

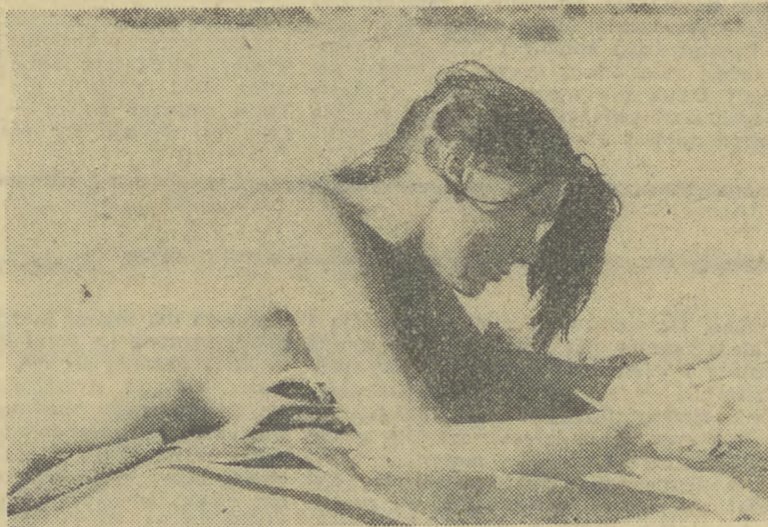
1.



2.



3.



4.



5.

W SETNYM NUMERZE MAGAZYNU „OD ŚRODY DO ŚRODY”: ♦ PIĘKNE DZIEWCZĘTA ♦ Dyskusja o BLASKACH I CIENIACH POLITYKI KADROWEJ ♦ NOCNE ŻYCIE ZAKOPANEGO ♦ ROZWAŻANIA O PATRIOTYZMIE ♦ RELACJA Z SUCHEGO DOKU ♦ ROZMOWA O RADIO ♦ KRONIKA OBECNYCH ♦ ZAPOMNIANE TRAGEDIE TATRZAŃSKIE ♦ SPORT, HUMOR I BRUNON RAJCA:

WACŁAW KLAG, OTTO LINK, BOGUMIŁ OPIOŁA, JERZY SADECKI, LESZEK SO-SNOWSKI chodzą po świecie z aparatami fotograficznymi. „Ustrzelili” już niejedną wspaniałą osobę. Tym razem poprosiliśmy ich o przejrzenie swego dorobku i przedstawienie Czytelnikom najpiękniejszej dziewczyny, jaką sfotografowali. Zadanie zostało wykonane. Teraz prosimy uprzejmie Czytelników o rozstrzygnięcie, która z dziewcząt przypadła Wam do gustu najbardziej. Za dwa tygodnie ogłosimy wynik tego plebiscytu i ujawnimy nazwisko zwycięzcy oraz rozlosujemy nagrodę-niespodziankę wśród głosujących. Prosimy zatem o listowne, lub telefoniczne (nr 241-31) podanie nr zdjęcia, które podoba się Wam najbardziej.



OD
DO
ŚRODY

● Ilekrót coś się w Polsce zdarza, spojrzania kierują się ku górze. Ale kierownictwo nie ustala nakładu książki telefonicznej; gdzie mają być oddawane butelki i wyświetlane filmy. (Daniel Passent „POLITYKA”)

● Tylko na przemówienia czas jest ograniczony. Na działanie — nie! (Jerzy Broszkiewicz)

● Należy przebaczać wrogom, wstydzić tym, którym nie możemy nie zrobić. („PRZEKRÓJ”)

MYŚLI TYGODNIA

(19 — 25 II 75 r.)

NR 8 (100)

WŁAŚCIWY CZŁOWIEK NA WŁAŚCIWYM MIEJSCU

Przez wiele tygodni informacjami i komentarzami towarzyszyliśmy kampanii sprawozdawczo-wyborczej PZPR. Aby poszerzyć orientację Czytelników w problemach, które partia aktualnie rozwiązuje, zorganizowaliśmy sześć redakcyjnych dyskusji z aktywem powiatów i dzielnic.

Przedstawiliśmy do tej pory obszernie fragmenty spotkań poświęconych węzłowym zagadnieniom pracy partyjnej w środowisku przemysłowym, rolniczym i naukowym. Przekazaliśmy również Czytelnikom wnioski z dysputy o niebezpieczeństwie rutyniarstwa, a także o roli krytyki.

Dzisiaj publikujemy ostatnią z tego cyklu, dyskusję o polityce kadrowej. Wypowiadają się: **ADAM BAZAN**, nacz. dyr. Zjednoczenia „Petrochemia”; **HIERCNIM KUBIAK**, z-ca dyr. Instytutu Socjologii UJ; **STANISŁAW MAŚLAK**, I sekretarz KP w Brzesku; **TADEUSZ NOWICKI**, kierownik Wydz. Ekonomicznego KW; **TADEUSZ WALOSIK**, kierownik Wydz. Kadr KW. Rolę gospodarzy spotkania pełnią — redaktor naczelny „Gazety Kra-kowskiej”, **ZBIGNIEW REGUCCI** oraz red. **ADAM OGORZAŁEK**.

ZBIGNIEW REGUCCI: Ilekrót trafiamy jako dziennikarze na negatywne zjawiska w instytucjach, zakładach pracy — tylekrót okazuje się, że źle funkcjonuje tam polityka kadrowa. Interes ogólnospołeczny wymaga więc, by w gospodarce zasobami ludzkimi nieustannie przestrzegać zasady: właściwy człowiek na właściwym miejscu. Znaleźliśmy się na takim etapie rozwoju społecznego i gospodarczego, że od doboru i wychowania kadr, od racjonalnego ich rozmieszczenia i oszczędnego gospodarowania umiejętnościami i talentami ludzi zależy niemal wszystko. Możemy o tym mówić swobodnie, bo w ostatnich latach zrobiono wiele, aby poprawić politykę kadrową i uzyskaliśmy powszechnie uznane rezultaty.

Poprosiliśmy Towarzyszy, by zastanowić się wspólnie, czy skuteczna i demokratyczna jest owa polityka zasobami ludzkimi? Czy przestrzegamy zasad sprawiedliwości społecznej? Czy wyzwalamy najlepsze cechy człowieka? Czy stworzono już warunki rozwoju inicjatywy ludzkiej? Jaki człowiek jest nam obecnie potrzebny na stanowisku kierowniczym? Prosiłbym Towarzyszy, by nie zawężać dyskusji do polityki personalnej, do samych przesunic: kto dyrektorem, kto zastępcą... Polityka kadrowa to przecież jeden z głównych instrumentów sprawowania przez partię kierowniczej roli w pro-

cesie budownictwa socjalistycznego. Spróbujmy więc w oparciu o Wasze doświadczenia odpowiedzieć na pytanie, jak posługujemy się tym instrumentem. Co się zmieniło na lepsze? Co wymaga doskonalenia?

ADAM OGORZAŁEK: Chciałbym zadać pytania dalsze: jak wygląda kultura mianowania i odwoływania ludzi ze stanowisk? Czy mamy zadowalające kryteria i sposoby oceny kadr kierowniczych? Jak w praktyce przebiega proces wysuwania i awansowania najlepszych? Jakie są instytucjonalne formy kształcenia kierowników? Czy przygotowują kadrę rezerwową nie gubimy z pola widzenia skromnych, uzdolnionych, ale nie rozpuchających się tórcami fachowców? Kiedy można zostać szefem, a kiedy należy odejść? Czy wyeliminowaliśmy już protekcjonizm przy obsadzaniu stanowisk? Jaki jest poziom kadr w regionie i jakie główne cechy procesu „uszlachetniania” polityki kadrowej w ostatnich latach uważają Towarzysze za najistotniejsze?

TADEUSZ NOWICKI: Polityka kadrowa to nie jest jakiś samodzielny człon naszego działania. Wiąże się ona ściśle z wieloma mechanizmami życia politycznego, społecznego i gospodarczego. I tu od razu chcę powiedzieć, że

kryteria prowadzenia polityki kadrowej nie stwarzają kłopotów. Mamy odpowiednie dokumenty w postaci uchwały Biura Politycznego z roku 1972, mamy postanowienia VII Plenum KC z roku 1973. Materiały te są powszechnie znane i nie ma potrzeby w tej dyskusji ich powtarzać. Gorzej natomiast jest ze znalezieniem sposobów działania. Popatrzmy na przykład, jak wygląda praktyka w zakładach pracy. Konkretna zmiana personalna wywołuje duże zainteresowanie i POP i załogi. Ludzie dyskutują, dochodzi do kontrowersji, i to dobrze. Natomiast nie mamy wypracowanych i szeroko stosowanych ocen sytuacji kadrowej, ocen prowadzenia polityki kadrowej. Podjęliśmy takie próby w Kętach, Andrychowie. Ale w większości komitetów zakładowych nie jest jeszcze tak, by raz na dwa lata, rzetelnie, po partyjnym porozmawianiu, jaka jest u nas ta polityka, jakie są potrzeby, czy dość mamy fachowców; czy nie brakuje ludzi z doświadczeniem politycznym; co przyjmujemy jako wiążące dla dyrekcji, związków zawodowych, organizacji społecznych... Zaczęliśmy to stosować w KW i oceny takie przedstawiamy Egzekutywie.

Ostatnie lata to okres dużej wymiany kadr. W 33 kluczowych zakładach pracy zmieniło 14 dyrektorów. Nie zanotowaliśmy przypadku odejścia, który spowodowałby jakieś głębsze zaburzenia, czy złe skutki. Nie chcę

przez to powiedzieć, że wszyscy odchodzący bez awansu, byli zadowoleni i rozpromienieni.

TADEUSZ WALOSIK: W nawiązaniu do ocen sytuacji kadrowej warto przypomnieć, że podstawowe organizacje partyjne są zobowiązane do dokonywania systematycznych, okresowych ocen polityki kadrowej i gospodarki kadrami prowadzonej przez kierownictwo zakładów pracy i instytucji; proponowania na kierownicze stanowiska ludzi zdolnych, wyróżniających się, posiadających autorytet wśród załogi; a także domaganie się odwołania ze stanowisk ludzi nie wywiązujących się należycie ze swych obowiązków i postępujących niezgodnie z przyjętymi zasadami etyki. Jednakże trzeba tutaj zaznaczyć, że niestety nie wszystkie POP w pełni wykorzystują swoje uprawnienia. Jeżeli idzie o silne organizacje partyjne w dużych zakładach pracy, to sytuacja jest w zasadzie dobra, a miejscami nawet bardzo dobra. Gorzej natomiast jest w organizacjach słabszych i ten odcinek naszej pracy wymaga ciągłej aktywności i zaangażowania.

ZBIGNIEW REGUCCI: Czy są konflikty, „zderzenia” POP i dyrekcji przedsiębiorstw?

ADAM BAZAN: Bywają, ale rozwiązyaliśmy wszystkie pomyślnie.

TADEUSZ WALOSIK: Choć echa niektórych kontrowersji docierały i do KW. Ale rzeczywistość dochodziła do uzgodnienia stanowisk. Trzeba było niekiedy czasu, by oponenci dali się przekonać, a nie tylko przyjęli do wiadomości nasze stanowisko.

TADEUSZ WALOSIK: Nie ulega wątpliwości, że w gospodarce ludźmi nie jest obojętne, czy na najniższym nawet stanowisku jest właściwa osoba. Przy deficycie siły roboczej i wobec napiętych zadań społeczno-gospodarczych nie jest bez znaczenia, czy absolwentka liceum plastycznego pracuje np. w księgowości. Po trzech latach ona się nauczy czego trzeba. Ale lata zdobywania wiedzy w szkole i nakłady finansowe zostają zaprzepaszczone. Czy stać nas na to? Powiadam: nie jest to obojętne. Ale szczególną wagę przywiązujemy do racjonalnego wykorzystania kadry kierowniczej. Kadra ta decyduje o głębokości, intensywności i tempie realizacji programu partii. Ona oddziałuje nie tylko na produkcję, ale i na ludzi, kształtuje stosunki między nimi, wpływa na ich wychowanie i postępowanie. Dlatego akcentujemy nie tylko fachowość kierowników, ale i czynną akceptację programu partii oraz zaangażowanie polityczne. Liczą się w praktyce społecznej umiejętności

(CIAĞ DALSZY WEWNĄTRZ NUMERU)



