

HORIZONT

HORIZONT - ročník 12 číslo 1 (200) - Firemní noviny TOS VARNSDORF a. s. - 4. 2. 2008

Setkání představenstva firmy se zaměstnanci

Do roka a do dne od posledního lednového setkání se vedení firmy sešlo se zaměstnanci v sále Lidové zahrady, aby rekapitulovalo minulý rok a ukázalo, co nás čeká v roce letošním. Opět přinášíme stručný přehled toho, co bylo řečeno a ukázáno.

Napočítali jsme celkem 95 duší, navlas stejně jako v lednu 2007. Začalo to v úterý 15. ledna 2008 přesně ve 14:00 hodin.

Setkání zahájil předseda představenstva Ing. Jan Rýdl, v bodech uvedl program setkání a představil nového finančního ředitele, jímž je od 1. ledna 2008 Ing. Jan Rýdl mladší.

Ten se také vzápětí chopil mikrofonu a popsal rok 2007 z pohledu ekonomického. Loňský rok byl nejúspěšnějším v novodobé historii firmy, výsledky jsou zatím předběžné, ale nic to nemění na tom, že čísla to jsou velmi pěkná. Posuďte sami. Tržby činí rekordních 2,307 miliardy Kč, hospodářský výsledek před zdaněním je 355 milionů Kč. Přidaná hodnota téměř 750 mil. Kč nás přibližuje ke špičkovým firmám v Evropě (měřeno produktivitou práce z přidané hodnoty na jednoho zaměstnance, která je 1,265 mil. Kč). Významným se ukazuje pokles podílu cizích zdrojů (klesl pod 50 %). Na hospodářském výsledku je nejcenější fakt, že dynamika jeho růstu zůstala zachována po celý rok. Pozitivní je rovněž vývoj průměrných mezd (ty jsou vyšší než v mladoboleslavské Škodovce).

Ve druhé části svého příspěvku nastínil základní cíle pro rok 2008. Ty obsahují neméně zajímavá čísla, jakými jsou například plánované tržby ve výši 2,623 mld. Kč, hospodářský výsledek před zdaněním 404,5 mil. Kč, investice 150 mil. Kč a produktivita práce z přidané hodnoty na jednoho zaměstnance 1,181 mil. Kč.



Pokračoval obchodní ředitel Ing. Slavomír Bednář. Konstatoval, že v letech 2005 až 2007 tržby za prodej strojů vzrostly z 1,086 mld. Kč až na 1,985 mld. Kč. Poukázal na to, že již dnes (tedy 15. ledna 2008) je z plánu 2008 prodáno 101 % (plán musí být již poněkolidkaté navýšen, k velkému navýšení plánu na 2. pololetí 2008 operativně došlo již ve 3. čtvrtletí 2007). Vzhle-

dem k očekávaným letošním tržbám za stroje, které by měly dosáhnout téměř 2,5 mld. Kč, můžeme se v celkových tržbách přiblížit až k 3 miliardám Kč.

Poté následoval rozbor prodeje z pohledu teritorií podle výše tržeb (zde se na první místo vrátilo Německo, následované Českou republikou a Polskem). Pozoruhodné je, že v rozčlenění na regionální uskupení výrazně dominují státy, které byly kdysi sružené v RVHP (pozn. LP 2008 pro ty, kteří již nepamatují, co to bylo: slušnější verze výkladu tuto zkratku dešifruje jako Rada vzájemné hospodářské pomoci, což byla socialistická obdoba a protiváha tehdejšího kapitalistického Evropského hospodářského společenství, taktó jádra později vzniknuvší Evropské unie, jinými slovy: v současné EU jsou státy, které dřív byly v EHS a část těch, které byly v RVHP). V prodeji měřeno podle distributorů v tržbách byl nejúspěšnější SATES s.r.o., podle počtu prodaných strojů německý Strojimport GmbH Wiesbaden. V žebříčku prodaných strojů podle typu suverénně vede stroj WHN(Q) 13 CNC, jehož se v roce 2007 vyrobilo a prodalo celkem 98 kusů.

Následovaly informace o očekávané budoucnosti. Rok 2008 je téměř vyprodán, ještě v roce 2009 očekáváme další mírný růst, v dalších letech se růst zpomalí (pozn. LP 2008: současné turbulence na světových akciových trzích tomu nasvědčují). Zvýšení podílu strojů TOStec na prodeji se očekává až v roce 2009. Obchodní ředitel upozornil na to, že přestože probíhá nárůst výroby a prodeje, klesá relativní podíl zpoždění (poměrově klesá penalizace), za což se sluší poděkovat všem zaměstnancům firmy, kteří na tom mají svůj podíl. Dochází také

Montáž třináctek dostává novou podlahu. Ve středu 23. ledna 2008 vyfotografoval LP 2008.



Pokračování na straně 2.

Setkání představenstva firmy se zaměstnanci

Pokračování ze strany 1.

k nárůstu prodeje příslušenství ke strojům (např. frézovací hlavy), očekáváme nárůst prodeje služeb (z tohoto pohledu také chápeme čerstvé organizační změny v odboru Servis).

Další část programu byla ve znamení informací z výroby. Nepřítomného výrobního ředitele pana Michala Ducháčka, který byl pracovně v Číně, zdatně zastoupil pan Pavel Flugr, vedoucí odboru Řízení a plánování výroby. Nejprve rekapitulace výsledků výroby v roce 2007: bylo vyrobeno 186 strojů, 14 stolů a celkem 69 skeletů Deckel Maho a Gleason. Pak jsme viděli zajímavou tabulku průměrného zpoždění strojů, viděli jsme meziočinné porovnání výkonů a práce přesčas, obojí za roky 2006 a 2007 (v prvním případě nárůst o 15 %, v druhém případě o 24 %), dále tabulku pohybů výrobních dělníků v roce 2007 (z ní jsme se dozvěděli, že za celý rok 2007 došlo k nárůstu počtu výrobních zaměstnanců o více než 18 %). Závěrečná tabulka výroby ukázala čísla plánu roku 2008. Plánujeme vyrobit celkem 269 strojů, z toho 134 kusů typu WHN(Q) 13 CNC (nárůst o 36 %).

Poté pan Pavel Flugr popsal novou strukturu odboru Servis (pozn. LP 2008: to si zaslouží samostatný příspěvek a jistě ho brzy zveřejníme), informoval o novém rozmístění výrobních středisek a nastínil očekávané akce v roce 2008, mezi něž patří zavedení čárového kódu v centrálním skladu a v mechanických dílnách. Jedná se také o převedení výroby některých frézovacích přístrojů a hlav do dceřiné firmy Obráběcí stroje Olomouc, spol. s r.o.

Dalším přednášejícím byl technický ředitel Ing. Milan Tesař. Nejprve zhodnotil čerpání plánu RVZ za rok 2007 (mírné překročení bylo způsobeno stavbami). Zajímá-li vás číslo, tak v naší firmě bylo v roce 2007 proinvestováno a zgenerováno celkem za 119 mil. Kč. Pro letošní rok se počítá s hodnotou přibližně 150 mil. Kč. Mezi nejzajímavější investice patří další etapa prací v těžké montážní hale (nová lakovna, základový blok v druhé lodi a kolejistiště zavážecího vozíku z haly TM do této nové montážní haly), instalace nových strojů z vlastní výroby (asi nejatraktivnější bude dvojče WRD 150 Q), dále se počítá s nákupem softwaru a několika generálními opravami. Při rekapitulaci technického rozvoje v roce 2007 technický ředitel informoval o ukončení vývoje souvisle řízené vidlicové frézovací hlavy HV2/V (v běhu je výroba dvou prototypů), o stavbě prototypu přídatného stolu S 40, o ukončení rekonstrukce stroje PRIMA (pokračují práce na stroji VARIA), o práci na aplikaci řídicího systému FANUC na strojích WHN(Q) 13 CNC a WRD 150(Q), o vývoji automaticky polohované dvouosé ortogonální frézovací hlavy po 1°, o vícepaletových systémech ke strojům PRIMA a OPTIMA.



Montážní plochy, kde se dříve montovaly WHQ 105CNC, jsou nyní vyklizené a podlaha dostává nový, fešácký povrch. Fotografie v úterý 29. ledna 2008 pořídil a textem doplnil TOM.

V roce 2007 byly řešeny tyto úkoly technického rozvoje: karuselovací stůl ke strojům PRIMA a OPTIMA; integrita povrchu (projekt v rámci MPO); vývoj nového vřeteníku WRD 130(Q); synergický vývoj OS (projekt v rámci MPO); byla podána přihláška na MPO na projekt Mechatronický koncept vodorovných strojů a byl ukončen úkol SPEEDtec (projekt v rámci MPO).

Poznámka LP 2008: o tomto novém stroji jsme již několikrát psali. V březnu 2008 bude stroj SPEEDtec rozebrán a přemístěn do střediska 4480 (bývalá hala prototypky), kde bude vzápětí opět smontován a začnou provozní zkoušky. Onu rozborku a sborku stroje budou

mít pracovníci pod vedením pana Zdeňka Kubína také jako nácvik na veletrh IMT 2008 v Brně, kde bude SPEEDtec naším hlavním exponátem (o tom se podrobněji rozepíšeme v příštím čísle).

Pak jsme ještě slyšeli několik údajů o technickém rozvoji na rok 2008. Byly vyhlášeny nové úkoly: prodloužení osy Y u stroje WRD 150 na 4,5 – 5 m (studie); provedení krytování a vnějšího opláštění strojů – design a ergonomičnost (stroje řady WHN a WRD – studie); aplikace sortimentu frézovacích hlav na stroje z naší výroby.

Tato část setkání skončila ve 14:40 hodin a následovala diskuse. Zde nejprve vystoupil generální ředitel Ing. Miroslav Bičíš (pozn. LP 2008: dorazil s mírným zpožděním, protože se zdržel na jednání v Ústí nad Labem, kde spolu s ředitelem Střední školy technické Ing. Františkem Hriczem jednali na Krajském úřadu o reformě středního školství v našem kraji, a podle ohlasů úspěšně, ale o tom se zmíníme někdy později, až budou známa konkrétní opatření). Ocenil účast na setkání. Konstatoval, že za posledních 3 roky jsme o 130 % zvýšili tržby, sedmkrát zvýšili hospodářský výsledek a průměrná mzda se zvýšila za tu dobu o 10 tisíc Kč (upozornil, že neplatí to známé pořekadlo o jednom kuřeti a dvou strážnících, naopak – v naší firmě se v oblasti průměrné mzdy pohybuje přibližně polovina zaměstnanců). Současné výsledky nejsou dány jen konjunkturou (dokládá to vývoj u dalších výrobců obráběcích strojů z České republiky, kdy firmy TOSHULIN, a. s. a TOS Kuřim – OS, a. s. své tržby nezvyšují a firma KOVOSVIT MAS, a. s. Sezimovo Ústí má dokonce velkou ztrátu), je to především v nás. Potěšující je věková struktura firmy, která je svými přibližně 40 lety průměru mezi srovnatelnými firmami výjimečná. Také vzdělanostní struktura našich zaměstnanců je dobrá.

Generální ředitel ocenil a za významný faktor označil skutečnost, že ve vedení firmy jsou v drtivé většině místní, protože stabilita je velmi dobrá věc, obzvláště když funguje týmová spolupráce ... prostě a jasně: personálně by lidé ve fabrice měli být odsud. Doslova uvedl: „Výsledky nejsou výsledky pár pomazaných hlav ve vedení a představenstvu, jsou to výsledky všech a za to vám moc děkuji.“

Na generálního ředitele navázal předseda představenstva Ing. Jan Rýdl. Šel rovnou k věci. Naznačil, že zhruba od poloviny roku 2007

Dokončení na straně 7.

Svítlání nad TOSem ve středu 16. ledna 2008 v 8:06. To tmavé je maďarská hala a parkoviště u ní.





Požádali jsme odbor Řízení lidských zdrojů, aby nám poskytl informace o průběhu 1. ročníku vzdělávání zaměstnanců zařazených do pilotní skupiny personálních rezerv a o jeho oficiálním zakončení.

Dne 9. ledna 2008 předal generální ředitel firmy Ing. Miroslav Bičíštko certifikát zaměstnancům, kteří úspěšně absolvovali 1. ročník vzdělávání pilotní skupiny personálních rezerv.

Právě ukončený 1. ročník, který probíhal v období od 10. července 2006 do 31. prosince 2007, byl zaměřen na vzdělávání pro vybranou skupinu zaměstnanců firmy kategorie T i D. Smyslem akce bylo vytvořit skupinu perspektivních pracovníků ze všech oblastí firmy a tuto skupinu systematicky vzdělávat v souladu s potřebami firmy. Získat talenty pro budoucí pozice středního managementu a pro doplnění nejlepších specialistů firmy a usměrnit jejich manažerskou a odbornou přípravu.

Vedoucí navrhli do pilotní skupiny personálních rezerv 32 zaměstnanců. Postupně však bylo 11 zaměstnanců z této skupiny odhlášeno z toho důvodu, že nemohli pravidelně navštěvovat vzdělávací akce. Důvodem byla častá nepřítomnost ve firmě z důvodu služebních cest. První ročník dokončilo 23 zaměstnanců (dva zaměstnanci byli do skupiny zařazeni v rámci svého adaptačního programu).

Seznam zaměstnanců, kteří úspěšně dokončili 1. ročník: Bc. Jaroslav Buriánek, Ondřej Charouzek, Pavel Hrabák, Tomáš Mrkus, Zdeněk Rada, Lubomír Řáda, Ing. Michal Macháček, Ing. David Jakubík, Jiří Lorenz, Ing. Tomáš Kozlok, Ing. Martin Málek, Ing. Jindřich Kocman, Ing. Radek Pytlík, Rudolf Doležal, Ing. Jan Svoboda, Josef Šilhavý, Pavel Doktor, Jiří Honke, Michal Přerovský, Jiří Trojan, Rostislav Lassig, Jaroslav Tábořík (účast v rámci adaptačního programu), Pavel Kiss (účast v rámci adaptačního programu).

Jak byli vybíráni zaměstnanci do skupiny personálních rezerv?

Do této skupiny byli navrženi zaměstnanci ze všech oblastí firmy svými vedoucími.

Podle jakých kritérií byli zaměstnanci vybíráni?

Jednalo se o perspektivní zaměstnance kategorie T i D. Rozhodující pro výběr zaměstnanců byl přístup k plnění pracovních úkolů, celkový postoj k práci a k firmě, zájem o osobní

rozvoj a zájem o vzdělávání v rámci této skupiny.

Jaké hlavní cíle sledoval odbor Řízení lidských zdrojů se vzděláváním této skupiny a na jaké hlavní oblasti bylo jejich vzdělávání zaměřeno?

Chtěli jsme umožnit širšímu okruhu zaměstnanců účast na vzdělávacích aktivitách. V rámci systematické práce s touto skupinou zaměstnanců jsme si vytkli za cíl získat přehled o jejich osobním potenciálu a motivovat je k dalšímu osobnímu růstu, a zvýšit jejich loajalitu k firmě. Na základě praktických poznatků z práce s pilotní skupinou připravovat další ročníky vzdělávání personálních rezerv.

Náplň vzdělávání byla zvolena tak, aby vedla k prohloubení znalostí o firmě a jejímu řízení, k získání základních manažerských dovedností, k přípravě na práci v projektových týmech v systému neustálého zlepšování, k podpoře jazykového vzdělávání, k prohloubení odborných znalostí. Vzdělávací program byl připraven tak, aby postupně vytvořil z různorodé skupiny pracovníků, kteří se často osobně ani ne-

znali, spolupracující tým.

Hovoříte zde o dlouhodobém programu, ale bylo by zajímavé vědět, jak byl zaměřen vzdělávací program právě ukončeného 1. ročníku?

Vzdělávání v 1. ročníku bylo připraveno v obecné rovině. Vzhledem k možným rychlým změnám v organizaci firmy, ve výrobě (v návaznosti na vývoj nových strojů a využití nových technologií) je třeba připravovat zaměstnance pro jejich širší uplatnění ve firmě.

V následujících ročnících bude vzdělávací program pro účastníky probíhat jednak v obecné rovině a určitá část dle individuálních plánů osobního rozvoje, aby každý rozvíjel svoje specifické znalosti a dovednosti.

Můžete nám blíže představit program 1. ročníku, jednotlivá témata, lektory?

Podstatnou část vzdělávacího programu personálních rezerv tvořily interní semináře o firmě. Jejich cílem bylo prohloubit znalosti účastníků o všech procesech ve firmě, o stávající

Pokračování na straně 4.



Vzdělávání personálních rezerv

Pokračování ze strany 3.



organizaci útvarů, produktech firmy, jejich využití u zákazníků, o plánování výroby, o způsobu zajištění servisu.

Vzhledem k velkému počtu zaměstnanců v pilotní skupině personálních rezerv byly vytvořeny dvě skupiny, které se vzdělávacích akcí účastnily samostatně.

Semináře probíhaly pro každou skupinu 1x za 14 dní po pracovní době a jejich délka byla cca 2 hodiny.

Vedení seminářů, dle dané problematiky, zajišťovali příslušní vedoucí útvarů, nebo jejich zástupci. Je třeba říci, že se svého úkolu zhostili velmi dobře.

Další část vzdělávacího programu byla zaměřena na získání základní manažerských dovedností, které jsou prakticky využitelné pro každého zaměstnance. Byla probírána následující témata: Sebeznárodnění a cíle osobního rozvoje, Plánování a organizace času, Komunikační dovednosti, Prezenční dovednosti, Metody týmové práce, Řízení změny, Řešení problémů v týmech, Jaký by měl být lídr 21. století. Pro vedení těchto seminářů firma zajistila zkušené externí lektory: Ing. Charouzovou, Ing. Prouzu, Ing. Demjána, Prof. Zeleného.

Podmínkou pro zařazení zaměstnanců do pilotní skupiny personálních rezerv byla základní znalost cizího jazyka a jeho neustálé zdokonalování. V září 2006 a v dubnu 2007 proběhlo individuální ověření jazykových znalostí personálních rezerv a u všech byl zaznamenán posun ve znalostech cizího jazyka. Vlastní jazyka příprava probíhala v interních jazykových kurzech pořádaných ve firmě a byla zajištěna Jazykovou školou při Obchodní akademii v Liberci.

Do plánu vzdělávání bylo odborem ŘLZ dáno zařazení Letní soustředění, které si kladlo za cíl prohloubit získané manažerské dovednosti, seznámit účastníky s využitím outdoorového výcviku pro budování pracovních týmů. Tato část soustředění byla připravena ve spolupráci s externím lektorem Ing. Prouzou. Během soustředění se účastníci setkali s GR Ing. Miroslavem Bičičem, který s nimi hovořil o významu jejich vzdělávání pro firmu i pro ně samotné. Třetí den proběhlo setkání s významným světovým ekonomem, který přednáší na Fordham University v USA, Prof. Milanem Zeleným, který si připravil vystoupení na téma Cesty k úspěchu, Rozvoj talentu a silných stránek každého z nás, Úloha znalostí v dnešním světě.

Součástí plánu vzdělávání bylo zpracování písemné práce z proškolených manažerských

dovedností za účelem ověření účinnosti manažerského tréninku. Součástí této práce byl popis zkušeností z využití manažerských dovedností v praxi.

Hodnotili jste 1. ročník tohoto vzdělávání?

Ano, hodnocení proběhlo. Na závěr 1. ročníku vzdělávání byly zařazeny individuální hodnotící rozhovory s účastníky vzdělávání s cílem: zhodnocení osobního přínosu tohoto vzdělávání pro každého účastníka, upřesnění představa o dalším uplatnění ve firmě a nasměrování dalšího společného i individuálního vzdělávání pro následující období.

Hodnotící rozhovory s účastníky proběhly v prosinci 2007 za účasti jejich přímých vedoucích a v některých případech i za účasti odborných ředitelů.

Součástí plánu vzdělávání pilotní skupiny personálních rezerv byla také práce v řešitelských týmech, o které jsme zatím nehovořili. Můžete nám k tomu něco říci?

V návaznosti na výcvik metod týmové práce v březnu a dubnu 2007 bylo účastníky pilotní

skupiny vybráno 5 praktických témat pro řešení v týmech. Bylo ustaveno 5 řešitelských týmů, vybrán vedoucí každého týmu, navržen postup pro řešení. Řešitelské týmy následně připravily prezentace témat a postupu jejich řešení pro představenstvo TOS VARNSDORF a. s., které témata schválilo a určilo termín pro prezentaci průběžných a závěrečných (říjen 2007) výsledků práce řešitelských týmů. Řešitelské týmy, mimo vlastní práce na řešení daných témat se účastnily dvakrát měsíčně konzultací v odboru ŘLZ o postupu prací v týmech.

Jaká témata byla řešena v týmech a jaké bylo složení řešitelských týmů?

Řešitelské týmy řešily následující témata.

Řešitelský tým 1

Téma: KOMUNIKACE UVNITŘ A MEZI STŘEDISKY SE ZAMĚŘENÍM NA COSCOM

Cíl: Navrhnout standardy komunikace uvnitř a mezi středisky TM, Technologie NC a seř.

Vedoucí týmu: Jaroslav Tábořík – asistent odboru ŘLZ

Složení týmu: Jaroslav Buriánek – technolog NC, Pavel Kiss – kontrolor, Radek Pytlík – konstruktér strojní

Řešitelský tým 2

Téma: MANAGEMENT SMĚRNIC

Cíl: Vytvořit zjednodušené řazení a vyhledávání směrnic na intranetu.

Vedoucí týmu: Jiří Honke – kooperátor

Složení týmu: David Jakubík – marketingový analytik, Tomáš Mrkus – technolog nabídek, Josef Šilhavý – technolog

Řešitelský tým 3

Téma: VYBAVENÍ SW PRO ODBORY STROJNÍCH KONSTRUKCÍ, TECHNOLOGIE A TECHNICKÉ POPORY PRODEJE

Cíl: Navrhnout řešení na sjednocení a kompatibilitu stávajícího SW vybavení v uvedených odborech

Vedoucí týmu: Zdeněk Rada – technolog nabídek

Složení týmu: Martin Málek – konstruktér – výpočtář, Jiří Lorenc – konstruktér strojní, Rudolf Doležal – konstruktér elektro, Jindřich Kocman – konstruktér strojní



Vzdělávání personálních rezerv

Řešitelský tým 4

Téma: VÝDEJ MATERIÁLU NA MONTÁŽ

Cíl: Navrhnout řešení optimalizace množství materiálu na montážích

Vedoucí týmu: Pavel Doktor – bezpečnostní technik

Složení týmu: Ondřej Charouzek – technolog NC, Michal Přerovský – horizontář TM, Jan Svoboda – konstruktér elektro, Jiří Trojan – pře-dák Lakovny a expedice

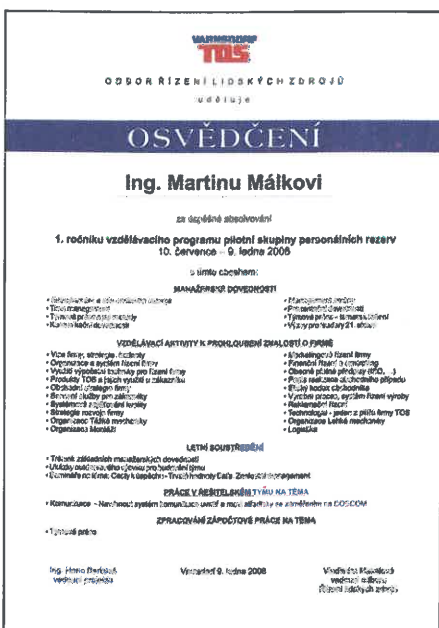
Řešitelský tým 5

Téma: ZADÁVÁNÍ ÚKOLŮ

Cíl: Navrhnout systém zadávání úkolů technikou SMART

Vedoucí týmu: Rostislav Lassig – správce systému

Složení týmu: Lubomír Řáda – technolog nabídek, Michal Macháček – marketingový technik, Tomáš Kozlok – vedoucí vývojových projektů, Pavel Hrabák – manažer prodeje



jich práce a diskutovalo s nimi o výsledcích práce. Za účelem informovanosti všech týmů o výsledcích práce ostatních týmů, proběhly společné prezentace v rámci závěrečné konzultace týmů.

Chtěli bychom zdůraznit, že řešení zadaných úkolů v týmech je vysoce efektivní metodou vzdělávání, neboť vychovává zaměstnance k týmovému řešení úkolů v každodenním životě v útvaru, ukazuje výhody týmového řešení a podporuje spolupráci lidí. Toto vše jsme si na práci řešitelských týmů opět ověřili.

Chceme řešitelským týmům poděkovat za výsledky, kterých dosáhly a také za mimořádně aktivní přístup ke společnému řešení úkolů.

Tuto část 1. ročníku vzdělávání personálních rezerv – práci na úkolech v řešitelských týmech – pokládáme za nejhodnotnější a nejužitečnější pro všechny účastníky a nejvíce si ji, z našeho hlediska, ceníme.

Jak byl ukončen 1. ročník této formy vzdělávání?

První ročník vzdělávání pilotní skupiny personálních rezerv úspěšně ukončilo, jak již bylo konstatováno v úvodu, 23 zaměstnanců firmy. Závěrečné setkání všech účastníků za účasti generálního ředitele Ing. Miroslava Bičíšského mělo tento program:

- Společné vyhodnocení 1. ročníku vzdělávání – interní aktivity, manažerské dovednosti, práce řešitelských týmů, přínos nových znalostí a dovedností pro práci ve firmě, pro budoucí uplatnění, připomínky pro zlepšení programu.
- Poděkování GR Ing. Miroslava Bičíšského řešitelským týmům za jejich práci a dosažené výsledky práce v řešitelských týmech.
- Předání certifikátu a Osvědčení GR Ing. Miroslavem Bičíšským a vedoucí odboru ŘLZ paní Vladimírou Makalovou účastníkům 1. ročníku vzdělávání personálních rezerv.

Dokončení na straně 6.

Řekněte nám, jak hodnotilo představenstvo TOS VARNSDORF a. s. výsledky práce řešitelských týmů?

Hodnocení bylo vysoce kladné, neboť výsledky práce všech týmů lze využít v praxi.

A jak se dívá na výsledky práce řešitelských týmů odbor ŘLZ, který práci týmů organizoval?

Pozitivně z několika důvodů. Lidé v týmech se naučili společně řešit složité problémy, naučili se je analyzovat, navrhovat postup řešení, rozdělovat a kontrolovat úkoly, psát zápisy z jednání, připravovat prezentaci o postupu práce a jejich výsledcích pro ostatní týmy i pro představenstvo, využívat k prezentaci software PowerPoint, jednat s ostatními útvary a vedoucími v souvislosti s řešenými úkoly. Již toto vše je velmi pozitivní. Opravdu můžeme říci, že přístup řešitelských týmů k řešení zadaných témat byl zodpovědný, tomu také odpovídají i výsledky, které lze využít v praxi pro zlepšování procesů. Je třeba vyzdvihnout také tu skutečnost, že úroveň prezentací všech členů týmů měla vzrůstající úroveň. Věříme, že práci v týmech si všichni dobře zapamatují, neboť byla konkrétní, užitečná pro firmu a podíleli se na ní všichni. Bylo zřejmé, že týmy pracovaly s velkým zaujetím. Povzbudivě na práci řešitelských týmů působil zájem představenstva TOS VARNSDORF a. s., které sledovalo postup je-



Vzdělávání personálních rezerv

Pokračování ze strany 5.

A jak hodnotí odbor Řízení lidských zdrojů průběh 1. ročníku a dosažené výsledky?

Pro odbor řízení lidských zdrojů bylo vzdělávání pilotní skupiny personálních rezerv také novou zkušeností, a proto jsme se učili společně se všemi účastníky. Jako největší klad právě ukončeného 1. ročníku vidíme v posunu ve znalostech a dovednostech účastníků a v

zájmu pokračovat, a to je pro nás důležité a závazné. Jsme teprve na začátku cesty v přípravě této skupiny i dalších skupin, které by měly následovat. Jsme přesvědčeni, že systematická odborná a manažerská příprava zaměstnanců je nezbytná pro udržení konkurenceschopnosti firmy.

Chtěli bychom poděkovat vedení společnosti TOS VARNSDORF a. s. za to, že umožní zaměstnancům širokou možnost vzdělávání a rozvoje a generálnímu řediteli Ing. Miroslavu

Bičištěmu za zájem a všestrannou podporu všech vzdělávacích akcí, které odbor ŘLZ organizuje.

A co chystáte v 2. ročníku pro tuto skupinu perspektivních zaměstnanců?

25. ledna zahájíme 2. ročník vzdělávání. Jednotlivé vzdělávací aktivity tohoto ročníku představíme v některém z následujících příspěvků do Horizontu.

Děkujeme za rozhovor.



Setkání představenstva firmy se zaměstnanci

Dokončení ze strany 2.

se po firmě a ve městě začaly šířit zvěsti, že jeden z velkých majitelů (firma T-SOT) chce prodat svůj podíl (podle údajů ve Výroční zprávě za rok 2007 vlastní firma T-SOT s.r.o. 43 % našich akcií). Tento fakt potvrdil a řekl, že ke změně vlastnické struktury naší firmy skutečně dojde. Přesných informací se dostane všem akcionářům na mimořádné valné hromadě, která byla svolána na 19. února 2008 (pozn. LP 2008: k tomu dodejme, že v Horizontu přineseme tyto informace ihned poté, co budou oficiálně vydány a zveřejněny). Připravovanou změnu vlastnické struktury považuje Ing. Jan Rýdl za pozitivní krok a zdůraznil, že nyní se pracuje na tom, aby byly zajištěny všechny nutné zdroje potřebné k provedení této transakce. Na závěr tohoto příspěvku opakoval, že bude to, co si sami uděláme a že na plán roku 2008 (a to ve všech jeho kapitolách) se sahat nebude.

V další části došlo na méně strategické, leč i tak do budoucna důležité věci. Byl vnesen dotaz, jak to vypadá se stroji řady TOSTec. V odpovědích jsme se dozvěděli, že v současnosti je dojnou krávou (pozn. LP 2008: to není hanlivý výraz z období raného kapitalismu v české kotlíně, ale zcela legální terminus technicus z košaté mluvy marketingové vědy, označuje se tím výrobek, o který je velký zájem a jenž přináší velký zisk) sice stroj WHN(Q) 13 CNC, přičemž se ještě před několika lety odhadovalo, že tento

stroj již nemá dostatečný růstový potenciál (a budeme rádi, že „se nám podařilo třináctku udržet v oblasti dojných krav“), ale podstatné je, abychom konečně dokázali stroje TOSTec vyrábět tak, aby se prodávaly lépe, než je tomu dnes. Obchodní ředitel dodal, že poptávek na stroje TOSTec je dost, ale my jsme zatím ještě nedokázali pružně reagovat na problémy vzniklé při prodeji prvních 40 strojů TOSTec. Trh nám začal v tomto ohledu důvěřovat méně, než bychom si vůbec přáli a potřebovali, proto se také v současnosti stroje TOSTec přepracovávají tak, aby zákazníkům nabídly nejen vyšší užitnou hodnotu, ale také kvalitu.

Na příhrávku zasměčoval generální ředitel, jenž poznamenal, že mnohdy je těžké přesně předvídat, jak se bude ten který produkt chovat na trhu, což dokázal příkladem nynějšího nebyvalého nárůstu zájmu o stroje řady WRD. A smečovalo se dál. Předseda představenstva zdůraznil, že všichni v firmě musí vědět, že technický rozvoj má prioritu a musíme pořád vyvíjet. Hnací motorem je vývoj.

Po této bleskové výměně nastala mezihra od základní čáry. Dozvěděli jsme se o změně ve vedení firmy čínské KMTC Kunming (to je bývalá firma JKHT, spolujednatel TOS KUNMING Machine Tool). O ní a změnách v TOS KUNMING brzy přineseme podrobnější informace. Zde jsme se dozvěděli, že loni naše dceřiná firma v Číně prodala 16 strojů, letos si dělá čáku na

celkem 38 strojů. Bylo zdůrazněno, že je nutné dodržovat dodávky pro TOS KUNMING.

Po této mezihře převzal podání generální ředitel a popsal obtížnost rozhodování o cenách na další období (při neznalosti budoucího vývoje trhu). Reagoval tak na poznámku z auditoria. V závěrečné výměně zaútočil na síť předseda představenstva s tím, že zásadní věcí je budoucí pověst firmy, kdy si nemůžeme dovolit přijít o nálepku firmy s kvalitním servisem, několikrát zdůraznil, že otázka servisu je klíčová a opět se naším servisem pohybujeme po tenkém ledu (pozn. LP 2008: nemyslel tím servis jako podání, ale servis jako službu našim zákazníkům, samozřejmě).

Celý ten mač byl ukončen posledním prohozem. Generální ředitel řekl, že stále ještě máme velké rezervy, stále ještě máme možnosti dalšího rozvoje, což je vlastně dobrá zpráva.

Mač skončil v 15:09 hodin posledním příspěvkem z našeho firemního empiru. Předseda představenstva popřál hodně zdraví, štěstí, humoru a ať se podaří vše, co chceme a potřebujeme, aby se podařilo.

Za což děkujeme a doufáme, že loňské grandslamové vítězství bude náležitě oceněno nejen morálně (což již proběhlo právě na tomto setkání), ale také pěknou odměnou pro vítěze.

z komentátorského stanoviště
zpravodaj LP 2008

Nová plošina

Pracovní skupina zakázkových strojů Miloše Peterky má v nové montážní hale nového pomocníka - novou bezpečnou montážní plošinu. Plošina od firmy ROTHLEHNER spolehlivě obsáhne všechny polohy na jakémkoliv velkém stroji a dosáhne dokonce až ke střeše pro případné výměny osvětlovacích těles.

v pátek 25. ledna vyfotografoval
a text doplnil
TOM



Šťastná třináctka - díl čtvrtý



Také dnes se omezíme na dvoutisící třináctku. Seriál zahájíme v některém z příštích čísel, nechte se překvapit. Dvoutisící třináctka je již usazena na svém místě v hale Těžké mechaniky, jak vidíte na snímku z 23. ledna 2008, a právě probíhá její seřizování a oživování. Již také můžeme prozradit datum slavnosti, kdy bude tato třináctka oficiálně předána do provozu a dekorována na dvoutisící vyrobenou. Dodejme, že při této příležitosti vedení výrobního úseku určitě nezapomene na partu, která se podílela na vzniku a montáži této třináctky. A abychom nezapomněli, to všechno by mělo proběhnout v rámci Dne otevřených dveří u příležitosti 105. výročí založení naší firmy, což je přesně 21. března 2008. K této akci se brzy vrátíme samostatným příspěvkem.

LP 2008

Pozvánka na firemní chatu v Harrachově

Již řadu let firma provozuje v Harrachově podnikovou chatu. Pro ty, kteří nastoupili do firmy později, připomínáme, že původní horská modlitebna byla pro účely rekreace zakoupena v roce 1960 a byly v ní provedeny úpravy, aby mohla tato budova sloužit zimní i letní rekreaci. Podmínky však byly velmi spartánské. Proto

bylo po dlouhých úvahách, zda by se jí firma neměla zbavit, nakonec rozhodnuto, že projde totální rekonstrukcí. Ta byla zahájena 16. srpna 1999, první rekreanti se v ní objevili v září 2000.

Od té doby byl zájem o rekreaci v Harrachově velký. Informace o volných termínech jsou dostupné na firemním Intranetu, s rezervací se

obracejte na jedinou správkyni této agendy, na slečnu Andreu Maštalířovou.

A proč o tom píšeme ausgerechnet teď? Zájemců totiž ubývá, chata je tedy volnější. Provoz něco stojí, čím více bude návštěvníků, tím nižší bude cena.

highlander LP 2008

Výsledky kolektivního vyjednávání

Vážení odboráři,
vážení zaměstnanci,

jako předseda VZO OSK TOS VARNSDORF a. s. Vás chci seznámit s výsledky kolektivního vyjednávání na rok 2008.

K této problematice se uskutečnila dvě setkání zástupců odborů a vedení společnosti.

Vysoká efektivnost v hospodaření společnosti za rok 2007 dávala velký předpoklad k dosažení uspokojivého výsledku v rámci růstu mezd v následujícím roce 2008.

Vlastní jednání probíhalo v argumentaci obou stran a je velice důležité, že korektnost zástupců přineslo uspokojení pro obě strany a závěrem bylo možné podepsat kolektivní smlouvu a mzdový předpis na rok 2008.

Co tedy bylo dohodnuto?

- Zřejmě nejdůležitější bod odměňování zaměstnanců, ve kterém dochází k 5% růstu objemu fixních mezd (zaručených).
- Výplata třináctého platu ve výši 7%

z plánovaného objemu ročních fixních mezd.

- Při překročení ukazatele – produktivity práce z přidané hodnoty – odměna až 12,5 mil. Kč – bližší podmínky v KS bod 2.2.4.
- Navýšení příspěvku na penzijní připojištění o 500,- Kč na zaměstnance.
- Zvýšení odměn t.z. – příplatků za práci přesčas v neděli a preferenční příspěvek. Důležitým a jistě dobrým výsledkem je i zachování kritérií pro výplatu odměny z fondu vedoucího (plnění efektivity).

Jako v uplynulém období, tak i pro rok 2008 byla dohodnuta tvorba sociálních nákladů a zásady jejich čerpání, které povedou k možnostem v oblasti rekreace, kultury a sportu.

Závěrem chci poděkovat Všem účastníkům jednání za vstřícnost a snahu o nalezení shody.

Milan Junek
předseda VZO OSK
TOS VARNSDORF a. s.



Na fotografii z 22. ledna 2008 právě probíhají zkoušky na stole S 40. Je naloženo úctyhodných třicet tun, abychom dokázali, že stůl se s takovým nákladem hýbe, jak má. Ty upínací úhelníky nesou název UU 6000.

Tosáci se v Německu neztratili

V neděli 6. ledna 2008 se chlapi z TOSu zúčastnili v Žitavě 4. ročníku „Fußballtenisového“ (nohejbalového) turnaje. Přítomno bylo 11 „nadupaných“ družstev a i přes poněkud netradiční nohejbalová pravidla si Tosáci odvezli krásné stříbrné medaile. Pro milovníky nohejbalového sportu několik německých pravidel. Hraje se ve čtyřech, na tenisovém hřišti pro čtyřhru (včetně výšky sítě), podání na celé hřiště, hráči se točí jako při volejbalu, na tři doteky, hráč se může dotknout míče pouze jednou, nesmí hrát

nohou přes síť, zadní hráč nesmí hrát z přední poloviny a z podání nesmí protihráč zahrát zpátky přes síť.

Razítko mezinárodnosti dalo turnaji ještě jedno nohejbalové družstvo z Varnsdorfu, které se postavilo na bednu na krásném třetím místě.

Na snímku Janise Vasilopoluse (prezidenta varnsdorfských nohejbalistů) je naše družstvo. Zleva Jarda Charouzek, Zděnek Doležal, Ing. Petr Frank a Milan Vojáček.

ač se nepodepsal, tak to napsal PF 2008

Dominový efekt funguje

Víte, co je DOMINO? Ano-li či ne, je záhodno ukázat vám, že to stále funguje. Došli jsme údaje z loňského roku, dodala nám je paní Ivana Pípková, která má projekt DOMINO ve správě.

Za poslední rok přinesli někteří zlepšovatelé našemu podniku značné úspory svými skvělými návrhy, které nejen že řádně podali, ale v následném řízení jim byly i úměrně ohodnoceny. Všem samozřejmě moc blahopřejeme a zároveň očekáváme další podnětné a především užitečné návrhy (poznámka editora LP 2008: s návrhem, že by se měly zrušit daně, určitě neuspějete).

Nechcete to zkusit také? Jak jste buď v Lidové zahradě slyšeli nebo zde na straně 7 si přečetli, rezervy stále ještě máme. Tak to zkuste, odhalit nějakou tu rezervu. Ve vašem rozhodování budiž vám ku pomoci následující tabulka dominálních odměn (jakési „top five“ aneb „tosácká pětka“ v roce 2007).

	Úspory	Odměny
1.	2 998 746,- Kč	90 270,- Kč
2.	2 859 000,- Kč	106 880,- Kč
3.	2 176 987,- Kč	104 550,- Kč
4.	283 734,- Kč	17 000,- Kč
5.	276 486,- Kč	24 900,- Kč

s pomocí IP sestavil LP 2008

Budete u toho?

Jednotlivé akce řadíme chronologicky, byť význam tomu neodpovídá, ale tak to prostě půjde za sebou.

Odboráři pořádají ve středu 13. února hořejový zájezd do Liberce, kde Li a Li a Liberečec hostí Sla a Slávii Praha.

Pátek 15. února je zasvěcen tosáckému plesu. Tanečníci, přijďte brzy, protože host Vla-

dimír Hron vystoupí již brzy po zahájení. Hraje Orchester Ladislava Bareše.

Další odborářský zájezd k ledu se koná v neděli 17. února. Pro změnu se jede do Prahy na bruslařskou revue Holiday on Ice (jediná letošní dovolená s charakterem zimy).

O konání mimořádné valné hromady akcionářů TOSu již víte. Týká se to samozřejmě jen

HORIZONT, firemní noviny, vydává pravidelně TOS VARNSDORF a. s., IČO 64651142. Řídí redakční rada: předseda Ing. Ladislav Plaňanský (rovněž technický redaktor a sazba), členové redakční rady: Milan Junek, Martin Maštrla, Jaroslav Tomášek a Vladislava Beranová.

Adresa redakce: TOS VARNSDORF a. s., Redakce HORIZONT, Říční 1774, 407 47 Varnsdorf, tel.: 412 351 210, e-mail: horizont@tosvarnsdorf.cz - **Tisk:** Tiskárna Š & Š Šedivý Krásná Lpa. Toto číslo vyšlo ve Varnsdorfu v pondělí 4. února 2008 v nákladu 700 výtisků.

Příští číslo vyjde do 29. února 2008.

Příspěvky zasílejte buď poštou na adresu redakce nebo je předejte kterémukoli členu redakční rady. Pro elektronickou poštu použijte adresu horizont@tosvarnsdorf.cz

