



**ZVVZ-Enven Engineering se letos představil na 14 veletrzích a konferencích**

2

**Personalistika není jen agendou. Je hlavně o komunikaci**  
Rozhovor s Marií Veselou, vedoucí útvaru Personalistika

3



**Studenti Západočeské univerzity v ZVVZ Machinery**

4

**Fotbalisté FC ZVVZ vedou po podzimu tři soutěže mužů**

4

Miloslav Mácha, předseda představenstva ZVVZ o novém roce říká:

## Zásadní je mít dostatek efektivních zakázek

Miloslav Mácha je nejen šéfem akciové společnosti ZVVZ, ale i mužem, který zastřešuje vztahy firem uvnitř skupiny a třeba při jednáních s bankami ji zastupuje navenek. Takže důvodů k rozhovoru víc než dost.

**Holdingová společnost ZVVZ GROUP je už tři měsíce realitou. Jak funguje? Už se podařilo nastavit její vnitřní vztahy a pravidla?**

Řekl bych: „blížíme se do finále.“ Přiznám se, že to není vůbec jednoduché. Nastavit optimální vnitroholdingové obchodní vztahy, popsat je ekonomicky, aby vyhovovaly právním a daňovým předpisům, aby byly pochopitelné a průhledné pro všechny společnosti holdingu. Model nastavujeme s maximální snahou o objektivitu, ale řekněme si zatím z teoretické, neozkoušené roviny.

**Co k „ideálu“ ještě chybí? Jak může ještě dlouho trvat, než se k němu společně s kolegy dopracujete?**

Chybí praktické zkušenosti s fungováním nastaveného modelu. Jak budou nastavené principy funkční, a co bude třeba případně korigovat, ukáže až praxe a tomu dávám tak další půlrok.

**Pozorujete změnu mezi zaměstnanci? Ti sice stále chodí do práce na to samé pracoviště, ale v řadě případů do „ji-**

**né“ firmy. Jak vůbec novou organizační strukturu přijali?**

Záleží jak, kde. Zaměstnanci ZVVZ a.s. určitě změnu pocítují, zejména pak v Účtárnách, Financích, Controllingu, Správě majetku - tam holding přinesl řadu změn do práce každého člena týmu. Odladit model holdingu v účetnictví po rozštěpení ZVVZ a.s. na tři společnosti, nastavit nově model financování s bankami podle holdingových pravidel, nastavit reporting, konsolidaci výsledků a přípravu plánu napříč všemi společnostmi či nastavení pravidel nájmu a služeb z nemovitostí, je pro zaměstnance zcela nová práce a poznání. Ale chválím - všichni nové věci vzali za své a v těchto útvarech odvádějí dobrou práci.

Pokud jde o změny mezi zaměstnanci v celém holdingu, nejsem si jist, že změnu zatím citelně pocítí. Zásadní je však mít dostatek zakázek s patřičným ekonomickým efektem. Tomu je třeba se věnovat ať je holding či není.

**Zajímá mě hlavně moment, o němž jsme psali v minu-**



**lém čísle. Připomenou: firmy ve skupině si prodávají služby, ale zároveň je mají právo odmítnout a objednat si je u externích dodavatelů, pokud by je od nich měli prokazatelně výhodnější. To je hodně přísný metr, a bez toho, aby ho lidé vzali za svůj, to asi nepůjde. Vždyt je konkurence může připravit o zdánlivě „jisté“ zakázky.**

Tak to máte pravdu. To je tvrdá realita, která však na trhu v boji o zakázku platí trvale a v poslední době se ještě víc vyhrcoje. Pravdou také je, že řada zaměstnanců si to ještě stále neuvědomuje nebo si to nepřipouští. Řada z nich si stále myslí „mě se to netýká, dělám, jak dělám a očekávám hlavně 10. v měsíci mzdu na účtu.“ Holding „rozsvítí“

na většinu činností a kvalitu odváděné práce.

**Je to už znát?**

Jen částečně. Prvním střetem byly diskuze nad rozpočty středisek pro rok 2011 a diskuze nad cenami vnitroholdingových služeb a činností. Každý vedoucí střediska musí mít pod kontrolou vynakládané náklady a hledat cestu k jejich racionalizaci. Popisujeme nově procesy a už od ledna dojde v některých útvarech ZVVZ a.s. k novému přerozdělení činností a zodpovědností. Předpokládám však, že během půl roku až roku budeme chytřejší a pak lze očekávat potřebné reakce.

**A co financující banky, s nimiž jste v pravidelném kontaktu. Jak ty to přijaly?**

Tak to byla jedna z nejdůležitějších priorit realizace projektu holding ZVVZ. Pochopení našich záměrů s holdingem u bank dávalo projektu zelenou. Kdyby to bylo naopak, pak by byl projekt zastaven. Osobně jsem věnoval komunikaci s bankami na toto téma mnoho času a diskuzí. Společně s kolegou Vlašným jsme všechny banky navštívili a snažili se holding vysvětlit. A dnes mohu říct, že banky projekt holding ZVVZ přijaly.

(Pokračování na straně 2)

## Editorial

### Místo ankety

Na konci starého roku se sluší bilancovat. A na začátku toho nového zase přemýšlet o možných cílech a ambicích. Chtěli jsme proto přinést anketu s některými zaměstnanci, v nichž bychom se jich na to zeptali.

Několik prvních odpovědí ale ukázalo, že si jsou hodně podobné. Až stejně.

Hlavně, abychom měli práci.

Aby firma měla dost zakázek.

Abych dostal pracovní smlouvu na dobu určitou.

Proto místo ankety je tento sloupek.

Je o tom, že si nyní lidé, i se zkušenostmi z dopadů doznávající globální ekonomické krize uvědomují, že právě práce je vedle zdraví tou nejvíce ceněnou hodnotou. Od ní, a od příjmů, které přináší, se v mnohém odvíjí i životní pohoda a spokojenost.

Proto si na prahu nového roku 2011 přát hodně práce není určitě od věci.

I když, jak říká v rozhovoru předseda představenstva ZVVZ Miloslav Mácha, o každou výrobní nebo „inženýringovou“ zakázku bude na trhu boj. Ne všechno tedy musí vyjít, protože konkurence bezesporu přemýšlí podobně. O to důležitější proto bude získané zakázky plnit ve sjednaných termínech, kvalitě a ceně.

A to už není téma jen pro obchodní zástupce a manažery firem skupiny ZVVZ GROUP, ale každého zaměstnance.

Takže ať té práce máme pořád dost.

## Na Hradě se dostalo ZVVZ uznání. Za byznys i za sport

Akciová společnost ZVVZ GROUP se opět zařadila mezi stovku nejlepších českých firem Czech Best 100. V soutěži Panevropské společnosti Comenius jí za rok 2010 patří 88. místo. Výsledek byl navíc „okořeněn“ udělením titulu Lady Pro, oceňujícím mimořádné počiny žen, basketbalistice Evě Vítečkové z týmu ZVVZ USK Praha, která s českou reprezentací získala 2. místo na mistrovství světa. Ta na Pražský hrad, kde se ceny 26. listopadu vyhlášovaly ve Španělském sále, přišla v doprovodu svého



Reprezentanti značky ZVVZ (zleva) Lubor Blažek, Eva Vítečková, Lukáš Vlašný.



Evě Vítečkové předal cenu premiér Jan Fischer.

klubového i reprezentačního trenéra Lubora Blažka a generálního ředitele ZVVZ MACHINERY Lukáše Vlašného. „Jsem velmi rád, že jsme v této elitní společnosti českého průmyslu a byznysu zastoupeni. A ocenění udělené Evě Vítečkové ve společnosti dalších slovutných žen, je pak věc skutečně mimořádná,“ uvedl Lukáš Vlašný.

Letošní anketu Českých 100 nejlepších ovládla automobilka Škoda Auto před energetickým gigantom ČEZ a Agrofertem Holding.

## PF 2011

Vedení společnosti ZVVZ GROUP děkuje svým zaměstnancům a obchodním partnerům za spolupráci v roce 2010 a do roku 2011 přeje mnoho zdraví, osobních a pracovních úspěchů.

Celková pořizovací hodnota nemovitého majetku přesahuje 600 miliónů

## Nová společnost ZVVZ Nemovitosti nemá zaměstnance

Jednou z nových firem, které vznikly v souvislosti s holdingovým uspořádáním ZVVZ GROUP, je společnost ZVVZ NEMOVITOSTI, s.r.o. zapsaná v srpnu do obchodního rejstříku. Stala se vlastníkem nemovitého majetku, který do té doby vlastnila ZVVZ a.s. Jeho celková pořizovací hodnota je 608 miliónů korun.

■ Milevsko

Posláním pak je zajistit jeho řádnou správu. Což znamená jeho údržbu, opravy a zhodnocení. Spolu se zajištěním podmínek pro činnost ostatních společností, kterým majetek pronajímá, se stará také o související služby jako jsou dodávky tepla, energií, úklidu, ostraha nebo spoje. „Všechny pronájmy a služby jsou na bázi běžných kon-

traktů - nájemních, mandátních a kupních smluv. Protože jde o „osoby blízké“, jsou realizovány také za ceny obvyklé,“ uvedl Libor Španvirt, jednatel ZVVZ NEMOVITOSTI. Ten za její chod odpovídá spolu s druhým jednatelem Danielem Dudou. Samotná společnost ale žádné zaměstnance nemá. Všechny služby si nakupuje formou outsourcingu. „To není nic neobvyklého.



Libor Španvirt

Nosná je mandátní smlouva se ZVVZ a.s., která nám odpovídá za běžnou správu majetku. Obdobně najímáme další služby jako například účetnictví, údržbu majetku nebo re-



Daniel Duda

ze výtahů,“ vysvětluje Libor Španvirt. Na činnost firmy pak dohlíží dozorčí rada, které se oba jednatele zpočátku zúčastňují i nedostatků v chodu společnosti.

Její roční obrát je zhruba 80 miliónů korun. Největší položky tvoří náklady na nákup energií, tedy tepla, elektřiny a tlakového vzduchu. Ty tvoří víc než polovinu obrátu.

Další významnou nákladovou položkou jsou odpisy za 13 miliónů. Zhruba tři miliony korun pak je v pojištění, dani z nemovitostí a téměř celý zbytek je pak v různé formě spotřebovávána na údržbu a opravy.

Prioritou je samozřejmě zajistit potřeby firem ve skupině. Až potom se volný majetek pronajímá třetím subjektům. „Aktuálně jde o zhruba 25 externích smluv,“ uzavřel pohled do činnosti jedné z nových společností její jednatel Libor Španvirt.

## Volby členů do dozorčí rady ZVVZ Machinery

■ Milevsko

Novými členy dozorčí rady ZVVZ MACHINERY za zaměstnance se po volbách 25. - 26. listopadu stali Josef Bílý a Miloslav Skalický. První získal 225 a druhý 208 hlasů. Spolu s nimi se o dvě místa ucházeli ještě Jaroslav Peták, získal 128 a František Jedlička, ten obdržel 70 hlasů. V době voleb měla společnost 659 zaměstnanců, z nichž se k volbám dostavilo 421 z nich, tedy 63,88 procenta. Pouze čtyři volební listy byly neplatné.



Josef Bílý  
52 let  
Milevsko

Je vyučený obráběčem kovů. V ZVVZ a následně v ZVVZ MACHINERY pracuje od roku 1976 jako obráběč kovů. V současné době je v provozu Obrobní operátorem CNC. Do voleb ho nominovala ZO OS Kovo ZVVZ a.s.



Miloslav Skalický  
50 let  
Milevsko

Je absolventem SPŠ strojní a v ZVVZ a posléze v ZVVZ MACHINERY pracuje od roku 1981 jako strojní zámečnický, normovač, vedoucí střediska, mistr lakovny a nyní jako vedoucí provozu Výroba v divizi Výroba. Jeho nominaci podalo představenstvo ZVVZ MACHINERY.

## Zásadní je mít dostatek efektivních zakázek

(Dokončení ze strany 1)

Se všemi máme dohodu o další spolupráci. To nebylo jednoduché a je to jedna z věcí, ze které mám upřímnou radost.

**Když už jsme u těch bank, připravuje se na rok 2011 v ZVVZ GROUP nějaká významnější investice?**

Plány na příští rok v současné době připravujeme. Investovat určitě do některých oblastí budeme, ale situace na trhu nám velí být i v této oblasti skromnými.

**Co vůbec holding v roce 2011 čeká? Jaký bude? Do kdy předpokládáte, že budou mít jeho jednotlivé společnosti**

**hotové podnikatelské plány?**

Čeká nás tvrdý boj o každou zakázku na trhu. Na stavebnictví právě teď doléhá ta pravá krize, většina stavebních projektů je buď zastavena, nebo odsunuta na neurčito. Velké zakázky typu elektráren Tušimice, Ledvice či Pruněvov se zřejmě v blízké době opakovat nebudou. A rozšíření Temelína je zatím v nedohlednu. Na druhou stranu ZVVZ-Enven Engineering a ZVVZ MACHINERY mají pojmenované potenciální zakázky na rok 2011 každá za víc než miliardu korun.

Jde o to být úspěšný a získat je. A to lehké nebude. Na podnikatelských plánech pro rok 2011 všechny

společnosti holdingu pracují. První verze byly předloženy a posouzeny v představenstvu ZVVZ GROUP. Nyní se po připomínkách připravují druhé verze. Věřím, že 13. prosince na společném zasedání představenstva a dozorčí rady ZVVZ GROUP budou plány holdingu a jednotlivých společností na rok 2011 schváleny.

**V „novém“ ZVVZ máte pod palcem finance, účtárnu, controlling, personalistiku i se Svářečskou školou a Střediskem praktického vyučování, část IT a Správní útvar. Co se v této vaší „správcovské“ společnosti změní? Na co budete klást největší důraz?**

Určitě na kvalitu práce všech zaměstnanců, na minimalizaci nákladů a optimální ceny za prováděné činnosti. Důležitou vlastností by měla být ochota a vstřícnost k požadavkům našich sesterských společností, chcete-li k našim zákazníkům.

**Mají se tedy lidé na co těšit? V tom dobrém slova smyslu, samozřejmě...**

Mají, určitě. Mám takové krédo, které jsem kdysi pochytil na jednom manažerském školení: „Ráno vstávám a přemýšlím, jaké všechny problémy bude třeba dnes v práci řešit“, je jich určitě mnoho. Nezdoufám, řeknu si: „Hurá problém, je mě zapotřebí. Kdyby problémy nebyly, nebyl bych

ani já potřebný.“ Tak v tomto smyslu se určitě máme všichni na co těšit. Ale upřímně - dělat v ZVVZ a pro ZVVZ je podle mě radost a byl bych rád, kdyby to většina lidí takhle chápala a měla radost z práce pro tuto „naši“ firmu.

**A na co se v příštím roce těšíte vy osobně?**

Na další práci pro ZVVZ. Mám tuto firmu rád a věřím jí. Návrat po více než roce je pro mne velkou satisfakcí a motivací. V nové ZVVZ se těším na spolupráci s lidmi, kterým věřím. A také na to, jak budu na zahradě dál budovat a opečovávat „dětské hřiště“ pro vnučky. A také na to, že si občas s kamarády zahrají golf.

## ZVVZ-Enven Engineering se letos představil na 14 veletrzích a konferencích

Akciová společnost ZVVZ-Enven Engineering se v právě končícím roce 2010 zúčastnila 14 veletrhů, výstav a konferencí, z nichž deset se konalo v zahraničí.

■ Milevsko

Hned tři akce byly v ruské metropoli Moskvě - Mezinárodní metalurgická konference, mezinárodní konference Rekonstrukce Energetiky, inovační technologie, ekologie a zpracování odpadů, bezpečnost a povrchová ochrana a konečně Mezinárodní konference inovačních technologií v odprášení.

Další dvě zahraniční prezentace se odehrály v Pobaltí na Technickém veletrhu a veletrhu životního prostředí Balttechnika 2010 v litevském Vilniusu a na Mezinárodním veletrhu energetiky a ekologie Environment & Energy 2010 v lotyšské Rize.

Společnost ZVVZ-Enven Engineering se představila rovněž v Aténách na ekologickém veletrhu ECOTECH 2010 (katalogová výstava na stánku CzechTrade), v Amsterdamu na mezinárodním veletrhu energetiky PowerGen Europe a v Almatě na Meziná-

rodním ekologickém veletrhu ECOTECH.

Další akce se konaly v sousedních zemích - Mezinárodní ekologický veletrh Poleko 2010 v Poznani a Mezinárodní konference Ochrana ovzduší na Štrbském Plese.

V Česku se firma zúčastnila tří mezinárodních konferencí - Energetického kongresu v Praze a konference Spalovny (komunálního) odpadu - Waste to Energy in CR, která se konala ve stejném městě a v Brně pak konference Dostavba JE Temelín - příležitost pro český průmysl? Jedinou domácí veletržní prezentací byl Mezinárodní strojírenský veletrh.

„Před účastí na veletrhu je třeba mnoho vykonat. Vedle přihlášky to je i zajištění vhodného zápisu do katalogu, grafického návrhu stánku a jeho vybavení nebo pozvání potenciačních zákazníků do expozice,“ říká Dušan Molík, z útvaru Marketing ZVVZ-Enven Engineering. Vedle toho sleduje i řadu



Ve Vilniusu se společnost představila na veletrhu Balttechnika 2010 ve stánku české vládní agentury CzechTrade.

evropských a státních podpor, které účast na takových akcích zlevňují.

„Vlastní stánek lze například uspořádat v rámci společné expozice několika českých firem, jako oficiální stánek České republiky. Při splnění všech hledisek je tak možné zpětně vy-

užít finanční podpory až 120 tisíc korun uznatelných nákladů na jeden veletrh z programů EU realizovaných přes Obchodní komoru České republiky,“ vysvětluje. Vhodnou alternativou je také využití služeb a podpor agentury na podporu exportu a obchodu CzechTrade.



Pohled do expozice Ecotech 2010, Kazachstán.

Volba veletrhů vychází především ze střednědobých a dlouhodobých cílů společnosti, orientující se na určitá obchodní teritoria. Dalším hlediskem je odpovídající zaměření veletrhu na dodavatel-ský program společnosti.

„Dnešní veletrhy a výstavy už nejsou místem podpisů kon-

traktů, ale stále významným akvizičním nástrojem. Dochází zde především k prvním střetnutím s možnými zákazníky, k získání nových kontaktů a potávek,“ uzavřel Dušan Molík. Účast je také signálem, že firma je >zdravá< a neustále aktivní na daném trhu.

Marie Veselá, vedoucí útvaru Personalistika v rozhovoru říká:

## Personalistika není jen agendou. Je hlavně o dobré komunikaci

Přestože Marie Veselá pracuje v ZVVZ řadu let, personalistice se věnuje teprve rok. První otázka tohoto rozhovoru se proto nabízela sama:

### Co vás přimělo přijmout nabídku na řízení útvaru Personalistika? Jaké byly začátky?

Nabídka od tehdejšího vedení mě překvapila, ale zároveň oslovila natolik, že jsem neváhala a přijala ji. Bylo tedy důležité se co nejrychleji zorientovat, jak funguje celé oddělení a zajistit zejména poskytování kvalitních služeb personálního servisu pro ZVVZ a.s. a pro dceřiné společnosti. Brzy jsem zjistila, že má dosavadní představa o personalistice byla dost omezená.

### V čem byly představy zkreslené?

Asi jako pro většinu lidí, byla pro mě práce v personalistice hlavně o přijímání a propouštění zaměstnanců, o uzavírání pracovních smluv, o zajištění výplaty mezd. Je to ale mnohem širší a komplexnější činnost, velmi úzce navázaná na úroveň komunikace ve firmě.

Jsou to činnosti od plánování personálních potřeb, přes komplexní náborové činnosti a celou personální agendu, stanovení pracovních míst včetně nastavení a údržby systému kvalifikačních požadavků, zabezpečení odborné a zdravotní způsobilosti, komplexní systém hodnocení a vzdělávání zaměstnanců.

Nelze zapomenout na odměňování, tedy mzdový, motivační a benefitní systém a komunikaci s odbory, školami, závodním lékařem a bezpečnostním technikem, personálními agenturami. Jak to shrnout? Hlavním úkolem personalistiky je vytvářet soulad mezi počtem a strukturou pracovních míst, zabezpečit optimální využití pracovní síly a personální a sociální rozvoj zaměstnanců.

### Říkáte, že personalistika je hlavně o komunikaci. Co pokládáte za nejdůležitější?

Komunikace probíhá v útvaru Personalistika na všech úrovních - od vrcholového vedení, přes vedoucí jednotlivých útvarů až po každého zaměstnance.

Proto je úkolem našeho útvaru zodpovídat veškeré otázky, plnit vznesené požadavky a hledat to nejlepší řešení, abychom našli vždy optimální cestu pro zaměstnance i zaměstnavatele. Je to takové „starání se“ o člověka - potenciálního nebo skutečného zaměstnance po všech stránkách, aby se uspokojily potřeby a požadavky zaměstnavatele. Personalista musí znát platnou legislativu, zákonné povinnosti vůči orgánům ale i vnitropodnikové předpisy, postupy a normy. Mimo to musí být trochu i psychologem a stratégem.

### Komunikujete často s orgány státní správy?

Poměrně často. K tomu nás nutí nejen zákonné povinnosti, jako jsou různá hlášení, vyřizování povolení a podobně, ale stále častěji se jedná i o hledání možnosti spolupráce v různých oblastech.

### Například?

Letos probíhala úzká spolupráce s Úřadem práce v Písku při realizaci tzv. evropských školení, tedy školení pořádaných v rámci projektu Vzdělávejte se, který je dotován z fondů EU.

### Můžete to trochu přiblížit?

Jeho cílem je ve firmách řešit dočasný nedostatek zakázek a to tím, že zaměstnanci si v době, kdy není dost práce, zvyšují kvalifikaci, vzdělávají se. Na tyto aktivity jsou při splnění přísných kritérií poskytovány dotace z EU. Konkrétně se hradí cena vzdělávací aktivity, mzdové a osobní náklady, případně další prokázané náklady.

### Jaký to mělo přínos pro ZVVZ?

Myslím, že jistě ne zanedbatelný. Díky těmto projektům získala ZVVZ a.s. a ZVVZ MACHINERY, a.s. na dotacích přes milion korun a další dotace budou ještě vyúčtovány. Prostřednictvím tohoto projektu se letos financovalo několik svářečských kurzů, školení v oblasti čtení technické dokumentace, školení zaměstnanců TPV a MTZ. Proběhla a ještě probíhají školení zaměstnanců v útvarech obchodu.

### Ale zpátky do firmy. Mimochoodem, kolik skupina ZVVZ zaměstnává lidí? Jsou to jen Češi nebo i cizinci?

V hlavním pracovním poměru máme dnes na tisíc lidí. Dále zde pracují zaměstnanci ve vedlejších pracovních poměrech na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce nebo jiných smluvních vztahů. Mimo to ZVVZ využívá služeb agentur práce, které nám poskytují své zaměstnance na základě smlouvy o „dočasném přidělení zaměstnanců“, abychom vyrovnali výkyvy v zakázkové náplni a zaměstnanci. V ZVVZ jinak pracují převážně Češi, ale potkáváme se tu i se Slováky, máme zde i deset Vietnamců.

### Jaká je současná struktura zaměstnanců?

Aktuálně ve společnostech ZVVZ pracuje zhruba 40 procent výrobních a 15 procent režijních dělníků a 45 procent TH zaměstnanců. Větší podíl TH profesí je v ZVVZ-Enven Engineering, a.s. a dnes také v ZVVZ a.s. Díky výrobnímu programu je zde stále nízký podíl žen, pouhých 18 procent. Věková struktura lidí je rozmanitá, průměrný věk je spíše vyšší, zhruba 45 let.

### Jak se zajišťují požadavky na obsazení pracovních pozic? Jaké pozice ZVVZ aktuálně obsazuje?

Nábor zaměstnanců je jednou z prvotních činností každého personálního oddělení. Bohužel v uplynulé době se této oblasti nevěnovala vždy patřičná pozornost a někdy se tato činnost přenášela na vedoucí zaměstnance



jednotlivých útvarů. Samozřejmě vnímáme nedostatky v náborových aktivitách. Stále více věnovat daleko víc než dosud a důkladněji zmapovat trh práce v regionu. Důraz klademe také na hledání nových zaměstnanců v řadách studentů a absolventů škol. V průběhu roku proběhla jednání na odborných učilištích a středních školách v regionu, stejně tak na vysokých technických školách, abychom vytipovali kvalitní budoucí pracovníky. Jako každým rokem, i letos měla řada studentů středních a vysokých škol v ZVVZ svou praxi. Další studenti spolupracují se ZVVZ na svých ročníkových pracích.

### Jak jste se vypořádali s nedávným hromadným odchodem lidí z divize DFM?

Ta situace nastala bezprostředně po mém nástupu do funkce. I přestože byla složitá, během prvního pololetí se nábořem doplnil chybějící stav konstruktérů a servisních techniků na divizi DFM. Postupně se daří obsazovat i další požadované pozice. Aktuálně obsazujeme pozice NC operátora v útvaru Obrobna DV. Stále pracujeme na obsazení pozic obchodníků a vývojových konstruktérů.

### Je problém sehnat kvalitního obchodníka?

Bohužel ano. Přestože zájemců z různých oborů není málo, i přes využívání dostupných mediálních prostředků jsme zatím nedosáhli požadovaných výsledků.



Pracovníci Personálního útvaru zleva: Michal Kulhavý, Danuše Trojáčková, Eva Kozáková, Marie Veselá, Eva Hrychová

Většina uchazečů nemá potřebnou jazykovou vybavenost nebo úroveň odborné praxe. Stále více se potvrzuje nutnost dávat přednost kvalitě před kvantitou. Řešením je rozhodně i hledání rezerv ve vlastních zdrojích a ve zvýšení kvalifikace našich zaměstnanců.

### Což jen potvrzuje, že vzdělávací hraje v personalistice důležitou roli.

Přirozeně. I pod vlivem přetrvávající hospodářské krize, která nás nutí k omezování výdajů, je zvyšování odborné způsobilosti a rozvoje kvalifikačních dovedností, jedním ze základních cílů. A každý zaměstnanec by o to měl usilovat. O využití dotací z evropských fondů jsem už mluvila. Mimo ně proběhlo a probíhá řada profesních a odborných školení TH zaměstnanců a výrobních dělníků. Důraz klademe na zlepšení úrovně jazykového vzdělávání. Letos jsme zahájili spolupráci se dvěma jazykovými školami: s firmou Klement z Písku a Sophia z Českých Budějovic, které zajišťují výuku angličtiny a němčiny.

### Je asi těžké připravit programy pro tak různorodé firmy, když výroba řeší něco jiného než obchod nebo služby. Jak to řešíte?

Pochopitelně, vzdělávací akce se dělájí v různých oborech - od základních školení, obnovy profesních způsobilosti a doplnění požadované kvalifikace na dílnách, po jazyková vzdělávání, obchodní dovednosti, IT nebo TPV. Pro zaměstnance ve výrob-

ních oborech připravujeme například ve spolupráci s COP Sezimovo Ústí možnost získání osvědčení na tzv. „dílní kvalifikace“. Cílem je doplnění znalostí v požadovaném oboru a získání potřebného osvědčení pro danou profesi.

Během letošního roku jsme aktualizovali elektronický systém hodnocení zaměstnanců, který při správném využívání pomůže vedoucím pracovníkům určit a specifikovat, v jaké vzdělávací oblasti a s jakými náklady je třeba daného člověka vyškolit. Mým přáním je, aby byla obecně pochopena důležitost pravidelného, ale i průběžného hodnocení zaměstnanců a práce s nimi. Výsledkem je potom stanovení požadovaného kvalifikačního a profesního růstu pro každého jednotlivce. Tedy i konkrétní potřeba a četnost vzdělávacích aktivit.

### Zamýšlíte se, jak motivovat zaměstnance?

Současný motivační systém v ZVVZ si jistě zaslouží aktualizaci a budeme na něm rozhodně pracovat. Na druhé straně je důležité poukázat na četné benefity, které ale bohužel zaměstnanci často chápou spíše jako samozřejmost. Kromě mzdového systému, který je výsledkem kolektivního vyjednávání, se jedná o benefity jako zajištění závodního stravování s dotací zaměstnavatele, příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění a na jízdné, poskytnutí pěti dnů pracovního volna, odměny při životních výročí, příplatky nad rámec zákona. Dále to je třeba možnost účasti zaměstnanců v privátní podnikové síti mobilního operátora a hmotná podpora při studiu. Jsou tu i rehabilitační pobyty v lázních Třeboň a Vráž u Písku, kterých se letos účastnilo na 50 zaměstnanců převážně z výrobních středisek. Při průzkumu spokojenosti jsme slyšeli pozitivní reakce.

### Letos proběhla ve skupině ZVVZ řada změn. Jak se to dotklo vaší práce?

Obsah práce na útvaru Personalistika se nemění. Jen je nutné nyní

k jednotlivým činnostem přistupovat specificky. S novou organizační strukturou jsme seznámili orgány státní správy, bylo nutné změnit řadu smluv a současně nastavit postupy, které budou jasně specifikovat činnosti mezi jednotlivými společnostmi. Správné a kvalitní nastavení vztahů mezi útvarem Personalistika, dnes ZVVZ a.s. a dalšími společnostmi holdingu je přímo úměrně závislé na nastavení kvalitní a efektivní komunikace.

### A ta je?

V oblasti vzájemné komunikace vidím stále ještě velké rezervy, a to i na Personálním útvaru. Proto připravujeme opatření, která by měla vést ke zkvalitnění vzájemné komunikace a současně i ke zlepšení personálních služeb pro všechny společnosti.

### O co půjde?

Například uvažujeme o přerozdělení činností uvnitř našeho útvaru nebo o vytvoření kontaktních míst v jednotlivých společnostech. Současně chápou jako přínosnou osobní účast na poradách managementu společností. Cílem je informovat a projednávat zásadní personální otázky na vrcholové úrovni společnosti.

### Co bude v novém roce patřit mezi vaše klíčové úkoly?

Těch je víc. Především se jedná o zefektivnění a zkvalitnění našeho „servisu“ vůči společnostem holdingu a zlepšení komunikace s jednotlivými společnostmi na všech úrovních řízení. Připravujeme aktualizaci katalogu pracovních činností včetně popisu pracovních míst. Řešíme optimální nastavení funkčního systému hodnocení zaměstnanců a nastavení kritérií pro jejich kariérní růst. Velký význam budeme klást na rozvoj systému vzdělávání zaměstnanců, abychom zlepšili jejich kvalifikační úroveň. A v neposlední řadě se budeme zaměřovat na rozvoj motivačního a benefitního programu, na hledání cest, jak zvýšit hrstot zaměstnanců na ZVVZ a pracovat na zlepšení podnikové kultury.

### S jakým profesním přáním tedy hodláte vstoupit do nového roku?

Aby personalistika v naší firmě nebyla vnímána jako nutné zlo, ale jako důležitá a nedílná součást její činnosti stejně jako obchod, ekonomika či výroba. Aby náš útvar se stal vyhledávaným, aby přispíval k efektivnímu řešení problémů a pomáhal vytvářet podmínky pro kvalitní spolupráci všech našich spolupracovníků. Aby každý zaměstnanec, který navštíví nebo osloví náš útvar, v něm našel vstřícnost, ochotu a rychlé a efektivní řešení svého problému. Ne nadarmo platí, že člověk je největším bohatstvím, které firma má. Závěrem bych chtěla poděkovat všem spolupracovníkům za pomoc, podporu a vstřícnost v letošním roce.

## Studenti Západočeské univerzity navštívili ZVVZ Machinery a poznávali její technologie

Koncem září uspořádala katedra energetických strojů a zařízení Západočeské univerzity v Plzni třídní seminář projektu Partnerství v oblasti energetiky a životního prostředí. Zúčastnila se ho řada studentů a pracovníků z partnerských pracovišť Technické univerzity v Liberci, Vysoké školy Báňské - Technické univerzity v Ostravě a samozřejmě i samotné ZČU.

■ Milevsko

Záměrem projektu je prohlubování partnerství mezi pracovišti technických univerzit v oblasti energetiky a životního prostředí. Současně je také cílem snaha o navázání kontaktů mezi partnery projektu a aplikační sférou. Proto byli na seminář v Srní pozváni rovněž zástupci tradičního průmyslového partnera Fakulty strojní ZČU ZVVZ MACHINERY, a.s. Ředitelka divize Ventilátory a Megtec Radka Čapková a vedoucí Konstrukce ventilátorů Jaroslav Soldát, představili účastníkům výrobní a obchodní portfolio firmy. Po prezentaci začala živá diskuze jak o požadavcích průmyslu na vysoké školy, tak o technických řeše-

ních uplatněných v konstrukci výrobků.

„Nejsou to jen odborné znalosti, podle kterých se rozhodujeme při přijímání nových technických pracovníků. Zohledňujeme i jejich morální kvality, schopnost zapojit se do kolektivní práce, vlastní iniciativu, spolehlivost,“

zdůraznila Radka Čapková při diskuzi se studenty. Jaroslav Soldát zase komentoval dotazy studentů na uplatnění v oboru: „My jsme připraveni zapojit do našich konstrukčních a vývojových úkolů řadu absolventů technických vysokých škol. Absolventi, jak inženýrského, tak doktor-



Pizenští studenti před historickým logem ZVVZ.

ského studijního programu si ale musí uvědomit, že získáním vysokoškolského diplomu vzdělávací proces nekončí, ale začíná. Škola poskytne absolventovi nezbytný teoretický základ pro orientaci ve zvoleném oboru. Ten se ale pak musí v praxi dál rozvíjet, chce-li obstát v náročném trhu práce.“ Výměna názorů napověděla mnohé o roli budoucích absolventů na pracovním trhu a o požadavcích na důkladnou přípravu absolventů pro praxi. V závěru semináře zaznělo pozvání do Milevska a zanedlouho, v polovině listopadu, se pak uskutečnila exkurze devíti studentů a dvou vědeckých pracovníků katedry energetických strojů a zařízení v ZVVZ MACHINERY. Studenti se seznámili ve výrobních prostorách s technologiemi. V rámci předmětu Zkoušení energetických strojů si pak vyzkoušeli principy měření na modelovém axiálním ventilátoru na aerodynamické zkušební trati přímo v praxi.

## Týdeník Ekonom: Tunely nesou zajímavé zakázky

Když jedete po nově otevřené části Pražského okruhu, určitě si v tunelech mezi Slivencem a Vestcem všimnete velkých ventilátorů. Dodala je společnost ZVVZ MACHINERY. Ventilátory tunelů patří k nejdůležitějším zakázkám, které firmu živí.

„Nedávno jsme uzavřeli smlouvu na tunel Dobrovského v Brně a nyní stojíme před podpisem kontraktu pro pražský tunel Blanka, kde bychom měli být hlavním dodavatelem ventilátorů,“ řekl týdeníku Ekonom ředitel ZVVZ MACHINERY Lukáš Vlašný. Tunel Dobrovského obnáší 20 ventilátorů, Blanka jich bude potřebovat asi 120. Hlavními evropskými konkurenty ZVVZ ve výrobě silničních a železničních ventilátorů jsou britská Howden a německá TLT. Aby jihočeská firma v boji na tr-

hu uspěla, hodlá dál posílit vývojové oddělení a tím i svou konkurenční sílu.

„Už jsme získali certifikaci ventilátorů do silničních a železničních tunelů pro režim takzvaného nouzového větrání při teplotě 400 stupňů Celsia,“ říká Vlašný s tím, že ventilátory musejí při požáru běžet minimálně 120 minut. Tím zabezpečí odtah kouře a přívod čerstvého vzduchu po dobu, než budou lidé z tunelu evakuováni. „Ani ve světě není výrobce s tímto certifikátem mnoho. V České republice jsme jediní,“ doplňuje ředitel.

Společnost ZVVZ se od řady jiných tradičních strojírenských firem odlišuje tím, že v devadesátých letech nepotřebovala, aby ji

stát zachraňoval a revitalizoval. „Tato úspěšná česká firma se tehdy dokázala vypořádat jak s rozpadem východních trhů, tak s tím, že stát rozhodl o neúčasti našich podniků na výstavbě iránské elektrárny Búšehr,“ uvádí Boris Dlouhý, ředitel sekce hospodářské politiky Svazu průmyslu a dopravy ČR. „Dokázala také překonat globální recesi, kdy neměla dostatek zakázek,“ dodává. Šanci pro ZVVZ MACHINERY by byla dostavba metra v hlavním městě, zejména vybudování nové linky D. Zatím je totiž celá pražská podzemní dráha vybavena výlučně ventilátory ZVVZ, přičemž v Milevsku doufají, že to tak i zůstane. Firma jedná o nových dodávkách na Slovensko. Ráda

by expandovala také do Polska, ale k tomu asi bude potřebovat koupit nějakou tamní strojírnou. Poláci se totiž snaží, aby peníze z veřejných zakázek končily pokud možno u polských výrobců. Vedle tunelových ventilátorů ZVVZ MACHINERY vyrábí zejména vřadotechniku pro energetiku. „Dodali jsme zařízení pro elektrárnu Tušimice,“ líčí ředitel. „Budeme dodávat vzduchové i kouřové ventilátory pro Pruněrov II, smlouva už je podepsaná, ale z našeho hlediska jde o dodávky v letech 2012 a 2013,“ upřesňuje. ČEZ si spolupráci s milevským podnikem cení. „Společnost ZVVZ je jeden z klíčových subdodavatelů programu komplexní obnovy elektráren,“ říká mluvčí skupiny ČEZ Ladislav Kříž.

(Týdeník Ekonom, kráceno - 4. 11. 2010)

### Napsali o nás

## Senior klub ZVVZ bilancoval letošní bohatou činnost

Tradiční podzimní setkání Senior klubu ZVVZ se konalo v listopadu v Domě kultury. Přišlo na 270 členů, kteří si v úvodu vyslechli krátkou informaci o letošní činnosti. Ta byla bohatá a pestrá - každý měsíc se uskutečnilo několik akcí.

Jiří Lesák

■ Milevsko

Od počátku roku to byly kurzy práce s počítačem i několik kurzů o základních úpravách digitálních fotografií. Od dubna do října jsme připravili celkem dvacet zájezdů (jeden ještě bude v prosinci), na které se vydalo kolem 900 lidí. Pět zájezdů se pro velký zájem opakovalo. V září využilo padesát seniorů nabídku na rekreaci v Parkhotelu Mozolov. Ve spolupráci s Domem kultury se uskutečnilo i několik kulturních akcí - ples s koncertem Josefa Zímy,

tradiční setkání s jubilanty, taneční večer. Na podzim měli členové klubu slevu na vstupném na koncert Jaroslava Svěčeného.

V další části jednání generální ředitel ZVVZ MACHINERY Lukáš Vlašný a generální ředitel ZVVZ-Enven Engineering Miloslav Šváb informovali přítomné členy o organizačních změnách ve firmě spojených se vznikem holdingové struktury. Hovořili také o stávající obchodní situaci, konkurenčním boji, dopadech krize a personálních problémech. Zodpověděli i několik dotazů. Leopold Rousal, předseda odborové or-



Na podzimní setkání přišlo na 270 členů Senior klubu.

ganizace, který se pravidelně zúčastňoval všech setkání s členy klubu, v závěru besedy oznámil, že odchází do důchodu. Po skončení besedy odjeli členové klubu do ZVVZ, kde pro ně pracovníci divize Výroba zorganizovali skupinové exkurze na výrobních pracovištích.

Letošní bohatý program Senior klubu ZVVZ by nebylo možno uskutečnit bez výrazné finanční podpory firem ZVVZ a.s. a ZVVZ-Enven Engineering, a.s. a obou odborových organizací. Tímto patří velké poděkování vedení obou firem a výborům odborových organizací.

## Sport

### Fotbalisté FC ZVVZ vedou po podzimu tři soutěže mužů

Fotbalisté FC ZVVZ zřejmě po podzimu vytvořili rekord hodný Guinnessovy knihy. Jejich mužské týmy vedou tři soutěže - „áčko“ je první v krajském přeboru, „béčko“ v jedné ze skupin I. A třídy a „céčko“ v okresním přeboru Písecka.

■ Milevsko

Dohromady ve 40 zápasech vyhráli sedmadvacetkrát, sedmkrát remizovali a pouze šestkrát prohráli se skóre 79:35.

„Nevím o žádném jiném oddíle v kraji, kde by měli tři mužstva mužů jako my,“ uvedl Miloslav Skalický, místopředseda FC ZVVZ. V nich hraje na 45 hráčů.

B-tým je sice v tisku uváděn jako Branice, protože v obci hrává, ale jeho hráči mají po spojení s milevským klubem, k němuž došlo před čtyřmi lety, samozřejmě registrace na FC ZVVZ. Právě

„béčko“ slouží jako juniorka, zatímco v „céčku“ jsou vesměs starší hráči, kteří kdysi hrávali i za první tým.

FC ZVVZ má ale ještě 10 týmů mládeže se 167 hráči, včetně pěti malých fotbalistek. Je tu i příprava ročníků 2005/06. Klubu hodně pomohla umělá tráva, na níž lze dobře trénovat. Díky podpoře společnosti ZVVZ a také radnice, nemusí mužstva zůstat na půl cesty. Co by se stalo, kdyby všechna tři postupovala? „Nejspíš bychom postavili na hřišti velký stan a slavili společně, protože jsme taková jedna velká rodina,“ uvedl Miloslav Skalický.

### Basketbalová Euroliga jde do finále. Bojuje se o postup

Po dvou prohrách na startu Evropské ligy basketbalistky ZVVZ USK Praha zabraly a připsaly si k dobru tři triumfy za sebou. V krásném a dramatickém zápase porazily i největšího favorita Spartak Moskva.

■ Praha

Až Španělky z vedoucí Salamanky jim ukázaly, že boj o postup z vyrovnané skupiny C bude ještě tuhý.

Vybojují si ho celky, které skončí na prvních čtyřech místech. A to je také cílem ZVVZ USK. Hodně napovědělo domácí utkání 8. prosince s Tarbes GB. Pražanky pak ještě letos hrají v Moskvě a v lednu skupinu ukončí zápasy doma s Kaunasm a v Istanbulu.

**Dosavadní bilance:**

ZVVZ USK - Salamanca 65:66, Tarbes GB - ZVVZ USK 81:77, ZVVZ USK - Spartak Moskva 73:72, Kaunas - ZVVZ USK 72:83, ZVVZ USK - Galatasaray Istanbul 84:56, Salamanca - ZVVZ USK 93:65, ZVVZ USK - Tarbes (hráno po uzávěrci).

**Tabulka**

(před zápasem s Tarbes)

1. Salamanca	6 5 1 457:388 11
2. Spartak Moskva	6 4 2 461:361 10
3. ZVVZ USK	6 3 3 447:440 9
4. Tarbes	6 3 3 409:441 9
5. Galatasaray Istanbul	6 2 4 378:432 8
6. Kaunas	6 1 5 377:467 7

### Kam o vánocích v Milevsku a okolí

17. 12. CHARITATIVNÍ VÁNOČNÍ RECITÁL 18.00 hod. - kostel sv. Jakuba, Tábor

18. 12. KONCERT VĚRY ŠPINAROVÉ 19.00 hod. - divadlo Oskara Nedbala, Tábor

22. 12. VÁNOČNÍ KONCERT 2010 19.00 hod. - divadlo Oskara Nedbala, Tábor

23. 12. VELKÝ VÁNOČNÍ KONCERT 18.00 hod. - kostel sv. Bartoloměje, Milevsko

24. 12. VÁNOČNÍ PASTÝŘSKÉ TROUBENÍ 17.00 hod. - nám. E. Beneše, Milevsko

24. 12. VÁNOČNÍ VYTRUBOVÁNÍ 21.30 hod. - Žižkovo náměstí, Tábor

24. 12. VÁNOČNÍ KONCERT 14.00 hod. - koncertní síň Trojice, Písek

25. 12. TICHŮ DE PRE CUPÉ BAND & HOSTÉ 20.00 hod. - velký sál DK, Milevsko

29. 12. BAREVNÝ PODZIM ANEB TANČÍME AŽ DO SILVESTRA LOUČENÍ S ROKEM 2010 19.00 hod. - velký sál DK, Milevsko