



Idylický pohled na naši firmu. Bude podobná idyla někdy panovat i ve výrobě a prodeji?

V zajetí desítek „Proč?“

Proč přijal generální ředitel i statut ředitele výrobního? Jaké nás čekají změny? Je firma TOS VARNSDORF a.s. na prodej? Stane se z ní montážní závod? Co se bude dít, podá-li Ing. Jan Rýdl demisi? Jsou lidé na vrcholných postech opravdu těmi pravými? To je jen malá část otázek, které si všichni každodenně klademe ze strachu o své místo. Odpovědi se k nám sice dostávají, ale jsou již natolik zprofanované a překroucené, že lze jen těžko posoudit, kolik je v nich pravdy. Proč tedy neudělat radikální řez a nečerpat přímo u zdroje? Slovo má generální ředitel Ing. Jan Rýdl.

Jaké je pozadí skutečnosti, že jste se ujal funkce výrobního ředitele?

Tím hlavním impulsem byla nespokojenost s fungováním nové organizace procesního řízení. Systém, který měl vytvořit základní podmínky pro získání konkurenční výhody v oblasti pružnosti a rychlosti reakce a urychlení celkového rozvoje firmy je i částí vedoucích pracovníků vnímán jako příčina problémů, s nimiž se denně potýkáme. Jsem přesvědčen, že pravá příčina toho, proč to u nás, na rozdíl od jiných firem, zatím nefunguje, je v nepřipravenosti lidí či jejich neochotě převzít odpovědnost, v přežívající pohodlnosti, zdůvodňované tvrzením „proč to měnit, když to funguje,“ a v neposlední řadě v podnikové kultuře, kde se dosud nevžil princip společného cíle a nových vztahů mezi procesními středisky na bázi zákazník - dodavatel. Smyslem mého působení v operativním řízení firmy není obhájit procesní organizaci, ale zajistit, aby se věci pohnuly kupředu, aby se lidé konečně ujali svých rolí a manažeři svých povinností. Mým krédem stále zůstává: neumíš - naučíme tě, nemůžeš - pomůžeme ti, ale také nechceš - nepotřebujeme tě.

Jaké jsou vaše první dojmy a jakých cílů chcete na tomto postu dosáhnout?

Zřejmě očekáváte úvodní výčet neřešených problémů, se kterými jsem se již stačil setkat. Avšak můj první nejsilnější dojem je o tom, že ve firmě je spousta lidí, kteří již dlouho chtějí a umí. A na těch je třeba stavět, těm je třeba dát příležitost vyniknout. Musím přiznat, že je

to pro mně obrovská škola a obrovská šance seznámit se se skutečnou hodnotou firmy.

K hlavním cílům patří již zmíněné zavedení principu zákazník - dodavatel ve vztazích mezi procesními středisky. Znamená to, že dodavatel svému internímu zákazníkovi garantuje kompletnost, kvalitu a termín dodání výrobku či služby a nese za to odpovědnost. Protože jsme všichni ve firmě na jedné straně zákazníkovi a na druhé dodavateli, jsme placeni za uspokojení svého zákazníka a zároveň platíme našeho dodavatele. Jinak řečeno, neplníš dodavatelské podmínky, poneseš důsledky. Souvisejícím cílem je nahradit přežívající urgenční systém řízení, kdy všichni shánějí všechno, systémem přesného plánování s využitím Factory a Rhythm. Mimochodem, náš informační a řídicí systém patří z hlediska používaných technologií ke špičce. Jiná věc je, jak nedokonale jej využíváme, a to se musí změnit. Maximální využití zvýšené úrovně poptávek po naší produkci a dosažení takových ekonomických výsledků, které umožní před vánočními cíli mého působení ve firmě.

Stručně řečeno, chci přispět k tomu, aby se základní procesy, týkající se nákupu, výroby a obslužných činností, skutečně dostaly do vlastnictví procesních středisek, která sama zajišťují jejich chod a rozvoj rutinním způsobem bez zásahů vedení firmy tak, aby se činnost výroby pro řízení hlavních aktivit firmy mohla soustředit na dlouhodobý rozvoj a prosperitu.

Dokončení na 2. straně

DNES SI PŘEČTĚTE:

- **Nové názvy našich strojů** (str. 2)
- **„Mořské včely“ v zeleném (o nástrojárně)** (str. 3)

Slovo předsedkyně redakční rady

Je pravda, že sladké řeči vedou k obezitě ducha. V omezené míře ale nemohou nikdy škodit. Chtěla bych tak tedy učinit a směřovat poděkování k Ing. Františku Němcovi, našemu ex-personálnímu řediteli, ex-šéfredaktorovi a ex-tosákovi, kterého jsem sice neznala dlouho, ale přesto jsem měla spoustu důvodů, proč si ho vážit.

Dvacetileté působení kdekoli zanechá na člověku i na místě, kde působil, nesmazatelné stopy. Svým pozitivním lidským přístupem udělal pro TOS VARNSDORF a.s. mnoho, a zato mu patří díky nejen od spoluvůrců Horizontu, ale i od všech přátel, pro něž byla jeho přítomnost důležitá.

Dodnes je asi nejen pro mně nepochopitelné, proč byl odvolán. Zákulisní politika je však natolik neprůhledná, že lze jen stěží posoudit, co bylo příčinou.

Alespiň touto formou chci slíbit nejen jemu, ale i čtenářům, že udělám maximum pro existenci kvalitního Horizontu. Díky tomu, že jsem ještě mladá a plná vyhraněných ideálů, nemám strach ani pevně zakořeněný pud sebezáchovy. To vše se v mé práci pro Horizont odrazí. Neexistují pro mně žádná tabu. Zvláště zálusk mám pak na všechny, kdo úmyslně parazitují na úspěšném chodu firmy. Svou činnost podřídím jen svému čistému svědomí, zdravé soudnosti a loajalitě.

Říká se, že nové koště dobře mete. Uvidíme, zda se potvrdí i tentokrát...

PAVLÍNA TICHÁ

Několika větami...

WALDRICH A FORMY? V současné době je výsadní doménou nástrojární výroba forem. I tento stav však brzy dozná výrazných změn. Před dovolenou byl stroj WALDRICH COBURG dovybaven speciální úhlovou hlavou za několik set tisíc marek, která bude schopná opracovávat formy do požadovaného tvaru. Nakolik se stane výroba forem masovou záležitostí, závisí také na výše zmíněném stroji Waldrich Coburg, pokud ale přestane být naší „zdí nářků“.

Dokončení na 2. straně

Několika větami...

Dokončení z 1. strany

MĚLI BYSTE VĚDĚT, ŽE ... kancelář personálního ředitele dostala nového šéfa. Do žhavého křesla usedl Pavel Brzák, který vystřídal odvolaného Ing. Františka Němce. S jeho odchodem se uvolnil ještě jeden post - předsedy redakční rady Horizontu, který převzala Pavlína Tichá.

ŠKATULATA HEJBĚJTE SE! Stěhování nástrojárny konečně protklo cílovou pásku. „Konstruktérské a technologické VIP“ nyní už najdete v prostorách bývalé galérky. Pracovníci jsou vesměs nadměru spokojeni, protože jejich nové pracoviště má opravdu „šmrnc“. Přesto mnozí zastávají názor, že je lepší z gruntu vyhořet než se stěhovat.

INOVACE - Život ve firmě se během dovolené samozřejmě nezastavil. Kromě vlastní výroby tu probíhaly generální opravy. Novou image dostala nejen jeřábová dráha na montáži, ale i nad venkovními odlitky, která se představí v novém kabátě. Zapomenout nelze ani na počáteční práce spojené s lakovnou.

ČT 1 - LIVE. O tom, že média hýbou světem není pochyb. Co však otřásá světem toskáckým, že tu zasahovala jednotka ČT 1? Klid! Černá kronika je v repertoáru jiné televizní stanice. Návštěva ČT1 měla vcelku prozaický důvod - chtěli znát názor exportní firmy na pokles kursu dolaru a tím posílení české měny.

BĚHEM K SEBEREALIZACI. Dne 5. srpna se konalo v Dubnici nad Váhom 3. mistrovství světa veteránů v běhu do vrchu. Tato informace nabývá zajímavosti tím, že pod číslem 98 běžel i náš spolupracovník Milan Krupka. Podle jeho slov to byla „rovina jako u Kolína“ (trasa dlouhá 7,5 km a převýšení „jenom“ 459 m). Díky tréninkům na Jedlové (vyběhl ji 46x) finišoval M. Krupka na trati jako 23. Jeho výkon si zaslouží obrovský obdiv.

18. - 22. ZÁŘÍ 2000. Toto datum není další planou předpovědí konce světa, ale v tomto období probíhá Mezinárodní strojírenská výstava v Brně. Máme v úmyslu tam prezentovat stroje WRD 130Q a WFN 180 HSQ nejenom v novém „dizajnovém“, provedení, ale i s novými názvy (MAGNA a IDEA). Pokud „nevypadnou další kostlivci ze skříně“, mělo by se vše stihnout.

KOMÍN MÁ NÁJEMNÍKA. Někdo má ptáka ve znaku, my ho máme na komíně za kotelnou. Svůj přechodný domov tu našel nádherný asi půlmetrový čáp. Říkáte si, že náš ekologický program přináší první ovoce? Zatím ne. Opeřelec je totiž skrz na skrz umělý a spíš než ekologickou úspěšnost ukazuje, co dokáže lidská vynalézavost. TiPa

Pod lupou

Nové názvy našich strojů: Jak se vám líbí?

V minulém čísle Horizontu jsme vám při příležitosti představování nového designu našich strojů slíbili informaci o jejich novém označení.

Podíváme-li se na konkurenční postoj k tomuto problému, zjistíme, že je pro každou firmu specifický. Najdou se však i výrobci, kteří mají stroje pojmenované podobně jako my. Někteří k tomuto tzv. typovému označení přidávají navíc název komerční. Můžeme se tedy setkat například s názvy RED, GREEN, SATURN, ARAKOS a s celou řadou dalších. Důvody k takovému značení jsou, jak jsem se již zmínil, komerční. Názvy jako WHN, WRD, BFT nebo FFS v sobě ve většině případů ukrývají logický základ - vysvětlují například způsob uspořádání stroje. Tyto názvy však přinášejí i své komplikace, protože téměř vždy vycházejí z národních, někdy dokonce pouze podnikových, norem, a to je pro nezastvené potenciální zákazníky jen těžko rozkódovatelné a hlavně špatně zapamatovatelné. Vždyť kdo z nás našim strojům říká „vé-há-en třináct cé-en-

cé“? Asi nikdo. Pro všechny je to „třináctka“, „stovka“ nebo „vépéděčko“. Chceme tedy všem, kdo v našem firemním světě nežijí, pomoci a pro světový trh pojmenovat tosácké horizontky srozumitelněji.

Jak tedy budeme v budoucnosti našim strojům říkat? Výborem pro marketing a rozvoj výrobků bylo rozhodnuto, že pro současně vyráběné stroje nemá smysl vymýšlet nové označení, protože většina zákazníků má tyto názvy pevně zafixované (například „třináctka“ je v Německu známá jako Die Dreizehner). Nové označení se bude proto týkat zcela nových strojů.

Několik názvů uvádím na ukázkou:

- WFN - IDEA (donedávna SHARK)
- WHN 100/110/130 - nová generace - VARIA, OPTIMA, PRIMA
- WRD 130/150 - MAGNA

Tržní ekonomika, především pak prodej, žádá stále větší flexibilitu, a my jí musíme přizpůsobit své marketingové koncepce. Nové označení strojů je prvním krokem.

PETR PELIKÁN

V zajetí desítek „Proč?“

Dokončení z 1. strany

Co nejvíce trpí, jak vy říkáte, „dětskými nemocemi“?

Z dětských nemocí se obvykle vyrostle. Jsem přesvědčen, že i z našich současných problémů lze vyrůst, budeme-li všichni na sobě pracovat, abychom skutečně rostli. Z tohoto pohledu dnes nejvíce trpí využívání podnikového informačního systému jako prvotního a rozhodujícího zdroje informací pro řízení všech činností firmy a prosakování problémů z úrovně, kde vznikly a kde mají být řešeny (procesní střediska), do úrovně vrcholových řídicích orgánů, kam nepatří.

Je také na čase přestat se srovnávat s podobnými tuzemskými firmami a hrát si na „jednooké krále“. Jsme exportní firmou, která, chce-li přežít, musí obstát ve světové konkurenci. Proto se musíme srovnávat právě s firmami, se kterými soupeříme, a tam být nejlepší.

Co však nelze označit za dětskou nemoc, ale spíše za rakovinu, je výskyt šlendriánství, přehlížení nekvality a obecně porušování řádu a pořádku. Máme Kodex pracovníka i Desatero manažera, ale prosazování těchto norem do denního života jde ztuha. Prostě „státní podnik“ má řada pracovníků stále ještě hluboko pod kůží. Proto k léčení těchto neduhů musíme použít radikálních metod. Na rozdíl od rakoviny, jsou v tomto případě známy účinné prostředky, jak zamezit růstu těchto problémů, které jsou skutečně smrtelnou hrozbou pro firmu.

Chcete udělat z firmy TOS VARNSDORF a.s. montážní závod?

To přímo ne. Zvolili jsme cestu zaměřenou se na takové aktivity, které přinášejí nejvyšší

přidanou hodnotu a jsou nositeli firemního know-how. Sem, kromě finalizace, tj. montáže, patří i výroba speciálních součástí, vlastní vývoj a samozřejmě řízení marketingových a prodejních aktivit. Vše ostatní umí dělat někdo jiný a lépe. Tak proč to nekoupit? Taková specializace zvyšuje flexibilitu firmy a umožňuje pohotovější reakce na neustále se zrychlující změny požadavků trhu.

Vidím na vás, že tomu moc nevěříte, protože to zatím příliš nefunguje. To ale není chyba strategického záměru, ale naše. Nedovedeme těžit z pozice zákazníka a naše vlastní chyby často svalujeme na naše dodavatele. Ale to už jsme zase u problémů, o kterých jsme již hovořili.

Co se stane, podáte-li přece jen demisi?

Jak už to bývá, bude zvolen nový generální ředitel a nové představenstvo, které bude pokračovat v započaté práci a pokoušet se dosáhnout toho, co jsme my nedokázali. Neúspěch je vždy dílem manažerů, kteří nezvládli svoji základní úlohu - vytyčit reálné cíle, zvolit správnou strategii, vybrat správné lidi a jejich správným vedením to prostě udělat. Jsem si jist, že by nebyl problém najmout nový management, který by toho byl schopen.

Může si nějaký zahraniční investor koupit zuby na naši firmu?

TOS VARNSDORF není na prodej! Shodli se na tom všichni akcionáři na červnové valné hromadě. Nejsme tak krátkozrací, abychom ohrozili její téměř stoletou tradici a městu Varnsdorf zlikvidovali další významnou dominantu. Navíc - věříme, že teprve stojíme na prahu další úspěšné etapy vývoje TOSu...

Děkuji za rozhovor.

TiPa

Dnes přinášíme první část slíbeného organizačního uspořádání naší firmy z roku 1952, jak jsme je našli ve Vřetenu číslo 6 z ročníku 1952 (doslovná citace).

Organisace 1952

V důsledku reorganise našeho průmyslu byl i náš podnik podroben reorganizaci. Aby toto stalo se majetkem všech zaměstnanců v našem závodě budeme v našem závodním časopisu uveřejňovat články o naší organizaci v několika pokračováních.

Základním všeobecným cílem socialistické organizace výroby v podniku je bezpodmínečné plnění a překračování podnikového plánu při neustálé pokračujícím zlepšování kvalitativních ukazatelů výroby. Zároveň se musí zlepšovat pracovní podmínky a zvyšovat ideově politická a kulturně-technická úroveň kádrů. Z toho vyplývají konkrétní úkoly, které musí organizace řešit a vyřešit.

- 1.) Neustálé zvětšování rozsahu výroby.
- 2.) Soustavné zdokonalování zhotovovaných výrobků a nepřetržité zvyšování a zlepšování jejich jakosti.
- 3.) Stálé zvyšování produktivity práce.
- 4.) Přísná hospodárnost a šetrnost při spotřebě hmotných prostředků.
- 5.) Maximální využití základních výrobních fondů.
- 6.) Neustálé snižování vlastních nákladů výrobků a zvyšování rentability výroby.
- 7.) Racionální využití obrátových prostředků a zrychlení jejich obratu.
- 8.) Zlepšení pracovních podmínek a zvyšování ideové, politické a kulturně-technické úrovně kádrů.

Všechny tyto úkoly nemohou být řešeny izolovaně, jelikož se navzájem spojují a podmiňují. Soustava řízení socialistického průmyslu je vytvořena:

- 1.) Jednotou politického a hospodářského vedení.
- 2.) Demokratickým centralismem.
- 3.) Uplatňováním zásady jediného vedení.
- 4.) Výrobně oblastní soustavou řízení.
- 5.) Chozrasčotem.

Socialistickým průmyslovým podnikem rozumíme výrobní a hospodářskou jednotku jež je činnou na podkladě úkolů stanovených hospodářským plánem a jež se vyznačuje výrobně technickou jednotou a správně hospodářskou samostatností.

Výrobně technická jednota je zajištěna tím, že v podniku probíhá uzavřený výrobní proces jehož výsledkem je určitý druh výrobků.

Správně hospodářská samostatnost je zaručena tím, že podniku jsou poskytnuty vlastní základní a obrátové prostředky a tím je mu vyhrazeno právo v mezích plánu a státního zákonodárství a možnost samostatně disponovat majetkem jenž je mu svěřen.

Dokončení tohoto materiálu, v němž vás seznámíme s řídicími orgány tehdejšího podniku, najdete v příštím čísle.

-Pláňa-



„Mořské včely“ v zeleném

Kdo nebo co byly „Mořské včely“? Je to velmi přiléhavé pojmenování námořních ženijních praporů z řad dobrovolníků, které měly ve znaku letící včelu s námořnickou čapkou nesoucí samopal, francouzský klíč a kladivo. Poprvé se vyznamenaly v těžkých bojích o ostrov Guadalcanal v Šalamounově souostroví za druhé světové války. Jejich úkolem bylo zabezpečit vylodění a zásobování vojsk na ostrově, budování a nepřetržitá oprava jediného letiště, výstavba ubikací pro mužstvo a další podpůrné činnosti, kterými pomáhaly hlavním silám plnit cíle určené velením armády. I přesto, že jejich příslušníci byli často podceňováni, žili v horších životních podmínkách a své úkoly museli plnit v těžkých bojových operacích, „včely“ vždy své úkoly splnily odpovědně a s plným nasazením.

Pokud si čtenář dá do souvislosti předchozí úvod s následujícími řádky, je to „podobnost čistě náhodná“.

Myslím, že mnoho z vás již vidělo na svém pracovišti či ve svém okolí nenápadné pracovníky v zelených montérkách nebo pláštích, kteří někdy krátce, jindy déle kousek od vás pracují a pak zase odejdou a objeví se jinde. Jsou to pracovníci střediska OHN-nástrojárny. Řemeslníci - především zámečníci, NC-technologové a konstruktéři. Jejich úkoly jsou velmi různorodé. Olejová hospodářství podle ekologických předpisů, pódia pro nově instalované stroje, skříňe a stojany pro nářadí včetně nástrojů, mimořádné úpravy již zaběhnutých technologií. Mezi další patří odladování NC-technologů, „doma i venku“, konstrukce a výroba přípravků „domů i ven“, rozjíždí se výroba forem a hlavy HUI 50. Vyčíslit sortiment, který tvoří tyto „zelené včely“, by trvalo hodně dlouho; co zakázka, to nový výrobek.

I na dílně tohoto střediska dokáží velmi různorodé práce, a to „na počkání“, protože každý chce všechno hned. Dnes, když nemáme vlastní klempírnu, děláme klempířské úpravy (okamžitě!), pro „řízení výroby“ dílce pro změnu

zakázek, náhradní dílce pro údržbu, řežeme všem na požádání materiál, jelikož jako jediné středisko máme pilu, brousíme, seřizujeme a opravujeme přípravky, měřidla, nářadí atd. V neposlední řadě jsme nuceni opravovat dílce pro výrobu od nezodpovědných dodavatelů.

Málokdo si však uvědomujeme, že stejně jako ostatní střediska máme i své vlastní úkoly, které musíme plnit jako každý druhý. Těžko pak vysvětlujeme zástupcům výroby, proč nemají nářadí či příslušný přípravek v požadovaném termínu, když neustále přerušujeme výrobu pro „důležitější a naléhavější“ případy.

Nástrojárna tu není od toho, aby za někoho věčně tahala horké kaštany z ohně. Je tu především proto, aby pro výrobní střediska včas vyrobila nářadí, přípravky, speciální měřidla a tím pomohla plnit jejich úkoly a potažmo i strategické cíle naší firmy. Snad by to mohl být námět pro naše „vyšší velení“. V dnešním procesním řízení jsou pravomoci a zodpovědnosti dány na bedra vedoucím procesních středisek, ale jenom oni vědí, že jimi nemohou ovlivnit dodavatelsko-odběratelské vztahy, a už jsou materiálové nebo subkontrakční. Zde je potřebný přímý zásah právě „vrchního velení“. Ne nadarmo se říká, že i nejlepší generál musí občas mezi své vojáky.

Co říci na závěr? I přesto, že se nástrojárna, stejně jako jiná střediska, potýká s mnoha problémy, bude i nadále plnit své úkoly. A to i nad rámec svých povinností, protože šikovně ruce jejích pracovníků to dokáží. Vyrobí vám malý čep i velkou plechovou skříň, nabrousí pro vás nářadí a vytvoří přesnou formu. Dokáží každému z vás vyjít vstříc, když to zrovna potřebujete. Vážím si všech šikovných a pracovitých lidí. Myslím tedy, že je na místě, když vás poprosím, abyste si vážili „zelených včel“, tak jako si oni váží všech spolupracovníků naší firmy. Bez respektu k ostatním, kteří jsou s námi na jedné lodi, nemá práce smysl.

ZDENĚK KUBÍN

Naši jubilanti

Narozeniny slaví:

55 let:

* Václav DEUTSCH
lakýrník

50 let:

* Ladislav TITTL
horizontář

Oběma jubilantům přeje vedení TOS VARNSDORF a.s. hodně zdraví, osobních i pracovních úspěchů do dalších let a zároveň děkuje za jejich dosavadní práci pro firmu.

Co vy na to?

Kdybyste se stali generálním ředitelem firmy TOS, co byste dělali?

Nejprve bych asi 14 dní seděl a přemýšlel. Pak bych se začal zajímat především o dělnické profese, snažil se skloubit přípravkovou konstrukci a technologii. Nastolil bych řád, jaký byl za první republiky, s pořádným vojenským drilem.

Ořezal bych suché větve.

V první řadě bych vyjasnil kompetence jednotlivých procesních středisek - co kdo má a nemá dělat. Zmapoval bych celkovou situaci a pak teprve bych přistoupil k řešení.

Vrátil bych sériovou a normovací systém, který byl před „sametovou revolucí“. Kvůli soběstačnosti firmy bych zpátky připojil MADET, klempírnu a bránil se rozpuštění I 17.

Kladl bych obrovský důraz na informovanost zaměstnanců - politika firmy by měla být úplně průhledná a všem dobře srozumitelná.

V rámci úspor bych nechal automobil SAAB předělat na plyn.

V první řadě bych se snažil v řádných termínech a odpovídající kvalitě zajistit všechny vstupy, tzn. např. hutní materiál, odlitky...

Přezkoumal bych v první řadě práci obchodního oddělení. Držel pevnou ruku nad kvalitou, aby se omezil počet reklamací. Rozpoutal bych velkou reklamní kampaň, aby se TOS VARNSDORF a.s. dostal do ještě většího povědomí společnosti.

Tento malý průzkum ukázal, že ve firmě pracují lidé, kteří nejsou jen bezduchými nástroji vykonávajícími své povinnosti, ale naopak - stále mají svobodnou vůli a vyhraněný názor, který se nebojí říci nahlas. A to je dobře. -red.-

HORIZONT, firemní noviny, vydává čtrnáctidenně TOS VARNSDORF a. s., IČO 64651142. - Řídí redakční rada: předsedkyně Pavlína Tichá, odpovědný redaktor Jan Bechyně, členové rady: Z. Butor, M. Junek, Ing. Z. Kosejk, P. Pelikán, Ing. L. Plaňanský a Ing. M. Říha. - Adresa redakce: TOS VARNSDORF a. s., redakce HORIZONT, Řiční 1774, 407 47 Varnsdorf, telefonní číslo: 0413 / 351 630. - Sazba: Studio PS J. Bechyně. - Tisk: Tiskárna Š & Š Šedivý Krásná Lípa. Toto číslo vyšlo ve Varnsdorfu dne 25. srpna 2000



Snímkem ligového celku SK Slovan Varnsdorf připomínáme, že naše firma je hlavním garantem rozvoje kopané ve Varnsdorfu a zároveň zveme všechny fanoušky do ochozů stadiónu v novém ligovém ročníku. Na snímku nahoře zleva: MUDr. Náčovský, trenér Jiří Štol, manažer Gabriel, Vaňák, Dvořák, Šimon, Bělina, Kadlec, Kleprlík, Runt, Pilař, Morávek, Novák, dole Kubeš, Příbyl, Fojta, Sitarčík, Knap, Mirabile, Pokorný, Sládeček.

Jak se létá za „velkou louží“?

Představujeme: Jméno: Ing. Petr Mrštík. Zaměstnání: TOS VARNSDORF a.s., dříve počítačový expert, montér a servisní technik, dnes člen vývojové skupiny. Význačný koníček: letectví

Před časem jste se vrátil ze země „za velkou louží“. Co přesně jste tam dělal?

Během posledních pár let jsem pracoval v Kanadě a v USA jako servisní technik jak našich, tak na obráběcích strojích z Čech a Slovenska (např. TOS KUŘIM, TOS TRENČÍN, atd.). Mou náplní práce byla instalace nových mašin, zaškolení obsluhy a programování (systémy HEIDENHAIN, FAGOR, FANUC, aj.), záruční a pozáruční opravy, propagace strojů na výstavách (např. v TORONTU, DETROITU). Vše se pak dělo pod záštitou firmy OMNITRADE MACHINERY - což je zástupce prodávající obráběcí stroje.

Tak mě napadá, chtěl byste někdy v Americe bydlet?

Kratší doba je dobrou zkušeností. Natrvalo však ne. Podle mého názoru je Amerika velkou konzumní společností, kde všichni mají jen jediný cíl, a to vydělat peníze. Tomu v životě vše podřizují. Mně se takový styl života moc nelíbí, protože volný čas lze trávit i jiným způsobem.

Můžete nám říci něco bližšího o kanadském OMNITRADE?

Jak už bylo řečeno, OMNITRADE je obchodní zastoupení v AMERICE. Má vytvořenou prodejní síť po celé Kanadě a USA. OMNITRADE není v „byznisu“ žádným nováčkem, funguje „za vodou“ snad už od války a její jméno je dobře zavedeno.

Pro zvládnutí všech požadavků zákazníků má vlastní tým montérů a odborníků. Ti zajišťují instalace a servis. V rušnějších obdobích firma povolává montéry přímo z výrobních závodů (což byl můj případ).

Úspěch OMNITRADE je založen na strategii maximálního uspokojení zákazníka. Prodej strojů je zajišťován hustou sítí prodejců. Ti k získávání zákazníků používají tištěné katalogy, využívají možnosti předvedení stroje jak show-roomech, tak referenční stroje u navýšenost spokojených společností. Dobrému prodeji také napomáhá zavedené jméno výrobce a kvalitní podpora zákazníka. Pokud mám vyjmenovat nejvýznamnější teritoria v Kanadě, tak by to byly určitě: TORONTO, WINDSOR, MONTREAL. V USA pak státy OHIO,

MICHIGEN a NEW JERSEY, kde je nejvíce strojů TOS VARNSDORF.

A k vašemu úžasnému koníčku: Jak jste se k létání dostal?

Než jsem začal pracovat v Americe, tak jsem již dříve létal v DELTA KLUBU LIBEREC na závěsných kluzácích. Moje láska k letadlům byla přizívována i na vojně, kde jsem pracoval jako technik na „rouřách“ (MIG 21 F). Prapůvodní vztah k aeroplánům však začal již dávno, při modelaření.

Jak jsem se dozvěděl, tak jste létání nemusel „dat k ledu“ ani v Americe. Jak to?

Shodou náhod jsem byl ve správnou dobu na správném místě. Vše začalo tím, že jsem se chodil na letadla v Kanadě alespoň dívat. Jednoho dne jsem tam poznal člověka, který mě v letadle „svezl“ a svým způsobem i inspiroval, abych ve svém zájmu o létání pokračoval i tam. Zapsal jsem se do výcviku u TORONTO AIRWAYS a za 9 měsíců jsem získal průkaz soukromého pilota. Začal jsem létat na malých Cessnách C150. Jak se říká „s jídlem roste chuť“. Na řadu přišly složitější a rychlejší aeroplány. Následovalo oprávnění k létání v noci, v obchodní pilotní lince, IFR kvalifikace a kvalifikace k řízení vícemotorových letounů. Počítám-li, tak jsem na obloze strávil něco přes 300 hodin.

Jaká byla vaše nejlepší a nejhorší příhoda při létání?

Při létání nerozlišuji dobré a špatné příhody. Všechno to jsou nezapomenutelné zážitky. Prvním velkým pilotním zážitkem bylo první sólo (let sám bez instruktora v kabině). Další krásné zážitky mám z létání nad jezery a neobydlenými kraji. Létání v noci mezi hvězdami nebo v modrém nad mraky na mě také hodně zapůsobilo. Let v turbulenci, kdy se vám zdá o čertech, nebo v mlíku, kdy není vidět ani na vrtuli, však také patří k pilotnímu řemeslu.

Kdybyste mohl, chtěl byste se stát profesionálním letcem?

Ne, to ne. Z létání by se stala povinnost a ne koníček. Chci pracovat ve firmě TOS VARNSDORF a létání si nechat na volný čas.

Děkuji za rozhovor.

PAVLÍNA TICHÁ