

Dnes si přečtete

- Na dovolenou s 13. platem (str. 2)
- Náš exponát na EMO HANNOVER (str. 2)
- Horizont aktuálně (str. 4)

V ohnisku zájmu: Zakázkové stroje

V úvodu tohoto článku se musím zmínit o současné filozofii zákazníků při nákupu nového stroje. V minulých dobách většina zákazníků plánovala s předstihem nákup nového stroje jako investici do svého podniku, nebo obnovu a modernizaci strojního parku. Znamenalo to, že bez ohledu na to, jakou práci ta která firma získá, koupila stroj a potom nabízela své služby podle svého technologického vybavení.

V dnešních dobách, a to nejen v České republice, ale i v zemích se stabilním tržním hospodářstvím jako je SRN nebo Švýcarsko, jsou úsporná opatření na prvním místě. Znamená to, že zákazník nejprve získá zakázku, která vyhovuje jeho firmě a po svých kalkulacích poptává stroj vhodný pro daný obrobek.

Od nás, od výrobce očekává okamžitou reakci na vhodný stroj nejpozději do 24 hodin. Samozřejmě nepoptává jen u nás, ale i u ostatních výrobců a nabídky porovnává. V minulosti jsme vítězili hlavně pro cenu, ale tyto krásné doby jsou již v nenávratnu. Naše dnešní ceny jsou v porovnání s konkurencí stejně vysoké a jedinou možností jak uspět je maximálně zkrátit dodací lhůtu a stroj „ušít“ dle přání zákazníka. Konkurence toto umí. My prozatím ne. Všichni známe reakci prakticky všech útvarů na jakoukoliv změnu u zadaného, nedej bože, vyrobeného stroje. Vím jaké problémy toto zakázkové provedení přináší konstrukci a následným útvarům včetně pracovních změn ve Factory, není bohužel však jiného řešení a chceme-li být dál úspěšní na světových trzích, musíme se naučit takovéto obchodní případy promptně řešit. Dnes s určitostí víme, že zakázkových strojů bude pouze přibývat. Je na nás všech, jak se k tomuto nelehkému úkolu postavíme a přihlásíme se k filozofii naší společnosti ve které kromě jiného říkáme: **Profesionálním přístupem vstupujeme do povědomí zákazníků - nenabízíme pouze stroj, ale řešíme jejich technologické potřeby.**

Mnoho zaměstnanců svým vstřícným přístupem k dané problematice ukázalo, že když se chce, tak to jde, ostatní tímto článkem žádám o zamyšlení.

Málo kdo z nás chápe, (a to vím bezpečně z mých rozhovorů se spoluzaměstnanci), že ten kdo nás platí, nejsou ani majitelé společnosti, ani generální ředitel, ale zákazník. Ten v konečné fázi rozhodne budeme-li dál vyrábět, prodávat a společně rozvíjet firmu, nebo...
František Dlask



Zástupci firmy Ferrostaal při jednání.

V LATINSKÉ AMERICÉ NOVĚ Smlouva TOSu s firmou FERROSTAAL

Teritorium zemí Latinské Ameriky bylo vždy problematickým trhem. Většinu problémů pro obchod můžeme hledat především v politické nestabilitě vládních režimů v jihoamerických zemích a v opakujících se hospodářských krizích. Vzpomeňme na politické zmatky v Argentině a v Chile nebo na problémy brazilské měny. K tomu přistupují ještě složité platební podmínky v konkrétních případech. Věrným obrazem této situace jsou i velmi kolísající prodeje našich strojů. Například počty našich strojů prodaných do Argentiny se v letech 1990 až 1996 vyvíjely takto: 1, 4, 7, 7, 3, 1, 0.

Dosud jsme ve většině zemí Latinské Ameriky pracovali prostřednictvím a. s. Strojimport Praha. Bez ohledu na povětve úsilí pracovníků Strojimportu však v roce 1996 skončily nulou prodejní výsledky ve všech latinskoamerických zemích. Příčinu vidíme ve ztrátě aktivity nebo finančních potížích jihoamerických partnerů a. s. Strojimport.

TOS VARNSDORF a. s. proto rozhodl změnit razantním způsobem svoji obchodní politiku v tomto teritoriu a kromě Venezuely a Mexika ustavil svým výhradním zástupcem v Latinské Americe německou firmu Ferrostaal. Smlouva nabude platnosti 1. 8. 1997.

Kdo je firma Ferrostaal? Jedná se o obchodní organizaci, která je členem obřího německého koncernu MAN, který zaměstnává kolem 65 000 pracovníků. Ferrostaal zprostředkovává především prodeje velkých investičních celků, hutních výrobků, ale i lodí, kolejových vozidel nebo výrobních strojů pro automobilový průmysl.

Pro nás je důležité:

- že mají konkrétně formulovaný zájem o prodej našich výrobků, který chtějí usku-tečňovat systémově,
- že se jedná o zkušeného partnera, který obráběcím strojům rozumí,
- že mají v zemích Latinské Ameriky vlastní prodejní centra s vyškoleným obchodním i technologickým personálem.

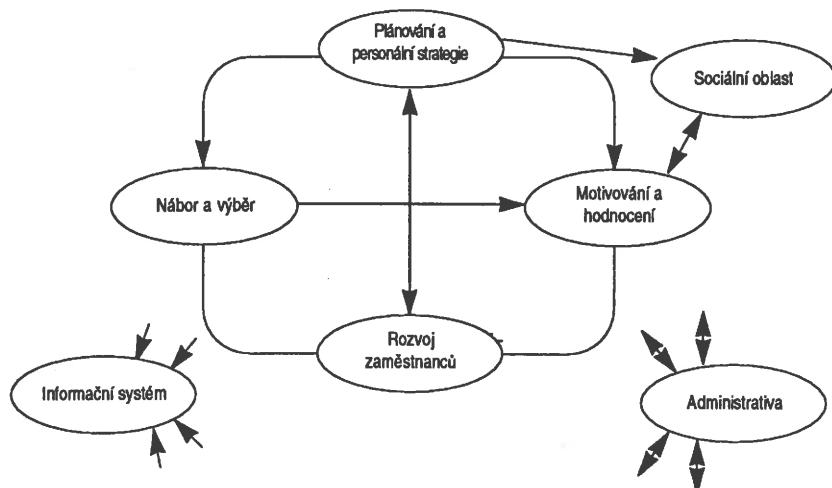
Mnozí z nás znají tuto firmu z dřívějších let, kdy jsme jejich prostřednictvím prodávali pily PKA 20 TP do Rumunska.

První kroky ke spolupráci byly učiněny. Nejdříve nás navštívili jejich technici, kteří si ke své spokojenosti podrobně prohlédli naše stroje. Po jejich pozitivních referencích navštívil naši firmu v červnu t. r. prokurista pan R. Kapsch, se kterým jsme projednali všechny náležitosti smlouvy i pravidla vzájemné komunikace. Nyní nastane každodenní společná práce, která by měla přinést oživení naší přítomnosti v Latinské Americe. Rudolf Waclawic

PROJEKT SPRÁVNÉHO ŘÍZENÍ

Možná si vzpomenete, že před časem ve Věstníku vyšla informace o projektu „Rozvoj manažerů a lidských zdrojů v českých podnicích“. Ráda bych se k němu vrátila podrobněji.

Na začátku by stálo za to, odpovědět si na otázku, co to vůbec řízení lidských zdrojů je, co obsahuje, čeho se týká, protože v současné době je používání tohoto názvu velice aktuální a populární. Více povolí obrázek.



(Šipky ukazují propojenost, vzájemnost a ovlivnitelnost jednotlivých oblastí)

Dá se říci, že pod pojmem řízení lidských zdrojů si můžeme zjednodušeně představit získávání, řízení, rozvíjení a rozloučení se s lidmi ve firmě nebo také sladění firmy a schopnosti lidí.

Cílem správného řízení lidských zdrojů (i když mně osobně se více líbí řízení lidí) je vyšší stabilita a výkonnost firmy.

Podporou k přiblížení se k tomuto cíli je probíhající projekt. Připomínám, že jsme byli jako TOS VARNSDORF a. s. vybráni jako jedni z pěti nejlepších firem v České republice, respektive jsme jediná zúčastněná česká firma, ostatní čtyři jsou moravské.

Cílem tohoto projektu je zvýšit konkurenceschopnost firmy prostřednictvím zavádění strategického řízení lidských zdrojů, zefektivnit investice do rozvoje lidí celkově ovlivnit firemní kulturu ve smyslu orientace na „firmu, která se učí“. Projekt je realizován formou rozborů, konzultací, pracovních seminářů, dílčích výcvikových kurzů a prací v řešitelských týmech.

Potud strohá teorie a příště bych Vás ráda informovala o konkrétní naší společné práci a o prvních výsledcích.

Jitka Kosová

REDAKČNÍ RADA VYZÝVÁ

V úvodním čísle Horizontu jsme vás informovali o záměrech a plánech redakční rady. Po třetím čísle by nás zajímal váš názor na naše nové noviny, rádi přijmeme každý názor a náměty pro další vydání. Můžete rovněž klást otázky na redakční radu nebo zástupce vedení společnosti. Těšíme se na vaše ohlasy.

Redakční rada

Na dovolenou s 13. platem

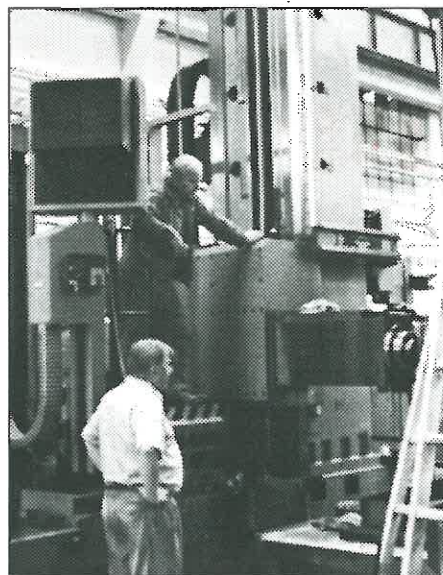
Vedení společnosti zhodnotilo hospodářské výsledky za prvních 5 měsíců letošního roku a zkonstatovalo, že byly splněny podmínky pro výplatu tzv. 13. platu dle uzavřené kolektivní dohody.

Výše 13. platu bude činit 12 % ze součtu vyplacené hrubé mzdy každého zaměstnance za leden až květen 1997. Tato částka bude vyplacena společně s výplatou za červen 1997.

Vedení společnosti děkuje všem, kteří se přičinili o splnění daných cílů a především těm, kteří zajistili likvidaci 50 mil. Kč výpadku ve výrobě zboží z počátku letošního roku.

Jsem přesvědčen, že 2. pololetí bude stejně úspěšné a podobné oznámení, tentokrát o výplatě 14. platu, budu moci zveřejnit i před vánocemi.

Ing. Lubomír Samuhel



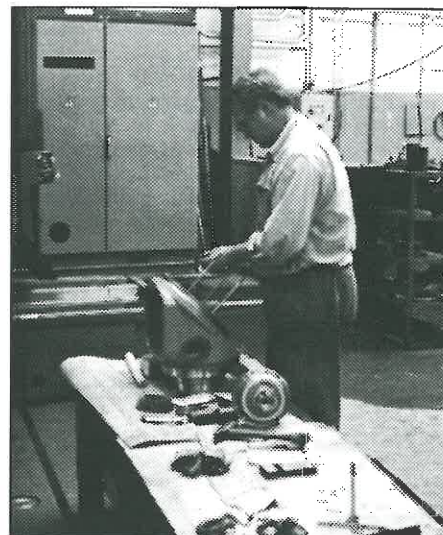
Stroj, který bude vystavován na EMU, je prototyp WPD 130 Q + SIN 840 C. V základní verzi byl již vystaven na MSV BRNO 95, kde mu byla udělena zlatá medaile. Od té doby prodělal stroj řadu konstrukčních změn.

Jednalo se o nové saně stojanu, změna v náhonu osy „X“, systém vyvažování smykadla a saní stojanu, změnu v náhonu vřeten. Po těchto úpravách byla na

Náš exponát na EMO HANNOVER 97

stroji provedena série doplňujících zkoušek. Stroj byl doplněn o automatickou výměnu nástrojů a bude doplněn stacionárním stojanem s příslušenstvím, které bude možno v automatickém cyklu automaticky upínat na stroj. Příslušenství obsahuje krycí desku čela smykadla a automaticky stavitelnou frézovací hlavu ve dvou rovinách. Důležitá etapa bude při oživování a seřazení všech komponentů. I když na montáž a seřazení má vývoj necelé dva měsíce, podaří se úkoly zajistit a přispět k úspěšné prezentaci naší firmy na EMO HANNOVER 97.

Jan Jarý



Kapitoly z HISTORIE 3

Do roku 1923 se továrna vyrovnávala s problémy, které přinesla válečná a poválečná léta. V uvedeném roce byly firmou na trh dodány nové, dokonalejší typy soustruhů a frézek a podnik se opět stal konkurenceschopným. Majitel pan Arno Plauert ihned využil zlepšené finanční situace a zřídil exportní kancelář, která hlavní úkol měla ve svém názvu. Tato kancelář byla otevřena v nedalekém městě Grofschönau a toto rozhodnutí bylo velice šťastné, protože export v následujícím období zaznamenal nárůst.

Nemovitosti pana Plauerta se v roce 1926 rozrostly o reprezentační vilu, která sloužila ryze soukromým účelům, nebyla však vykazována jako osobní vlastnictví, nýbrž zahrnuta do základního majetku podniku a odepisována jako výrobní zařízení. Tato budova stojí na Žitavské ulici vedle provozu RETOS. Ve stejném roce byl zcela přebudován výrobní program firmy, do kterého bylo zařazeno 46 typů soustruhů a jedna nově vyvinutá radiální vyvrtávačka. Následující rok byl tak pestrý, že bylo možno v tomto oboru splnit prakticky každé přání zákazníka.

V roce 1928 si pan továrník zaexperimentoval - získal licenci na výrobu dieselových motorů a snažil se výrobu rozjet. Celou akci však brzy ukončil pro nedostatek finančních prostředků a zůstal věren svému osvědčenému výrobnímu programu.

Trh obráběcích strojů značně oživil a aktuálními se staly nové, technicky stále dokonalejší stroje, které by byly schopny konkurovat strojům německým a americkým, které v té době ve velkém množství nakupoval SSSR. Bylo započato s vývojem nových univerzálních vodorovných vyvrtáček řady HBE a HBF s individuálním elektropohonem a budoucnost podniku byla spatřována právě v exportu.

K výrobnímu programu se podařilo získat novou lukrativní výrobu soustružnických sklíčidel systém Schütte. Pro úspěšné rozjetí výroby bylo zakoupeno nové strojní zařízení, přípravky a nástroje a během roku výroby bylo prodáno 938 kusů těchto sklíčidel. Již během roku 1930 však bylo zřejmé, že celý svět se posouvá do hospodářské krize a tato se nevyhne ani této firmě. S obavou se hledělo na zimu 1931, protože nebyl získán dostatek zakázek a hrozilo úplné zastavení výroby. Jediná naděje byla v získání úspěšných obchodních styků se SSSR, který neustále silně nakupoval stroje německé a americké. Jak se situace nakonec vyvinula, se dočteme v příštím čísle. -Křištof-

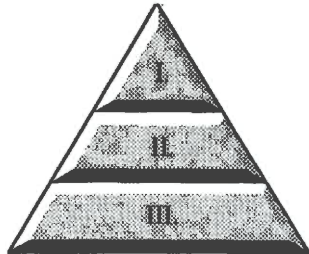


Přesnost strojů začíná u „zaškrabávání“

JAK NA JAKOST

2. pokračování - ZASE JENOM PAPIŘY?

Veškerá firemní dokumentace je z hlediska své obsahové náplně strukturována do tří úrovní (viz. obrázek).



Základní firemní dokumentace
(organizační řád, příručka jakosti, programy...)

Detailní funkční dokumentace
(směrnice, rozhodnutí, opatření, příkazy...)

Prováděcí a technická dokumentace
(výkresy, technologické postupy, formuláře...)

Základní firemní dokumentace svým obsahem definuje aktivity a činnost firmy (viz. článek „Jak na jakost“ v prvním čísle Horizontu) a jejich začlenění do organizační struktury. To znamená, že v této úrovni dokumentace nalezneme odpověď na otázku „Kdo je odpovědný za...?“.

Definiční funkční dokumentace popisuje procesy probíhající ve firmě a přiřazuje kompetence k jednotlivým dílčím krokům. Tato úroveň dokumentace tedy říká „Jak probíhá...?“.

Prováděcí a technická dokumentace je soubor dokumentů potřebných k realizaci výrobků nebo evidenci a zpracování důležitých údajů.

Pro každý dokument ve firmě platí obecná pravidla, která stanovují jeho vznik, údržbu, změnování a popřípadě i ukončení platnosti. Dodržování těchto pravidel je nutnou podmínkou pro udržení stavu, kdy je zaručeno, že informace v dokumentech jsou pravdivé - aktuální. Jistě nám dáte za pravdu, že dokument na jehož obsah se nikdo nemůže stoprocentně spolehnout, postupně degraduje na pouhý cár papíru. Takovýto dokument se stává zdrojem chyb, jejichž odstranění stojí řadu úsilí a peněz. Tomu je možno předejít jen důsledností v dodržování stanovených pravidel. Každý dokument, stejně jako každý proces, má totiž svého „majitele“.

Celý systém řízení firmy je prezentován souborem dokumentů, které obecně nazýváme organizační a řídicí spisy (I. a II. úroveň). Tyto předpisy lze ještě rozdělit na dvě skupiny. Příručka jakosti, organizační řád, směrnice tvoří skupinu „dlouhodobě platných“ dokumentů. Rozhodnutí, opatření a příkazy slouží jako nástroj operativního řízení. Existence těchto korekčních prvků je sice nutná, ale jejich podíl na řízení firmy by měl být co nejmenší. Tak lze, samozřejmě nepřímo, hodnotit kvalitu popisu systému.

Existenci „dlouhodobě platné“ organizační a řídicí dokumentace je důležitá pro fungování celého systému řízení. Je totiž opěrným bodem, obsahujícím organizační a funkční know-how firmy, pro řešení kompetenčních sporů a zácviu nových zaměstnanců. -BRVA-

Odborářský sloupek

Dnešní příspěvek bude zaměřen na podání informace k ustanovením přílohy Kolektivní smlouvy (KS), tzv. Mzdový předpis (MP).

Shoda byla nalezena v řešení těchto oblastí:

- Navýšení tarifní mzdy o 100,- Kč jako příspěvek zaměstnavatele k možnosti uzavření penzijního připojištění pro zaměstnance a tím zajištění příjmové renty v důchodovém věku.
- Poskytování příplatku za práci přesčas, za práci ve svátek, v sobotu a neděli, v odpolední směně, v noci, za znalost cizího jazyka a preferenční příplatek vybraným profesím.
- Vyplacení odměn za pracovní pohotovost, práci hasičských preventistů a zaměstnanců pověřených funkcí v CO.
- Vyplacení odměn při pracovních a životních výročí - při skončení pracovního poměru po nabytí nároku na důchod v rozsahu 3000 - 8000 Kč.
- Při dosažení doby zaměstnání ve společnosti 10 let a každých dalších 5 let v rozmezí 1400 - 10 000 Kč.
- Stanovení minimální mzdy ve společnosti ve výši 3500 Kč.
- Podmínky při zjišťování průměrného výdělku k účelu náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání.
- Na poskytování příplatku za využití fondu pracovní doby - pololetně ve výši 2000 Kč.
- Vyplacení 13. platu při dosažení odpovídajícího hospodářského výsledku se zálohou v měsíci červnu a vyúčtováním v listopadu 1997.

Stručný výtah dohodnutých ustanovení KS a MP akciové společnosti by podle mne měl posloužit zaměstnancům k zamyšlení, zda je potřebné být odborově organizován a tím byla zajištěna druhá strana kolektivního vyjednávání.

Závěrem chci jménem VZO a účastníků poděkovat p. Lukešovi, p. Martinovi a soukromému dopravci p. Nožičkovi za perfektní zajištění zájezdu rodičů s dětmi dne 1. června 1997 do Dvora Králové na ZOO - SAFARI. Pro 80 účastníků to byl velký zážitek a pro děti jistě dárek k jejich svátku. *Karel Sýkora*

Ordinační hodiny MUDr. Maškové

Pondělí	8 - 12 hod.	13 - 17 hod.
Úterý	8 - 13 hod.	
Středa	12 - 17 hod.	
Čtvrtek	8 - 13 hod.	
Pátek	8 - 10 hod.	
	10 - 12	posudková komise



Pracovnice lakovny paní Gabriela Veselá a Blanka Benítezová

HORIZONT aktuálně

• Snížit náklady o 40 mil. Kč

Dosavadní vývoj účtu úspor nákladů je velmi příznivý. Úspora nákladů k 31. 5. 1997 činí 16.639 mil. Kč proti plánovaným. Největší měrou se na tom podílejí úspory materiálových nákladů, finančních nákladů, zkrácením průběžné doby výroby a nákladů na služby. Na úsporu nákladů v těchto oblastech zaměřovalo vedení společnosti svou pozornost od počátku letošního roku, přičemž realizace úspor probíhala různou formou v rámci pracovní náplně jednotlivých úseků, buď změnou platebních podmínek, změnou termínů dodávek, regulací přísunu materiálu do výroby, restrukturalizací úvěrů apod.

Nezanedbatelný přínos v úsporách mají i realizovaná nápravná opatření, kde spatřuji efekt především v možnosti zapojení všech zaměstnanců a postihnutí úspor v celé šíři činnosti společnosti.

Jsem si vědom, že ne každý zaměstnanec je schopen ušetřit milióny. Podstatnou roli sehrává a bude sehrávat přístup každého z nás k hodnotám společnosti a jejich maximálnímu využití. *L. Samuhel*

• Nápravná opatření přibývají

Ke dni 16. 6. 1997 bylo na vedení společnosti podáno celkem 63 nápravných opatření. Vedením bylo přijato k dalšímu dopracování a odbornému posouzení 23 NO. Z těchto třiatdvaceti bylo již u 19 rozhodnuto o realizaci a vyplacení jednorázové odměny. Také je nutno uvést, že z celkového počtu bylo 13 NO zamítnuto, což je jen 21 %. Je vidět, že mezi námi je mnoho spolupracovníků, kterým záleží na dobrém chodu firmy. Vybízíme tedy i ostatní spolupracovníky, kteří se ještě nezapojili do ozdravného programu firmy, aby otevřeli své oči a pozorně se dívali na svém pracovišti i v okolí, kde by se dalo co zlepšit a zdali by to přineslo nějakou úsporu. *M. Říha*

Naši jubilanti

40 let v TOSu:

- * Vladislav Salov
konstruktér
- * Helmut Lumpe
klempíř - zámečník
- * Bohumil Hellinger -
technolog
- * Jiří Zatloukal -
horizontář

20 let v TOSu:

- * Jiří Rist - apretář

15 let v TOSu:

- * Alina Zelenková - jeřábnice
- * Karel Špaček - horizontář

10 let v TOSu:

- * Martin Boháč -
externí montér
- * Bohumil Plocar -
konstruktér
- * Jiří Hubáč - frézař

Vedení a. s. TOS Varnsdorf přeje jubilantům pevné zdraví a upřímně děkuje za dosavadní práci.

ELITE

Neváhejte, využijte

LETNÍ SLEVA

v Podnikové prodejně
ELITE a. s.

Východní 402, Varnsdorf, tel. 371 147

Zaměstnankyním TOSu bude
poskytnuta vyšší sleva!