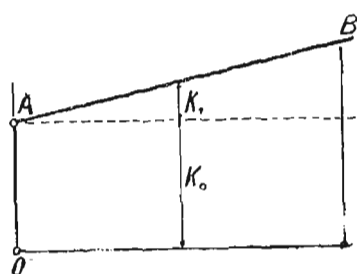


twórczy idzie biegiem jałowym, to koszt na jednostkę czasu nigdy nie spada do 0.

2) jeżeli wydajność na jednostkę czasu wzrasta, to koszt również wzrasta.

Badający koszt własne, zależność tą wyrażają zwykle w postaci wykresu pokazanego na rys. 3, czyli rozpatrują całkowitą sumę kosztów, jak gdyby składającą się z 2 części, — jednej stałej  $K_0$ , niezależnej od produkcji, drugiej  $K_1$  — proporcjonalnej do produkcji; czyli zakładają, że linja kosztów na jednostkę czasu jest linją prostą  $AB$ .

Założenie to jest jednak niestuszne. Linja kosztów nie jest linją prostą, lecz krzywą wychylającą się



Rys. 3. Zależność kosztów własnych od wydajności.

stopniowo ku górze, jak to wskazuje rys. 3. Do twierdzenia tego doprowadza mnie prosta obserwacja faktów rzeczywistych. Analizując koszty wszelkich zakładów wytwórczych, łatwo możemy się przekonać, że im więcej dany zakład produkuje, tem koszt na jednostkę wytwórczości będzie mniejszy, ale dla każdego zakładu istnieje zawsze

pewna ściśle określona granica wydajności, przy której koszt na jednostkę jest najmniejszy; jeżeli ta granica zostanie przekroczona, to koszt na jednostkę zaczyna znów wzrastać, czyli wytwórczość staje się znów mniej ekonomiczną. Innymi słowy, istnieje zawsze pewna granica wytwórczości, poza którą następuje przeciążenie.

Jeżeli będziemy rozpatrywali rozchód jako nakład energii i środków, to przekonamy się, że właściwość tą ma

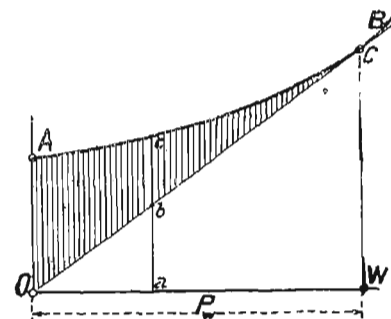
każda maszyna, każdy organ pracujący, każdy warsztat, mały czy duży, wreszcie każdy człowiek. Jest to zasadniczym prawem przyrody i nie możemy sobie nawet wyobrazić, aby taka granica nie istniała dla każdej jednostki wytwórczej. Granica ta jest właśnie jedną z najważniejszych charakterystyk każdej jednostki wytwórczej.

Upoważnia nas to do twierdzenia, że rozchód na jednostkę czasu wyraża się krzywą  $AB$ , wychylającą się ku górze. I jeżeli do tej krzywej przeprowadzimy styczną  $OC$ , wychodzącą z początku współrzędnych, to znajdziemy ten punkt graniczny  $W$ , poza którym stosunek kosztów do produkcji znów się pogarsza. Produkcję  $P_0$  możemy więc uważać za wzorcową dla danego warsztatu, organu, czy innej jednostki wytwórczej.

Styczna  $OC$  dzieli koszty całkowite na 2 części:  $ab$  i  $bc$ . Koszt  $ab$  jest kosztem użytecznym, koszt  $bc$  jest kosztem straconego czasu.

Wykres na rys. 4 jest najogólniejszą charakterystyką ekonomiczną. Każda jednostka pracująca, czy to składająca się z jednego organu, czy zbiorowa, czy będzie to istota żywa, czy maszyna, ma swoją i tylko sobie właściwą taką charakterystykę. Słowem, każda ma swoją cenę czasu, która nigdy nie spada do zera i każda ma swoją wzorcową produkcję, przy której działa najekonomiczniej.

Jest to wniosek niezmiernie ważny, dający nam zasadnicze wskazówki, dotyczące organizacji. (d. c. n.).



Rys. 4. Właściwy obraz zależności kosztów własnych od wydajności.

## Uwagi w sprawie założenia Instytutu Organizacji Pracy.

Analizując niezmiernie złożony splot przyczyn opłakanego stanu ekonomicznego naszego kraju, drożyzny i ciężkiej sytuacji finansowej, dochodzimy zawsze do głównej przyczyny, mianowicie: niezmiernie niskiej sprawności naszej pracy.

Zjawisko to przejawia się na wszelkich polach pracy wytwórczej prawie bez wyjątku: mała wydajność pracy jest chorobą, która toczy wszystkie nasze warstwy społeczne, zaczawszy od pracownika, zajętego pracą umysłową, a kończąc na pracowniku, który pracuje fizycznie. Małą sprawnością odznaczają się również wszystkie procesy techniczne i gospodarcze naszych warsztatów wytwórczych, zaczawszy od małych rzemieślniczych a kończąc na wielkich zakładach przemysłowych. Jest to główne źródło wszystkich wskazanych nieszczęść, a wszystkie prawie niedomagania organizmu gospodarczego, które od kilku lat staramy się usunąć, są tylko objawami tej głównej i najistotniejszej choroby, której oczywiście nie usuniemy, lecząc objawy a nie samą chorobę.

Wskutek małej sprawności, trwonimy niezmiernie ilości bogactw przyrodzonych, w które kraj nasz obfituje; wkładamy wielką ilość pracy, otrzymując tylko znikomą ilość skutku użytecznego. Straty te są tak olbrzymie, że gdybyśmy tylko choć niewielką część tego straconego nakładu pracy i środków wytwórczych potrafili zamienić na wynik użyteczny, to dobrobyt całego narodu podniósłby się do wysokości, przekraczającej najśmielsze nasze marzenia.

Prawdę tę rozumiały wszystkie narody zachodnie i po klęskach wojennych z całą świadomością dążyły do racjonalnego wykorzystania bogactw przyrodzonych i do usuwania marnotrawstwa w pracy, widząc w tem nie tylko środek zbawienny pokrycia niestychanych strat spowodowanych wojną, ale również główną podstawę przyszłej kultury i dobrobytu.

Dzisiaj oczy całego kulturalnego zachodu zwracają się

nie tylko do nauk przyrodniczych i technicznych, które mając na celu wykorzystanie sił i bogactw przyrody na pożytek człowieka, dały w ciągu ostatnich 150-ciu lat tak olbrzymie wyniki, ale przede wszystkim ku nowej nauce, która zjawiała się przed dwudziestu paru laty, mianowicie nauce organizacji.

Nauka organizacji pracy nie tylko wskazuje źródła i przyczyny dotychczasowego marnotrawstwa, ale daje również metody jego usunięcia, a więc wskazuje, w jaki sposób można otrzymać większy wynik użyteczny przy mniejszym nakładzie pracy i środków. Ze zjawieniem się jej kończy się era niszczenia wielkich źródeł energii, pracy i bogactw przyrodzonych dla otrzymania małego wyniku użytecznego, a rozpoczyna się nowa era wielkiego wyniku użytecznego, a małego nakładu pracy i środków.

Jak każda nowa idea napotyka zawsze opór w konserwatyźmie umysłu ludzkiego, tak również i nauka organizacji została przyjęta z początku z niedowierzaniem, a nawet spotkała się z ostrą krytyką, ale to trwało niedługo, gdyż wyniki były zbyt jaskrawe, a prawdy głoszone przez pierwszych pionierów tej nauki tak głębokie i proste, że szybko utorowały sobie drogę do wielu umysłów.

Szczególnie ostre zarzuty podnosiły się przeciwko tej części nauki organizacji, która bezpośrednio dotyczy podniesienia sprawności pracy ludzkiej. Twierdzono więc, że tak zwany system Taylora prowadzi wprost do przeciążenia i wyniszczenia organizmu pracownika, gdy tymczasem w systemie tym chodzi o coś wręcz przeciwnego, mianowicie o wysoką sprawność, czyli o usunięcie strat w nakładzie pracy, a zwiększenie wyniku użytecznego. Warto tu przytoczyć bardzo charakterystyczny przykład dla tych, co jeszcze wątpią o tem.

Kilka lat temu została wydelegowana komisja przez Instytut higieny społecznej w Paryżu do zbadania wyników osiągniętych w fabryce prochu w Ripault we Francji, gdzie

w jednym z oddziałów robota została zorganizowana według systemu Taylora. Instytut wydelegował tę komisję pod naciskiem przywódców partii robotniczych, którzy twierdzili, że w fabryce tej robotnicy są wyzyskiwani przez przeciążenie ich pracą.

Długie i bardzo szczegółowe badania wykazały, że w ciągu czterech miesięcy po zreorganizowaniu roboty (od stycznia do maja 1917 r.) otrzymano następujące wyniki:

- 1) Przeciętna wydajność jednego robotnika na godzinę podniosła się z 10,5 kg do 31 kg.
- 2) Przeciętny zarobek miesięczny podniósł się ze 185 fr. do 260 fr.
- 3) Ilość godzin pracy zmniejszono z 9,5 do 8,5 dziennie.
- 4) Ilość dni opuszczonych skutkiem choroby lub niestawienia się do pracy zmniejszyła się o 50%.
- 5) Badania stanu zdrowia i zmęczenia wykazały, że ogólny stan polepszył się i nie zauważono żadnych oznak przeciążenia.

Liczby powyższe mówią same za siebie, a przykład ten nie jest jakimś szczęśliwym wyjątkiem, gdyż zawsze po racjonalnym zastosowaniu naukowych metod organizacji pracy otrzymuje się podobne wyniki dodatnie, w czym zresztą niema nic dziwnego, bo przecież byłoby potwornością, gdyby nauka dążyła do wyniszczenia bogactw, zawartych w pracy człowieka.

Głoszą o nauce organizacji taką opinię tylko ludzie krótkowzroczni lub pseudoobroncy dobrobytu pracowników. Powtarza się tu ta sama historia, co ze zjawieniem się maszyny, która miała, jakoby, pozbawić chleba rzesze pracujące. Nauka organizacji pracy ma na celu, podobnie jak maszyna, ulżenie człowiekowi w pracy, i podobnie jak maszyna, znajdzie szerokie zastosowanie, pomimo wszelkich obaw i nieuzasadnionych protestów.

W Stanach Zjednoczonych A. P., gdzie narodziła się ta nauka wzięły ją w opiekę najtęższe umysły świata technicznego i dzięki temu rozwinęła się ona tak bujnie, że dziś promieniuje stamtąd na świat cały. Jeżeli Stany Zjednoczone podczas wojny w ciągu dwóch lat potrafiły stworzyć wielką armię, zaopatrzoną w potężne środki techniczne, to niewątpliwie dlatego, że wrodzony zmysł organizacyjny amerykańców był poparty nowymi metodami naukowej organizacji pracy.

Po wojnie, kiedy potrzeba powetowania strat materialnych i kulturalnych stała się i w Ameryce sprawą palącą, na czele ruchu odrodzenia sprawności pracy zapomocą metod naukowych stanął Herbert Hoover i, skupiwszy koło siebie wszystkich inżynierów amerykańskich w jedną federację, rozwinął niezmiernie owocną działalność.

W Europie prawie wszystkie państwa weszły również na tę drogę. Rozwój nauki organizacji i jej zastosowania do pracy wytwórczej został uznany za potrzebę pierwszorzędą i znajduje poparcie szerokich warstw społecznych i rządów. Zwłaszcza w Niemczech nauka organizacji jest popieraną bardzo wydatnie. Obecnie jest przedmiotem nauczania w wielu szkołach; założono setki laboratoriów do badań fizjologii i psychologii pracy; liczne zakłady przemysłowe reorganizują się na podstawach naukowych.

We Francji najwybitniejsi uczeni, mężowie stanu, przemysłowcy i inżynierowie dokładają usilnych starań, aby nie pozostawać w tyle. Szeręg laboratoriów do badań pracy ludzkiej rozwija wytężoną działalność. Ruch ten znajduje poparcie coraz większe.

To samo widzimy w Belgji, Anglii, we Włoszech i innych krajach europejskich. Nawet w Rosji założono szeręg instytutów badawczych, a rząd sowiecki chwyta się naukowej organizacji, jak deski ratunku. Widząc swój niechybny upadek, jeżeli wydajność pracy nie zostanie podniesioną, stara się on swymi metodami terroru zorganizować pracę w zakładach przemysłowych na podstawach naukowych. Usiłowania te są oczywiście mało skuteczne, gdyż praca i nauka nie znoszą gwałtu, ale pomimo to są one bardzo znamienne.

Ale na szczególną uwagę zasługuje ruch, jaki rozwinął się pod tym względem w Czechosłowacji. Naród czeski, zaprawiony do pracy przez długie wieki, ma głębokie poczucie rzeczywistości i instynktownie odczuwa, że podstawą bogactwa i dobrobytu jest tylko praca. To też uzyskawszy niepodległość, szybko przyszedł do równowagi, odwrócił się od złudnych haseł wywrotowych i wszedł na drogę, którą mu wskazują jego praktyczni, a dalekowiedzący przywódcy.

Wskutek uwagi, zwróconej rządowi i sferom przemysłowym czechosłowackim, przez poselstwo czeskie w Stanach Zjednoczonych na wielkie znaczenie nauki organizacji pracy, rozwijającej się tak potężnie w Ameryce, prezydent Masaryk niezwłocznie podjął inicjatywę i, ofiarowawszy milion koron czeskich, pierwszy położył kamień węgielny pod instytucję, której celem jest przede wszystkim rozwijanie i szerzenie nauki o pracy wydajnej.

Dzięki tej inicjatywie, ruch nad uzdrowieniem życia gospodarczego w Czechosłowacji zapomocą podniesienia sprawności wszczął się wprost żywiołowy. Szybko powstała Akademia Pracy imienia Masaryka, która zjednoczyła wszystkich najwybitniejszych uczonych i techników czeskich, a rząd, przemysł i szerokie sfery społeczne przyszły z pomocą materialną. Zwrócono się o pomoc fachową do federacji inżynierów amerykańskich, która w myśl swej głównej zasady służenia całej ludzkości, szczerze udziela swej wiedzy i poparcia moralnego.

Patrząc na ten ruch odrodzenia, odbywający się w całym świecie ucywilizowanym, mimowoli rzuca się w oczy kontrast z tem, co u nas się dzieje pod tym względem. Można wprawdzie zauważyć już pewne otrzeźwienie i, jak już powiedziano wyżej, co raz częściej słyszy się głosy o konieczności podniesienia sprawności pracy zapomocą racjonalnej organizacji, jednakże naogół nie zrobiliśmy jeszcze żadnego kroku stanowczego w tym kierunku. Jedyne plusy, które możemy zanotować, sprowadzają się do tego, że kiedy w 1919 r. kilku ludzi podjęło myśl stworzenia Instytutu Organizacji Pracy, to wtedy był to głos wołającego na puszczy, dziś natomiast znajduje już szersze uznanie. Zwłaszcza wśród inżynierów sprawa znalazła już tak żywy oddźwięk, że na wszystkich zjazdach technicznych, które odbyły się w ostatnich paru latach, powzięto jednomyślne uchwały, domagające się kultywowania i rozpowszechniania nauki organizacji, — a wskutek odezwy techników polaków z Ameryki powstało w całym kraju kilkanaście kół, zajmujących się specjalnie tą sprawą. (Koła Inżynierów Organizacji).

Wielce pociesającym jest również fakt, że i wśród wytwórców sprawa naukowej organizacji znalazła już dosyć szerokie zainteresowanie i uznanie konieczności reorganizacji zakładów wytwórczych na podstawach naukowych.

Ale od zamiarów trzeba nareszcie przejść do czynów. Sprawa jest wprost palącą, zwłaszcza wobec kryzysu gospodarczego, który ujawnił się w całej grozie po stabilizacji naszego pieniądza. Jednym z pierwszych kroków, na który nasze społeczeństwo i sfery wytwórcze muszą się zdobyć i nie żałować środków, jest założenie Instytutu Organizacji Pracy, na wzór wielu takich instytucyj powstałych już zagranicą, który byłby ośrodkiem kultywującym naukę organizacji i rozpowszechniającym jej metody na wszelkie dziedziny naszej pracy.

Instytucja ta powinna być opartą przede wszystkim na gruncie samopomocy sfer wytwórczych, ale i rząd nie powinien patrzeć na nią obojętnie, zwłaszcza, że po ustabilizowaniu pieniądza, cała polityka gospodarcza powinna być skierowaną na podniesienie wytwórczości i prócz tego, że Instytut Organizacji Pracy może w znacznym stopniu przyczynić się i do ulepszenia organów administracji państwowej, które, niestety, są ciągle wzorem małej sprawności pracy.

#### Zakres działalności, zadania i ustrój Instytutu Organizacji Pracy.

Dochodząc do wniosku, że założenie Instytutu Organizacji Pracy jest jednym z pierwszych kroków, które trzeba poczynić na drodze ku podniesieniu sprawności pracy i uzdrowienia naszego życia gospodarczego, nasuwają się przede wszystkim pytania: jaki powinien być zakres działalności takiej instytucji, jakimi zadaniami powinna się ona zajmować, jaki powinna mieć ustrój i t. p.

W odpowiedzi na te pytania możnaby wysnuwać różne projekty programu Instytutu, sądzą jednak, że wszystkie tego rodzaju projekty powinny mieć na widoku przede wszystkim zastosowania praktyczne, a więc trzeba, aby program uwzględniał przede wszystkim badania naukowe, dotyczące spraw najważniejszych i bieżących z dziedziny wytwórczości i pracy, a mające na widoku znalezienie metod organizacji łatwych do zastosowania w praktyce. Instytut powinien wystrzegać się badań czysto teoretycznych, a przynajmniej nie stawiać ich na pierwszym planie, aby nie stał się instytucją zbyt oderwaną



od życia. Jednym z najważniejszych zadań Instytutu powinno być udzielanie porad i dawanie praktycznych wskazówek z dziedziny organizacji, zmierzających do usuwania strat i podniesienia sprawności.

Najlepszą drogą do ułożenia programu Instytutu jest zaczerpnięcie wzorów z pokrewnych instytucji, powstałych już zagranicą. Należy tu jednak postępować z wielką ostrożnością i unikać ślepego naśladowania; przy układaniu takiego programu trzeba przystosować go przede wszystkim do naszych warunków, oraz sił i środków, którymi możemy rozporządzać.

Badając od czasu dłuższego tę sprawę i śledząc za postępami nauki organizacji i jej zastosowania, jak również zapoznawszy się z niektórymi tego rodzaju instytucjami zagranicą, opracowałem ogólny projekt programu Instytutu, który uważałbym za najwłaściwszy w naszych warunkach. Krótki rys tego programu jest następujący:

Instytut Organizacji Pracy jest instytucją naukową użyteczności publicznej, której celem jest popieranie i rozwój nauki organizacji i jej zastosowań, mających na widoku wskazanie najlepszych metod osiągnięcia najwyższej sprawności wyzyskania materiałów, energii przyrody, czasu i pracy ludzkiej.

Dla osiągnięcia swych celów, Instytut skupia najwybitniejsze siły naukowe i techniczne, pracujące w dziedzinie organizacji i rozwija następującą działalność:

1) prowadzi systematyczne badania naukowe warunków i czynników gospodarczych, dotyczących przemysłu, rolnictwa, rzemiosł, handlu i innych gałęzi pracy zawodowej, oraz badania przyczyn, powodujących straty w środkach wytwórczych i obniżających wydajność pracy;

2) na podstawie tych badań i zasad nauki organizacji, opracowuje metody i plany działania, zmierzające do usuwania strat, podniesienia sprawności i zmniejszenia kosztów wytworzenia;

3) badania warunków pracy ludzkiej z punktu widzenia fizjologii, psychologii i higieny, w celu: przystosowania tych warunków do wymagań ludzkiego organizmu, doboru urządzeń technicznych i narzędzi, doboru odpowiednio uzdolnionych ludzi do danego zawodu i ustalenia metod pracy, zapewniających najwyższą jej sprawność, przy najlepszym zachowaniu sił i zdrowia pracownika;

4) badania fizycznych i umysłowych właściwości i uzdolnień ludzkich w celu porad przy wyborze zawodu;

5) badania sprawy wynagrodzenia za pracę w celu ustalenia systemów płac najlepiej przystosowanych do danych warunków pracy i zawodów, a zachęcających do pracy wydajnej.

6) udzielanie porad we wszystkich sprawach dotyczących organizacji i kontroli procesów wytwórczych, zarządzania i podniesienia sprawności pracy na podstawach naukowych;

7) prowadzenie studjów nad rozwojem nauki organizacji, fizjologii i psychologii doświadczalnej, w zastosowaniu do pracy zawodowej;

8) szerzenie wiedzy z powyższego zakresu zapomocą wykładów, odczytów, pokazów, ćwiczeń praktycznych, wydawnictw w postaci książek, czasopism i t. p.;

9) utrzymanie stałych stosunków z instytucjami zawodowymi, naukowymi, zakładami przemysłowymi, rolnictwem, urzędami i t. p., mogącymi przyczynić się do rozwiązania powyższych zadań lub zastosować wyniki prac Instytutu,

10) przedstawianie władzom państwowym i samorządowym wniosków i projektów, zmierzających do podniesienia sprawności gospodarczej całego kraju i poszczególnych gałęzi wytwórczych;

11) utrzymywanie korespondencji i wymiany prac z pokrewnymi instytucjami zagranicą.

Co się tyczy ustroju wewnętrznego, to Instytut, jako organ składający się z najwybitniejszych sił fachowych pracujących na polu organizacji, powinien być instytucją całkowicie autonomiczną w zakresie swej naukowo-praktycznej działalności. Sprawami Instytutu powinna kierować Rada, wybrana z pośród członków, skonstruowana w ten sposób, aby na czele jej stał dyrektor Instytutu, który pewną część spraw mógłby załatwiać samodzielnie. W ten sposób możnaby wyzyskać strony dodatnie systemu kolegijskiego, a unikać jego wad, przez sprężyste i szybkie działanie jednostki naczelnej.

Wobec tego że Instytut ma na celu pożytek ogólnospołeczny, a byłby założony z funduszy przeważnie prywatnych, to pod względem finansowym, gospodarczym i ogólnego kierunku swej działalności powinien podlegać kontroli organu specjalnego (kuratorjum), który składałby się z przedstawicieli sfer wytwórczych, dających fundusze na założenie i prowadzenie Instytutu, przedstawicieli niektórych pokrewnych instytucji i stowarzyszeń, oraz przedstawicieli zainteresowanych organów rządowych.

W sprawie skali początkowej Instytutu sędzę, że byłoby wielkim błędem przystępowanie do zakładania go na wielką skalę. Całą treścią i siłą takiej instytucji są przede wszystkim ludzie w niej pracujący, a nie środki techniczne, laboratorja i bogate pomoce naukowe, — a nie trzeba zapominać, że ludzi — fachowców z dziedziny organizacji — Polska posiada tak znikomą ilość, że przy rozpoczęciu prac nawet w niewielkim zakresie, brak ludzi będzie stanowił poważną trudność, i zjawi się potrzeba dokształcania młodszych sił fachowych zagranicą. Z tych powodów sędzę, że przy zakładaniu Instytutu, trzeba ograniczyć się z początku do niezbędnego minimum, i stopniowo rozwijać jego działalność, w miarę powiększania się ilości sił fachowych i środków materialnych, których część Instytut sam powinien uzyskać, z opłat za porady i prace praktyczne<sup>1)</sup>.

Prof. K. Adamiecki.

## Informacyjny Kurs Psychotechniki i Naukowej Organizacji Pracy.<sup>2)</sup>

Napisał J. Wojciechowski. inż.

Instytut psychotechniczny w Berlinie, p. n. „Orga“, urządził tygodniowy kurs informacyjny, mający na celu przedstawienie obecnego stanu psychotechniki przemysłowcom, handlowcom i inżynierom. Na kurs ten przybyli z Polski p. dr. Z. Maliszewska, z ramienia Patronatu Młodzieży Rzemieślniczej, i niżej podpisany, delegowany przez wydział Nauki Ministerstwa W. R. i O. P. Zinnych państw przybyło trzydzieści siedem osób, w tej liczbie z Niemiec 22, z Austrii 3, z Czechosłowacji 6, z Finlandji 1, ze Szwecji 1, i z misji handlowej sowieckiej w Berlinie — 4.

Instytut „Orga“, położony w środku miasta (Friedrichstrasse 154), powstał przy pomocy sfer przemysłowych i stanowił pierwotnie całość z przedsiębiorstwem przemysłowym tejże nazwy, fabryką mebli i urządzeń biurowych. Obecnie w tym samym domu na parterze mieści się magazyn urządzeń biurowych, ściśle dostosowanych do współczesnych pojęć o organizacji pracy biurowej, a na trzecim piętrze — właściwy instytut, jako samodzielny zakład, prowadzony przez dr. Piorkowskiego.

<sup>2)</sup> Sprawozdanie z uczestnictwa na kursach, odbytych w r. b. w Berlinie.

Instytut posiada salę wykładową, laboratorjum psychotechniczne, biuro i skład wydawnictw oraz salę, gdzie umieszczone są okazy najnowszych maszyn i przyrządów, ułatwiających uciążliwą pracę umysłową. Kierownik Instytutu ma do pomocy kilku pracowników, fachowych psychologów i inżynierów.

<sup>1)</sup> Dowiadujemy się, że sprawa założenia Instytutu Organizacji Pracy w Warszawie, weszła na drogę urzędowania. Dzięki zainteresowaniu się sfer technicznych, przemysłowych, rolniczych i rządowych, kilka tygodni temu utworzył się Komitet Organizacyjny, który wzięszy za podstawę program prof. K. Adamieckiego, ma opracować szczegółowy projekt założenia Instytutu Organizacji Pracy i zająć się wyszukaniem funduszy na jego założenie i prowadzenie.

W skład Komitetu wchodzi pp.: 1) prof. Karol Adamiecki, prezes Koła Inżynierów Organizacji; 2) Stanisław Arct, wiceprezes Amerykańsko-Polskiej Izby Handlowo-Przemysłowej; 3) inż. Piotr Drzewiecki, prezes Towarzystwa Liga Pracy; 4) inż. Wład. Hauszyl, naczelnik wydziału w Min. Przemysłu i Handlu; 5) Stanisław Leśniewski, dyrektor Muzeum Przemysłu i Rolnictwa; 6) Stanisław Łubieński, delegat Tow. Techników i Handlowców Polaków w Ameryce; 7) inż. Józef Mokrzyński, przedstawiciel Polskiego Związku Kółek Rolniczych; 8) prof. Ignacy Radziszewski, prezes Stow. Techników; 9) przedstawiciel Ministerstwa pracy.

(Przyp. Red.)