



Na vybraných pracoviskách spúšťame v októbri hlásenie práce v reálnom čase. So systémom sa zoznamuje Jozef Paučo, zámočník na projekte Sennebogen.

HLÁSENIE PRÁCE V REÁLNOM ČASE

Autor: Milan Lešánek, manažér kontrolingu

V dnešnom presýtenom konkurenčnom prostredí podniky dennodenne zvädzajú boj o udržanie zákazníkov a získanie nových. Zákazníci ostávajú len vtedy, ak sú plne spokojní s produktmi či službami, ktoré im podnik ponúka. Aj v našej spoločnosti je jedným z hlavných cieľov plnenie požiadaviek našich zákazníkov, ktorí sú každým rokom stále viac a viac náročnejší.

Jednou z najnáročnejších úloh výrobného podniku pre udržanie si konkurencieschopnosti je mať čo najvyššiu úroveň produktivity práce. Bez nej sa ani náš podnik nebude schopný presadiť na trhu.

Zvyšovanie produktivity práce sa stalo každodenným slovným spojením vo väčšine firiem. Existujú dva pohľady na zvyšovanie produktivity práce. Prvý je zameranie sa na **inováciu a zvyšovanie automatizácie resp. robotizácie** vo výrobnom procese. V tejto oblasti naša spoločnosť vyvinula niekoľko aktivít, ktoré súvisia s rôznymi projektmi, napríklad aj v oblasti robotizovaného zvarovania. Druhý pohľad spočíva v **hľadaní rezerv a úspor v súčasnom spôsobe výroby s cieľom optimalizácie výrobných, ale i podporných procesov.**

PRODUKTIVITA PRÁCE ZNAMENÁ:

- robiť správne veci na prvý krát
- robiť správne veci správne
- robiť správne veci správne na prvýkrát a na každýkrát

Projekt „Hlásenie práce v reálnom čase“, na ktorom projektový tím aktívne pracuje od augusta tohto roku, sa zamerával práve na oblasť optimalizácie výrobných a podporných procesov.

Najväčšou zmenou, ktorú projekt priniesie najmä pre výrobu, je postupný **prechod na reálne hlásenie práce** na vybraných pracoviskách **priamo výrobnými pracovníkmi**. Na pracoviskách **zvarovni Volvo, Sennebogen, Komatsu Forest, zadných rámov ST18 a ST14 a korieb MT65 a MT54** sa v priebehu mesiaca október postupne prejde na hlásenie práce v reálnom čase. To znamená, že výrobní pracovníci budú na základe definovaného procesu **hlásiť začiatok a koniec operácie** na pracovnom postupe.

Vo výrobnom procese dennodenne bojujeme s rôznymi **prekážkami**, ktoré pracovníkom vo výrobe bránia odvádzať požadovaný výkon. Pod pojmom prekážka máme na mysli **rôzne typy nevýrobných časov**, či **strát** vo výrobe – ako napríklad porucha stroja alebo žeriava, či chýbajúca položka. Evidencia týchto časov je veľmi

pokračovanie na strane 4

Milé kolegyně, milí kolegovia,

pokračujeme v intenzívnej snahe premeniť PPS Group na modernú a efektívnu firmu. Spolu s manažmentom hľadáme tie najlepšie spôsoby, ako sa v našich špecifických podmienkach popasovať s výzvami, ktoré do strojárstva prináša konkurenčný boj.

Dnes už nemáme problém, že by sme nevedeli získať zákazky. Bojujeme najmä s tým, aby sme pri dodržaní požadovanej kvality dokázali veci robiť rýchlo a dodržiavali tak harmonogram.

Našťastie sú medzi vami skutočne šikovní, špičkoví ľudia, ktorí pracujú s vysokým nasadením. To ale nestačí. Predstavte si hodinky, v ktorých by sa niektoré kolieska krútili rýchlejšie ako ostatné. Presný čas by nikdy neukázali. Naša firma musí fungovať ako dobre nastavený a presný stroj, kde sa jeden môže spoľahnúť na druhého.

Musíme zabrániť prestojom. Z pohľadu manažmentu vieme pomôcť lepšou organizáciou, logistikou, nadväznosťou procesov. Ale vo výrobe to je najmä o jednotlivcovi a jeho nasadení. Chceme, aby každý vo svojej pozícii a pracovnom postupe presne vedel, čo sa od neho či od nej očakáva. Zároveň však aj to, aké bonusy môže získať, ak podá nadštandardné výkony. V uplynulom období sme veľa investovali do zlepšenia vašich pracovných podmienok, prostredia na pracoviskách, prijali sme opatrenia na zvýšenie vašej bezpečnosti a skráslili sme celý areál. Teraz sa púšťame do projektu, ktorý medzi vami môže vyvolať aj kritiku. Zároveň však vieme, že pre životaschopnosť PPS-ky a jej budúcnosť je absolútne kľúčový. Hlásenie práce v reálnom čase je síce náročné a oberá vás do istej miery o kus súkromia. No pre firmu predstavuje nesmierne cenný zdroj informácií, vďaka ktorým budeme vedieť lepšie plánovať, nastaviť výrobu, zásobovanie, logistiku – skrátka celé fungovanie PPS-ky. Preto, prosím, pustime sa spoločne do toho. ▶

*JUDr. Daniel Futej
predseda predstavenstva*

O čom píšeme...

- » Ako funguje **system odmeňovania** a ako môžu zamestnanci **zarobiť viac?** ▶
- » Generálny riaditeľ M. Sýkora predstavuje **5 základných pravidiel PPS-ky** ▶
- » Aké zmeny nás čakajú **v poslednom štvrtroku 2018?** ▶

5 ZÁKLADNÝCH PRAVIDIEL PPS

Autor: Michal Sýkora, generálny riaditeľ

Možno mi nebudete veriť, ale trápi ma množstvo vecí. Stále premýšľam nad tým, čo urobiť, aby si PPS-ka udržala dobrých zákazníkov a aby získala nových. Aby mala zamestnancov, ktorí budú radi chodiť do práce. Aby investori získali primeraný výnos za vložený kapitál a riziko. Aby sme boli pripravení na krízu.

Existuje množstvo teórií o riadení firiem a vedení ľudí, ktoré sa rôznym spôsobom a z rôzneho uhla pohľadu snažia opisovať postupy a metódy, ktoré by sa mali používať. Niektoré sú jednoduché, niektoré vyžadujú naozaj dlhší čas, aby ste sa dozvedeli, že vám samé osebe nepomôžu.

V každom prípade ale platí, že **čím menej je pravidiel a čím jednoduchšie pravidlá budú, tým zrozumiteľnejšie budú pre všetkých.** Preto by som Vám rád ponúkol **5 základných pravidiel**, ktoré by sa mali stať princípmi, na ktorých by PPS-ka mala stáť:

DODRŽIAVAJME PRAVIDLÁ A SLUŠNOSŤ!

Pravidlá sa musia rešpektovať. Aj tie správne, ale aj tie nesprávne. **Nie vždy sú pravidlá správne, ale vždy existuje spôsob ako ich zmeniť.** Nikto nezaviedol ani nevymyslel zlé pravidlo úmyselne, aby tým vyvolal pohoršenie alebo nebudaj škodil firme. Nie všetky pravidlá, ktorým nerozumieme, sú zlé. Môže sa stať, že im len jednoducho nerozumieme, pretože nám nedávajú zmysel. Ak sa rozhodneme pravidlá nerešpektovať, preberáme plnú zodpovednosť za následok. Ak si myslíme, že niečo má byť inak a vieme aj ako, povedzme to tým, ktorí s tým môžu niečo spraviť. Na oplátku má každý právo vedieť ako bolo s jeho podnetom naložené, je to slušné.

DÁVAJME SPÄTNÚ VÄZBU!

Ak si splnil svoju úlohu, daj o tom správu tomu, kto ti úlohu zadal. Urob to vždy. Urob to ihneď po skončení. Urob to aj vtedy, keď ťa o to nikto nepožiadala. Spätná

väzba je súčasťou akejkoľvek komunikácie. Podelte sa o svoj úspech. Spätná väzba nie je len kritika, spätná väzba je aj pochvala. Možno si to neuvedomujete, ale aj hlásenie práce cez čiarové kódy, o ktorom sa píše v ďalšom článku, nie je nič iné, len forma spätnej väzby o tom, že vaša úloha bola kvalitne splnená a s výsledkom ste spokojní.

KVALITA NA PRVÝKRÁT!

Všetko čo robíme, robme tak, aby sme to nemuseli opravovať. Platí to tak pre riaditeľa, ktorý vydáva organizačný pokyn, ktorý musí byť jasný a zrozumiteľný, ako aj pre brusíča, ktorý zodpovedá za zabrusenie správneho rádiu na položke. Majme na pamäti, že **čím neskôr sa nekvalita objaví, tým viac nákladov je s ňou spojených.** Náklady na opravu nesprávne ustavenej konzoly na zadnom ráme, ktorý je zachytená samokontrolou zámočníka, stojí možno 5 eur. Ak to urobí kvalítar po zavarení, už je to 30 eur. Ak to ale zistí zákazník až na montážnej linke, už to môže byť niekoľko stoviek eur. Nárast nákladov je obrovský. Nech vás to nemýli, platí to aj pre „biele“ goliere, je mnoho príkladov mailovej komunikácie, ktorá je neefektívna, čiže nekvalitná. Ak neexistuje kritérium pre hodnotenie kvality položky, ak by mi niekto odovzdal takýto výsledok? Som ochotný zaplatiť náklady na prípadnú opravu?“

ŽIADNE PLYTVANIE

Ak si myslíte, že niekto geniálny príde, vyrieši všetky problémy PPS-ky a zabezpečí vám 10% rast miezd, myslíte sa. Musíte sa zapojiť. Neho-

vorme o šetrení, **hovorme o zamedzení plytvaniu.** Ospravedlňujem sa za trochu teórie, ale považoval som to za dôležité. Japonci plytvanie nazvali „MUDA“ a niektorí z vás už boli na pár školeniach, kde sa o tom učili.

SEDEM TYPOV PLYTVANIA

• zbytočné premiestňovanie materiálu a výrobkov

Presun medzi halami, medzi strojami, **každý presun je strata.** Práve preto sme presunuli ohracovací lis EHT 800t z H3 do H6. Vedeli ste, že tým predídeme zbytočnej manipulácii s **viac ako 150 tonami materiálu mesačne?** Práve preto sme umiestnili frézu CORREA Prisma 25 do H6, aby položky, ktoré budú bezprostredne po opracovaní ohýbané, zostali v H6. Vedeli ste, že vďaka tomu budeme môcť vrátiť

zaviedli „fixný“ plán výroby po linkách. S akým očakávaním? Zlepšiť dostupnosť položiek, spresniť plánovanie a zvýšiť produktivitu práce. **Zmenšiť „čakanie“.** A mimochodom, dobre plánovať bez informácií z dielne o tom, v akom stave je výroba, je nemožné. Je možné len zakrývať nesprávne údaje dlhším časom potrebným na výrobu a vyšším zásobami (skladovanie, nadvýroba)...

• výroba nad rámec požiadaviek zákazníkov

Pamätáte si Šimkoviča? Volal to „**nežiadúca produktivita**“. Ak vyrobím niečo skôr ako je to treba, skôr ako je to naplánované, miniem kapacitu na niečo, čo neviem predať. A naopak, kapacitu nevenujem ničomu, čo je pre zákazníka dôležité. Pozor na to, v niektorých príp-

„There is only one boss. The customer. And he can fire everybody in the company from the chairman on down, simply by spending his money somewhere else.“

„Je iba jediný šéf. Zákazník. A on môže prepustiť kohokoľvek vo firme od predsedu predstavenstva smerom dole jednoducho tým, že minie svoje peniaze inde“

SAM WALTON

časť položiek z kooperácie späť do PPS a **ušetriť tak viac ako 50 tisíc eur?** Práve preto sme sa rozhodli zakúpiť špeciálne nástroje na EHT 800t, aby sme mohli ohýbať položky v PPS, bez potreby ich zasielania k dodávateľovi a **ušetriť tak viac ako 80 tisíc eur ročne.**

• zbytočné skladovanie

Dosť ťažko pochopiteľné. Vedeli by ste odlišiť zbytočné skladovanie od potrebného skladovania? Dám vám jeden príklad. Už ste videli v jednej debne (palette) viacej typov položiek? Asi áno. Zamysleli ste sa nad tým, že ak čakáte, kým opracujete všetky položky, pravdepodobne tie ostatné „skladujete“? **Stáva sa, že položky sú takto nechcene skladované aj viacero dní, pričom na inom stredisku na ne čakajú.** Požadujú potom mimoriadnu a zrýchlenú prepravu, čím vzniká celá reťaz ďalších plytvaní.

• zbytočný pohyb pracovníkov

Chodíte ďaleko po položky? Alebo ich hľadáte? Myslíte si, že viete vymyslieť spôsob ako tomu predísť? Ja to neviem, ale viem, že vy to dokázate. Nemusí to vždy vedieť ani Laco Cerovský, aj keď nakreslil asi tisíc technologických projektov. Dajte nám spätnú väzbu.

• čakanie - zbytočné prestoje

Hm. Chýbajúce položky. Plánovanie. Systém. Nikto tomu úplne nerozumie, nikto to nechce robiť, ale každý to kritizuje, teda dáva negatívnu spätnú väzbu. V auguste sme

padoch je spájanie dávok a veľkosť dávky kľúčom k úspechu – napr. na OHL 400t urobíte ohyb za 5 minút lame výmena lišty vám bude trvať tak 20 minút. Vtedy asi má zmysel urobiť naraz desať kusov. Ale určite nie desať výložníkov pre Komatsu (vyrobené: 2008, šrotované: 2011; strata 25 tisíc eur).

• kvalita alebo spracovanie, ktoré už nevyžaduje zákazník

Prešli ste z jedného projektu, kde sa vybrusovali zvary do hladka, na iný projekt a stále to robíte rovnako? **Možno plytváte.** Stojí za to, aby ste sa opýtali, aké sú požiadavky na kvalitu na danom výrobku.

• výroba nepodarkov

Už nevládzem písať. Pozrite princíp „kvalita na prvýkrát“.

K tomuto už len doplním, že práve zameraním sa na elimináciu plytvania znížime preťaženie, ktoré sa prejavuje vo forme „ťažkých koncov mesiaca“ a spoločne s dôsledkami nerovnomernosti dopytu vedie k zvýšeným nákladom (nadčasy, práca v noci, náhradné technológie).

NÁŠ ZÁKAZNÍK, NÁŠ PÁN

Patetické, ale pravdivé. Niekedy si môžeme myslieť, že je to naopak, ale je to sebaklam. **Nezamietajme krátkodobý úspech za dlhodobú prosperitu.** Sú firmy, ktoré sebavedomo vyhlasujú, že doba sa zmenila a že si vyberajú zákazníkov. Najbližšia kríza nastáva takýmto tvrdeniam zrkadlo. ■

ČO NÁS EŠTE ČAKÁ V Q4:

- Zákazky za viac ako 16 miliónov eur (pozor - náš zákazník, náš pán)
- Zavedenie hlásenia práce cez čiarové kódy (spätná väzba)
- In-sourcing (ako opak out-sourcingu resp. externej kooperácie) viacerých projektov (zamedzenie čakaniu)
- Projekt na zníženie spotreby lamelových brúsnych kotúčov (spracovanie, ktoré nepožaduje zákazník)
- Nákup nového kyslík-acetylénového páliaceho stroja s rotátorom (zamedzenie čakaniu)

...A PROJEKT NA ZAMEDZENIE PLYTVANIU, KTORÝ PRÍDE OD VÁS!

ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV V SPOLOČNOSTI PPS GROUP - 1. ČASŤ

Autor: Jozef Výboštok, riaditeľ úseku ľudských zdrojov

V každej spoločnosti je najcitlivejšou témou odmeňovanie zamestnancov. V rovnakom momente sa stretávajú na jednej strane individuálne očakávania nás zamestnancov, vychádzajúce z našich okamžitých životných situácií. Na strane druhej sú to finančné možnosti a výsledky hospodárenia firmy. Ako každý správny hospodár, aj spoločnosť PPS Group robí rozhodnutia tak, aby hospodárila so ziskom a zabezpečila dlhodobú stabilitu firmy a pracovných miest.



Mnohí z vás si ešte pamätajú ťažké obdobie firmy a s tým spojené problémy s vyplácaním miezd. Tohto sa nechceme znova dožiť, a preto zodpovedné hospodárenie znamená aj dlhodobú schopnosť vyplácať mzdy.

Možno ani neviete, **ako môžete ovplyvniť výšku svojho zárobku**. Keďže PPS-ka ponúka a kombinuje rôzne možnosti získania odmien, rád by som sa im venoval na stránkach Podpolianskeho Strojára a poukázal na **možnosti ako zarobiť viac**.

Tí, ktorí ma poznajú, vedia, že hovorím priamo, na základe svojich skúseností a niekedy potom narážam na odpor. Preto by som rád zdieľal s vami svoje názory, ktoré nemusia byť populárne, ale stoja za zamyslenie a dávam k nim jednoduché vysvetlenia.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA: ZÁKLADNÝ KAMEŇ ODMEŇOVANIA

Základným nástrojom odmeňovania pre nás je platná Kolektívna zmluva na roky 2017, 2018 a 2019. Je to záväzný dokument, na ktorom sa dohodli PPS Group a Výbor Základnej organizácie OZ KOVO, čo **garantuje stabilitu v odmeňovaní a postupný rast miezd**. Väčšina z vás vie, že rokovania o konečnej podobe Kolektívnej zmluvy sú veľmi náročné. Mňa osobne preto veľmi trápi, keď niekto príde za mnou a

povie mi: „*Mne už nebolo zvyšované päť, sedem alebo aj viac rokov.*“

Trápi ma to, lebo to nie je pravda. Pravdivé by bolo povedať: „*Okrem každoročného zvyšovania miezd dohodnutého v Kolektívnej zmluve, by som chcel...*“ Výnimkou bol jedine rok 2016. Vážme si prácu ľudí, ktorí vás zastupujú prostredníctvom Výboru ZO OZ KOVO na vyjednávaniach. Zároveň nezabúdajme na to, že dohodnuté podmienky sú vždy financované z peňazí zamestnávateľa – teda z toho, čo vyrobíme a predáme. Výsledkom rokovania je teda (okrem iných zamestnaneckých výhod) aj určité percento navýšenia mzdových taríf v tarifných triedach, ktoré vidíme v navýšených mzdách.

SÚ PERCENTÁ SPRAVODLIVÉ?

Rád by som položil otázku do diskusie, či naozaj platí rovnica: „**Rovnaké percento pre všetkých = spravodlivé navýšovanie**“. Uvediem jednoduché vysvetlenie dopadu rovnakého percenta. Vezmime si zamestnanca, ktorý by mal mzdovú tarifu 400 eur a zamestnanca, ktorý by mal 1000 eur. Dohodlo by sa, že zamestnávateľ navýši mzdu v tarifných triedach o 5%. Pri 400 eurovej mzdovej tarife to znamená 20 eur a pri 1000 eurovej 50 eur. Ja osobne sa nestretávam v obchode s tým, že by mi predavačka povedala: „*Vám sa*

zdvihla tarifa o 20 eur, takže rožok máme pre vás po 5 centov a nátiarkové maslo za 1 euro.“ a kupujúcejmu za mnou by povedala: „*Vám sa zdvihla tarifa o 50 eur, takže rožok máme pre vás po 10 centov a nátiarkové maslo za 2 eurá*“.

V tomto roku nastal **pozitívny posun** a Výbor ZO OZ KOVO navrhol do vyjednávania o mzdových tarifách **pevnú a rovnakú sumu pre všetky tarify**. Odstraňuje to problém s doteraz uplatňovaným spôsobom navýšovania.

Druhý problém na ktorý ma upozorňujete a ktorý nerieši ani rovnaké percento a ani rovnaká suma do všetkých taríf, sú **rozdíly v mzdách na podobných pozíciách**, ktoré vznikali historicky a nesúvisia s rozdielnou kvalifikáciou alebo kvalitou práce jednotlivých zamestnancov. Dôvody mohli byť rôzne, ako napríklad aktuálna finančná situácia firmy, dostatok alebo nedostatok danej profesie na trhu práce, boli ste dotlačení vašou životnou situáciou a pod. Aby PPS Group riešila tie najakútnejšie rozdiely a potreby zamestnancov, zriadili sme Mzdovú komisiu, o ktorej fungovaní si ešte povieme viac v ďalšom čísle.

ODMENY PRE NAJLEPŠÍCH

Tretí problém, ktorý rovnaké percento (a ani rovnaká suma do tarifných tried) navýšovania nerieši

a ten problém je tu, že potrebujete odlišiť človeka, ktorý je výrazne lepší a potrebujete ho oceniť za prácu a aktivitu aj peniazmi. Každý dobrý hospodár chce oceniť najlepších pracovníkov. Najlepšie by to riešila úkolová mzda. Keďže túto možnosť v tejto chvíli nemáme, na krátkodobé riešenia takýchto situácií je možné využiť Fond vedúceho, o ktorom budem hovoriť nabadúce.

Toto sú veci, ktoré ma trápia. Mali by sme hľadať spoločnú cestu ako tieto tri veci zmeniť. Chcel by som o tom hovoriť s vami prostredníctvom vašich zástupcov. **Tým, že sa o to budete zaujímať, bude potreba to riešiť.** Vzhľadom na citlivosť témy bude hľadanie riešenia veľmi náročné, ale bude prospešné.

Akúkoľvek nájdeme možnosť odstránenia horeuvedených problémov v odmeňovaní, vždy musíme konkrétne riešenie prispôbiť aktuálne dosahovaným ekonomickým výsledkom firmy. Jednoducho aby sme sa správali ako zodpovedný hospodár.

RIEŠENIE EXISTUJE, POĎME HO NÁJSTĽ

Rád by som sa podelil o skúsenosť z WAY Industries. Tam som riešil rovnaké tri problémy. V spolupráci s odborármi sme riešenie našli. Odborový zväz sa so zamestnávateľom dohodol na minimálnej absolútnej čiastke zvyšovania 10 eur a zvyšok dostali k dispozícii riaditelia úsekov, ktorí v spolupráci so svojimi vedúcimi a na základe podkladov o mzdách z Personálneho oddelenia rozhodli o rozdelení zvyšných peňazí. Niekoľko teda dostal 10 eur a niekto 70 eur, aby sa vyrovnávali „historické krivdy“, ktoré nesúviseli s kvalitou a kvalifikáciou jednotlivcov. Alebo sa ocenili jednotlivci, ktorí podávali viditeľne lepšie výkony. **Takto sa nám podarilo naštartovať proces znižovania historických rozdielov v platoch na rovnakých pozíciách, ktoré nesúviseli s kvalitou práce ľudí a odmeniť tých, ktorí dali do práce niečo navyiac.**

Tento úspešný príklad hovorí o tom, že riešenie sa dá nájsť, len treba o tom hovoriť a hľadať. Ja som ochotný to riešiť s vami a hľadať riešenia. Ak poviete vašim zástupcom, že chcete hľadať na ďalšie obdobie spravodlivejšiu formu odmeňovania, budem veľmi rád. Ak poviete, že vám to stačí tak ako to je, budem to akceptovať, ale nebudem s týmto, podľa môjho názoru nespravodlivým, stavom spokojný. V ďalších častiach sa budeme venovať ďalším možnostiam odmeňovania.

Verím, že my všetci sa na rokovaniach budeme správať ako rozumní hospodári, zohľadníme hospodárenie spoločnosti a rozhodneme sa správne, aby sme zabezpečili dlhodobú mzdovú istotu pre všetkých zamestnancov. ▀

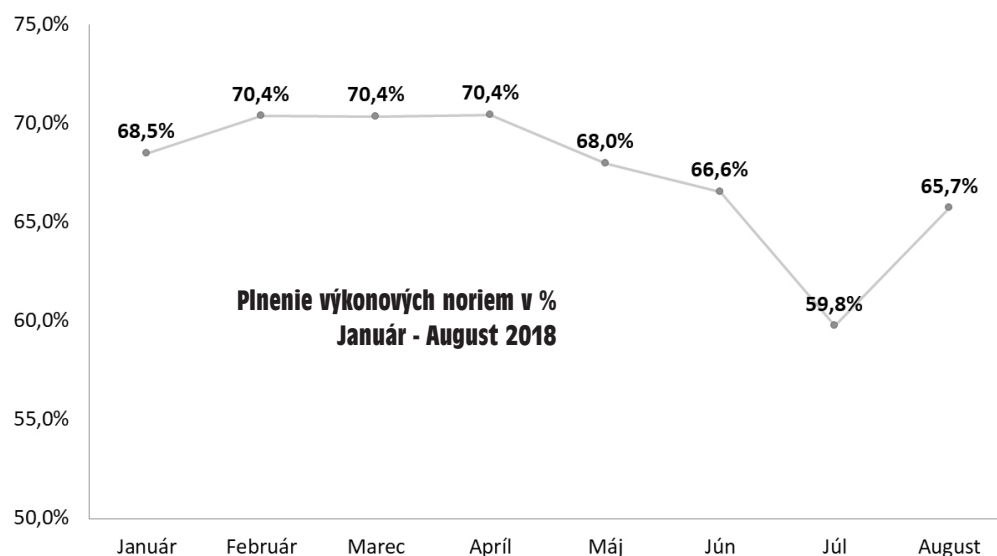
HLÁSENIE PRÁCE V REÁLNO M ČASE

dokončenie zo strany 1

dôležitá preto, aby PPS-ka vedela operatívne prijímať **dôležité rozhodnutia smerujúce k zlepšeniu** nepriaznivého stavu.

Jedným z dôležitejších výkonových i ekonomických parametrov, ktoré vo firme sledujeme, je **plnenie výkonových noriem**, čo je v podstate pomer medzi odvedenými normohodinami a odpracovanými hodinami výrobných pracovníkov.

plnenia bola ovplyvnená rôznymi faktormi, ktoré nie vždy sme dokázali evidenčne podchytiť. S tým súvisí ďalšia časť projektu a to **hlásenie nevýrobných časov a strát výrobnými pracovníkmi**, ktoré bude prebiehať rovnakým spôsobom ako hlásenie práce na jednotlivých operáciách. Jedným z hlavných cieľov evidencie je mať k dispozícii reálny obraz o jednotlivých nevýrobných časoch a stratách, na základe ktorého je možné následne prijímať správne rozhodnutia.



Za prvých osem mesiacov roku 2018 sme dosiahli **plnenie len na úrovni 67,8%**, pričom v Biznis pláne 2018 sme plánovali úroveň **74,3%**. To je konkurencieschopná úroveň v porovnaní s inými podnikmi. Nižšia úroveň

Príklad: ak na základe dobrej evidencie a následnej analýzy zistíme, že napríklad zvarovňa Volvo vykazuje veľkým objem strát v súvislosti s poruchou žeriava, pre manažment to je jasný signál, že daný stav treba riešiť.

Keď si prvých osem mesiacov tohto roku premietneme do čísiel, zistíme, že celkovo odpracovali výrobní pracovníci **943 tisíc hodín**, pričom odvedli **639 tisíc normohodín**. To predstavuje už spomínané plnenie na úrovni **67,8%**. Kde a prečo vznikol ten rozdiel na úrovni 304 tisíc hodín? To, bohužiaľ, dnes nevieme presne povedať. Vieme, že 40% z týchto hodín tvorili rôzne typy nevýrobných časov, ale takmer 60% nevieme vôbec identifikovať. Aj tu platí pravidlo, že **čo nevieme merať, nemôžeme ani riadiť**. Keď sa na to pozrieme z ekonomického hľadiska, zistíme, že **1% percento neefektivity stojí našu spoločnosť približne 15 000 eur**. Za prvých osem mesiacov tohto roku sme takto prišli o objem finančných prostriedkov na úrovni 700 tisíc eur, ktoré mohli byť preinvestované do optimalizácie výrobných procesov či zlepšenia pracovných podmienok.

Zvyšovanie výrobnej efektivity je len jedným z cieľov, ktoré sa snaží projekt „Hlásenie práce v reálnom čase“ zlepšiť. Ďalšími cieľmi, ktoré sú veľmi podstatné a navzájom medzi sebou súvisia sú:

- Zefektívnenie plánovacieho procesu
- Zvýšenie dostupnosti položiek v čase potreby
- Minimalizácia neproduktívnych činností
- Zreálnenie pracovných postupov
- Zlepšenie toku položiek a výrobného toku
- Zreálnenie a zvýšenie evidencie nevýrobných časov a strát

BLAHOŽELÁME JUBILANTOM A NOVÝM KOLEGOM

Blahoželáme kolegom, ktorí v druhom štvrtroku oslávili životné alebo pracovné jubileá. Zároveň v PPS Group srdečne vítame kolegov, ktorí nastúpili od 1. júla 2018. Veríme, že sa medzi nami budú cítiť dobre.

Životné jubileum **50 rokov** oslávili v treťom štvrtroku Štefan Rapčan, Ing. Dalibor Svetlík, Pavel Pleva, Jozef Sliacky, Ivan Jakubove a Jozef Lupták.

55 rokov oslávili Milan Fiľka, Ing. Ján Lalík, Jozef Šleiferčík, Pavel Zoller a Ľubomír Oláh.

Okrúhle **šesťdesiate** narodeniny oslavujú Mária Malatincová, Stanislav Hriň, Ing. Ján Orság, Jozef Lapiň a Ľubomíra Pohorelcová.

Pracovné jubileum **20 rokov** od nástupu do PPS oslávila v treťom štvrtroku Dana Kucejová.

Už **30 rokov** pracujú v našom závode Jozef Mižúr a Elena Šufliarská. **35 rokov** chodí do zamestnania v PPS-ke Ing. Jozef Pálka. A pracovné jubileum 40 rokov oslavuje hneď päť verných zamestnancov: Nataša Jablonková, Mikuláš Kalamár, Milan Košút, Štefan Machala a Štefan Purdek. Ďakujeme za dlhé roky poctivo vykonávanej práce a všetko, čo ste pre PPS-ku za ten čas spravili!

Do zamestnania v PPS Group nastúpili Vladimír Bobál, Jaroslav Čeman, Rastislav Čierny,

Mária Činčurová, Zuzana Debnárová, Ľubica Fekiačová, Štefan Gonda, Elena Hazuchová, Miroslav Jaloviar, Ján Kamenský, Miroslav Konôpka, Jozef Libiak, Anna Melichová, Peter Paulenda, Mykola Babenko, Oleh Pryshchyp, Bohdan Rak, Jozef Šleiferčík, Nikolai Karpov, Ján Sliacky, Lukáš Kaličiak, Dominik Samaš, Ivan Fekiač, Jozef Berky, Jozef Golian, Tomáš Kelement, Vladimír Kubiš, Marian Lukeš, Ján Kanda, Tomáš Jakubec, Viktor Hubay, Róbert Kuric, Jaroslav Žilka, Ján Babic, Viliam Kováč, Adam Mitter, Vladimír Havrla a Slavomír Goga.

Vitajte medzi nami. ▀

REKONDIČNÉ POBYTY

V záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zamestnávateľ aj tento rok zabezpečil pre zamestnancov možnosť zregenerovať svoje sily účasťou na rekondičných pobytoch.

V tomto roku bol rekondičný pobyt priznaný pre 163 zamestnancov, ktorí majú nárok pod odborným dozorom absolvovať minerálne kúpele, vodoliečbu, masáže a ďalšie procedúry v kúpeľoch Brusno, Dudince a Kóváčová.

Väčšina zamestnancov absolvovala pobyt v lete počas celozávodnej dovolenky. ▀