

ÚVODNÍ SLOVO GENERÁLNÍHO ŘEDITELE



Pomalu se loučíme se zimou a přichází tak dlouho očekávané jaro. Od nepaměti je lidskou přirozeností těšit se na jaro, v našem případě je to umocněno tím, že pro naše stavby skončí období, kdy nám klimatické podmínky svazovaly ruce. S novou energií a chutí se doslova vracíme do života, jsme plni optimismu a máme pocit, jako by se nám vrátila síla a chuť konat. Jsem přesvědčen, že to platí v soukromém i pracovním životě.

Jsou ale záležitosti, na které dosavadní postup a elán nestačí, a to v našem firemním životě platí především pro náš výrobní program a jeho naplnění. K současným podmínkám, kdy práce je na trhu málo a pokud se jí snažíme získat, podstupujeme velmi náročný systém soutěží a výběrů, kdy musíme prokazovat svoje kvalifikační předpoklady, musíme se prezentovat konkurenceschopnou cenou je nutno přijímat i odpovídající opatření. Zřejmě není nutné vysvětlovat, že mít dostatek zakázek a tedy práce je naprosto zásadní a existenční skutečností nejen pro nás, ale obecně pro každou společnost či firmu. Naplnění výrobního programu je a bude, zvláště v současné době, limitující a naprostou prioritní činností naší společnosti. Současně nastavené mechanismy jak získávat zakázky nepovažují za dostatečné, přičemž se domnívám, že v naší společnosti pracuje řada lidí, jejichž schopnosti dosud nejsou dostatečně využívány. Problém ovšem není vždy jen na straně vedení společnosti, velmi často je i na straně konkrétního pracovníka a jeho malé aktivity. Jistě si vzpomínáte, že jsem v loňských číslech našeho časopisu opakovaně připomínal, že naplnění výrobního programu není záležitostí jenom obchodního úseku, ale předpokladem existence každého jednotlivého pracovníka v naší společnosti. Připomínám tyto myšlenky z loňského roku, neboť nejen, že neztratily nic ze své aktuálnosti, ale naopak se stávají v současnosti záležitostí naprosto zásadní a nebojím se znovu použít slovo existenční. Považuji za nutné tuto skutečnost znovu připomenout, neboť nelze předpokládat, že by se v našem oboru v letošním roce změnila podmínka a trh se přeplnil požadavky na naší práci.

Vracím se k této záležitosti mimo jiné i proto, že koncem loňského roku vyjmenovalo vedení společnosti pracovní skupinu, která měla za úkol vyhledávat nové obchodní příležitosti a za případné výsledky byly vypsány poměrně značné motivační pobídky. Výstupy této pracovní skupiny přinesly velké rozčarování, neboť i přes poměrně značný motivační činitel de facto žádné výstupy nebyly. Je tedy nutné si položit otázku kde došlo k chybě a to zejména s ohledem na skutečnost, že v současné době musí společnost ukončit pracovní poměr s některými pracovníky a to právě pro nedostatek zakázek.

Jsem přesvědčen, že je nutné opakovaně připomenout všem našim pracovníkům, že nežijeme odděleně od okolního světa a problémy, které jsou důsledkem přetrvávající recese stavebnictví se zítřka mohou dotknout každého z nás. Tuto tvrdou realitu současného světa nemůže řešit separátně jenom vedení naší společnosti, tuto realitu dnešních dnů musíme pomoci řešit všichni.

Zdeněk Osner

NOVÝ PAVILON CENTRA AKUTNÍ MEDICÍNY OBLASTNÍ NEMOCNICE V KLDNĚ

10. března byl slavnostně uveden do provozu nový pavilon Centra akutní medicíny Oblastní nemocnice v Kladně, o jehož stavbě jsme již několikrát psali, dnes tedy přinášíme fotografie z tohoto zahájení a několik zajímavých čísel z průběhu stavby.



- 857 dnů výstavby (3. 11. 2008–10. 3. 2011),
- 18 techniků řídilo stavbu (za Energii ředitel projektu Petr Linksfeiler)
- Půdorys budovy 90x25 m, výška 22 m
- 25 000 m³ přemístěno zeminy
- 4000 m³ objem základové železobetonové desky stavby
- 8500 m³ železobetonu na skeletu stavby
- 12 výtahových šachet
- 30 000 m² omítek a stěrek
- 20 000 m² sádkartonových příček
- 3,5 km vodovodu
- 1,5 km kanalizace
- 300 km silnoproudých, slaboproudých a datových kabelů
- 113 kontrolních dnů investora
- 160 koordinačních jednání



Vážení čtenáři,

v příloze tohoto čísla se začínáme věnovat velmi významné etapě naší firmy, etapě, kterou lze lakonicky nazvat „stavba pražského metra“. Požádali jsme o rozhovor člověka, jehož část života je zásadním způsobem s výstavbou pražského metra, a svým způsobem i VKD, spojena, pana profesora Bláhu, emeritního podnikového ředitele Metrostavu.

Pane profesore, jaké to bylo začít nejednou řídit velkou stavbu typu podzemní stavitelství?

Tak ona to pro mne taková neznámá nebyla. Z funkce technického ředitele VJH Vodní stavby jsem měl o práci Metrostavu dostatečné informace. Musím ovšem přiznat, že po svém nástupu do funkce podnikového ředitele Metrostavu jsem se musel spousta věcí naučit, ale hlavně jsem se obklopil řadou odborníků, kteří jako odborníci, ale i jako lidé byli ochotni se mnou tu „káru“ odpovědnosti vézt.

V době Vašeho nástupu do funkce již byla výstavba metra v plném proudu, VKD Kladno mělo v té době v Praze závod 02 Metro, který měl již přes 800 zaměstnanců, jak jste je vnímal, jako konkurenci nebo jako kolegy. Jaké byly tehdy vztahy mezi Metrostavem a VKD Kladno?

Společná práce obvykle lidi spojuje. My jsme dělali stejnou práci, pouze každý v jiném dresu. Vztahy byly velmi kolegální a já jsem si lidí od VKD velmi vážil. Byli to špičkoví odborníci, kteří již měli něco za sebou, vždyť v době mého nástupu do funkce již na výstavbě metra pracovali víc



Profesor Ing. arch. Karel Bláha, DrSc. se narodil 15. března 1930 ve Veselí nad Lužnicí. Po absolvování Stavební průmyslové školy v Českých Budějovicích a ČVUT Praha nastupuje v roce 1957 do VJH Vodní stavby, kde během dalších 20 let prošel de facto všemi provozními funkcemi od pozemního stavitelství, přes stavbu přehrad až inženýrské stavby. K datu 1. ledna 1977 byl jmenován podnikovým ředitelem Metrostavu, který patřil do VJH Vodní stavby a byl generálním dodavatelem pražského metra. Dalšími významnými dodavateli výstavby pražského metra byly v 70 letech VKD Kladno, Vojenské stavby a závod 03 Sezimovo Ústí Vodních staveb.

jak 12 let. Pražský závod 02 Metro byl funkční celek, technicky i organizačně na výši ale především to byli velmi zodpovědní a pracovití kolegové.

Dostávám se nyní k dotazu, který je i po tolika letech dost citlivý. Jak se vlastně pražský závod VKD

stal součástí Metrostavu? Já znám z těch let oficiální informaci, že z kapacitních důvodů nemohlo VKD Kladno stavět metro a současně otvírat důl Slaný. Jak to tedy doopravdy bylo?

Já neznám souvislosti s dolem Slaný. Na stavbě metra byly v roce 1978 určité ka-

pacitní problémy. Musel jsem to nějak řešit. Když hledáte řešení nějakého problému, tak obvykle začnete řešením, které je pro vás nejvýhodnější. Kvality a schopnosti pracovníků pražského závodu 02 VKD byly pro mne v té době tím nejlepším a tak jsem to zkusil. Oslovil jsem podnikového ředitele VKD Kladno s nabídkou na delimitaci pražského závodu k Metrostavu a kupodivu jsem se setkal s pochopením. Pak už jen tento záměr schválily nadřazené hospodářské orgány a bylo to. Pochopitelně to trochu zjednodušuji, proběhly osobní pohovory se všemi pracovníky pražského závodu 02 VKD, všichni měli možnost se svobodně rozhodnout, zda k Metrostavu přejdou.

Dobře, závod s tolika pracovníky není nic bezvýznamného a u Metrostavu tento závod skončil jako provozní jednotka 5. Nebyla to systémová degradace?

Ten důvod byl úplně jiný. Musíte to vnímat v kontextu doby. Organizační uspořádání bylo takové, aby ředitel podniku mohl v maximální možné míře jmenovat pracovníky do funkcí sám a nemusel to nechat schvalovat nadřazenými a dalšími složkami.

Pokračování na str. 2

POKRAČOVÁNÍ ZE STR. 1

A právě tomu model organizačních jednotek maximálně vyhovoval. Takže žádná degradace, pouze racionální rozhodování dané tehdejšími podmínkami a možnostmi.

Vzpomínáte si na některý moment z Vašeho působení ve funkci podnikového ředitele, kdy jste měl pocit, řekněme určité až beznaděje?

Nejhorší situaci jsem zažil již v druhém roce po nástupu do funkce. Sovětské razící štíty neplnily po technické stránce a abych byl objektivní i z důvodů velmi složitých geologických poměrů, očekávání a nedosažovaly potřebných výkonů. Z tohoto důvodu jsem šel se žádostí o prodloužení termínů výstavby trasy metra 1A (z Dejvic na náměstí Míru) z konce roku 1978 na první čtvrtletí roku 1979 a verdikt nadřízených pracovníků a vedení města Prahy byl pro mne naprosto šokující. Nejen, že nebylo akceptováno prodloužení termínu, ale bylo uloženo, že termín výstavby se musí zkrátit a příslušná část metra musí být uvedena do provozu před 21. srpnem 1978. Již z data je zřejmé, že to bylo především rozhodnutí politické a proti tomu tehdy nebylo odvolání. Skutečností je, že jsem dostal úplně volné ruce v tom, jak tohoto výsledku, resp. termínu mám dosáhnout. V té době jsem nesmírně ocenil spolupráci nejen uvnitř Metrostavu, ale spolupráci s VKD Kladno, Vojenskými stavbami, Metroprojektem, ČKD jako dodavatelem technologií, investorem a provozovatelem Dopravními podniky, spolupráce byla naprosto dokonalá, skutečně jsme všichni v té době táhli za jeden provaz. Výsledek, trasa 1A metra byla uvedena do provozu dne 12. 8. 1978.



Víme o Vás, že jste se řadu let při zaměstnání věnoval pedagogické činnosti, externě jste přednášel ekonomiku řízení ve stavebnictví na stavební fakultě ČVUT. Jak jste to skloubil se svou prací?

Moje pedagogická činnost měla víc společného s prací ředitele, než se domníváte. Mohl jsem v rámci výuky zadávat studentům k řešení i problémy, které jsem potřeboval v podniku řešit a jejich provozními vlivy nezasažené názory byly velmi užitečné, prostě neměly tu provozní slepotu. V druhé řadě jsem sledoval studenty a již v průběhu studia jsem si mohl vytipovat vhodné kandidáty, kterým jsem pak v podniku nabídl práci. Jsem hluboce přesvědčen, že tento, jak se tomu dnes říká „nákup mozků“ se Metrostavu bohatě vyplatil. Pro Vaši představu, ročně jsme v této době přijímali až 60 absolventů.

Jak vnímáte dnešní stavebnictví?

S ohledem na systémové nedostatky ve společnosti a v řízení státu je stavebnictví pořád ještě konsolidovaný a vysoce odborně erudovaný celek. Obrovský skok zaznamenalo stavebnictví v technickém vybavení. Zásadní problém, který stavebnictví současnosti bude v relativně blízkém horizontu řešit je problém personální. Je otázkou času, kdy se projeví absence učňovského školství a pokles úrovně středních odborných škol.

Pane profesore, čistě hypoteticky, kdybyste mohl něco ve svém životě zpětně změnit, co by to bylo?

Neměnil bych nic. Prožil jsem plnohodnotný život, nemusím se stydět za práci která za mnou zůstala a měl jsem i to velké životní štěstí, že jsem mohl pracovat, a ještě spolupracuji, s lidmi, kteří po lidské i odborné stránce byli mimořádní.

Děkujeme Vám za rozhovor

PTÁME SE

JAKÉ JSOU ZMĚNY V ODMĚŇOVÁNÍ

Ing. Michaela Osnerová, ředitelka pro personalistiku a strategii



Dobře definovaná a odpovídajícím způsobem implementovaná strategie je základním kamenem úspěchu každé společnosti nebo firmy. Nestačí ovšem tuto strategii připravit, je nutné vytvořit podmínky pro to, aby každý jednotlivý zaměstnanec, bez ohledu na svoje funkční zaměření byl o této strategii a jejím smyslu přesvědčen a přijal ji za své. Pro to je třeba ovšem vytvořit podmínky, mimo jiné i v hodnocení pracovníků.

Základním principem spokojenosti pracovníka ve firmě byl, je a bude promyšlený a spravedlivý systém odměňování, který bude natolik flexibilní, aby v rámci svých stanovených cílů měl pracovník i prostor pro vlastní rozvoj s vědomím, že překročení stanovených cílů bude vždy morálně i věcně oceněno.

Aby byl systém odměňování v maximální míře spravedlivý, je nutno hodnocení výsledků zaměstnanců vázat na konkrétní, přesně definované cíle, které jsou deter-

minovány funkčním zařazením pracovníka ve firmě. Obecně platí, že čím výše v organizační struktuře zaměstnanec působí, tím vyšší podíl v celkové struktuře jeho prémieových ukazatelů zaujímají strategické cíle společnosti, směrem k nižším funkcím jsou prémieové ukazatele vázány na úspěšné naplňování dílčích cílů společnosti (cíle Projektů a Provozů na konkrétních zakázkách) až po osobní úkoly jednotlivých pracovníků.

Cílem změn struktury pro přiznání prémie v roce 2011 je snaha o maximální zacílení na možnost pozitivního ovlivnění výsledků společnosti jednotlivými zaměstnanci při respektování hierarchie odpovědnosti a souvazečnosti vedoucích pracovníků na celkových výsledcích. V zásadě můžeme z hlediska podílu odpovědnosti a tedy finanční zainteresovanosti rozdělit pracovníky společnosti do 6 skupin:

- Správní personál, kde jako motivační činitel budou vždy převládat individuální ukazatele,
- Technický personál, kde převažující budou vždy individuální ukazatele, ale výrazné místo musí mít i ukazatele firemní,
- Střední management, kde motivační ukazatel by měl být nastaven vyrovnaně na individuálních a firemních ukazatelích,
- Realizační týmy, kde převažující motivační činitel by měl být závislý na týmových ukazatelích a částečně na výsledcích zakázky,

- Provozní management kde motivační činitel musí být přednostně vázán na týmové ukazatele,
- TOP management, kde motivační činitel musí být plně vázán na firemní výsledky.

Pro výplatu prémie jsou ovšem nastavená určitá pravidla. Prémie je možné vyplácet až od určité kritické hodnoty plnění cílů, hodnoty, která představuje minimální výši plnění stanovených ukazatelů (hospodářského výsledku, externího obrátu), jejíž dosažení je startovacím momentem pro výplatu prémie. Pro vyváženost systému je ovšem nutné, aby nastavení této kritické hranice bylo co nejobjektivnější s ohledem na vnitřní i vnější podmínky. Při jejím příliš vysokém nastavení, tak, jak tomu bylo dosud, vzniká riziko demotivace pracovníků. S ohledem na současnou obtížnou situaci na trhu byla pro rok 2011 tato kritická hranice pro přiznání nároků na prémie významně snížena. Jinými slovy při neplnění ukazatelů v maximální výši snižování prémie klesá výrazně pomaleji než tomu bylo dosud.

Z pohledu finančního představuje mzda zaměstnanců, a tedy zaměstnanci pro společnost v účetní teorii náklady. Ve skutečnosti jsou zaměstnanci nejdůležitější a rozhodující složkou firmy, jejich spravedlivému a motivačnímu odměňování a tedy jejich spokojenosti musí být věnována maximální pozornost k čemuž by změny v systému odměňování v roce 2011 měly výrazně přispět.

KRÁTCE

HORNICKÝ PLES

Management významných těžbařských společností, členských organizací Zaměstnavatelského svazu důlního naftového průmyslu a vedení Českého báňského úřadu se sešli v únoru na plese v Lichtenštejnském paláci na Kampě. Nezapomenutelným zážitkem bylo vystoupení Marie Rottrové a celý další program.

HORNICKÁ PŘÍBRAM

V přípravě je 50. jubilejní ročník mezinárodního sympozia, které se uskuteční 10.-14. října v Příbrami.

Nyní je možné přihlásit odborné příspěvky do některé ze sekcí, např. Zahlazování následků hornické činnosti v ČR nebo Věda, rozvoj a výzkum v hornictví a další. Zájemci o účast i přednášku se mohou přihlásit u J. Neckařové, referát vnitřních a vnějších vztahů.



PORADA VEDENÍ V KLDNĚ

Břežnová porada vedení proběhla na pracovišti Projektu pozemních staveb I. v kladenské nemocnici. Vedení si mimo jiné prohlédlo ukončenou stavbu Centra akutní medicíny.

Z REALIZOVANÝCH STAVEB

DŮM PRO SENIORY V KLDNĚ

Práce na novostavbě domu pro seniory v areálu kladenské nemocnice



POZNÁTE O KTERÉ DŮLNÍ DÍLO SE JEDNÁ A KDE SE NALÉZÁ?

(jedná se o cvičnou štolu HBZS v Motole)



Z REALIZOVANÝCH STAVEB

STAVBY SOUVISEJÍCÍ S VÝSTAVBOU MĚSTSKÉHO OKRUHU BLANKA



PRÁCE NA VODÁRNĚ V BRANÍKU FINIŠUJÍ

Areál vodárny u Branického mostu prochází v současné době rekonstrukcí, na které se také podílíme. Vodárenské domy – strojovna a obytný dům – pro odběr vody z Vltavy pro Vršovický vodovod byly postaveny v letech 1906 až 1907 dle návrhu architekta Jana Kotěry ve stavebním slohu moderny.



PRÁCE PRO DOPRAVNÍ PODNIK HL. M. PRAHY

Oprava kanalizace na hlavním nádraží



ZAHÁJILI JSME STAVBU TRANSFUZNĚ-HEMATOLOGICKÉ STANICE BENEŠOVSKÉ NEMOCNICE



Na základní kámen poklepali zleva: ředitel nemocnice MUDr. Milič, MBA; hejtmán Středočeského kraje MUDr. Rath a generální ředitel Energie Ing. Osner, CSc.

Ve středu 16. 2. byla slavnostním poklepem na základní kámen zahájena stavba nové transfuzně-hematologické stanice a přístavba stávajícího monobloku v areálu Nemocnice Rudolfa a Stefanie v Benešově. Dodavatelem stavby je Energie - stavební a báňská, projekt Pozemní stavby II., vedený Ing. Filipem Kouckým.

„Jsem rád, že můžeme zahájit realizaci pro nás tak významné a důležité akce. Nemocnice mimo transfuzní stanice velmi potřebuje nové moderní operační sály, které budou nyní přistavěny do stávajícího monobloku“ těmito slovy zahájil poklep ředitel nemocnice MUDr. Milič Řepa, MBA.

Na realizaci stavby za 120 milionů Kč máme jeden rok.



BLAHOPŘEJEME

kolegyním a kolegům, kteří v minulých měsících oslavili své jubileum

20 let

ŘEPA Luboš

30 let

HOFFMANN Milan

RYBNÍKÁR Vladimír

40 let

DUDY Václav

JAROŠ Jiří

Ing. KDÝR Jan

KOCH Miroslav

KUBÍK Václav

50 let

KUBÁT Miroslav

55 let



LANGOVÁ Eliška

60 let

MIHALOVIČ Stanislav

PÁNKOVÁ Jiřina

WESTFÁL František

75 let



CHRAMOSTA Jiří

DĚKUJEME

Důchodového věku dosáhli někteří naši kolegové a kolegyně, blahopřejeme jim a děkujeme za práci vykonanou pro naši společnost.

ANFT Vratislav

DÖRNER Hynek

PAVELKA Miloš

JANDA Karel

JANTOŠOVIČ Miroslav

KOUDELKA Vladimír

TÁBORSKÝ Jaroslav

VÍTÁME

Vítáme nové spolupracovníky, kteří rozšířili naše řady:

- Ing. Křístková Stanislava, odborný referent projektu Báňské a ekologické stavby II.
- Ing. Zamrzla Tomáš, absolventská praxe v provozu Geodetických služeb.

Jaro, především ve starém Orientu, je připomínkou počátku světa. Po vítězství slunce v jarní rovnodennosti se země vynořuje z vod zimy, dávající světlo a život, tak, jako svět po vítězství nad vodním drakem vzniká z původního chaosu. Začíná nová éra života. Tolik stará orientální legenda.

I naše redakce se s touto prastarou legendou ztotožňuje a přejeme Vám všem naši čtenáři, aby letošní jaro bylo pro Vás tím novým, slunce a pohody plným vstupem do další etapy Vašeho života.

Vaše redakce

Vydává Energie - stavební a báňská a.s. jako informační bulletin pro své zaměstnance • Redakce: tel.: 257 282 562, e-mail: neckarova@enas.cz • Fotografie: Michal Sochor, archiv společnosti • Sídlo společnosti: Vašíčkova 3081, 272 04 Kladno, tel. 312 612 111 • Generální ředitelství: Plzeňská 276, 151 23 Praha 5 • tel. 257 282 111 • Centrální e-mail: energie@enas.cz, www.energie-as.cz

INFORMUJEME

KOMENTÁŘ K VÝSLEDKŮM HOSPODAŘENÍ V ROCE 2010

■ Ing. Milan Šubrt, finanční ředitel

Rok 2010 svým charakterem měl podobný průběh jako rok 2009. Pokračovala ekonomická krize se všemi důsledky z toho vyplývajícími. Stavebnictví je obor, který reaguje s velkou citlivostí na tržní nerovnováhu a meziroční pokles produkce tohoto oboru o 7,8 % (2009–2010) tedy zasáhl stavebnictví velmi citelně jako celek a pochopitelně i ve svých důsledcích i jednotlivé firmy a společnosti. Tento údaj je nutně navíc vnímat v kontextu skutečnosti, že propad stavebnictví v roce 2009 vedl ke snížení srovnávací základny a v roce 2010 přes zdánlivé oživení ekonomiky státu došlo ve stavebnictví k dalšímu propadu.

Společnost Energie-stavební a báňská a.s. tvoří pochopitelně nedílnou součást stavebního trhu a musela tedy i v roce 2010 hledat způsoby, jak se přizpůsobit tvrdším podmínkám, které se zákonitě dostavily. I přes pokles zakázkové naplněnosti se podařilo v rámci skupiny s dceřinými společnostmi Hlavní báňská záchranná stanice, a.s. a Eurogas a.s. dosáhnout hodnoty externího obrátu přesahujícího o 36 milionů částku 2 miliardy. V oblasti hospodářského výsledku dokonce Energie stavební a báňská, a.s. vykazovala meziroční růst proti roku 2009 o 21 %. Ke konci roku 2010 evidovala společnost v pracovním poměru 588 pracovníků, což představuje pokles o 67 pracovníků v porovnání s předchozím rokem 2009. Tato skutečnost se pozitivně

odrazila ve snížení osobních nákladů a to i přes růst průměrného nominálního výdělku o 7,4 %. V této souvislosti je nutné upozornit na skutečnost, že míra inflace ve sledovaném roce byla vykázána ve výši 2,3 %. Na proti snížení osobních nákladů se společnosti podařilo zvýšit vyprodukovanou přidanou hodnotu a porovnáním této hodnoty s výši osobních nákladů, což je jeden ze základních ukazatelů sledovaných bankou, se podařilo upevnit a zvýšit finanční stabilitu společnosti.

V oblasti financování se v loňském roce podařilo optimalizovat tok peněžních prostředků s minimálním využíváním úvěrových linek poskytovaných bankami. Stabilita provozního financování byla umožněna kvalitní skladbou realizovaných zakázek se solventními investory. Trh ovšem přináší i zakázky, jejichž finanční cyklus neprobíhá vždy dle nastavených pravidel, této nepříjemné realitě se ani naše společnost v loňském roce nevyhnula.

Energie stavební a báňská, akciová společnost prokázala i v roce 2010 svoji stabilitu, která vyplývá z dlouhodobé pozice na stavebním trhu a schopnosti pružně a včas reagovat na změněné vnější podmínky. Společnost po celý rok 2010 dokázala plnit, a to i přes velmi složité vnější podmínky, s minimální úvěrovou angažovaností včas své splatné závazky vůči zaměstnancům, státním institucím i smluvním partnerům.

OHLÉDNUTÍ ZA UPLYNULÝM ROKEM V ODBORU INFORMATIKY

■ Jiří Petříček, vedoucí odboru informatiky

Když se podívám zpátky, připadá mi, že ten rok v naší firmě uběhl velmi rychle. Naplnil jsem jej, vedle drobných změn ve správě odboru informatiky a inovace přestárlého IT vybavení uživatelů, především poznáváním chodu společnosti, seznamováním se s již zavedenými pravidly a interními legislativními dokumenty. Nemálo času zabralo samozřejmě mapování a dokumentování jádra informačního systému a jeho technického a programového vybavení, abych mohl efektivně navázat další etapu rozvoje funkčnosti IS a pokrytí současných i budoucích potřeb společnosti.

Jistě nemusím nikoho přilíh předsvědčovat o tom, že informační a komunikační technologie patří k nejrychleji se rozvíjejícím oblastem. Každých 5 až 6 let představuje obrovský posun v možnostech a přínosu této technologie pro lidskou činnost. To se ale projevuje jak zastaráváním používaných technických prostředků, kterým stručně říkáme hardware, tak soustavnou modernizací programového vybavení se stále rostoucími možnostmi a dokonalejším rozhraním pro uživatele. Zastaralý hardware pak nejen přestává výkonově stačit novému software, ale jeho obrovská složitost s tisíci součástkami, které podléhají přirozenému stárnutí, také postupně snižuje spolehlivost. Budování každého informačního systému je, vedle jeho postupného rozvoje, proto také spojeno s nepřetržitým procesem obnovy již fungujících částí. Ostatně podobný, ale poněkud pomalejší a méně komplikovaný proces nepřetržitě obnovy a rozvoje si jistě každý dokáže představit například u autoparku a jeho správce by vám o tom také mohl vyprávět své.

Každý z technicko-hospodářských pracovníků společnosti mohl být v uplynulém roce svědkem postupné výměny opotřebovaných obrazovkových monitorů za moderní LCD zobrazovače, které jsou k jejich zraku šetrnější a uvolnily část místa na jejich stolech, společnosti pak denně šetří asi polovinu spotřeby elektrické energie oproti svým předchůdcům. Vyměněny byly starší počítače, které již nevyhovovaly potřebám operačního systému a aplikačního software a nebylo technicky možné je vylepšit. Další počítače, u kterých to ještě bylo ekonomické, byly dovybaveny například větší operační pamětí, aby splňovaly požadavky operačního systému a používaných aplikací. Ale vraťme se k informačnímu systému společnosti ENERGIE a jeho cílům dlouhodobého rozvoje. Zde probíhají další přípravy, které běžnému uživateli informačního systému zatím zůstávají z větší části skryté. V ekonomice, přípravě zakázek a řízení výroby jako základních procesech naší společnosti v minulosti informatika již značnou část práce odvedla a bez modulů, obsažených v podnikovém provozním systému IPOS, si efektivní denní spolupráci dovede představit jen málokdo. Obecný kancelářský software pokrývá tvorbu a zpracování široké palety běžných dokumentů, standardní komunikační software obstará výměnu informací spolu s osobním plánováním času a operativním úkolováním pracovních týmů. Pár dalších specializovaných aplikací vedle toho pomáhá zpracovávat data a připravovat dokumenty pro některé odborné oblasti profesně spjaté s činností firmy. V nejbližší době je tedy před odborem informatiky především úkol zvýšení výkonnosti jádra IS a zavedení nových technologií pro snížení administrativní zátěže v rutinních interních procesech.

HISTORIE – HORNICKÉ TRADICE

CO JE TO VLASTNĚ SKOK PŘES KŮŽI?

Skok přes kůži je stará hornická tradice, při které byli přijímáni do cechu havířského studenti báňských škol. Později také slavnost, při které se oceňovali významné osobnosti společenského a kulturního života.

Kůži (flek) používali starí havíři jako součást pracovních a ochranných pomůcek. Zejména v nízkých uhelných slojích se na ní sedávalo při rubání uhlí. Každá slavnost „Skoku přes kůži“ má tedy jako symbol svoji „kůži“, která je barevně ozdobena a je na ní vyznačeno datum a místo konání slavnosti.

Novodobé „Skoky“ mají již jinou podobu než ty původní, které vznikly v Příbrami za doby báňské akademie (založena roku 1848).

Skok má svá určitá pravidla a rituály a tak Vás seznámíme jenom s těmi základními.

Účastníci sedí v sále u „tablic“, řady stolů, zpravidla 3 – 4 řady podle velikosti sálu. V čele stolu sedí „slavný vysoký mistr“, který má tablici na starost (hlásí se o slovo, uděluje napomenutí dbá na klid a pořádek např. srovnané sklenice piva). V popředí sálu je prezidiální tablice – zpravidla zde sedí čestní hosté, představitelé města, významné osobnosti. Na pódiu pak sedí „slavné vysoké a neomylné presidium“, které řídí celý Skok. Program začíná představením města, hostů a vlastních účastníků skoku. Zpívají se staré hornické písně, studentské písně

a jsou přednášeny „referáty“ s odbornou problematikou podané v humorné podobě. Vlastní skok má pak následující režii – ten kdo má být přijat, vystoupí na malý prázdný soudek od piva, je vyzván ke krátkému heslu, písni nebo básni. Poté následuje vypití „kytičky“ (0,3 litru piva) na EX a pak přeskočení přes kůži, kterou drží předem určená dvojice převážně z řad čestných hostů, kmotr jej obejmě a pak je zapsán do 130 let staré „skokové“ knihy, současně obdrží pamětní list, kterým byl přijat do cechu hornického a stává se řádným účastníkem skoku.

Po skocích je vzpomenu nejjízejících významných osobností, které se zasloužily o rozvoj hornických tradic a současně na ty, kteří položili své životy při výkonu hornického povolání. Pak následují „pivní souboje“, pivo je základním nápojem celé slavnosti. Jako občerstvení je zpravidla podáván guláš v přesně stanoveném čase. V průběhu programu se zpívají v určeném pořadí hornické písně a končí se hornickou hymnou. Působivý je v závěru odchod všech hodnotářů se zapálenými kahanci. Tím celá slavnost „Skoku přes kůži“ končí.

TEST

V souvislosti s článkem o hornických tradicích „Skoku přes kůži“ jsme pro Vás připravili malý test hornických a všeobecných znalostí tak, jak je někdy předkládán právě na slavnosti „Skoku přes kůži“ adeptům pro vstup do hornického cechu.

1. Rypouš je

- Vodní zvíře
- Člověk, šfouřající se v nose
- Řidič rypadla

2. Tequilla je

- Silný nápoj tvrdých chlapů
- Libozvučné španělské divčí jméno
- Oslavný potácivý tanec vítězných toreadorů

3. Newton byl

- Slavný fyzik
- Zahradník pěstující jablka
- Obyčejný flákač

4. Stojka je

- Obranný chvat, při němž se cvičenec postaví na ruce
- Součást důlní výztuže
- Označení pro ženu postavající na E55

5. Šachták je

- Skřet, obývající důlní jámy a strašící v nich
- Pravidelné shromáždění lidí stejného zájmu
- Vitr s příměsí, či větry s příměsí vyvolávající důlní požáry

6. Hašíš je

- Pejorativní označení pro hasiče s vadou řeči
- Člen Timurovy party
- Droga se zvláštními, většinou příjemnými účinky

7. Hyperbola je

- Slovenské označení pro milostný zážitek
- Matka Discobola
- Křivka vznikající průmětem oblasti hrudí při čelním postoji dvou pohledných žen

8. Horník je

- Ohrožený druh zemního živočicha
- Příslušník horních 10 tis. obyvatel
- Příslušník dolních 10 tis. obyvatel

VÝHERCI SOUTĚŽE V MINULÉM ČÍSLE: Jiřina Černá, Venuše Machová a Jiří Dočekal
Správné odpovědi z minulého čísla: 1a, 2c, 3a, 4c, 5a, 6a, 7b, 8a