



MOTTO MĚSÍCE: Úspěch je směsicí tvrdé práce a velkých snů.
(Lee Iacocca)

FÁZE TRANSFORMAČNÍHO PROJEKTU

Každý měsíc vám na stránkách přílohy Transformačního projektu v DP-KONTAKTu přinášíme barometr, na kterém se pohybují šipky jednotlivých subprojektů. Někomu se může zdát, že je pohyb šipek naprosto náhodný, ale není tomu tak.

Každý subprojekt má přidělenou svou šipku (jsou odlišeny i barevně) a ta se posune v závislosti na tom, jak práce v daném subprojektu (později nové organizační jednotce) postupují. Možná si někteří všimli, že se některé šipky v posledních měsících nepohybují, ale vysvětlení tohoto faktu je jednoduché. Práce v těchto subprojektech byly na určitý čas pozastaveny, aby došlo ke koordinaci s navazujícími činnostmi, které v rámci Transformačního projektu ještě tolik nepokročily.

Šipky se pohybují na ose rozdělené do šesti částí. Přesně do tolika etap byl celý Transformační projekt, a tím i jeho jednotlivé části (subprojekty), rozdělen. Každý subprojekt, později nový útvar, musí projít všemi fázemi.

Jaké jsou jednotlivé části Transformačního projektu?

1. fáze – Projekt transformace oblasti (žlutá fáze) – Tato fáze je doménou subprojektů. Členové týmů připravují novou podobu útvarů, rozhoduje se, které současné útvary budou v nové jednotce sdruženy a které naopak přejdou do jednotek jiných. Vznikají organizační schémata nových útvarů, která musí odsouhlasit vedení Transformačního projektu (Řídicí tým, následně Řídicí rada). V průběhu této fáze jsou také jmenováni noví či staronoví vedoucí útvarů, kteří poté utvářejí novou podobu útvaru. Pokud je vše připraveno

a schváleno, noví vedoucí připravují vznik nového útvaru.

První fázi už mají za sebou všechny subprojekty, které vedly ke vzniku nových útvarů, např. jednotek, k 1. říjnu loňského roku nebo k 1. lednu tohoto roku.

2. fáze – Zavedení nové struktury (červená fáze) – V hlavní roli je nové vedení útvarů, neboť útvary začínají fungovat podle schémat a pracovních postupů tak, jak byly schváleny v 1. fázi, ale ještě s původním rozsahem materiálních a lidských zdrojů. Začíná se zabíhat nová organizační struktura. To však neznamená, že by Transformační projekt dotčené oblasti skončil. Útvar má několik týdnů či měsíců, aby mohl naplno začít fungovat v nových podmínkách.

Subprojekty v této fázi připravují úkoly a kritéria, která budou muset nové útvary splnit v následující fázi optimalizace.

3. fáze – Vnitřní optimalizace (zelená fáze) – Vedení nových útvarů společně s výkonnými týmy těchto útvarů realizují fázi, která rozhodne o příští podobě útvaru, a tím i celého Dopravního podniku. Akční týmy subprojektů už přestávají fungovat nebo se jejich role výrazně omezuje. Vůdčí úlohu přebírají „výkonné týmy“, řešící konkrétní úkoly (oficiálně nazývané jmenovité transformační úkoly) přípravné subprojekty. Tyto týmy většinou začínají provádět práce, které budou rutinní i po skončení Transformačního projektu. Je nutné, aby výkonné týmy respektovaly a rozvíjely principy Transformačního projektu, proto i nadále budou fungovat Řídicí tým i Řídicí rada, které budou kontrolovat

a schvalovat, zda práce pokračují podle schválených zásad a principů.

Ve fázi optimalizace, která v lednu začíná u jednotek autobusů a v personálním úseku, později i v dalších nových útvarech, dojde ke snižování počtu pracovníků a nákladů v jednotlivých útvarech a následně redukci tak, aby budoucí fungování Dopravního podniku bylo co nejefektivnější a aby se podnik vyrovnal se stagnujícími příjmy v příštích letech.

4. fáze – Ověřovací provoz (modrá fáze) – Do čtvrté fáze se dostává útvar, pokud úspěšně splní všechny úkoly zadané ve fázi optimalizace, a tak do této etapy vstupuje již s upraveným počtem pracovníků a finančních prostředků. Během této fáze se otestuje, zda vše, co bylo nastaveno v předchozích etapách, bezchybně funguje. Nový útvar už funguje v „normálním“ provozu a jsou řešeny pouze dílčí problémy. Do další fáze vstupuje plně fungující optimalizovaný útvar.

5. fáze – Vyhodnocení (oranžová fáze) – V této etapě Transformačního projektu dojde k vyhodnocení rutinního provozu optimalizovaného útvaru podle předem nastavených kritérií včetně vazeb na ostatní útvary v rámci celého Dopravního podniku. Výsledkem oranžové fáze budou případné návrhy na doladění organizační struktury.

6. fáze – Případné úpravy / doladění procesů (šedá fáze) – Poslední etapa by měla přinést doladění funkcí a vazeb optimalizovaného útvaru vyplývající ze závěrů 5. (oranžové) fáze.

KOOPERACE VE VÝCHODNÍ ČÁSTI PORUŘÍ

Již léta vyžadují měníci se rámcové podmínky, konkurence v oblasti veřejné dopravy a prázdné komunální pokladny od dopravců nové přístupy. A tak dnes sotva existuje v Německu dopravní podnik, který by neprocházel restrukturalizací. Přístupy k restrukturalizaci jsou různé, zde je příklad řešení u malých podniků, které byly vážně ohroženy nedostatkem peněz v městských pokladnách.

Čtyři dopravní podniky – Bochum-Gelsenkirchener Strassenbahnen AG (BOGESTRA), Dortmund Stadtwerke AG (DSW), Strassenbahn Herne-Castrop-Rauxel GmbH (HCR) a Vestische Strassenbahnen GmbH (Vestisch), které spolu sousedí ve východní části Poruří, nastoupily v dubnu 1999 zcela novou cestu: založily jednu z prvních kooperací v sektoru místní dopravy. Cílem „Kooperationen östliches Ruhrgebiet“ (KÖR – Kooperace ve východním Poruří) jsou ekonomické úspory, snížení správních nákladů, snížení počtu výběrových řízení a objednávek a dosažení lepších nákupních podmínek. Hlavním cílem ale je vytvoření podmínek pro společnou údržbu a opravy, vytvoření společných skladů a dílen a používání stejných vozidel. To umožní dosáhnout vysoké hospodárnosti bez toho, že by byly ztraceny

lokální příjmy podniků. A je to nakonec ku prospěchu kvality nabídky a zároveň se citelně odlehčí komunálním pokladnám.

Personální politika

Od roku 2000 je personální politika v KÖR – na základě společné „Smlouvy o mzdových tarifech v místní dopravě“ – prováděna společně. Takto lze rychleji a pružněji reagovat na měnící se požadavky. Společně jsou prováděna i školení pracovníků a výchova učňů.

Obchodní politika

Nákupy vozidel jsou dalším viditelným znakem úspěšné spolupráce všech partnerů. Díky tomu, že jsou vozidla nakupována společně, se KÖR s ročním nákupem 70 autobusů stala třetím největším odběratelem autobusů v Německu. Díky společné objednávce vozidel zůstaly dnes pořizovací náklady přibližně na stejné úrovni jako v roce 1994.

Společné provádění dílenských výkonů

Čtyři partnerské podniky od roku 1999 společně provádějí údržbu a opravy autobusů a společně také objednávají náhradní díly. Jen na společných objednávkách pneumatik bude v roce 2004 ušetřeno přes 22 % nákladů. Společně bylo také vypsáno výběrové řízení na čištění vnitřků vozidel. Zde se dosáhlo snížení nákladů o 33 %.

Společně i na Internetu

Zvláštní pozornost si zaslouží společné stránky čtyř kooperačních partnerů na internetu na adrese www.bus-und-bahn.de. Veškeré informace lze získat i ve formě speciálního výstupu pro zrakově postižené.

Společné plánování dopravy

Další kooperační oblastí je plánování dopravy. Zde byly vypracovány a realizovány koncepce společného využívání autobusových nádraží. Společně jsou rovněž poskytovány služby při velkých akcích, jako je například Ruhrský maraton. Byly již započaty práce na společném systému řízení a kontroly provozu autobusů a na zavedení digitálního rádiového systému.

Výhledy do budoucnosti

Čtyři partneři budou i v budoucnosti dále rozšiřovat pole své spolupráce například v oblasti vzdělávání a sladění jízdních řádů. V roce 2006 čeká KÖR zatěžkávací zkouška: v Gelsenkirchenu a v Dortmundu budou probíhat utkání mistrovství světa ve fotbale. Všichni partneři věří, že společnými silami zvládnou i tuto výzvu a sami zajistí přepravu diváků.

Zpracováno podle článku „Kooperation östliches Ruhrgebiet – gemeinsam stark“, Nahverkehrs Praxis č. 7-8/04, str. 15 – 16.

AKTUÁLNĚ: Z JEDNÁNÍ ŘÍDICÍHO TÝMU A ŘÍDICÍ RADY

- Vedení Transformačního projektu schválilo organizační schéma a personální obsazení právního odboru, který bude zřízen od 1. dubna 2005.
- Dále bylo schváleno organizační schéma útvaru obchodně-ekonomického ředitele od 1. dubna 2005.
- Subprojektu D1 (personalistika a péče o propouštěné pracovníky) byly schváleny jmenovité transformační úkoly (JTÚ) pro třetí etapu Transformačního projektu – optimalizaci.
- V pracovní skupině D4.1 (Centralizace účtáren) došlo ke změně vedoucího. Ing. Miroslava Karase (Ř), který odstoupil na vlastní žádost, nahradila ing. Pavla Maříková (Ř).
- Subprojekt D5 – HRM, motivace a výkonnost, jehož vedoucí byla jmenována Jitka Šustová (M), byl vzhledem k rozsáhlé problematice rozdělen do tří pracovní skupin

- D5.1 – Návrh procesů řízení lidských zdrojů (HRM),
- D5.2 – Komplexní návrh motivačního systému a systému hodnocení a
- D5.3 – Komplexní návrh systému řízení výkonnosti, jejichž činnost bude zahájena v průběhu ledna.
- Řídicí rada byla od 8. prosince doplněna o ing. Josefa Hromádku, vedoucího jednotky ICT (Informační a komunikační technologie).
- Řídicí rada na svém jednání 22. prosince schválila vznik úseku Služeb k 1. dubnu 2005.
- Vedení Transformačního projektu schválilo personální obsazení subprojektů a pracovních skupin zahajovaných ve 4. etapě (začátek roku 2005):

Subprojekt A5 – Provoz Metro: Ing. Pavel Lang (vedoucí) [M], Jiří Beneš [M], Ing. Martin Březina [Ř], Josef Jeníček [M], Lubomír Hrubý [M], Zdenek Měšťák [M], Pavel Ouda [Ř], Ing. Karel Pečený [M].

Subprojekt A6 – Opravy Metro: Ing. Josef Němeček (vedoucí) [M], Ing. Vladimír Bílek [M], Lubomír Čábelka [M], Ing. Jaroslav Kristen [M], Petr Moravec [M], Ing. Rudolf Pála [Ř], Ivan Peřko [M], Ing. Radek Zamrazil [M].

Pracovní skupina D5.1 - Návrh procesů řízení lidských zdrojů (HRM): Ing. Jarmila Macková (vedoucí) [P], Ing. Jitka Naisrová [ICT], Marie Pokorná [P], Ing. Petr Vítek [P].

Pracovní skupina D5.2 – Komplexní návrh motivačního systému a systému hodnocení: Jitka Šustová (vedoucí) [P], Ing. Monika Dubová [P], Ing. Iva Kochmanová [P], Marie Pokorná [P], Ing. Petr Vítek [P].

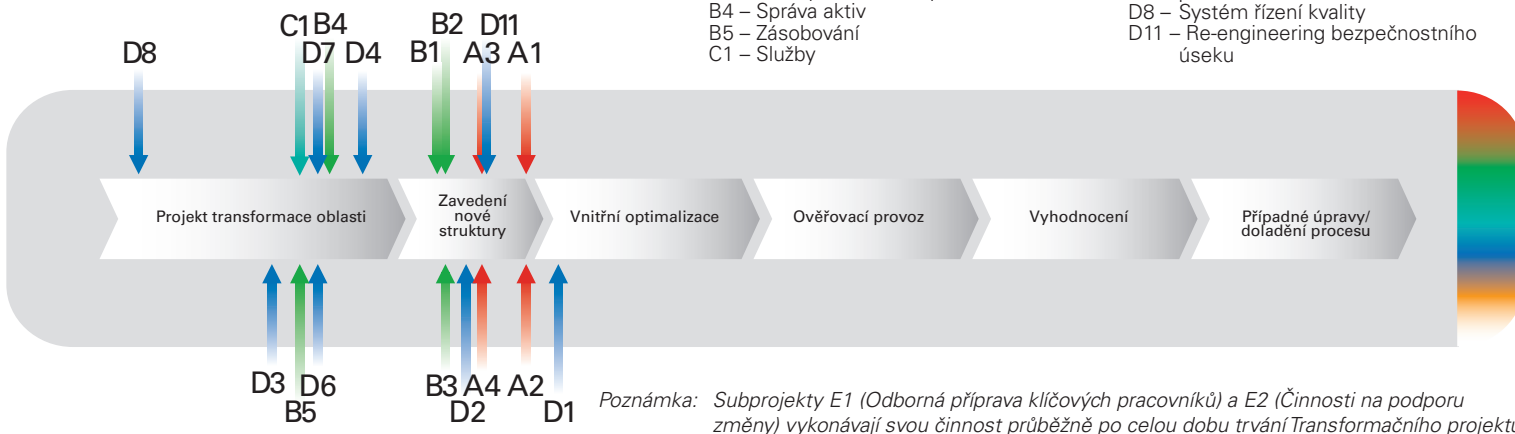
Pracovní skupina D5.3 – Komplexní návrh systému řízení výkonnosti: Ing. Eva Tunkrová (vedoucí) [E], Ing. Miroslav Choutka [E], Ing. Jiří Pařízek [E], Jan Pastrnek [E].

Poznámka: [E] – zaměstnanci ekonomického úseku, [ICT] – zaměstnanci jednotky informační a komunikační technologie, [P] – zaměstnanci personálního úseku. **-bda-**

Kam pro informace o Transformačním projektu?

- ➔ **informační stojany** – setkáte se s nimi na všech pracovištích podniku, obsahují základní informační servis o Transformačním projektu a také schránku pro vaše připomínky a podněty, na které čekáme
- ➔ **příloha DP-KONTAKTu** – od června 2004 pravidelně každý měsíc alespoň čtyři strany o Transformačním projektu
- ➔ **intranet** – máte-li přístup k vnitropodnikové síti, zadejte <http://transformace> a můžete si číst aktuální informace o transformaci
- ➔ **e-mailová adresa** – na adrese transformace@r.dpp.cz očekáváme vaše dotazy, připomínky a postřehy k Transformačnímu projektu

BAROMETR TRANSFORMACE



SUBPROJEKT B5 – ZÁSOBOVÁNÍ



Foto: Petr Malík

Subprojekt B5 zahájil svou činnost 6. září 2004. Nyní se práce nacházejí v projektové (žluté) fázi. Zásobování se dotýká všech složek Dopravního podniku, proto je i tým subprojektu poměrně široký a zahrnuje 12 členů – zástupců bývalých divizí a ředitelství. Výchozí podmínkou pro práci týmu je především fakt, že k datu zahájení činnosti subprojektu B5 existují v Dopravním podniku čtyři separátní systémy zásobování, které fungují navzájem nezávisle (s určitou výjimkou nákupu vybraných komodit, které zajišťuje jedna „divize“ pro ostatní – například oděvní sklad). Z toho vyplývá i odlišný přístup k procesům výběru dodavatelů, nákupu, plánování, skladového hospodářství a podobně. Důsledkem odlišného přístupu je také existence čtyř vzájemně neprovázaných číselní-

ků materiálů. Pro činnost budoucí jednotky zásobování je klíčové sjednocení těchto číselníků a vytvoření nového. Problematice sjednocení číselníků v současnosti věnujeme v subprojektu B5 hlavní pozornost. Je zapotřebí vytvořit metodiku tak, aby byla zachována logická a historická vazba na staré číselníky. Naopak jednotčím prvkem v oblasti zásobování je využívání celopodnikového informačního systému SAP R/3. Cílem a zároveň výstupem projektové části subprojektu B5 je vytvoření koncepce a návrh organizační struktury budoucí samostatné ekonomické jednotky Zásobování. Tato jednotka bude ostatním útvarům formou SLA zajišťovat jejich materiálové požadavky. Předpoklad zahájení činnosti jednotky je v druhé polovině roku 2005.

Ing. Tomáš Hampl

PŘEDSTAVUJEME: ING. TOMÁŠ HAMPL, VEDOUcí SUBPROJEKTU B5

Zásobování takového kolosu, jakým Dopravní podnik nepochybně je, není jednoduchou záležitostí. Můžete sdělit, kolik různých materiálů, součástek a dalších potřebných věcí je třeba dodat, aby Dopravní podnik a městská hromadná doprava mohly bez problémů fungovat?

Dopravní podnik nakupuje velmi široké spektrum materiálů a služeb od ochranných pomůcek, přes náhradní díly, energie až po složité konstrukční celky. Jedná se tedy řádově o desítky tisíc skladových i neskladových položek, které ve finančním vyjádření dosahují řádu miliard. Z toho je patrné, že zásobování představuje službu pro všechny jednotky a složky Dopravního podniku.

Mohlo by se zdát, že nákup tak velkého počtu různých komodit lze jen velmi obtížně řídit, ale skutečnost může být právě zcela opačná. Nalezením vhodného modelu fungování společného zásobování pro celý Dopravní podnik lze dosáhnout nemalých finančních úspor. Cílem subprojektu B5 je tak postavit nový systém zásobování, který bude fungovat efektivněji a umožní plné využití vyjednávací síly Dopravního podniku, jako jedné nákupní organizace, ve vztahu k dodavatelům.

Starat se o tak velké množství položek není vůbec jednoduché. Co všechno je třeba udělat, aby systém zásobování v podniku byl co možná nejpřehlednější?

V první řadě je nutno vytvořit místo v Dopravním podniku, které bude celý systém metodicky zastřešovat a řídit. Tato funkce v současném systému chybí. V důsledku toho existují v současnosti v Dopravním podniku čtyři vzájemně neprovázané číselníky materiálů. Rovněž není koordinováno využívání informačních technologií. Sjednocení materiálových číselníků a koordinovaný rozvoj informační podpory systému zásobování jsou klíčovými podmínkami pro fungování společného zásobování. Pro realizaci úspor v systému zásobování je nutno dále vyřešit například otázku optimálního využití skladových prostor, centralizace nákupu, či využívání logistického controllingu.

Tomáš Hampl se narodil v roce 1976. Vystudoval ekonomickou fakultu VŠB, obor management a logistika. Zaměstnancem Dopravního podniku je od 9. července 2001. Do 31. prosince 2004 pracoval jako správce aplikací odboru informačních technologií divize Autobusy, později Správy vozidel Autobusy. Od 1. ledna 2005 působí v rámci nové jednotky informačních a komunikačních technologií.



SUBPROJEKT B4 – SPRÁVA NEMOVITÉHO MAJETKU (PŮVODNÍ NÁZEV SPRÁVA AKTIV)

Práce sedmičlenného týmu subprojektu B4 byly zahájeny v září minulého roku. V souladu se zásadami Transformačního projektu byla vytvářena koncepce ekonomické jednotky Správa nemovitého majetku (SNM), jejímž základním posláním bude systémové a komplexní zajištění procesu centrálního nakládání s nemovitým majetkem společnosti a zajištění procesu správy a údržby nemovitého majetku společnosti (mimo majetek svěřený jednotce Dopravní cesta a provozní technologie). Její činnosti budou realizovány s cílem zajištění optimálního využívání nemovitých aktiv z hlediska ekonomické efektivity, hospodárného provádění údržby a nastavení jednotné koncepce rozvoje nemovitého majetku společnosti, respektive rozvoje majetkové struktury společnosti. Základním principem navrhovaných změn je nastavení ekonomického vztahu mezi tzv. majitelem (správcem) nemovitosti a nájemcem, ať už jde o ekonomickou jednotku nebo štábní útvar společnosti a nebo o externí subjekt. Tento vztah, postavený na ekonomické bázi, bude vytvářet přirozený tlak na efektivní využívání nemovitostí, objektů. Správce jako výkonný orgán SNM

bude současně garantovat zajištění a kvalitu údržby objektů a jejich rozvoj a obnovu v souladu s dlouhodobou koncepcí rozvoje majetkové struktury společnosti. Vznik této ekonomické jednotky se předpokládá k 1. dubnu jako centrální služby organizačně začleněné do úseku Služeb.

Jednotka Správy nemovitého majetku (dále jen SNM) zcela nebo částečně nahradí činnosti dnešních útvarů jako je odbor nemovitého majetku ředitelství společnosti, oddělení ekologie, energetiky a údržby budov ředitelství společnosti, útvarů správy a údržby nemovitého majetku na bývalých divizích, dále budou převzaty činnosti právních útvarů v oblasti nakládání s nemovitým majetkem společnosti a rozsah pojistných smluv týkajících se nemovitého majetku. Veškerý nemovitý majetek společnosti bude převeden do správy a péče SNM. Jednotka SNM bude odpovídat za správu a údržbu hmotného nemovitého majetku společnosti; jako jsou budovy (administrativní budovy, provozní areály – depa, vozovny, garáže, opravní, budovy tzv. smíšené – část slouží pro administrativní účely a část pro účely provozní), ostatní stavby

(autoškoly, objekty lanovky Petřín, objekty školních zařízení, bytové objekty, rekreační zařízení, zdravotnická zařízení) a pozemky. Dále bude zajišťovat proces redisolokace útvarů společnosti, včetně vedení příslušné evidence. Jednotka SNM bude pronajímat objekty, respektive prostory v těchto objektech ostatním ekonomickým jednotkám a štábním útvarům na základě Dohod o úrovni služeb (SLA). Nevyužitý prostor bude pronajímat externím nájemcům, nebo bude vedení společnosti navrhnout jiné využití.

Jednotka SNM bude své aktivity financovat ze dvou zdrojů, a to: náklady činností technické správy objektů budou plně hrazeny vnitřními objednateli těchto činností na základě uzavřených SLA a v případě nevyužitých prostor externími nájemci, a náklady činností souvisejících s nakládáním s nemovitým majetkem společnosti budou hrazeny z režijních prostředků akciové společnosti.

V současné době byl Řídicím týmem schválen základní koncepční materiál, který bude předložen k projednání v Řídicí radě Transformačního projektu.

Ing. Šárka Vintrová

PŘEDSTAVUJEME: ING. ŠÁRKA VINTROVÁ, VEDOUCÍ SUBPROJEKTU B4

Správa aktiv je pro mnohé čtenáře velice těžko pochopitelný pojem, můžete ho trochu ozřejmit všem pracovníkům podniku? Starat se o takové množství nemovitostí zcela jistě není jednoduché, co to všechno obnáší?

Každý podnikatelský subjekt potřebuje k výkonu své činnosti hmotné i jiné hospodářské prostředky – budovy, stroje, suroviny; doprava dále dopravní prostředky, pohonné hmoty a další. Konkrétní složení prostředků se označuje jako „majetek společnosti“, jeho jednotlivé položky jako aktiva. Majetkem podniku (dle obchodního zákona „obchodní majetek“) je souhrn všech věcí, peněz, pohledávek a jiných majetkových hodnot, které patří podnikatelskému subjektu a slouží k jeho podnikání. **Majetek podniku - aktiva** je velmi široký pojem, který tvoří dvě základní skupiny prostředků, a to dlouhodobý majetek (stálá aktiva) a oběžný majetek. Dlouhodobý majetek se dále člení na hmotný (a. nemovitý – pozemky, budovy, stavby a b. movitý – stroje a výrobní zařízení) a nehmotný (patenty, licence a autorská práva) a dále finanční (například cenné papíry). Oběžný majetek může mít formu věcnou (tj. zásoby jako zásoby výrobní, nedokončené výroby, zásoby hotových výrobků) a formu peněžní (pohledávky, finanční majetek, jako jsou peníze v hotovosti, na účtech, krátkodobé cenné papíry). Do majetku podniku se zahrnují ještě tzv. přechodná aktiva, jako jsou náklady příštích období, příjmy příštích období, kursové rozdíly.

Vzhledem k obsáhlosti pojmu aktiva jsme se rozhodli upravit název subprojektu B4 na Správu nemovitého majetku, o kterém se domníváme, že lépe vystihuje problematiku řešenou subprojektem B4.

Správa nemovitostí znamená v podstatě proces péče o nemovitosti – budovy, stavby, pozemky tak, aby byly v řádném technickém a bezpečném stavu, odpovídajícím příslušným právním normám a vhodném k výkonu příslušných činností.

V současnosti se o všechny provozovny staraly konkrétní divize. Jak tato činnost bude probíhat v budoucnu a jaké budou vztahy s provozními jednotkami?

Jednotka Správy nemovitého majetku bude zabezpečovat centrálně proces technické správy objektů, bude zodpovídat za kvalitu a funkčnost spravovaných objektů, to znamená, že bude sledovat technický stav objektů, připravovat plány údržby, oprav, rekonstrukcí, investic, bude sledovat (vyhodnocovat), zajišťovat a realizovat drobnou údržbu a úklid kancelářských prostor a areálů, opravy, rekonstrukce a rozhodovat o rozsahu pojištění spravovaných objektů. SNM bude sledovat a vyhodnocovat ekonomické využití spravovaných objektů, uzavírat dohody o pronájmech prostor jak s tzv. interními nájemci (ostatní ekonomické jednotky a štábní útvary na základě Dohody o úrovni služeb SLA), tak s externími subjekty. V pravomoci tzv. správce objektu bude rozhodovat o způsobu zajištění údržby a technického provozu objektu a areálu. Dle potřeby bude využívat výkonné čtyři jednotky SNM nebo čtyři jiných ekonomických jednotek na základě SLA. -bda-

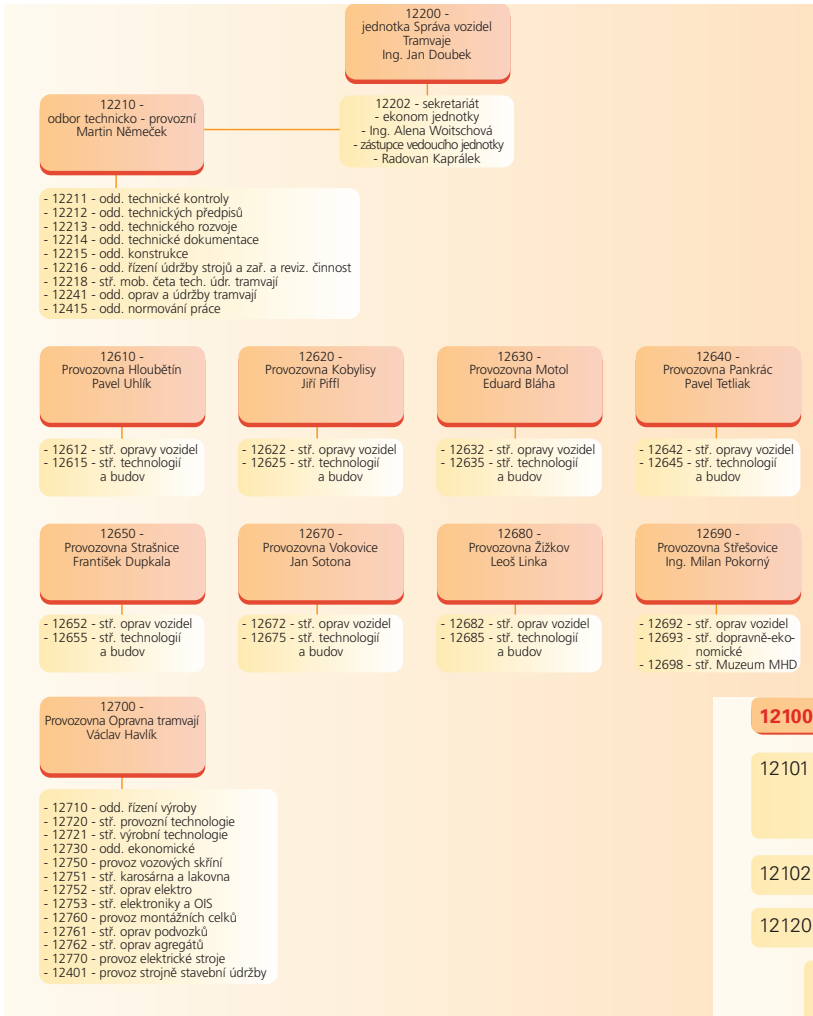
Ing. Šárka Vintrová se narodila v roce 1967. Vystudovala Vysokou školu ekonomickou v Praze a v Dopravním podniku začala pracovat od roku 1992 jako asistentka dopravního ředitele, asistentka generálního ředitele a po mateřské dovolené v roce 1998 začala pracovat v odboru nemovitého majetku společnosti jako technický pracovník - specialista.



ORGANIZAČNÍ SCHÉMATA NOVÝCH JEDNOTEK

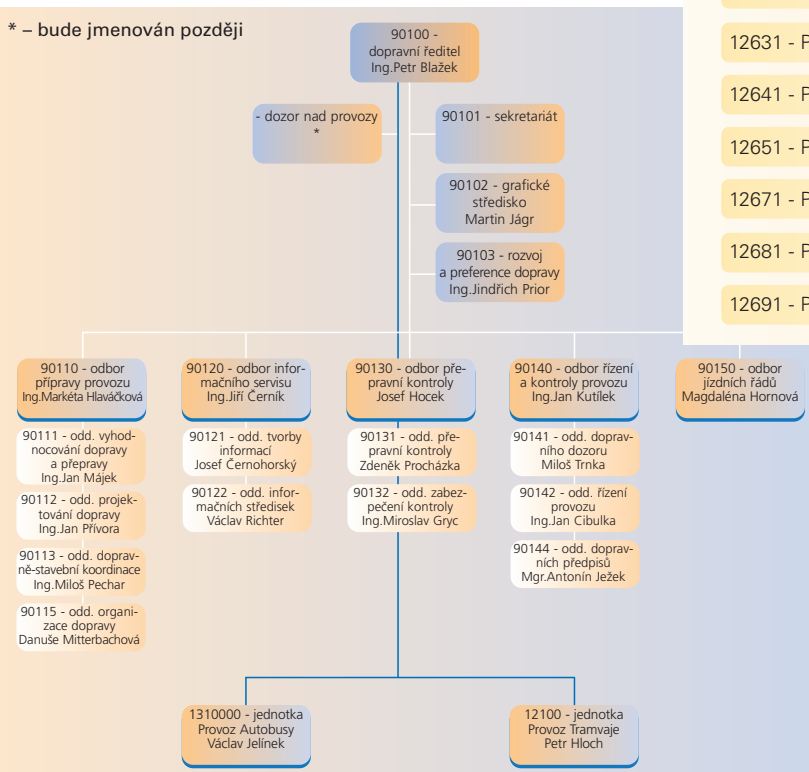
K 1. lednu vznikly v Dopravním podniku některé nové jednotky, především na základech zrušené divize Elektrické dráhy. Do uzávěrky lednového DP-KONTAKTu se nám podařilo získat i se jmény vedoucích organizační schémata jednotek Provoz Tramvaje, Správa vozidel Tramvaje a dopravního úseku. Organizační schémata dalších jednotek fungujících nově od 1. ledna přineseme v únorovém vydání podnikového měsíčníku.

-bda-



Správa vozidel Tramvaje k 1. lednu 2005

Úsek dopravního ředitele od 1. ledna 2005



12100 - jednotka Provoz Tramvaje

Petr Hloch

12101 - sekretariát
- zástupce vedoucího jednotky
- ekonom jednotky

Zdeňka Baxová
Pavel Čeněk
Ing. Anna Míková

12102 - referát statistiky

Anežka Draždáková

12120 - odbor řízení provozu

Jaroslav Stůj

12121 - odd. provozního dispečinku
12123 - odd. řídicích systémů
12232 - odd. energetického dispečinku
12813 - odd. technologického dispečinku

Luboš Vacek
Jiří Sedláček
Miroslav Rokyta
Ing. Antonín Anděra

12140 - odbor zabezpečení provozu

Jaroslav Šimon

12113 - odd. přípravy provozu
12122 - odd. technického zabezpečení provozu
12141 - odd. dopravní kontroly
12142 - odd. mimořádných událostí
12143 - odd. škodových událostí

Radek Holubík
Pavel Balíček
Jaroslav Lukeš
Blanka Dušková
Jiří Karmazín

12611 - Provozovna Hloubětín

Ing. Petr Reindl

12621 - Provozovna Kobylisy

Bohdan Kanjuga

12631 - Provozovna Motol

František Hrabánek

12641 - Provozovna Pankrác

Robert Domašínský

12651 - Provozovna Strašnice

Jiří Bareš

12671 - Provozovna Vokovice

Ing. Jan Šurovský Ph.D.

12681 - Provozovna Žižkov

Zdeněk Hrubeš

12691 - Provozovna LD Petřín

Stanislav Laně

SUBPROJEKT E1 – ODBORNÁ PŘÍPRAVA KLÍČOVÝCH PRACOVNÍKŮ

První schůzka týmu E1 – vzdělávání klíčových zaměstnanců proběhla 19. května. Cílem subprojektu bylo vytvoření systému vzdělávání klíčových zaměstnanců po dobu procesu transformace tak, aby byla maximálně zajištěna jeho podpora.

V první fázi – v začátcích transformace – se jednalo o školení vedoucích akčních týmů. Tato školení zajišťovala společnost CS Project (garant Transformačního projektu) a byla zaměřena na oblast Projektového managementu.

V současné době subprojekt E1 připravuje vzdělávací program pro zaměstnance,

kteří budou v rámci nového organizačního uspořádání zastávat pozici vedoucí odboru; v případě nově vzniklých ekonomických jednotek to budou jak vedoucí těchto jednotek, tak i vedoucí jednotlivých provozoven. Navržený vzdělávací systém byl již schválen Řídící radou. Převážná část vzdělávacího programu se uskuteční v průběhu roku 2005 a v jeho rámci bude proškolen více než 60 vedoucích zaměstnanců. Program bude zahajován postupně, v návaznosti na ukončené etapy transformace a obsazování vedoucích pozic. Hlavním cílem programu je získání zejména

manažerských dovedností zaměřených na efektivní řízení spolupracovníků, zvyšování účinnosti týmové práce, metody vedení lidí, motivace a hodnocení zaměstnanců. Další důležitou oblastí, která je do programu zařazena, je manažerské finanční řízení a znalost pracovního práva. Konkrétní podoba jednotlivých tématických bloků bude po výběru vzdělávací agentury upřesněna ve spolupráci jak s lektory tak vybranými pracovníky, aby vzdělávací program pokryl co možná nejširší oblast potřeb školených pracovníků.

Ing. Jarmila Macková

PŘEDSTAVUJEME: ING. JARMILA MACKOVÁ, VEDOUCÍ SUBPROJEKTU E1

Od 1. října 2004 zastáváte funkci vedoucí odboru výchovy a vzdělávání zaměstnanců. Proto se naskytá otázka, jak bude vzdělávání v naší společnosti vypadat pod vaším vedením?

Mým dlouhodobým cílem je vybudování uceleného systému vzdělávání, protože systematické vzdělávání zaměstnanců považuji za neefektivnější. Tím krátkodobým cílem bude zavedení vzdělávání vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Hloubka a rozsah projektů je samozřejmě v přímé závislosti na finančních možnostech společnosti. Dále bych ráda sjednotila periodické proškolení a přezkušování zaměstnanců, aby byla garantována jednotná úroveň v rámci celé společnosti.

Odborná literatura, ale nejen ta, hovoří o celoživotním vzdělávání. Bude tento proces nastartován i v rámci Dopravního podniku a pokud ano, kdy se tak stane?

Ať chceme, nebo nechceme, celý život nás provází potřeba učení. Celoživotní vzdělávání je neustále pokračující proces, který v různých etapách života a v různém prostředí umožní každému jedinci osvojit si a obnovovat znalosti, dovednosti a kompetence, ať již formálním či neformálním způsobem, a pomůže tak maximalizovat jeho osobní rozvoj. Tento druh vzdělávání je určen především těm, kteří už pracují a chtějí si dále rozvíjet znalosti v oboru anebo získat kvalifikaci novou za účelem nových pracovních příležitostí. Současně je však třeba konstatovat, že celoživotní vzdělávání není záležitostí zaměstnavatelů, nýbrž každého jedince. Dopravní podnik ve své vzdělávací koncepci bude proces vzdělávání zaměřovat na potřeby a rozvoj organizace.

Jarmila Macková se narodila v roce 1962. Do Dopravního podniku nastoupila v roce 1996, do DOZu Hostivař tehdejšího odštěpného závodu Autobusy. Od 1. listopadu 1997 přestoupila na ředitelství společnosti. Na pozici vedoucí oddělení personální a sociální péče pracovala od 1. března 2001.



-bda-



Foto: Pavel Fojtík