

Szefowie i podwładni

Badani właściciele warsztatów niemal zgodnie (94,5%) stwierdzają, że warto poświęcać czas podwładnym w celu ich doszkalania. Podają też, że sami swe umiejętności i wiedzę zdobywali

(84,6%) poprzez naukę, praktykę i eksperymenty. Dość często (32,3%) uważają, że pracownik przychodzi tylko dla zdobycia doświadczenia potrzebnego później w prowadzeniu własnego biznesu. Sąd ten opierają zapewne na wła-

snym przykładzie, ale podobnej postawy nie mają swym pracownikom za złe. Aż 78,3% ogółu respondentów i 99% właścicieli uważa, że dobrzy pracownicy to skarb, o który należy dbać, ponieważ to jedyny sposób, by uwolnić właściciela firmy od nadmiaru obowiązków. Większość szefów (65,8%) deklaruje też duże zaufanie do swoich pracowników, choć pozostali mają tu zdanie dokładnie przeciwne.

Ponad połowa właścicieli firm (52,8%) bardzo ceni sobie młodych pracowników, podkreślając przy tym, że od młodych wiele można się też nauczyć, zwłaszcza w zakresie opanowywania nowych konstrukcji samochodów i nowoczesnego sprzętu warsztatowego. Dzieje się tak z powodu przynależności młodych pracowników do pokolenia „komputerowego”.

W delikatnych kwestiach związanych z płaceniem za pracę więcej niż połowa właścicieli warsztatów wyraża opinię, że wynagrodzenie wyższe od należnego bardzo wzmacnia lojalność młodego pracownika wobec zatrudniającej go firmy. Główną bowiem przyczyną zmiany pracodawcy jest możliwość przejścia do innej, lepiej płatnej pracy, a wyszkolenie nowego pracownika jest czasochłonne i kosztowne. Dlatego aż 70,4% właścicieli warsztatów uważa, że młodym pracownikom należy płacić dobrze, a równocześnie proporcjonalnie do jakości wykonywanych prac i zaangażowania w pomyślność firmy.

Właściciele przywiązują dużą wagę do atmosfery panującej w ich warsztatach. Zgodnie też sądzą, że należy szczególnie dbać o pracowników najlepszych. Nieznaczna większość (54,3%) uważa, że pracownicy wymagają kontroli. Nie należy jednak wyciągać z tego zbyt daleko idących wniosków, gdyż może tu chodzić zarówno o zwykłe monitorowanie aktywności pracownika, jak i wnikliwe sprawdzanie jego uczciwości wobec pracodawcy.

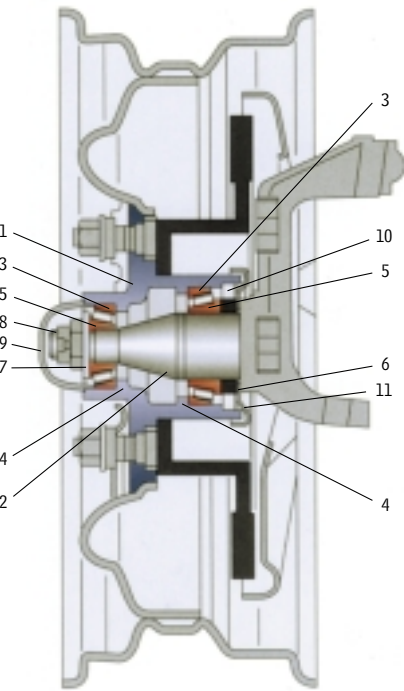
Reasumując, można powiedzieć, że naszkicowany w ten sposób socjologiczny portret polskiego warsztatu wygląda na ogół całkiem sympatycznie i, co najważniejsze, pozwala też z optymizmem patrzeć w przyszłość. ■

Trzy marki wchodzące w skład Schaeffler Group od wielu już lat wytyczają trendy rozwoju samochodowych układów napędowych, tworząc nie tylko nowe konstrukcje podzespołów, lecz także wzorcowe technologie montażowe



Podręcznik mechaniki pojazdowej (cz. VIII)

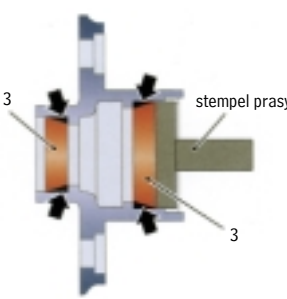
Montaż łożysk kół kierowanych



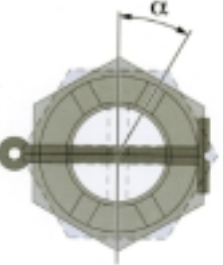
Elementy łożyskowania

Standardowe łożyskowanie kół przednich nienapędzanych składa się z dwóch różnych pod względem wymiarów rolkowych łożysk stożkowych, łączących piastę z nieruchomym czopem zwrotnicy.

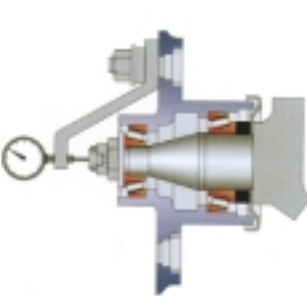
Zewnętrzne pierścienie obu łożysk (3) osadzone są w otworze piasty z niezbędnym wciskiem (luzem ujemnym) i ustalone wzdłużnie tylko jednostronnie przez pierścieniowe nadlewy (4) korpusu (1). Pierścienie wewnętrzne (5) łączą się z czopem zwrotnicy (2) przesuwnie, a do ich wzdłużnego ustalenia służą: z jednej strony – pierścień dystansowy (6), z drugiej zaś – podkładka oporowa (7) i nakrętka (8). Otwór piasty pełni równocześnie funkcję zasobnika smaru zamkniętego przy nasadzie czopa pierścieniem uszczelniającym Simmerra (10)



Montaż zewnętrznych pierścieni tocznych



Zasada regulacji luzu wstępnego



Kontrola luzu czujnikiem zegarowym

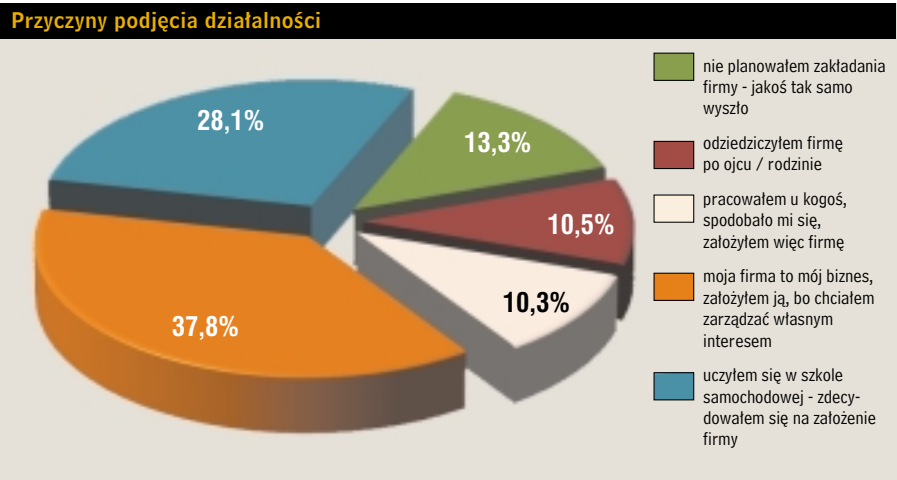
i przy jego końcu zaślepką (9). Osłona przeciwpływowa (11) chroni pierścieni Simmerra przed przyspieszonym zużyciem.

Konstrukcja ta wymaga okresowego serwisowania, obejmującego zależnie od potrzeby i zaleceń producenta pojazdu: regulację wstępnego luzu łożysk, wymianę smaru i wymianę łożysk.

Całkowity demontaż piasty wymaga wykonania następujących czynności: odkręcenia koła po odpowiednim uniesieniu pojazdu; wyjęcia (lub odkręcenia) zaślepki piasty; wyjęcia zawlecзки, odkręcenia nakrętki i wyjęcia podkładki oporowej; wyjęcia kosza z rolkami i pierścienia wewnętrznego mniejszego łożyska; zsunęcia całego łożyskowania z czopa. Ze zdjętego korpusu piasty należy usunąć resztki starego smaru, wyjąć pierścieni Simmerra (przez podważenie wkrętakiem, gdyż nie może on być już ponownie użyty). Przy wymianie łożysk konieczne jest również usunięcie z gniazd ich starych pierścieni zewnętrznych (wybijakiem lub ściągaczem udarowym z odpowiednią końcówką. Części przewidziane do ponownego montażu trzeba starannie wyczyścić, umyć benzyną i dokładnie wysuszyć. Dla poprawnego wykonania tych czynności wskazane jest zdjęcie pierścienia dystansowego (6) wraz z osłoną (11).

Prawidłowy montaż rozpoczyna się od wcisnięcia zewnętrznych pierścieni łożysk (3) do gniazd piasty za pomocą prasy i dokładnie dopasowanego stempla (S) tak, by przylgnęły one szczelnie do pierścieniowych nadlewów (4). Następnie wprowadza się zapas smaru do wnętrza korpusu piasty i smaruje obficie oba zespoły rolek w ich koszykach prowadzących. Potem składa się w komplet większe łożysko i zamyka je w piaście pierścieniem Simmerra (zawsze nowym!). Później pozostaje nasunięcie piasty na czop (po założeniu osłony przeciwpływowej i pierścienia dystansowego), skompletowanie mniejszego łożyska i wstępne ustalenie go nakrętką przez podkładkę oporową.

Końcową czynnością jest regulacja luzu łożyskowania. Polega ona na tak silnym (niektórzy producenci podają tu dokładne wartości momentów) dokręceniu nakrętki, by piasta na czopie obracała się z wyraźnym oporem, a następnie na zluźowaniu nakrętki o 1/12 obrotu. Uzyskany dzięki temu luz można dodatkowo sprawdzić czujnikiem zegarowym i porównać z danymi fabrycznymi. Nakrętkę zabezpiecza się przed samoczynnym odkręcaniem nową zawleczką lub przez zagniecenie w rowku czopa jej miękkiej tulejki. Cdn.



Obecna motywacja do pracy	
Przyczyna	% wskazań
Pracuję, bo lubię naprawiać samochody	46,9%
Pracuję, bo muszę utrzymać rodzinę (a potrafię tylko naprawiać)	9,8%
Chcę swój warsztat rozwijać (powiększać, otwierać nowe zakłady)	37,6%
Pracuję, bo warsztat to tradycja rodzinna	5,7%

Ocena własnych kwalifikacji		
Typowe wypowiedzi	TAK	NIE
Uczę się przez praktykę i eksperymenty samodzielnie	84,6%	15,4%
Uczęszczam na szkolenia nt. napraw, bo to szybki sposób zdobywania wiedzy	75,1%	24,9%
Wiedza jest kluczowa dla mnie. Gwarantuje, że umiem prowadzić naprawy	94,3%	5,7%
Wiedza jest ważna, ale kluczem sukcesu w moim biznesie są inne czynniki	60,4%	39,6%
Wiedza jest zasobem, można nią zarządzać	86,5%	13,5%

Ocena personelu		
Typowe wypowiedzi	TAK	NIE
Pracownik przychodzi do pracy u mnie, aby się poduczyć i odejść na własne	32,3%	67,7%
Warto poświęcać czas podwładnym i uczyć ich	94,5%	5,5%
Gdy uczę podwładnego, szybko odciąża mnie od pracy codziennej	78,3%	21,7%
Pracownik zawsze gorzej pracuje niż ja	24,4%	75,6%
Młodzi pracownicy mają dobre pomysły, dużo się od nich uczyć sam	52,8%	47,2%
Na młodych pracownikach nie mogę polegać	34,2%	65,8%
Młodym pracownikom nie można za dużo płacić	29,6%	70,4%
Jeśli młody pracownik dostaje więcej niż na to zasłużył, staje się bardziej lojalny	51,0%	49,0%

Stosunki międzyludzkie		
Które ze stwierdzeń są prawdziwe?	TAK	NIE
Zwracam uwagę na atmosferę w pracy	98,2%	1,8%
Pracownikom trzeba patrzeć na ręce i ich kontrolować	54,3%	45,7%
Jak pracownik będzie mógł mnie oszukać, na pewno to zrobi	39,7%	60,3%
Dobry pracownik to skarb – trzeba o niego dbać	99,0%	1,0%
Nie dzielę się wiedzą z pracownikiem – wolę, bym był niezastąpiony	8,7%	91,3%