

LOVOCHEMIK



NOVÁ BALICÍ LINKA V GSH

V polovině června byla v Městci Králové uvedena do provozu nová balicí linka na big-bagy a ventilové pytle.

strana 2



SETKÁNÍ DŮCHODCŮ 2010

Letošní setkání zorganizovala již tradičně pro naše bývalé zaměstnance ZO OS ECHO. Setkání mělo velký úspěch.

strana 4



ZAMĚSTNANECKÝ DEN 2010

Po dvouleté přestávce se v pátek 17. září 2010 setkali zaměstnanci nejen Lovochemie, ale i PREOL. Akce se jako vždy vydařila.

strana 5

ANKETA

Jak se Vám líbil Zaměstnanecký den?



Jiří
GLOGOVSKÝ
LAV

Moc se mi tam líbilo, taková událost by se mohla konat aspoň dvakrát do roka ☺. Akorát jsem nemohl být od začátku, jelikož jsem byl v práci a dorazil až po šesté, nicméně se to pořád vyvedlo. Příště se určitě znovu zúčastním.



Stanislav
KRÁL
LAV

Zaměstnanecký den se mi líbil. Byl jsem na Zaměstnaneckém dnu jen krátce a lituji toho, že jsem nemohl zůstat déle. Z vyprávění spolupracovníků jsem se dozvěděl, že se to tam pěkně rozjelo ☺. No snad mi to příště vyjde lépe.



Lenka
LISOVÁ
EÚ

Mno, myslím, že moc lidí má odpověď zajímat nebude. Ale kdo mě zná, ví, že je málo obdobných akcí, kterým bych dala palec dolů. Takže - LÍBIL. Víc rozvádět své pocity a dojmy nebudu. Bylo by to totiž na celou stránku, ne-li samostatné číslo Lovochemiku ☺.



Jana
PŘEDOTOVÁ
PREOL

Zaměstnanecký den byl moji první akcí pod širým nebem i s živou hudbou a zároveň možností seznámit se s ostatními spolupracovníky obou podniků. Bylo to příjemné setkání. Myslím, že jsme se dobře pobavili a i počasí nám vyšlo.

MILÉ KOLEGYNĚ, VÁŽENÍ KOLEGOVÉ,

v minulých týdnech jsem přímo či nepřímo (a zvláště „plodný“ byl v tomto ohledu Zaměstnanecký den ☺) zaslechl různé „zaručené“ zprávy o tom, co bude s interní údržbou v budoucím období. Jednou z nich třeba bylo, že již na konci letošního roku bude celá údržba vyčleněna mimo Lovochemii, všichni její pracovníci propuštěni nebo, že už je dávno rozhodnuto, jaká externí firma bude údržbu v Lovochemii zajišťovat a další podobné „tutovky“. A jak je to tedy doopravdy?...

Pravdou je, že již počátkem letošního roku jsme zadali úvodní analýzu s cílem posoudit stav interní údržby, její silné i slabé stránky, odbornost a odbornou způsobilost. Na tuto interní analýzu jsme pak navázali spoluprací se společností Deloitte, která má s problematikou posouzení stavu firemní údržby široké praktické zkušenosti z řady tuzemských i zahraničních společností včetně chemiček. Bohužel, havárie

kompresoru KD6 přeměrovala dočasně naše priority jínám a celý projekt se tím pozdržel. Nicméně spolupráce s Deloitte dále pokračuje a do konce roku bychom na základě jejich výsledků chtěli představenstvu společnosti předložit návrh, v jaké podobě by měla interní údržba pokračovat v budoucnu. Věřte tedy, že v této chvíli není určitě rozhodnuto, zda vůbec, popř. jaká část interní údržby by mohla být vyčleněna mimo Lovochemii. Na druhé straně je třeba říci, že už z úvodní analýzy vyplynulo, že stávající systém má značné rezervy. Proto byly také neprodleně zahájeny kroky směřující k jejich využití, a to bez ohledu na to, jaká koncepce údržby bude nakonec zvolena pro další období.

Chci všechny ujistit, že nám opravdu nejde o to udělat jen jakousi změnu pro změnu, pokud bychom nebyli přesvědčeni, že přinese požadovaný efekt.

Tak jako v ostatních oblastech čin-

nosti Lovochemie se ale snažíme a dál budeme snažit neustále hledat, jak věci dělat lépe a efektivněji, protože to je jediná šance, jak přežít ve stále konkurenčnějším prostředí. Je jasné, že toto hledání nemusí být pro řadu lidí zrovna populární a nebudou ho vítat s nadšením, ale bohužel není možné vždy vyjít vstříc všem...

Zároveň ale mohu slíbit, že změny v konceptu údržby představíme těm, kterých se týkají, aby se k nim mohli vyjádřit a říci své připomínky.

Věřím, milé kolegyně a vážení kolegové, že se mi podařilo tímto článkem vyjasnit aspoň ty největší spekulace o budoucnosti interní údržby a pokud snad ne, napravím to příště.

S úctou

Richard Brabec
generální ředitel, Lovochemie, a.s.

ROZHOVOR / JAROSLAV VLASÁK

ODCHÁZÍM, ALE NELOUČÍM SE

Jak se Vám odchází již podruhé do důchodu?

Mám smíšené pocity. Zpráve musí každý znát míru, kdy na práci stačí a zadruhé musí sledovat, zda je pro podnik ještě přínosem. V mém případě s rostoucím věkem a končící jednou etapou života v PREOL vím, že se zde můj čas definitivně naplnil.

Příznám upřímně, že Továrna na strojená hnojiva (TSH), Severočeské chemické závody (SCHZ), Lovochemie a nyní i PREOL, se pro mě staly srdeční záležitostí. Svůj vztah jsem si vybudoval již dávno před tím, než jsem zde oficiálně nastoupil do zaměstnání. Protože zde pracovali oba rodiče a chemie mě zajímala, nemohlo moje rozhodování skončit jinak, i když jsem po ukončení školy měl i jiné zajímavé možnosti.

Jaká byla Vaše profesní cesta v Lovochemii?



S přítelkyní in flagranti.

Poprvé jsem byl na prázdninové brigádě v roce 1955 v tehdejší TSH v laboratoři. V roce 1958 na ledku a v letech 1959 a 60 celé prázdniny na směnách jako pomocník topiče na peci Lurgi kyseliny sírové 2. Od 17. 7. 1961 následovalo už v pracovním poměru oddělení automatizace, odbor průmyslového inženýrství a od roku 1977 výroba hnojiv, poslední 3 roky oddělení zahraničního prodeje. Po jednom roce v důchodu jsem začal jezdit na reklamace dodávek, zúčastnil se řešení problému LAV a od července 2006 se věnuji PREOLU.

Na co vzpomínáte nejraději?

Těch více než 50 let rychle uteklo, a tak pasování do role pamětníka mě trochu znervózňuje. Jsou dvě věci, na které rád vzpomínám - lidi a vlastní fabrika.

Za ta léta jsem se potkal s celou řadou vynikajících spolupracovníků. Pracoval jsem s řadou nezapomenutelných

manažerů, techniků a dělníků. Uvědomuji si, že jen díky lidem se chemička v Lovosicích za těch více než 50 let podstatně změnila. I když jsme často na poměry žehrali, byla tehdejší Secheza na velmi dobré úrovni ve výchově vlastních dělníků a manažerů. Provozy najížděly a byly obsluhovány lidmi, kteří byli maximálně vyučeni ve zcela odlišných profesích, mezi techniky šlo z velké části o mladé absolventy škol. Vyrostli z nich špičkoví pracovníci. Byl by to dlouhý výčet konkrétních případů. Uvedu dva. Na kyselině dusičné byl na základě zkušeností do detailu vypracován a plně využíván systém náročné výchovy špičkových dělníků. Dále vzpomínám, jak zde v 80. letech byla na návštěvě skupina amerických manažerů a jak ti klepali pochvalně na rameno vedoucímu ledku, jak udržují ve výborném stavu staré výroby. Díky lidem se výroby se starou technologií a zařízením, na které po léta nebyly finance na obnovu, dobře vyrovnávaly se svými úkoly.

Řada našich zaměstnanců odcházela a prakticky vždy s úspěchem na jiná pracoviště počínaje okolními závody až po vedoucí místa na ministerstvu průmyslu. Příznám se proto, že mě mrzí, že dnes už jakoby Lovochemie nebyla schopna vychovat si své vlastní vedoucí a musí se často poohlížet mimo. Možná jsem ve svých názorech zestárl, ale vždy jsem považoval výchovu vlastních lidí za prioritu. A když se to navíc umocnilo tím, že řada lidí zde pracovala v rodinné tradici, byly jejich vazby k podniku pevné a svoje provozy považovali za vlastní. Myslím, že o výhodách nemusím nikoho přesvědčovat.

Tehdejší technologie a vybavení provozů jsou s dnešním stavem ne-

Pokračování na straně 2

AKTUALITY

■ V pátek 17. září se po dvouleté přestávce konal Zaměstnanecký den zaměstnanců Lovochemie a PREOL v již klasických „stanech“. Tato oslava roční spolupráce sesterských organizací byla tentokrát financována mladší sestrou.

■ O den dříve se sešli důchodci netradičně také ve „stanech“. O atraktivitě akce svědčí početná účast našich bývalých kolegů.

■ Byl spuštěn nový portál IT, na kterém je nyní zobrazen intranet a připravuje se i spuštění dalších aplikací jako například správa IMS.

■ Probíhá školení uživatelů nového portálu IT a IMS.

■ Konají se školení mistrů, na kterých se setkávají se zástupci vedení společnosti. Součástí akce je i teambuildingový program zaměřený na zlepšení vzájemné komunikace.

■ Díky programu EDUCA začíná i další výukový modul - školení pro pracovníky údržby.

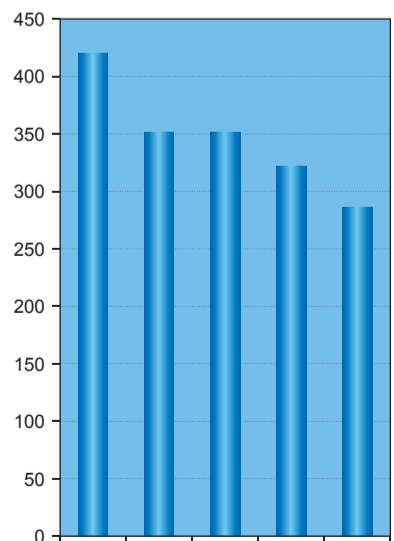
■ Výsledky kontroly zadávacího řízení projektu „Rozšíření vlečky v areálu Lovochemie, a.s.“ Ministerstvem dopravy ČR ověřily správnost postupu při zadání zakázky, včetně správnosti a úplnosti zadávací dokumentace. Další kontrola projektu zaměřená na rozsah provedených prací a užitelnost výdajů projektu, dopadla také bez výhrad.

■ Po 12. září, kdy byl zprovozněn kruhový objezd na silnici I/15 u nákladové vrátnice Lovochemie, byla 22. září tato stavba zkolaudována. Jejím zprovozněním dochází ke zlepšení dopravní situace i vyšší bezpečnosti silničního provozu v tomto frekventovaném úseku.

■ Ve čtvrtek 23. září se v Lovochemii konal finanční výbor AGF, na kterém se sešli finanční ředitelé společnosti chemické divize Agrofertu.

GRAF MĚSÍCE

Účast na Setkáních důchodců



Důchodci celkem	2006	2007	2008	2009	2010
	420	350	350	320	285

JAK SE CO DĚLÁ / MAREK TREFNÝ

JAK PRACUJÍ NAŠE LABORATOŘE - 2. ČÁST

Vážení čtenáři, v dnešním díle naší foto-reportáže dokončíme představení činnosti našich laboratoří, o kterých jsme psali v čísle před prázdninami. Seznámíme vás s tím, co se děje s rozemletými vzorky a jaké analýzy se v našich laboratořích provádí.



1 Příprava pevného vzorku hnojiva k analýze

Laborantka naváží vzorek hnojiva s přesností na 1 mg. Pro každý materiál je stanovena jiná navážka.



2 Rozdělení navážených vzorků

Rozbory vzorků výstupní kontroly se provádějí v sériích. Na obrázku jsou navážené vzorky před odměrnými baňkami, do kterých laborantka přesype vzorky.



3 Spláchnutí vzorků do odměrných baňek

Po vysypání vzorku do baňky, laborantka musí kádinku, ze které se vzorek přesypal, kvantitativně vymýt destilovanou vodou do odměrné baňky.



4 Příprava vzorků k filtraci

Laborantka obsah doplněné a důkladně promíchané odměrné baňky pomalu přelije přes filtrační papír, který zachytí nerozpuštěný zbytek hnojiva.



5 Filtrace vzorků

Filtrát z filtračních nálevek natéká do polyetylenových nádobek. K další spektrofotometrické nebo plamenové analýze musí být vzorky bez zákalu, naprosto čiré.



6 Automatický spektrofotometr ALLIANCE

Tento přístroj se používá pro stanovení všech forem dusíku ve hnojivech. Pracuje na principu průtočného spektrometru. Je tříkanálový. Laborantka výsledek analýz vyhodnocuje z křivek na obrazovce počítače.



7 Automatický spektrofotometr TECHNIKON

Pracuje na podobném principu jako analyzátor Alliance. Je dnes používán pro stanovení forem P_2O_5 ve hnojivech typu NPK jak pevných, tak kapalných.



8 Planetový mlýnek FRISCH

Používá se k velmi jemnému mletí vzorků různých materiálů před jejich analýzou na rentgenu. Materiály nedostatečně jemně umleté nelze na přístroji analyzovat.



9 Pohled na mlecí misku mlýnu Fritsch se vzorkem

Před koupí tohoto mlýnu vzorky třela laborantka ručně v třecí misce. Mlýn ušetřil laborantkám namáhavou práci s přípravou vzorku k analýze na rentgenu.



10 Přístroj pro rentgenovou fluorescenční analýzu

Laborantka jemně umletý vzorek nasype do měřicí květy, kterou vloží do karuselu přístroje. Výsledek analýzy pak odečte z obrazovky počítače. Příprava kalibračních křivek již tak jednoduchá není.



11 Automatický titrátor

V automatickém režimu nahradí přístroj ruční titraci odměrným roztokem z byřety. Některé odměrné analýzy nelze dělat tzv. ručně. Jednou z takových analýz je např. stanovení obsahu boru v kapalném hnojivu Borosan Forte.

SETKÁNÍ DŮCHODCŮ 2010

ZO OS ECHO zorganizovala setkání důchodců tentokrát netradiční formou - podobně jako při Zaměstnaneckých dnech se letos bývalí zaměstnanci sešli 16. září v tzv. stanech, ve kterých se na druhý den sešli zaměstnanci PREOL a Lovochemie. I letos se akce vydařila, účastníků bylo mnoho a všichni si jistě měli co vyprávět.
Foto: Eva Živná



Bezpečnou cestu přes přechod zajišťoval pan Josef Drobný s panem Karlem Šmidem.



Každý z pozvaných přichozích obdržel poukázky na občerstvení a poukázku na hnojivo, které si lze vyzvednout v kanceláři odborů.



Kuřata grilovala firma Československý holding Country grill Karlovy Vary.



Stan, který zapůjčila a postavila firma Gemare agency, s.r.o., Olomouc se začal plnit.



Každoroční setkání kolegyn z obchodního úseku.



A najednou je plno.



U stánku s nápoji, který provozovala firma pana Hrachovce se tvořila fronta.



Většina přicházela s úsměvem a dobrou náladou.



Dlouholetí kolegové z technického úseku přišli společně.



Zástupci vedení společnosti si s kolegy z let minulých měli také o čem popovídat.



Setkání zahájila předsedkyně ZO OS ECHO paní Věra Hozáková spolu s panem Josefem Korintou.



O zpestření odpoledne se postaral oddíl mažoretek TJ Sokol Libochovice pod vedením paní Renaty Jungwirthové.



Tácky s občerstvením kompletovali a roznášeli organizátoři z řad odborářů. Minizákusky dodala pekárna Litoměřice, chlebičky firma Hrachovec.



Mažoretky předvedly dvě vystoupení.



Losování výher, které poskytlo propagační oddělení, bylo v režii paní Jitky Dolejšové, vedoucí Regius Bandu.

ZAMĚŠTNANECKÝ DEN 2010

Po dvouleté odmlce se v pátek 17. září opět uskutečnil oblíbený Zaměstnanecký den, kterého se zúčastnili zaměstnanci PREOL i Lovochemie. Letošní ročník byl ve znamení jedné významné změny. Celá akce byla financovaná naší sesterskou společností PREOL a organizována silami zaměstnanců obou společností. Cílem celé této akce bylo neformální setkání všech zaměstnanců.

Přes počáteční zdrženlivost zúčastněných akce nabrala kolem 17. hodiny spád. Na řadu přišel i tradiční tanec a všeobecné veselí. I přes nižší počet účastníků se Zaměstnanecký den i v letošním roce vydařil. Počasí nám při plánování společenské akce příliš nepřálo, ale to nepokazilo náladu všem zúčastněným.

Dodavatelem stanů a hudebního pódia byla firma GEMARE AGENCY z Olomouce. O občerstvení se jako tradičně staral Karel Hrachovec a chutná grilovaná kuřata připravila firma Country grill Karlovy Vary. Na pódium se o hudební doprovod postarala skupina No Name z Litoměřic.

Poděkovat je třeba organizátorům, donátorům a všem, kteří přispěli ke zduaru celé akce.
Foto: Eva Živná



TECHNICKÝ ROZVOJ / PETR ŠLEMENDA

MINERÁLNÍ HNOJIVA A VÝŽIVA ROSTLIN - ČÁST 8

Milí čtenáři, tento díl seriálu o výživě rostlin je poněkud odlišný. V předchozích dílech byly popsány makroživiny i mikroživiny, které jsou významné pro výživu rostlin. Tentokrát se zaměříme na skupinu prvků, která je toxická jak pro rostliny, tak i pro živočichy. Jde o skupinu prvků, která se nazývá těžké kovy. Do skupiny těžkých kovů patří arsen (As), antimon (Sb), kadmium (Cd), kobalt (Co), rtuť (Hg), nikl (Ni) a olovo (Pb). Obsah těžkých kovů v půdě je hodnocen podle limitů stanovených legislativou.

Stejně jako v případě živin se také těžké kovy dostávají do rostlin z půdního roztoku ve formě svých rozpustných solí. Kde se však tyto látky v půdním roztoku berou? První možností je jejich přirozený výskyt v půdě, kde jsou součástí řady nerozpustných minerálů a hornin. Zvětváním těchto hornin se těžké kovy dostávají do vodorozpustné formy a stávají se přístupnými pro rostliny. Větší výskyt těžkých kovů může být spojen například s oblastmi rudných nalezišť, například zlata nebo cinu. Dalším možným zdrojem těžkých kovů je průmyslová činnost a ekologické zátěže z ní vzešlé (například pozů-



Toxicita kadmia.

Zdroj: Studijní materiály MZLU Brno

statky po galvanovnách). Mnozí máme také ještě v paměti benzin s obsahem olova.

Také v případě výroby hnojiv je legislativně stanoven limit na těžké kovy. Tímto způsobem je vytvářen tlak na výrobce k používání takových surovin a výrobních postupů, aby výsledný produkt nezatěžoval životní prostředí.

Jak tedy ovlivňují výživu rostlin těžké kovy? Zaměřme se nyní na významnější zástupce skupiny těžkých kovů.

Kadmium

Je rostlinami přijímáno ve formě kadmiových iontů Cd^{2+} . Toxicita kadmia se projevuje omezením růstu rostlin a poškozením kořenů. Typické je rovněž červenohnědé zbarvení listů přecházejí-

cí v chlorózu. Příklad takto zbarvených listů je uveden na obrázku. Mezi rostlinami citlivými na kadmium se řadí kořenová zelenina, špenát a sója. Naopak mezi rostlinami odolnými vůči kadmium se řadí plovodná zelenina, kukuřice a brambory. Je vhodné také zmínit vysokou toxicitu kadmia pro živočichy. Kadmium porušuje činnost ledvin a vede ke kardiovaskulárním poruchám. Ukládá se v játrech, ledvinách a slezině.

Olovo

Je dalším významným prvkem. Rostliny jej přijímají ve formě olovnatých iontů Pb^{2+} . Při vyšších koncentracích snižuje příjem oxidu uhličitého rostlinami a omezuje příjem vody. Zvýšený obsah olova v rostlinách snižuje jejich výnosy. Typickým projevem toxicity olova u rostlin je chloróza listů. Nejcitlivějším na obsah olova je listová zelenina. U živočichů se olovo hromadí v kostech, játrech a ledvinách. Otrava olovem se pak projevuje nervovými poruchami a poruchami trávicího ústrojí.

Rtuť

Je rostlinami přijímána buď jako elementární nebo ve formě kationtu (Hg^{2+}) a rovněž jako methylrtuť (CH_3Hg^+).

Rostliny přijímají rtuť z půdy, ale rovněž ze vzduchu. Rtuť omezuje růst rostlin, fotosyntézu a vývin kořenů. Za hlavní zdroj kontaminace půd rtuť je považováno spalování uhlí.

Toxické působení rtuti u člověka se projevuje především poruchami nervového systému a depresemi. V pokročilém stádiu pak poruchami ledvin.

Arsen

V případě arsenu byly jeho nejvyšší obsahy nalezeny v listové zelenině a naopak nízké obsahy u ovoce. Prvními příznaky toxického působení arsenu je vadnutí listů a jejich fialové zbarvení. Toxicitu arsenu lze zmírnit aplikací hnojiv se sírou nebo fosforečnými hnojivy.

Po tomto krátkém a neradostném výčtu nežádoucího působení těžkých kovů na rostlinné i živočišné organismy je vhodné zakončit v optimistickém duchu.

Lokality, kde by se mohly těžké kovy vyskytovat v toxickém množství, jsou omezeny na oblasti staré ekologické zátěže po těžbě, rud nebo po průmyslové činnosti. Rozhodně se nejedná o pozemky využívané k intenzivní zemědělské činnosti. V posledních několika desetiletích je také veškerá lidská činnost směřována tak, aby nebyly tvořeny nové ekologické zátěže a zároveň aby byly staré ekologické zátěže likvidovány.

Proč tedy uvádím těžké kovy v seriálu o výživě rostlin? Na etiketách všech hnojiv produkovaných Lovochemií je uvedeno, že hnojiva splňují zákonem stanovené limity na obsahy těžkých kovů. Tento článek měl za cíl pouze ozřejmit důležitost sledování a dodržování těchto limitů.

Tímto článkem končí minisérie věnovaná výživě rostlin. Doufám, že informace prezentované v osmi dílech této série byly pro vás zajímavé a že se opět setkáme na stránkách Lovochemiku nad nějakým dalším tématem. ■

TJ LOVOCHEMIE / IVAN GALIA

LOVOSICKÉ HÁZENÍ - POSLEDNÍ DÍL SERIÁLU VRHAČSKÁ TOUR 2010



Kladenský diskář Libor Malina obsadil celkové druhé místo.

Foto: Miroslav Vachuta

Koncem srpna se v Lovosicích konala závěrečná akce letošního ročníku Vrhačské Tour. Ta se uskutečnila na 5 místech – dvakrát v SRN a třikrát v ČR (Ústí n. L., České Lípě a Lovosicích). Závodilo se ve vrhu koulí a v hodu diskem, kladivem a oštěpem. Výkony se hodnotily podle bodovacích tabulek IAAF. Letošním vítězem se stal kladivář Dukly Praha Lukáš Melich, který za výkon 69,83 m ze závodů v Č. Lípě získal 1019 bodů. Jeho prvenství ohrožoval až do posledního závodu v Lovosicích účastník ME v Barceloně, kladenský diskář Libor Malina, ale nakonec výkonem 56,36 m zůstal těsně druhý (981 bod). Na prv-

ních šesti místech se vesměs umístili závodníci startující v nejvyšší domácí soutěži, nejlepším závodníkem z nižších soutěží byl nakonec litvínovský koulař Jan Šalata, který dosáhl 901 bodů za výkon 16,35 m. Příjemným zpestřením lovosického dílu seriálu byly závody nevidomých sportovců.

Z výsledků:

Vrh koulí: žákyně - Majerová 7,59 m; dorostenky - Vondrová (obě Beroun) 8,59 m; ženy - Hendrychová (Most) 10,19 m; žáci - Burak (Beroun) 12,02 m; muži - Smělý (Lovosice) 12,75 m; nevidomí - Pata (Olomouc) 7,92 m.

Hod diskem: žákyně - Majero-

vá 21,96 m; dorostenky - Vondrová 19,24 m; žáci - Burak 46,64 m; ženy - Slavíková (UL) 40,81 m; muži - Malina (Kladno) 56,36 m; nevidomí - Burda (Kladno) 18,08 m.

Hod oštěpem: ženy - Zákasniková (Lovosice) 16,57 m; žáci - Burak 31,35 m; muži - Zákoucký (Liberec) 41,78 m; nevidomí - Krajiček (Lovosice) 19,62 m.

Hod kladivem: žákyně - Majerová 29,17 m; dorostenky - Vondrová 32,45 m; ženy - Špačková (Mladá Boleslav) 43,67 m; muži - Švojgr (Jeseniova Praha) 56,87 m.

Trojboj: žákyně - Majerová 1024 body; dorostenky - Vondrová 1093 body; ženy - Hendrychová 1513 b.; žáci - Burak 1728 b.; muži - Smělý 1826 b.; nevidomí - Krajiček 654 b.

Čtyřboj: muži - Ranc (Plzeň) 2155 b. Přestože počasí závodům příliš nepříal, proběhly bez problémů. Hlavní zásluha patří organizátorovi a duši veškerého dění Jarodovi Smělému. ■

TURISTIKA / DANIEL ZELENKA

„ZÁMEČNICKÁ“ VYCHÁZKA

Jak z názvu článku jistě mnozí čtenáři usuzují, mohl by být cílem dnešního podzimního výletu některý ze zámků v blízkém okolí. Pokud si pod pojmem „mladý hospodář“ představujeme mladého vyznavače zakouřeného prostředí a pěnivého moku, mohl by být „zámečník“ také jen jiný výraz pro kastelána či pravidelného návštěvníka zámků. Ti, kteří si to myslí, jsou ale úplně vedle. Zámečník přeci opravuje zámky a do zámku, jak známo, patří klíč. No a právě na jeden Klíč s velkým „K“ se dnes vydáme.

Po sladkém probuzení do mlhavého rána nasedneme na vlak a dopravíme se do stanice Svor (trať 080), nedaleko České Lípy. Ze zdejšího nádraží, jehož budovu obcházíme z pravé strany, nás mírným klesáním žlutá značka naviguje k rozcestí s červenou, po které projdeme pod zajímavým železničním mostem a pokračujeme po silnici do Svoru, konkrétně do jeho horní části. Míjíme řadu zajímavých stavení, když tu náhle naše značka odbočuje do stoupání po naší levé ruce.

Čeká nás ostřejší, asi dvoukilometrový, výstup na 759 metrů vysoký kopec. Při společném výstupu se jistě všichni pěkně zapotíme, ale budeme za to po zásluze dobře oceněni. Namáhavý výstup nás odmění dalekým kruhovým výhledem do okolí. Můžeme tak spatřit například dva známé televizní vysílače – na Ještědu a Bukové hoře, město Nový Bor a Cvikov, hrad Bezděz a mnoho dalších turisticky zajímavých míst, kam možná vyrazíme při našich dalších toulkách.

Na kopci si také jistě mnozí z vás rádi zavzpomínají na své dětství, kdy v rozsáhlém areálu, pod právě zdanou horou, strávili ne jeden týden oblíbených „škol v přírodě“ nebo „pionýrských táborů“. Potom, co pořídíme několik pěkných vrcholových fotografií, nezapomeneme svůj dnešní výlet stvrdit zápisem do vrcholové knihy, aby i ostatní turisté věděli, kdo všechno na vrchol této hory úspěšně vystoupal. A po lehké svačince bude tak akorát čas vyrazit zpět k rozcestí cest k vrcholu, Svoru a Nového Boru.

Pokračování na straně 7



Překvapení na vrcholu.

Foto: Daniel Zelenka

MALÝ SLOVNÍČEK POJMŮ

ZDENĚK ŠRÁMEK

Saldo

Zůstatek na účtu; saldokonto – účetní kniha.

Skonto

Jedna z forem cenových slev, které může prodávající poskytnout kupujícímu, a to zpravidla při prodeji na úvěr; pokud odběratel zaplatí za dodávku před uplynutím splatnosti faktury, může si z ní odečíst dohodnuté procento z celkové částky.

Směnka

Zákonem upravený obchodovatelný cenný papír, obsahující dlužnický závazek zaplatit v určitém čase, na určitém místě a určité osobě; směnek je více druhů a vždy mají přesně stanovenou zákonnou náplň (upravuje zákon směnečný a šekový).

Solvantnost podniku

Spolu s likviditou podniku patří mezi základní finanční charakteristiky podniku, jeho finanční situace; vyjadřuje schopnost podniku hradit splatné závazky.

Splatnost

Časový termín, kdy má dojít ke splnění peněžního závazku; běžně se uvádí u faktur za dodávku zboží, pokud není přímo stanovena v souhrnných podmínkách dodávky a odběru zboží; běžná rovněž u řady bankovních operací, např. u úvěru, obligací aj. (upravuje občanský zákoník).

Standardizace

Činnost sledující uplatnění standardů (pravidel, směrnic, předpisů) ve výrobě, službách, v ekonomické činnosti; mezinárodně uspořádané standardy usnadňují obchod, návaznost produkce, techniky.

Zdroj: Internet

Pokračování ze strany 6

Z rozcestí zvolna pokračujeme místy nepříjemným klesáním směrem na Nový Bor. Brzy míjíme Kamzičí studánku, kde pověšené hrnečky lákají tuláky k příjemnému osvěžení lokem průzračně chladivé vody. Další cesta je již mírnější a při ohlednutí nabízí zajímavý pohled na strmé klíčské úbočí. Po přechodu rušné a nebezpečné komunikace možná ztratíte správný směr značené cesty stejně, jako se to stalo i nám. Pokud se ale vydáte po asfaltce, která je prvních několik desítek metrů souběžná s hlavní silnicí, jistě se se značkou opět brzy shledáte. Jako orientační bod vám poslouží mohutné budovy Crystalexu na obzoru.

Červená značka vede až na novoborské náměstí a cesta k nádraží není v Novém Boru turisticky značená. Proto zde možná budete opět trochu bloudit. Pro nalezení nádraží je vhodné odbočit vpravo ještě před železničním přejezdem nebo asi 300 metrů za ním. Pokud trať budete brát za orientační bod, nemusíte se vůbec bát, že byste návratové nádraží minuli a museli si tak třeba pobyt na tomto pěkném místě možná i o několik hodin prodloužit, než pojedete další vlak. ■



STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA TECHNICKÁ A ZAHRADNICKÁ V LOVOVICÍCH



ve spolupráci s



vyhlašuje I. ročník soutěže **NEJLEPŠÍ CHEMIK LITOMĚŘICKA** pro žáky 9. tříd základních škol

Přihlásit se lze do 27. října 2010
na sekretariat@soslovo.cz

KULTURNÍ STŘEDISKO „LOVOŠ“ LOVOVICE ŘÍJEN 2010

Neděle 17. října

ŠÍPKOVÁ RŮZENKA

Sál „Lovoš“, v 10:00 hodin, vstupné 20 Kč.

Pohádka pro děti, hraje Svátovo loutkové divadlo

Úterý 19. října

RŮŽE Z ARGENTINY

Sál „Lovoš“, v 18:00 hodin, vstupné 100 Kč.

Hrají Jiří Štědroň, Jan Přeučil, Jana Fabiánová (Urbánková) alt. Lucie Černíková, Andrea Sousedíková, J. Dodo Slávik, Jana Koutová a dlouholetí členové Hudebního divadla Karlín (Václav Vostarek, Jan Počepický, Libor Židek a Iva Buková).

Pátek 22. října

ZADÁNO PRO DOBRU NÁLADU

Sál „Lovoš“, v 17:00 hodin, vstupné 40 Kč.

Podvečer s hudbou a tancem pro starší generaci.

Pondělí 25. října

Geografická přednáška – DOBRODUŽSTVÍ OCEÁNŮ

Klubovna KS, v 18:00 hodin, vstupné 20 Kč.

Talk show světově proslulého fotografa a kameramana s ukázkami ze zákulisí natáčení filmů z nejrůznějších světadílů o žralocích, velrybách a jiných predátorech mnoha moří.

Přednáší a promítá filmový producent Steve Lichtag.

Změna programu vyhrazena.

VSTUPENKY NA HÁZENOU

I nadále jsou k dispozici vstupenky na házenou.

Zapůjčit si je můžete u tiskové mluvčí Mgr. Vodičkové (I. 3284).

Termíny domácích zápasů jsou:

16.10., 3.11., 6.11., 13.11., 20.11., 3. 12.

ŠKOLENÍ MISTRŮ

Mistři patří mezi jednu z nejexponovanějších pozic v každé výrobní společnosti. Každodenně řeší technické problémy, musí plnit úkoly svých nadřízených a zároveň být dobrými vedoucími pro své podřízené. Zejména v posledních dvou letech, kdy se na všech úrovních tvrdě šetřilo, museli mistři prokázat vysokou míru loajality. K podpoře dovedností mistrů probíhalo ve dnech 23. a 29. září v úštěckém hotelu Patriot a jeho okolí školení zaměřené na zlepšení vzájemné komunikace. Své komunikační dovednosti na rozdíl od předcho-

zích školení necvičili naši mistři v učebně, ale pěkně za pochodu malebným okolím města Úštěku, při kterém plnili nejrůznější úkoly. K jejich úspěšnému splnění musel každý tým řádně komunikovat, domlouvat se a spolupracovat. Druhý den ráno se mistři při snídani setkali s generálním, výrobním a personálním ředitelem. Cílem byla neformální diskuse o tématech, která v současné době nejvíce hýbou Lovochemií. Mluvilo se o mzdách, průběhu opravy kompresoru KD6, projektu interní údržby aj.

Foto: Miroslava Šimonová



I na začátku letošního roku - celkově již popáté - se tisková mluvčí Lovochemie vydala za prvňáčky v okolních základních školách s již tradičním dárkem – reflexními pásky. Přestože se jedná dnes již o běžnou věc, radost ve tvářích dětí byla opět nefalšovaná.

Foto: Eva Živná

**ŠPAČKOVÁNÍ
SE ŠPAČKEM**

EVA ŽIVNÁ

aneb Deštník nese muž

V dešti je na muži, aby se postaral o pohodlí váženější osoby. Deštník tedy nese muž, a to tak opatrně a dostatečně vysoko, aby ženě nezpůsobil místo komfortu újmu na účesu. Muži a ženy mají rozdílné vnímání světa kolem sebe a z toho vyplývají někdy problémy. Zatímco muž chápe cestu do divadla jako úkol, a proto roztáhne deštník a vyrazí přímočaře k divadlu, pro ženu je každá procházka příležitostí ke sledování okolního světa. Periferním viděním vnímá lidi, výkladní skříně, plakáty, a pokud ji něco zaujme, zastaví se, aby si objekt zájmu blíže prohlédla. Často se stává, že muž ani nezaregistruje, že žena stojí před výlohou s parfémy a mokne, kdežto on pokračuje v plnění úkolu – cestě do divadla. Společenská pravidla s tím počítají a nabízejí řešení: pod



deštníkem se žena může do muže zavěsit vždy, bez ohledu na vztah, jaký je mezi nimi. Jde o čistě technické opatření (aby muž měl ženu stále „pod kontrolou“), nikoliv o demonstraci intimního vztahu. Potkáme-li tedy pana ředitele s jeho asistentkou za slunečného dne, jak do sebe zavěšení odcházejí na oběd, může nás napadnout leccos, pokud však přší a pan ředitel nese deštník, nesmí nás napadnout nic. ■

Zdroj: Ladislav Špaček
NOVÁ VELKÁ KNIHA ETIKETY**JUBILEA**

Své životní jubileum oslaví v říjnu

Petr Nesiba, chemik, EO
Milan Hlaváček, mechanik, ŽD
Liďuška Johanovská, vedoucí hlavního skladu, ES
Petr Šnidauf, technolog výroby, LAV
František Hylek, chemik, KD

Do starobního či invalidního důchodu odchází v říjnu

Vladimír Mišura, chemik, EO
Oldřich Cibulka, chemik, KD
Miloslav Vašíček, chemik, EO



Všem našim spolupracovníkům přeje pevné zdraví a hodně úspěchů!

Opustil nás

Ing. Miroslav Šimon,
vedoucí výroby LAV

Čest jeho památce!



ČEKÁ NÁS MNOHO VĚCÍ, KTERÉ MUSÍME ZMĚNIT

Rozhovor s předsedou představenstva a generálním ředitelem AGROFERT HOLDING, a. s., Andrejem Babišem na téma personální politiky ve skupině AGROFERT.



Jakou důležitost přikládáte personální politice ve skupině AGROFERT? Jste spokojen se současným stavem?

Vztah k našim zaměstnancům, manažerům, je tím nejdůležitějším ze všech problémů, které řeším pro rozvoj skupiny a její budoucnost. Se současným stavem nejsem vůbec spokojen. Hrajeme si na synergie, rybníčky a programy, ale často chybí jednoduchý základ. Nemluvíme, anebo málo mluvíme s lidmi o jejich představách, o tom, co by chtěli dělat, kde by chtěli pracovat, na jakých pozicích, a jaké mají ambice a názory. Personální náhrady jsou často formální. Někteří manažeři nemají vůbec zájem mít mladé perspektivní lidi, vychovávat je, dát jim příležitost. Hrají všechno na sebe, na svoji nenahraditelnost. S lidmi nemluvíme otevřeně, bojíme se je kritizovat do očí, ale dobře je pomlouváme, když nejsou přítomni. Neexistují konkrétní rozvojové programy pro jednotlivce, protože často nevíme, co s nimi zamýšlíme. Nemáme připravené manažery na klíčové manažerské posty.

S jakými nedostatky se ještě potýká personální politika?

Těch nedostatků je strašně moc. Soustředíme se na nábor lidí zvenku, ale vlastní zaměstnance pořádně neznáme. Nevěnujeme dostatečnou pozornost lidem, kteří přicházejí zvenčí, před jejich přijetím ani po dobu zkušební lhůty. Čeká nás strašně moc věcí, které musíme změnit. Já sám jsem nadělal v personální práci množství chyb a předcházející kritika se mě také významně týká. Učím se a snažím se v této problematice zlepšovat a mám velkou radost, když se trefím a najdu kvalitního manažera nebo zaměstnance. Problém je, že stále hledáme více lidí zvenčí než ze skupiny, protože ji nemáme dostatečně zmapovanou, a nevíme, jaký potenciál v ní je. To je hlavní úkol, který nás čeká a potrvá velice dlouho, než vše dostaneme na akceptovatelnou úroveň. Je to škoda, protože podle počtu žádostí o zaměstnání u nás by se dalo usuzovat, že jsme pro lidi atraktivní zaměstnavatel. Myslím, že atraktivní jsme. Ale jen pro lidi, kteří chtějí podnikat, jsou iniciativní, kreativní a mají tah na branku. Ne pro ty, kteří chtějí mít všechno nalinkované a potřebují mít na všechno instrukce.

Myslíte si, že lidé nemají ambice?

Lidí, kteří ve skupině mají kariérní ambice, znám málo. Snad kromě jednoho případu se u mne o konkrétní pozici nikdo nehlásil. Já to nechápu a uvedl bych svou osobní zkušenost. Měsíc po nástupu do zaměstnání jsem dal výpověď, protože ze mne dělali sekretářku. Až potom mi dali konkrétní práci. Věděl jsem, že když budu dobrý, budu obchodním delegátem v severní Africe. Čekal jsem osm let a povedlo se. Nevěřím, že nemáme ve skupině ambiciózní lidi, kteří kromě peněz chtějí něco dokázat, chtějí vědět kde, a jestli vůbec, s nimi za-

městnavatel počítá. Personální dobudování skupiny a vytvoření kvalitních personálních náhrad je pro mne hlavní úkol a budu mu věnovat největší úsilí. Skupina Agrofert je svou historií, konceptem a rozsahem jedinečná ve střední Evropě. V lednu 1993 nás bylo pět zaměstnanců. To, co jsme vytvořili, vzniklo z práce našich lidí, máme skvělé manažery, zaměstnance, ale i obrovské nevyužité rezervy.

Je personální politika ve velké skupině, jakou je AGROFERT, něčím specifická? Existují nějaké rozdíly mezi personální politikou v zemědělství, chemii, potravinářství?

Velké rozdíly neexistují. Rozdílný je přístup firem z jednotlivých odvětví. Chemie má podstatně delší tradici a možná lépe nastavené systémy, ale zase je to o lidech. Máme šéfy firem, kteří mají jasná jména personálních náhrad, jiní se s tím zabývají jen formálně.

Jaké pracovní pozice jsou nyní nejvíce žádané v segmentech zemědělství, potravinářství a chemie skupiny AGROFERT?

Všechny jsou žádané. Ale každá firma má být řízena obchodně. Dnes umí každý vyrobit všechno, ale největší umění je to prodat, vytvořit dlouhodobou důvěru a vztah se zákazníkem. Takže dobří obchodníci jsou velice žádaní v každém našem byznysu.

Holding nyní nabývá středoevropského rozsahu. Jak bude skupina v budoucnu řešit personální politiku v rámci zahraničních akvizic?

Strategie je jasná. Zahraniční firmy mají řídit manažeři země, ve které podnikáme. Některé pozice bychom ale měli obsazovat našimi lidmi. Například finanční ředitel, toho hledáme do naší holandské firmy.

AGROFERT

Jak si představujete ideálního manažera? Jaké vlastnosti a schopnosti by měli mít lidé zastávající řídicí pozice ve skupině?

Těžká otázka. Měl by být hlavně normální. Exhíbicionisté, kteří se ženou za vlastní slávou nebo dokazují svoje ego, jsem potkal dost. Stejně jako těch, kteří jsou schopni kvůli těmto vlastnostem skupinu poškodit. Vztahy manažerů v jednotlivých firmách jsou různé. Ale řekl bych už skoro jako důchodce, že kdysi byly lepší. Možná je to dáno celkovými vztahy ve společnosti. Kdysi dobrý standard, kterým byl byt v paneláku, auto a dovolená v zahraničí, vytvářel minimum závisti a lidi se k sobě chovali lépe. Dobrý manažer by měl mít charisma, umět strhnout lidi, motivovat je a měl by mít pokoru, umět být tvrdý, ale i lidský a být příkladem pro své podřízené.

Často hovoříte o takzvaných personálních náhradách. Kterých zaměstnanců se tvorba personálních náhrad týká? Jak by měla podle vašeho názoru vypadat příprava těchto personálních náhrad?

Týká se to manažerů a všech klíčových pozic, jako například technologů na výrobu čpavku nebo výrobu uzenin. Příprava závisí na pozici, na kterou se připravuje. Důležité je zapojení kandidáta do praxe, převzetí zodpovědnosti, podrobení stresové zátěži a znalost cizích jazyků.

Jaký způsob získávání nových zaměstnanců upřednostňujete: interní výběrové řízení, tedy dát šanci ambiciózním pracovníkům ve skupině AGROFERT, kteří chtějí změnit svou pozici v rámci skupiny, nebo externí výběrové řízení?

Určitě bych preferoval interní, jelikož by skupina měla kandidáta znát. U externistů je to větší riziko. Ale nejdřív musíme vědět, kdo tyto internisté jsou a jestli mají ambice.

Čím je podle vás vhodné zaměstnance motivovat a udržovat si klíčové pracovníky?

Peníze jsou důležité, motivace přímo úměrná výsledku firmy, kariérní postup, perspektiva, vztahy na pracovišti a společenské uznání. Pochvala nadřazeného – tady mám velké rezervy, ale bohužel řeším samé průsery, tak nevím, koho mám za to chválit. Ale polepším se. Určitě se dělá plno věcí dobře, možná o nich ani nevím.

Považujete potřebu soustavného vzdělávání za něco, bez čeho se v budoucnu neobejdeme? Pokud ano – jakých oblastí by se toto vzdělání mělo týkat?

Praxe je nejlepší vzdělávání. Cizí řeči. Jinak každý by se měl vzdělávat podle svých rozvojových potřeb, které musíme identifikovat.

Je pro vás důležitá spolupráce se středními a vysokými školami? A kam by měla tato spolupráce z pohledu skupiny AGROFERT směřovat?

Určitě. Měli bychom získat nejlepší studenty a oni u nás praxi a informace. Reálný život je úplně jiný než teorie na škole.

Ve skupině AGROFERT již dva roky probíhá Junior program, zaměřený na rozvoj mladých klíčových pracovníků? Vidíte v těchto programech efektivní způsob budování manažerského potenciálu?

To nevím. Nejsem si jistý, jestli účastníci programu vědí, proč tam chodí a co s nimi zaměstnavatel zamýšlí. Spíš si myslím, že to nevědí.

Jakých vlastností si obecně u zaměstnanců ceníte?

Pracovitosti, otevřenosti, kombinace zdravé agresivity s pokorou, loajalita a čestnosti.

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ ŽIVOT DĚTEM DĚKUJE ZA MOŽNOST ZAKOUPENÍ LÉKAŘSKÝCH PŘÍSTROJŮ

Všeobecná fakultní nemocnice v Praze již řadu let spolupracuje s Občanským sdružením Život dětem, které pomáhá zajišťovat finanční prostředky na nákup zdravotnických přístrojů a techniky, a to především pro Kliniky dětského a dorostového lékařství VFN a 1. LF UK.

Občanské sdružení Život dětem předalo 8. června 2010 klinice přístroje v celkové hodnotě 1 615 174 Kč. Tři špičkové přístroje, Inkubátor Giraffe Omnibed, plicní transportní ventilátor Oxylog 3000 a Infant Flow nasální CPAP systém pomohou zachraňovat například životy novorozenců s nízkou porodní hmotností ale i donošených novorozenců, kojenců a dětí v kritickém stavu.

Posláním občanského sdružení Život dětem je pomoc nemocným dětem v rámci celé České republiky. Na pomoc oddělením pečujícím o zdraví dětí se specializuje již jedenáctým rokem. Pracovníci občanského sdružení Život dětem si velmi váží všech dárců a podporovatelů sdružení, bez jejichž praktických projevů důvěry by těžko mohli nemocným a opuštěným dětem v České republice pomáhat. Tato pomoc je

zaměřena především na zkvalitnění zdravotnické a přístrojové techniky na dětských odděleních, kterou lékaři potřebují k tomu, aby děti mohli řádně a šetrně léčit. Při dnešním rychlém vývoji medicíny a techniky tyto přístroje stárnou rychleji než dříve. Obnova zdravotnické techniky na světové úrovni je nezbytně nutná pro zkvalitnění péče o kriticky nemocné děti.

Redakce AGROFERT HOLDING