymi w rozwoju.

Może się wydawać, że tego rodzaju problemy są czymś bardzo odległym i abstrakcyjnym, jednakże wkrótce systemy informacyjne kontaktujące się nawet z poszczególnymi indywidualnymi użytkownikami za pośrednictwem zwykłej sieci telefonicznej, staną się zwyczajnym elementem codziennego życia, tak samo jak dziś radio czy telewizja.

Ciekawym przykładem zastosowania komputera bardzo potrzebnego, a zarazem dostosowanego do aktualnych możliwości sprzętowych, jest działający w Londynie pilotowy system „Capital", służący zarówno poszukującym pracy jak i potencjalnym pracodawcom. Zastępuje on prawie w zupełności dokumentację biurową i podaje zainteresowanym wyczerpujące dane o warunkach pracy oferowanych przez określonych pracodawców.

Tak więc można sobie jedynie postawić pytanie: jeśli technika komputerowa zaszła tak daleko w ciągu minionych 30 lat, to jakie są jej potencjalne i ostateczne możliwości w najbliższych latach?

(oprac. **R. PIOTROWSKI**)

Pieniądze czy zdrowie?

Bardzo często nie zdajemy sobie z tego sprawy. W codziennej gonitwie do przedszkola i pracy, po zakupy i z pracy „zapominamy o wypoczynku". Nie znajdujemy chwili wytchnienia od zwyczajnych zajęć domowych i służbowych. A jeżeli już odpoczywamy, to najczęściej wieczorem, przy telewizorze... Jest przy tym kawa, ciastka i „Carmeny". Zasłużyliśmy sobie przecież na to po całodziennej pracy. Racja! A to nie tak. Po pierwsze trzeba tak czas zorganizować, żeby znaleźć choć kwadrans, no pół godziny, na oderwanie się od najzwyklejszych swoich obowiązków. Po drugie jeżeli czas ten wygospodarujemy, zużyjmy go z pożytkiem przede wszystkim dla zdrowia. Bronimy się od wszelkich dodatkowych prac, nadgodzin, nadliczbówek, zleceń i innych „fuch". Pamiętajmy o swoich latoroślach, o mężu i żonie. Przecież my dorośli wychowujemy nasze dzieci. Czy dajemy im właściwy przykład choćby w wykorzystaniu czasu wolnego? A pies, który na nas czeka w zamkniętej, wykafelkowanej łazience? To też jest obowiązek. A przy tym korzyść dla nas. Spacer na świeżym powietrzu. Ruch, zabawa. To jest to. Pamiętajmy o rozumnym kontrolowaniu pożywienia. Hasło: węcej ruchu niż jedzenia jest zawsze aktualne. Wiadomo, że zdrowie to nasz największy skarb. Człowiek chory nie tylko cierpi, nie ma radości życia, chodzi niezadowolony z siebie i innych. Człowiek traci przede wszystkim wolny czas na wizyty u lekarza, zabiegi, stanie w kolejkach w aptekach, w przychodniach. Leczenie kosztuje. Kuracje w sanatorium lub na wczasach w uzdrowisku też kosztują. A wszystko byłoby zwyczajnie, bez niepotrzebnych komplikacji i strat czasu, gdybyśmy pomyśleli wcześniej tak: codziennie w ostateczności co drugi dzień wygospodaruję w swoim rozkładzie dnia 45 minut na czynny wypoczynek który nam da odpowiednie samopoczucie, oszczędzi w przyszłości czas przeznaczony na leczenie. Da nam zdrowie i przedłuży życie. Nie tracimy również ciężko zarobionych pieniędzy na leki, lekarzy i zabiegi.

Przede wszystkim ruszajmy się. Przez stały ruch utrzymujemy w kondycji swoje krążenie krwi. Zarówno lekarze jak i instruktorzy sportu są przekonani, że zdrowe krążenie nie jest darowane lecz wypracowane i zdobyte. Dla naszego krwiobiegu, byłoby najlepiej, gdyby można było się spocić i to podczas ćwiczeń. Zmuszamy wtedy krążenie by przystosowało się do różnorodnych wysiłków. Ludzie zajmujący się sportem, poświęcając choć chwilę czasu na ćwiczenia żyją dłużej. Można się o tym przekonać na podstawie danych zapożyczonych z „Rocznika Statystycznego". Srednia życia mężczyzny w naszym kraju ustawicznie wzrasta. W latach 1931—32 wynosiła ona zaledwie 48,2 lat w 1948 roku 53,6 a w 1975 roku 67,8 lat.

W krajach skandynawskich, a także w niektórych rejonach Związku Radzieckiego, wiek 100 lat i więcej nie jest czymś nadzwyczajnym. Sekrety długowieczności trudno odgadnąć. Bez względu na odpowiedź należy wierzyć statystyce. Średnia wieku kobiet norweskich wynosi 77,8 lat, średnia życia Szwedów 72,2, a Norwegów 71,7 lat. Amerykanie są już daleko za nimi. Przeciętny mieszkaniec Stanów Zjednoczonych dożywa 67,9 lat, Amerykanka natomiast ma szanse przeżyć męża o prawie 8 lat. Anglicy żyją jeszcze krócej. Statystyczny Anglik 69,6 lat, jego żona 75,6 lat.

Najnowsze dane z tzw. Księgi Cyfr („The Book of Numbers") wydanej kilka miesięcy temu podają wiele ciekawego o zgonach i narodzinach. I tak ankieta mówi, że liczba Wielkiej Brytanii i Belgii utrzymuje się na stałym poziomie. A więc co roku notuje się tyle samo narodzin i zgonów, w RFN na każde 10 narodzin przypada 12 zgonów, a w Austrii na 12 narodzin 13 zgonów na 1000 mieszkańców. Jeżeli tak będzie, to liczba ludności tych krajów systematycznie się zmniejszy.

Największy przyrost ludności notuje się w Japonii. Co roku rodzi się trzykrotnie więcej ludzi niż umiera. W miarę polepszania się warunków materialnych i kultury sanitarnej ludzkości, rozwoju służby zdrowia, długość życia będzie nadal wzrastać.

Codziennymi ćwiczeniami możemy życie wydatnie przedłużyć. I tu apel szczególnie do mężczyzn. Jak wiemy jest nas mniej od kobiet. Według danych statystycznych żyjemy krócej. Badania wykazały, że kobiety są znacznie bardziej żywotne. W trakcie życia różnice te pogłębiają się jeszcze bardziej na niekorzyść płci męskiej (nadużywania alkoholu, palenie tytoniu).

A więc apel. Chrońmy się przed starzeniem! Panowie najpierw chrońmy się sami. Ćwiczmy!

JERZY SAK

Prawnik odpowiada

Kontynuuję temat pracy w gzinach nadliczbowh, a konkretnie o zakaza tego dotyczących. W łeksie i innych przepisa zostały ustawione pew zakazy zatrudnienia w dzinach nadliczbowych nitórych kategorii pracoików. Zakazy te dotyczą:

— kobiet ciężnych w całym okresiciąży,

— kobiet opiujących się dzieckiem cjednego roku, które e wyraziły zgody na pcę w godzinach nadlicowych,

— pracownikó młodocianych, którznie przekroczyli 18 rol życia,

— pracownikó którzy przedłożyli aświadczenie społeczgo zakładu służby zdroia o potrzebie czasowo powstrzymania się opracy w godzinach nadzbowych i w porze noej; orzeczenie w tym rzedmiocie wydaje w tnie określonym rozpządzeniem ministra zdrowia i opieki społecznej z 29 lutego 1968 r.,

— zakład społeczny służby zdrowia, obowiązany do udzielania pomocy leczniczej osobie, której orzeczenie dotyczy,

— pracownikowi pozostającemu pod opieką przychodni przyzakładowej, międzyzakładowej, punktu lekarskiego tą przychodnia lub punkt, chyba, że istnieją okoliczności uniemożliwiające choremu korzystanie z nich.

Ponadto właściwy przełożony w pracy powinien wziąć pod uwagę każdą prośbę pracownika o zwolnienie go w indywidualnym wypadku od obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli jest ona uzasadniona stanem zdrowia, ważnymi względami osobistymi, rodzinnymi, koniecznością uczęszczania do szkoły, na kursy dokształcające itp.

Praca w godzinach nadliczbowych jest zreglamentowana zarówno przez ustanowienie w kodeksie przyczyny jej stosowania, jak i ustawowy limit godzin nadliczbowych dla jednego pracownika w roku kalendarzowym. Są dwie ustawowe przyczyny uzasadniające zarządzenie pracy w godzinach nadliczbowych:

— konieczność prowadzenia akcji ratowniczej lub usunięcie skutków awarii

— szczególne potrzeby zakładu pracy.

Do przełożonego należą także oceny „szczególnych potrzeb zakładu pracy", wymagających zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych. Wprawdzie ta przyczyna pracy w godzinach nadliczbowych została określona w sposób ogólny, to jednak niewątpliwym zamiarem ustawodawcy było dopuszczenie możliwości jej stosowania w sytuacjach odznaczających się czymś wyjątkowym, najczęściej trudnych do przewidzenia.

Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych nie powinna być stałym systemem stosowanym na skutek wadliwej organizacji dla wyrównywania strat czasu nie przepracowanego, spowodowanych większą niż przeciętna absencją chorobową, brakami w zatrudnieniu itp. Podstawowe zadania planowe zakład powinien wykonywać w granicach normalnego czasu pracy.

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN

Ostrołęka 80

Spartakiada Przemysłu Papierniczego

W listopadzie ubiegłego roku w Ostrołęckich Zakładach Celulozowo-Papierniczych odbyło się posiedzenie Komitetu Organizacyjnego, na którym ustalono termin VII Ogólnopolskiej Spartakiady Przemysłu Papierniczego na dzień 28 i 29 czerwca 1980 r.

Jak wszyscy pamiętamy poprzednie Spartakiady odbyły się w miesiącu sierpniu. Okazało się, że terminy te nie były najszczęśliwsze, gdyż jest to okres urlopowy. Tak więc zmiana terminu była nader pożądana i jest słusznym posunięciem organizatorów. Zmiany dotyczą również konkurencji w których będziemy startować.

Kobiety w konkurencjach lekkoatletycznych mają: bieg na 100 i 200 m, skok w dal, skok wzwyż, pchnięcie kulą oraz strzelanie z pozycji leżącej, tenis stołowy, kometka, piłka siatkowa, pływanie na 50 m stylem dowolnym.

Mężczyźni będą startować w następujących konkurencjach: lekkoatletyka — bieg na 100, 400, 1000 m, skok w dal, skok wzwyż, pchnięcie kulą, sztafeta szwedzka 800—400—200—100 m, będą też szachy, brydż sportowy, tenis ziemny, tenis stołowy, kometka, strzelanie z kbks z pozycji leżącej, wędkarstwo, piłka siatkowa przeciąganie liny, piłka nożna, pływanie, trójbój dyrektorski, który obejmuje rzuty lotkami do tarczy, strzały na bramkę z odległości 8 m i kręgle.

Nowością na VII Spartakiadzie będą również konkurencje rekreacyjne. kręgle, mingo, rzut wałkiem do manekina dla pań oraz cięcie drewna i rzuty lotkami do tarczy. Dla wszystkich uczestników ustalono limity wiekowe w niektórych dyscyplinach i konkurencjach.

W grach zespołowych całe Zjednoczenie zostało podzielone na trzy strefy. Eliminacje odbędą się w terminie wyznaczonym przez organizatorów na dwudniowym turnieju, a gospodarz turnieju zostanie wyłoniony drogą losowania.

Do półfinałów awansować będą zwycięzcy trzech grup plus organizator czyli Ostrołęckie Zakłady Celulozowo-Papiernicze. Po rozegraniu półfinałów w finale w Ostrołęce wystąpią po dwie drużyny w każdej z gier zespołowych.

Z. GULCZYŃSKI

NOWOŚCI NA RYNKU KSIĘGARSKIM

SILNIKI PRZYCZEPNE DO ŁODZI. Jerzy Brdulak. SiT. cena 45 zł. Wszechstronnie i jasno opracowany podręcznik dla motorowodniaków, omawiający poszczególne typy silników, optymalne warunki ich eksploatacji, zapobieganie usterkom i usuwania najczęstszych awarii. Planowany termin wydania: 3 kw. 1980 r.

AGREST E. Makosz. PWRiL, wyd. III, cena 15 zł. Autor książki zapoznaje czytelnika z doborem odmian agrestu, ze sposobami jego rozmnażania, z zakładaniem plantacji, metodami uprawy, nawożeniem i cięciem. Omówiono także zabiegi ochronne, zbiór i przechowywanie owoców. Planowany termin wydania: 2 kw. 1980 r.

GOSPODARKA PASIECZNA W. Ostrowska, PWRiL, wyd. II, cena 60 zł. Książka przeznaczona jest dla szerokiej rzeszy pszczelarzy, zarówno hobbystów jak i prowadzących pasiekę na większym skalę. Planowany termin wydania: 2 kw. 1980 r.

BON WOYAGE A. Grodzicka, T. Sokolnicka, WP. cena: książka 40 zł płyty 195 zł, kasety 240 zł. Język francuski dla turystów. Podręcznik obejmuje 1500 słów z zakresu współczesnego słownictwa francuskiego. Tematycznie nie wykracza poza zakres sytuacji, jakie mogą się zdarzyć w warunkach turystycznych. Planowany termin wydania: 3 kw. 1980 r.

FOTOREPRODUKCJA H. Hamann. Tł. z niem. WN-T. cena 35 zł. Książka zawiera wskazówki dotyczące wykonywania reprodukcji na materiałach zarno-białych i barwnych. Planowany termin wydania: kwiecień 1980 r.

NA WYSPACH BERGAMUTACH Jan Brzechwa, Il. B. Butenko. Nasza Księgarnia, cena 20 zł. Wierszyk, klasyka literatury dziecięcej. Książka ma formę komiksu. Planowany termin wydania: 3 kw. 1980 r.

Z „Zapowiedzi Wydawniczych" wybrała
A. KŁAPTOCZ

Nowe pozycje w bibliotece ZOITE

EKONOMIKA I ANALIZA DZIAŁALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. Autorami książki są Leszek Pasieczny i Jerzy Więckowski, Wydawcą — PWN. Rok wydania 1979, stron 367. Tematem książki jest ekonomika i analiza działalności przedsiębiorstwa, organizacja zarządzania, planowanie działalności, produkcja i jej mierniki, postęp techniczny, majątek trwały i zdolność produkcyjna, zatrudnienie i płace, gospodarka materiałowa, koszty własne oraz ceny i rentowność. Niektóre problemy omówiono w szerszej skali.

MIERNICTWO UKŁADÓW SCALONYCH. Ludwik Spiralski, Jerzy Kołodziejski. Wydanie III poprawione i rozszerzone. Wydawnictwo Komunikacji i Łączności, 1979, stron 330.

Książka dotyczy metod pomiarów najistotniejszych parametrów podstawowych układów scalonych, zarówno liniowych jak i cyfrowych. Przedstawia rodzaje i cel badań oraz podstawowe czynniki mające wpływ na dokładność i jednoznaczność pomiarów. Zawiera opisy urządzeń pomiarowych i badań parametrów mikroukładów oraz podaje sposoby oceny niezawodności i czynniki mające wpływ na jakość mikroukładów scalonych.

Wydanie trzecie zostało uaktualnione i rozszerzone o najnowsze osiągnięcia z dziedziny miernictwa układów scalonych do sprzętu akustycznego, odbiorników radiowych i telewizyjnych, T TL i MOS.

WIBROIZOLACJA MASZYN I URZĄDZEŃ. Józef A. Goliński, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, 1979, stron 346.

Rozbudowa i modernizacja przemysłu powoduje wzrost zainteresowania dynamiką maszyn i urządzeń. Przenoszące się drogami wpływają bowiem niekorzystnie na trwałość i niezawodność maszyn oraz dokładność realizacji procesów, a przede wszystkim na organizm ludzki. Konieczne jest więc stosowanie wibroizolatorów i ram podporowych, których zasady konstruowania i obliczania zawarte są w przedstawionej pracy. Jest to pierwsza w literaturze polskiej książka ujmująca problem dynamiki maszyn w aspekcie ochrony środowiska.

Moskwa 1980

Z historii olimpijskich zmagań

Dopiero w szesnaście lat od ch[...] li wznowienia igrzysk odby[...] się naprawdę udana olimpiad[...] V Igrzyska Olimpijskie w 19[...] r. w Sztokholmie były pod ka[...]dym względem wspaniałe. Z[...]stały wzorowo zorganizowane i sprawn[...] przeprowadzone w ciągu trzech tygodni. [...]sobiście interesował się zawodami kr[...] Szwecji Gustaw, on też dokonał otwarc[...] Igrzysk.

W Sztokholmie wycofano z programu [...]limpijskiego różne „dziwne" konkurenc[...] jak np. przeciąganie liny, pływanie z pr[...]szkodami itp. Udoskonalono także regul[...]miny. W Saint Louis na przykład wprow[...]dzono do programu igrzysk boks lecz za[...]mniano określić, że zawodnikom wolno st[...]tować tylko w jednej wadze. Kilku boks[...]rów startowało więc po dwa a nawet tr[...] razy, a jeden z nich Amerykanin Kirk zd[...]był aż dwa mistrzostwa (w wadze kogu[...]ciej i piórkowej). W zapasach nie określ[o]no czasu walki. Bywało, że zapaśnicy zma[...]gali się przez kilka godzin nim jeden dru[...]giego położył na łopatki. Takie kilkugodzi[n]ne pojedynki odbywały się jeszcze w Sztok[...]holmie. Olimpiady stały się motorem rozwoju sportu. Prawie we wszystkich dziedzinach pobijano rekordy. Przykładem niech będzie skok w dal: Ateny — 6,35 m Ellery Clark, Paryż — 7,18 m Alvin Krenzlein, Saint Louis — 7,34 m Mayer Prinstein, Londyn — 7,48 m Francis Irons, Sztokholm — 7,60 m Albert Gutterson.

Na marginesie chcę dodać, że wszyscy ci mistrzowie to zawodnicy reprezentujący USA. Zawodnicy tego kraju zdecydowanie górowali w lekkiej atletyce nad innymi państwami. Jednym z pierwszych wielkich mistrzów był Amerykanin Ray Ewrey. Jego rekordy nie zostały dotąd poprawione. Amerykanin startował bowiem w skokach z miejsca, które potem zostały całkowicie zaniechane. Rezultaty uzyskane przez Ewrego budzą podziw po dziś dzień. 165 cm w skoku wzwyż z miejsca, 344,6 cm w skoku w dal z miejsca i aż 10,58 m trójskok z miejsca. Ray Ewry wygrał te konkurencje przez trzy olimpiady zdobywając 8 złotych medali (na jednych igrzyskach nie było trójskoku) Wielką indywidualnością igrzysk sztokholmskich był fenomenalny lekkoatleta Indianin Jim Thorpl, który w dwóch najtrudniejszych konkurencjach w pięcioboju i dziesięcioboju. Znakomity lekkoatleta został uznany najlepszym sportowcem świata, a w rok późnie[j] w USA oskarżono go o zawodowstwo. W[...] ciągnięto, że Thorpe w dzieciństwie g[rał] w baseball za pieniądze. Istotnie w taki sposób zarabiało wielu uczniów na kieszonkowe. Komitet Olimpijski spowodował jednak dyskwalifikację Thorpego odbierając mu medal. Indianin do końca życia nie mógł się pogodzić z tą decyzją i umierając prosił o oddanie mu medali.

Inny bohater olimpiady to Włoch Pierro Dorando (maratończyk) lecz był tak wyczerpany, że padł kilka razy przed metą i kilku sędziów pomogło mu skończyć bieg i to było tragedią. Włocha zdyskwalifikowano i darmo szukalibyśmy jego nazwiska na liście mistrzów olimpijskich.

Na pierwszych olimpiadach nie było Polaków. Pojawili się na Igrzyskach Sztokholmskich, oczywiście w ekipach państw zaborskich Austrii i Rosji. Władysław Pomorski lekkoatleta ze Lwowa startował w ekipie Austrii, w ekipie Rosji startowali Sergiusz Zaborski i Karol Rómmel (jeźdźcy). Wszyscy za wyjątkiem Rómmela bez rewelacyjnych rezultatów.

Kobiety występowały po raz pierwszy na Olimpiadzie w Paryżu (1900 rok). Startowały wówczas w golfie i tenisie. Do udziału w konkurencjach pływackich dopuszczono kobiety w 1912 roku, a w lekkoatletyce dopiero 1928 roku.

Największą indywidualnością lat dwudziestych i bohaterem trzech kolejnych Igrzysk był fiński biegacz Paro Nurmi. Bił rekordy świata i zwyciężał na dystansie od 1500 m do 10000 metrów. Talent Nurmiego został odkryty zupełnie przypadkowo. Służył w wojsku i został wyznaczony do biegu na 15 kilometrów w pełnym rynsztunku. Na mecie pierwszego żołnierza spodziewano się 70—80 min po starcie. Jakie było ich zdziwienie gdy w niecałe 50 minut od startu zjawił się Nurmi. Pozostali zjawili się w pół godziny później. Za sprawą Nurmiego bieganie w Finlandii stało się niezwykle popularne, mówiono o fińskiej szkole biegów.

Lekkoatleci Finlandii zdetronizowali zupełnie Amerykanów. P. Nurmi na jednej tylko olimpiadzie zdobył 5 złotych medali. [Po]dobną rolę jak Nurmi w lekkoatletyce [o]egrał w pływaniu Amerykanin Johny [We]issmuller, który jako pierwszy człowiek [na] świecie przepłynął 100 m poniżej 1 min, [400] m poniżej 5 min. i 1500 m poniżej 20 [m]in. Po zakończeniu kariery sportowej J. Weissmuller został aktorem filmowym i występował jako Tarzan w wielu filmach, demonstrując między innymi wspaniałe pływanie i podwodne walki z krokodylami.

MARIAN DOBOSZ

Przetwórstwo - mistrzem spartakiady zakładowej w piłce siatkowej

Od pierwszego listopada trwała spartakiada zakładowa w piłce siatkowej mężczyzn. W spartakiadzie uczestniczyło osiem zespołów. Zdecydowane zwycięstwo odniosła drużyna Przetwórstwa, która wygrała wszelkie spotkania wyprzedzając następny wydział o 3 punkty.

Ostatni mecz pomiędzy Wydziałem Mechanicznym a Wydziałem Przetwórstwa odbył się 11. 01. 1980 r. w sali Zespołu Szkół. Mecz zakończył się wynikiem 3:1 dla Przetwórstwa, jednak nie miał już wpływu na układ tabeli ponieważ sprawa tytułu została rozstrzygnięta wcześniej. Serdeczne gratulacje składam zwycięskiemu zespołowi. Pragnę podkreślić szczególną zasługę kierownika wydziału **Zbigniewa Turkiewicza**, który zainteresowaniem i własnym udziałem w grze przyczynił się w dużej mie[rz]e do sukcesu swej drużyny. Serdeczne [gra]tulacje składam również zawodnikom po[zo]stałych drużyn, którzy do końca uczestni[cz]yli w rozgrywkach walcząc o każdy pun[kt] i każdego seta. Cel jaki sobie organiza[to]rzy zakładali został w pełni osiągnięty. [T]abela wyników spartakiady w piłce siat[ko]wej mężczyzn.

[1].	Przetwórstwo	12	12	36:6
[2].	Wydział Mechaniczny	12	9	31:9
[3].	Przygotowanie Drewna	12	8	26:17
[4].	Elektryczny	12	6	22:23
[5].	Papiernia, Obr. Papieru	12	5	18:22
[6].	Ochrona środowiska	12	2	8:30
[7].	WWI	6	0	2:18
[8].	Celulozownia	6	0	0:18

ZBIGNIEW GULCZYŃSKI

Jerzy Leszczyński

FRASZKI

U GRANIC ROZSĄDKU

Gorsza niż prześladowcza mania
jest mania prześladowania.

O SUROWOŚCI

Najgorsza jest surowa
kapuściana głowa.

O KRYTYCE

Krytyka byłaby miła
gdyby bez zarzutu była.

DZIAŁACZOM KU PAMIĘCI

Gdy o działaniu mowa, nie znaczy
to jeszcze, że już mowa o pracy.

O JĘZYKU

W kopaniu dołków pod kimś
język jak łopata
jest dobry, oczywiście
ale nie w debatach.

Co o nas piszą?

NADODRZE z 25. 11. 79 zamieszcza artykuł R. Rowińskiego zatytułowany: „Cel nadrzędny — eksport". Czytamy w nim m. in.: „Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze nadrobiły ostatnio znaczne zaległości. Przybliżyły się do wykonania rocznych zadań".

ECHO DNIA z 28. 11. 79. wymienia KZP jako dostawcę surowca dla Kieleckich Zakładów Wyrobów Papierowych, w artykule pt. „Jak się spłaca długi w kieleckim przemyśle".

ARGUMENTY z 2. 12. 79 prezentują poezję i haft artystyczny Wiesławy Michalak, pracownicy Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

GAZETA LUBUSKA z 3. 12. 79. publikuje wypowiedź pracownika PKS w Kostrzynie Aleksandra Zwolińskiego, w dyskusji „Nad Wytycznymi na VIII Zjazd PZPR".

TRYBUNA LUDU z 6. 12. 79. zajmuje się przemysłem papierniczym na finiszu roku. Artykuł nosi tytuł „Trudne odrabianie zaległości". Podano w nim wypowiedzi dyrektorów pięciu dużych fabryk. Czytamy: „Po 11 miesiącach brakuje nam (KZP-przyp. A.K.) do planu 3,2 proc. Przekroczyliśmy jednak zadania w produkcji rynkowej o 24 mln zł. Do końca br. mamy jeszcze dostarczyć dla prasy i wydawnictw 185 to papieru i zadanie to zostanie zrealizowane w terminie. W 100 proc. wykonamy też plan produkcji celulozy".

GAZETA LUBUSKA z 8—9. 12. 79. Zamieszcza w artykule „ZSMP — organizacja młodego pokolenia Polaków" wypowiedź wiceprzewodniczącego ZZ ZSMP w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych Ryszarda Paprockiego w ramach dyskusji „Nad Wytycznymi na VIII Zjazd PZPR".

GAZETA LUBUSKA z 13. 12. 79. przynosi artykuł Z. Łukaszewicza pt. „Czas obrachunków i programowania", w którym autor zamieszcza obszerną relację z partyjnej konferencji sprawozdawczo-wyborczej na Węźle PKP w Kostrzynie.

GAZETA LUBUSKA z 18. 12. 79 publikuje artykuł pt. „Przegląd dokonań i zadań przed VIII Zjazdem partii". Tematem artykułu jest plenarne posiedzenie KW PZPR w Gorzowież. Sekretarz KW Mirosław Sopalak w swoim wystąpieniu stwierdził m. in. „Niektóre przedsiębiorstwa jak np. „Chemitex-Stilon", Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze i spółdzielczość pracy dokonały zmian strukturalnych w asortymencie produkcji, wprowadzając pozycje szczególnie poszukiwane na rynku krajowym i zagranicznym".

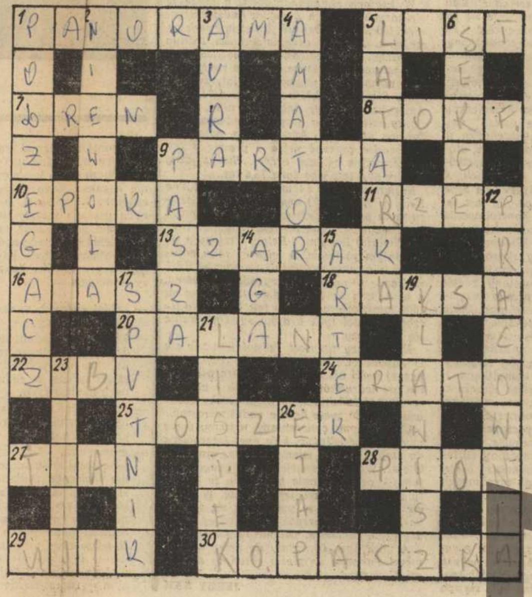
ZA WOLNOŚĆ I LUD z 15. 12. 79. „Uznanie dla organizatorów" — to tytuł sprawozdania z podsumowania II Ogólnopolskiego Obozu Rodziny Walterowców, który odbył się w naszym mieście.

INNOWACJE z 16. 12. 79. Sprawami dotyczącymi Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych zajmuje się Marian Kozłowski w artykule pt. „Przyszedł walec i poszarpał". Rozmówcą jest inż. J. Kłaptocz.

Krzyżówka

POZIOMO: 1. rozległy widok, 5. forma korespondencji, 7. do osuszania podmokłych terenów, 8. materiał opałowy, 9. organizacja, stronnictwo polityczne, 10. okres w dziejach, 11. przysłowiowa przyczepka, 13. zając, 16. kminkówka, 18. znana polska aktorka filmowa, 20. gra ruchowa, 22. egzotyczne bydło domowe, 24. muza pieśni miłosnej, 25. miasto w pobliżu Gliwic, 27. tłuszcz leczniczy, 28. prostopadły do poziomu, 29. zwód, uskok, 30. narzędzie rolnicze.

PIONOWO: 1. prowokator, 2. jasyr, 3. pogoda, 4. nie zawodowiec, 5. do oświetlenia, 6. w układzie krwionośnym, 9. pokarm dla zwierząt, 12. atelier, laboratorium, 14. Cyganka z „Chaty za wsią", 15. słynne miasteczko pionierów radzieckich na Krymie, 17. sztuczny satelita Ziemi, 19. w pianinie albo w fortepianie, 21. płatek korony kwiatowej, 23. w kinie albo w telewizorze, 26. odcinek trasy.



CELULOZA

— dwutygodnik, organ prasowy Samorządu Robotniczego Kostrzyńskich Zakładów Papierniczych.

Redaktor naczelny — Cezary Śliwiński, tel. w. 590, Sekretarz redakcji — Łucja Łabenda tel. w. 595. Redaktor techniczny — Szczepan Zawadzki. Społeczne Kolegium redakcyjne: Przewodniczący — Stanisław Borek, członkowie — Alicja Kłaptocz, Jerzy Kosolewicz, Ryszard Paprocki, Tadeusz Teraśniewski, Janusz Wieczorek. Zdjęcia: Wiesława Walinowska.

Adres redakcji: 66-470 Kostrzyn n/O. ul. Fabryczna 1, telefon: centrala 16, wewn. 595.

Cena prenumeraty rocznej — 24 zł, półrocznej — 12 zł, kwartalnej — 6 zł.

Redakcja zastrzega sobie prawo skracania materiałów. Rękopisów nie zamówionych redakcja nie zwraca.

Wydawca: Kostrzyńskie Zakłady Papiernicze w Kostrzynie n/O.

Skład, łamanie, druk: Zielonogórskie Wydawnictwo Prasowe RSW „Prasa".

Nakład [illegible] egz.

Zam. 112

MUZEUM TWIERDZY KOSTRZYN