



Lesník 2

ČASOPIS ZAMESTNANCOV S. p. LESY SR BANSKÁ BYSTRICA, február 2006

**Téma mesiaca:
Ľudia v lesoch**

- 2** **Obsah**
- 3** **Spýtali sme sa...**
Editorial
Téma mesiaca: Ľudia v lesoch 
- 4** **Pozvánky** 
- 5** **Aktuálne**
Nové tváre vo vedení š.p. LESY SR
- 6** **Zodpovednosť, profesionalita, slušnosť**
Pred rokom vstúpil do platnosti nový Etický kódex š.p. LESY SR
- 7** **Každý má šancu!**
Rozhovor s vedúcim Odboru riadenia ľudských zdrojov RNDr. Ivanom Ruskom
- 8** **Nový systém hodnotenia zamestnancov š.p. LESY SR - od Svätého Písma k modernému manažmentu** 
- 10** **Nič pre priemerných a slabé náтуры**
Štartujeme program „Talent Manažment“ – strategický projekt š. p. LESY SR
- 12** **O zmene kultúry riadenia**
Nová OD1 vyvolala diskusie a protichodné názory
- 13** **Poznaním zdrojov to nekončí. Naopak.**
Kolegovia z OZ Prievidza o možnostiach fungujúceho výrobnobchodného logistického systému
Pozvánky
- 14** **Ak sa nebudeme propagovať my, urobia to za nás iní - a inak** 
- 15** **Podakovanie**
- 16** **„Od nás je všade ďaleko“**
Dnes z OZ Rožňava 
- 18** **Ľudia a lesy: „Ľutujem každý východ slnka...“**
Lesnícke generácie Garajovcov
- 20** **Kormorány kontra...**
Do vašej knižnice  
- 21** **Zajíc je jen začátek**
Láskavé hry prírody 
- 22** **Lesné hospodárstvo v Česku** 
Spoločenská hra pre malých i veľkých
Bilancia lesnej pedagogiky v roku 2005
- 24** **Naše drevo** 
Na trhu s drevom zostrenie konkurencie
Dopyt po výrobkoch z dreva prudko rastie
- 25** **Zrkadielko, zrkadielko, povedz že mi...**
Nato, aby sme skutočne mohli chodiť spávať s vedomím, že práca, ktorú sme odvedli, bola naozaj na vysokej profesionálnej úrovni, nestačí len náš pocit uspokojenia. K tomu je nevyhnutná spätná väzba od našich obchodných partnerov. A sú to práve oni, ktorí nám nastavia spätné zrkadlo a povedia, či je to skutočne tak. Opýtali sme sa preto na ich názor na spoluprácu s našim podnikom, na včasnosť, kvalitu a rozsah dodávok, ale aj prístup zamestnancov LESOV SR, š.p. v obchodnom styku. Zaujímalo nás aj to, kde vlastne drevo zo štátneho podniku LESY SR končí.
- 27** **Barometre predajnosti a cien dreva**
O aké drevo majú kupujúci najväčší záujem?
Aké objemy dreva ročne predá váš OZ na aukciách?
Aké najcennejšie kusy boli na vašich aukciách predané?
Do akých krajín a aké výrobky sú z nich podľa vašich vedomostí vyrábané?
- 30** **Pozvánka: Navštívte OZ Revúca**
- 31** **Stále tá istá pesnička**
Zmena a kontinuita 
Prečo mám rada les 
- 32** **Uveríte?**
Križovka
- 33** **Rybársky receptár**
Filatelistické okienko 
- 34** **Pre deti**
- 35** **Spoločenská kronika**
Jubilujúci Ing. Ján Beňa
Životné jubileá
- 36** **V paľbe otázok** 

Spýtali sme sa: Aký je váš názor na úroveň podnikovej kultúry v š.p. LESY SR?



Ing. MIROSLAV BORSEK, vedúci odboru

Z praxe jednotlivých podnikov je zrejme, že najväčšou prekážkou implementácie zmien býva podniková kultúra. To, že naša firemná kultúra je konzervatívna, logicky vyplýva z charakteru našej výroby a historického vývinu lesníctva na Slovensku. s potešením môžeme konštatovať, že podniková kultúra sa v poslednom období mení. Ako príklad môžem uviesť zmenu postojov zamestnancov v oblasti používania výpočtovej a komunikačnej techniky, ale i prístupu k zavádzaným zmenám v oblasti riadenia firmy (nové postavenie odborných lesných hospodárov a vedúcich lesných správ, prístup k zavádzanému výrobnobchodnému a logistickému systému zo strany ťažbárov a logistikov a pod.). Trochu ma mrzí (dúfam, že je to len môj pocit), že so zavádzanými zmenami sa viac stotožňujú pracovníci vonkajšej prevádzky ako niektorí zamestnanci ustreďia podniku. A ako docieľť resp. priblížiť sa k želanému stavu, aby sa čo najviac zamestnancov stotožnilo so zavádzanými zmenami aj keď ich implementácia niekedy bolí a vyžaduje si väčšie osobné zaťaženie? Zlepšiť informovanosť, vysvetľovať, komunikovať a ešte raz komunikovať, či už prostredníctvom nášho časopisu, alebo najlepšie z očí do očí na osobných stretnutiach.



Ing. RASTISLAV VALUŠKA, vedúci IS

Je isté, že úroveň riadenia od OZ po LO sa zvýšila. Dosiaholo sa to selekciou pracovníkov v rámci organizačných zmien. Kvalita ostala. Nezlepšili sa však medziľudské vzťahy. Niekedy sa spolupracovníci navštevovali s rodinami, navzájom sa poznávali, riešili osobné i pracovné problémy... Dnes to vyšlo z módy. Jednotlivci sa uzatvorili do seba. Jedná sa pracovne, vecne, profesionálne. Veľa sa hovorí o motivácii, spolupatričnosti k firme atď. Štátne lesy neboli a zatiaľ nie sú o peniazoch. Sú o vzťahu. Pracovníci, ktorí mali iné úmysly, resp. iné predstavy po určitom čase končia a idú za ľahším chlebíkom. Časť išla za lukratívnejšou ponukou, časť nezvládla úlohy. Je dobre, že ľudia, ktorí to so štátnymi lesmi myslia dobre, sa zatiaľ nenaučili, čo slovo lukratívny znamená.



LADISLAV ALCNAUER, lesník

V súčasnej dobe je úroveň medziľudských vzťahov na nižšej úrovni. Táto situácia nastala zväčšovaním výmery lesných obvodov a zároveň znižovaním stavu lesníkov. Preto je potrebné tento stav prehodnotiť. Pracovné náplne pre lesníkov sú na naše podmienky (výberkový spôsob hospodárenia) nekompletné. Lesník nemá byť len ťažbovým majstrom a vydávateľom dreva, ale skutočným hospodárom, pretože kvalita a budúcnosť našich lesov závisí od odbornosti, poctivosti, vzťahu a zodpovednosti za vykonanú prácu. K tomu sú potrebné podmienky – primeraná výmera lesného obvodu, ktorá je zvládateľná bez auta. Dopravný prostriedok je nevyhnutný pre OZH, a nie pre lesníka. Pre naše pomery nie sú vhodné výberové konania dodávateľov. Ak chceme v prevádzke naďalej uplatňovať a rozširovať prírodu blízke obhospodarovanie lesa je potrebné mať stále vysokokvalifikované pracovné skupiny v ťažbovej činnosti, ktoré sú zárukou kvalitnej práce a finančne ich zvýhodniť. Presunúť náklady z pestovnej činnosti, pretože u nás umelá obnova lesa, a následná ochrana kultúr prakticky odpadá. Ďalej by bolo vhodné zjednodušiť systém plánovania a financovania a určiť náklady na pestovnú činnosť z vyťaženého m³. Tieto opatrenia by nám pomohli skvalitniť vzťahy a umožniť pracovať tak aby sme mohli byť hrdí na svoj podnik.



Ing. IGOR VISZLAI, riaditeľ OZ

Môj názor je jednoznačný: úroveň podnikovej kultúry ako celku sa určite zvyšuje. Keď to však rozmeníme na drobné, je to veľmi individuálne. Aj anketa ohľadom prenosu informácií vo vnútri firmy ukázala konkrétne nedostatky, s ktorými je načas sa popasovať. Medziľudské vzťahy a vystupovanie zamestnancov do vnútra má stúpajúci trend (výnimky potvrdzujú pravidlo). Najväčšie rezervy vidím v komunikácii navonok. Dokážeme len veľmi slabou „predať“ svoju poctivú robotu a laikom vysvetliť, o čom hospodárenie v lese je. Väčšinou sú to len reakcie na aféry, kedy médiá dokážu z neúmyselného pochybenia vykresliť lesníka vo veľmi nevýhodných farbách. Preto moja angažovanosť v projektoch lesnej pedagogiky či lesných informačných kancelárií. Dnes, kedy školy oslovujú nás, aby sme pomocou zážitkového učenia priblížili deťom les a všetko, čo s ním súvisí, to vnímam ako veľký posun vo vnímaní hlavne štátneho lesníka verejnosťou. Musíme však na tom popracovať viacerí a intenzívnejšie!



Ing. MIROSLAV BREČKA, vedúci IS

Žijeme a pracujeme v organizácii, kde sú stanovené pravidlá podnikovej kultúry – akýsi model. Snahou vedenia podniku je urobiť z nej modernú firmu, schopnú obstáť v ekonomickom systéme tejto krajiny a zároveň plniť celospoločenské úlohy. Najdôležitejšou zložkou je však človek – zamestnanec, ktorý je profesne zdatný, stotožnený s cieľmi podniku a dostatočne motivovaný. A ako ho vnímam? Ako človeka, ktorý prežil za posledné „decénium“ veľa organizačných zmien v lesníctve, ktoré sa ho priamo alebo nepriamo dotkli a akoby zo zotravnosti čakal na ďalšiu. Nemá istotu a tá sa častokrát premieťa aj do medziľudských vzťahov. Redukcia počtu zamestnancov na najnižšej organizačnej jednotke priniesla potrebu zvýšiť pracovný výkon a iniciatívu. Ľudia často nemajú čas ani náladu konať presne tak, ako sa od nich očakáva. Zvlášť, keď dochádza k centralizácii kompetencií a človek sa stáva iba vykonávateľom pokynov.

*Lesník, časopis zamestnancov štátneho podniku
LESY Slovenskej republiky Banská Bystrica*

Redakčná rada: Ing. Jozef Híkl, Ing. Ján Mičovský, CSc., Ing. Ján Kovalčík, CSc., Ing. Jana Gerová, Bc. Ružena Vaňousová, Bc. František Suchanovský, Ing. Berta Ondrišová, Ing. Jozef Marko, RNDr. Ivan Rusko

Predsedníčka redakčnej rady: Ing. Ivana Špiláková

Výkonný redaktor: Mgr. Peter Gogola, www.lesy.sk; e-mail: gogola@lesy.sk

Rada stálych prispievateľov: Jiří Junek, Ing. Radoslav Lorko, Ing. Igor Vizslai, Ing. Boris Pekarovič, Dáša Pavlovičová, Ing. Jaroslav Kobza, Ing. Jozef Sokol, Jozef Šabo, Ing. Ľuboš Tuřák, Ing. Marcel Fiala, Ing. Ladislav Dochán, Roman Podolinský, Ing. Ján Bulla, Ing. Ľuboš Uhrin, Ing. Marek Tabernaus, Ing. Peter Patay, Ing. Štefan Beňa, Ing. Ján Vavrek, Dušan Dávid, Ing. Jozef Staško, Rudolf Halák

Náklad: 1300 výtlačkov

Foto 1. strana obálky: Mgr. Peter Gogola

Adresa redakcie: Námestie SNP č.8, 975 66 Banská Bystrica,
Tel.: 048/434 42 78, Fax: 048/434 41 91

Grafická úprava a tlač: Národné lesnícke centrum, T. G. Masaryka 22, 960 92 Zvolen

Editorial



Dánsky filozof a teológ Søren Kierkegaard, jeden z najvýznamnejších predstaviteľov filozofie 19. storočia a modernej filozofie vôbec, považoval za základnú etickú kategóriu voľbu. Voľbu, ktorou je obdarený ČLOVEK. Človek, ktorý preberá zodpovednosť za svoje rozhodnutia a hľadá harmóniu so svojim okolím. Zároveň však tvrdil, že etický spôsob života sa vyznačuje dobrovoľným a zámerným podriadením sa povinnosti. Etický konajúci človek ide takto o súlad s akýmsi nepísaným univerzálnym morálnym zákonom. A práve tieto myšlienky sú základom moderného prístupu ku vedeniu a rozvoju ľudí.

S hlbokou úctou si spomínam na jednu moju pani učiteľku na vysokej škole. Prednášala environmentálnu výchovu a v jednom z rozhovorov pre istý časopis povedala vetu, ktorou by sa mal riadiť každý, kto má ambíciu viesť iných ľudí: „...myslím si, že ľudia nie sú len akési „bezduché monštra“, ktorým stačí dať do mozgu program, naštartovať ich a očakávať, že budú fungovať podľa pravidiel, ktoré im niekto určí“.

Je to skutočne tak. Prácu s ľuďmi – ak má mať zmysel - je nevyhnutné chápať ako poslanie. Ak máme svoje poslanie plniť, mali by sme niesť v sebe poslanstvo o niečom, čo chceme ostatným odovzdať, prečo ich chceme získať, nadchnúť, presvedčiť. Žiada si to veľkú dávku vnútorného zápalu, sily, obetavosti a samozrejme dostatok presvedčujúcich argumentov. Len tak sa nám možno podarí osloviť iných ľudí. Nehovorím, že okamžite zmeniť. Zmena vedomia iného človeka je dlhodobý proces a vstupuje do nej veľa faktorov, ktoré mnohokrát manažér nepozná. Ak možno chápať duchovnosť ako prebudenie hlbších úrovní nášho bytia, v ktorých sa navzájom stretávame ako jedinečné ľudské bytosti túžiace po poznani, harmónii a láske, tak potom sa snažme prebudiť aj tento rozmer v ľuďoch.

Po poldruhu roku v našom podniku a na základe životných skúseností viem, že to podstatné, čo môže najviac pomôcť nášmu podniku, je v našom vnútri.

Ivan Rusko

Levické poľovnícke hry

Slovenský poľovnícky zväz
Lesy Slovenskej republiky, š.p.

Národné lesnícke
centrum Zvolene

Výskumný ústav živočíšnej
výroby Nitra

Štátna ochrana prírody SR

Štátna veterinárna správa

usporiadajú v rámci

LEVICKÝCH POĽOVNÍCKYCH DNÍ



odborný seminár
s medzinárodnou účasťou

ŽIVOTNÉ PROSTREDIE A POĽOVNÍCTVO

ktorý sa uskutoční
dňa 25. marca 2006
o 9.00 hod.

v Dome kultúry
Družba v Leviciach



Milí kolegovia, dovoľujeme si Vás pozvať na

10. KULTÚRNO - SPOLOČENSKÝ VEČER LESOV Slovenskej republiky, š. p.,

ktorý sa uskutoční v piatok 17. februára 2006 o 17.00 hod.
v Divadle J. G. Tajovského vo Zvolene.

Bohatým kultúrnym programom Vás bude sprevádzať hovorca š.p. LESY SR Peter Gogola. Po slávnostnom otvorení a príhovore generálneho riaditeľa Vám dušu pohladí divadelné predstavenie „LEN NIJAKÚ PANIKU“. Spoločenský večer bude ďalej pokračovať hudbou a tancom, do ktorého Vám bude hrať skupina PEDAL LIVE.

Príďte, zabavte sa, stretnite starých priateľov a známych.

Tešíme na Vás všetkých.

LESY SR, š.p. OZ Námestovo Vás ako spoluorganizátor súťaže pozýva na

II. ročník Novotských furmanských dní,

ktoré sa uskutočnia 18.2.2006 od 10,00 hod. v obci Novot na Orave.
Okrem troch hlavných disciplín, ktorými sú rýchlostný beh so saňami, zručnosť v jazde so saňami s nákladom medzi brámkami a silový ťah smc výrezu, je pre návštevníkov pripravený bohatý sprievodný program.



Správa CHKO – BR Poľana

a
Ústav ekológie lesa SAV

Vás pozývajú na prezentáciu knihy



ROVNOKRÍDLOVCE (ORTHOPTERA) A MODLIVKY (MANTODEA) POLANY: EKOLÓGIA, ROZŠÍRENIE A OCHRANA



Prezentácia sa uskutoční v piatok 24. 2. 2006 o 11:00
v zasadačke ÚEL SAV vo Zvolene (Štúrova 2)



Vážené kolegyně a kolegovia!

Pokladám si za česť, že som bol vymenovaný za generálneho riaditeľa štátneho podniku LESY SR. Moja profesijná kariéra je spätá s lesmi a prácu na tak významnom poste pokladám za veľkú výzvu zúročiť svoje vzdelanie a doterajšie pracovné skúsenosti. Budem rád, ak pochopíte tento môj príhovor ako výzvu k spolupráci, ktorej plody majú priniesť prospech predovšetkým lesom a ľuďom, ktorí sa o les starajú. Oblíbenú a často používanú formulu o trvalo udržateľnom hospodárení osobne nevnímam ako frázu, je to len inak formulované poslanstvo nášho slávneho predchodcu Jozefa Dekreta Matejovie o zanechaním lesov potomkom, ktoré je naším záväzok voči prírode i spoločnosti.

Vo svojej práci chcem nadviazať na všetko pozitívne, čo vykonal doterajší generálny riaditeľ Karol Vinš. Je pred nami ešte veľmi veľa práce a je isté, že mnohé problémy nemajú ľahké a jednoduché riešenia. Som pevne presvedčený, že spoločnými silami sa nám bude dariť kráčať správnym smerom. Prichádzam s tými najlepšimi úmyslami a spolieham sa na obrovský ľudský potenciál, ktorý je ukrytý vo Vás, vážení kolegovia. Prajem vám do nadchádzajúceho obdobia pevné zdravie, veľa úspechov a nezlomnú vieru v úspech nášho spoločného diela. ●

Lesu zdar!

Lesu zdar!

Ing. Igor Olajec

generálny riaditeľ š.p. LESY SR



Vážené kolegyně, vážení kolegovia!

Prichodí mi poďakovať sa za spoločne prežité obdobie.

Manažér prichádzajúci do nového prostredia vchádza vždy so zvedavosťou a nesie si so sebou balíček

dovtedajších poučiek a skúseností. Nie je múdre vletieť do firmy a všetko obrátiť naruby, omnoho múdrejšie je načúvať, nenechať sa vodiť za nos a postupne si poskladať mozaiku firemného života bez predsudkov.

Často ste odo mňa počuli, že chrbtová kosť je priorita, ktorá neznáša nekorektné ohýbanie a som rád, že som vám počas celých troch rokov mohol ísť príkladom. Mnohokrát ste počuli i moju predstavu o ceste a ciele a teší ma, že ju mnohí dnes nielen vidíte, ale sa na ňu aj sami vydáte, keď bude treba. Často som vám hovoril aj o jednote slov a činov a vy sami si môžete odpovedať na otázku, či som vás presvedčil aj svojim vlastným konaním.

Otvárať oči, ukazovať smer a ísť príkladom je skôr práca pre misionárov ako manažérov.

Viem, že ste to mnohí pochopili a som presvedčený, že si to, čo ste mali možnosť vidieť a spoznať, nenecháte vziať. Vtlačili sme spolu pečať zmeny a som rád, že ste mnohí boli pritom.

Bolo mi ctou spoznať filozofiu storočného rytmu života stromu a práce ľudí, ktorí sa oň starajú. Bolo mi ctou porozumieť vašim obavám, pomôcť a popritom nestratiť z očí smer správnej cesty.

Bolo mi ctou spolupracovať s vami.

A na záver tradične z MATRIXU: „Môžem ti otvoriť dvere, ale vojsť do nich musíš už sám!“ ●

S úctou

Ing. Karol Vinš

Nové tváre vo vedení š.p. LESY SR



Ing. Vladimír Víglašský



Ing. Lubomír Veselý

Vo štvrtok 9. februára generálny riaditeľ Ing. Igor Olajec vymenoval na post obchodného riaditeľa Ing. Vladimíra Víglašského, doterajšieho vedúceho Odboru obchodu a logistiky. Zároveň vymenoval na post organizačného riaditeľa Ing. Lubomíra Veselého, doterajšieho vedúceho Odboru držby. Generálny riaditeľ poďakoval Ing. Ivane Špilákovéj, bývalej organizačnej riaditeľke a Ing. Dávidovi Némethovi, bývalému obchodnému riaditeľovi za prácu vykonanú v prospech štátneho podniku LESY SR. ●



Ing. Ivana Špiláková

Pred rokom, presnejšie 1. februára 2005, nadobudol účinnosť nový Etický kódex š.p. LESY SR. Jeho príprava trvala niekoľko mesiacov, pripomienkovali ho lesnícke autority. Filozofiu, pravidlá a ustanovenia kódexu odkomunikovalo vedenie podniku so zamestnancami na viacerých stretnutiach, ktoré sa konali po celom Slovensku. Zamestnanci dostali možnosť upozorňovať na možné porušenia etického kódexu telefonovaním na etickú horúcu linku. V podniku bola zároveň ustanovená deväťčlenná etická rada, ktorej úlohou je riešiť podnety na porušovanie etického kódexu. Jej predsedníčkou bola bývalá organizačná riaditeľka Ing. Ivana ŠPILÁKOVÁ, ktorú sme požiadali o rozhovor.

V úvodnom príhovore dokumentu generálny riaditeľ Ing. Karol Vinš povedal: „Etický kódex, ktorý držíte v rukách, predstavuje isté vyjadrenie celkovej filozofie nášho podniku. Je to filozofia slušnosti, korektného prístupu, ale aj profesionálneho citu a osobnej zodpovednosti každého z nás.“ Je po roku možné povedať, že LESY SR sú slušnou firmou?

- Na priamu otázku priama odpoveď: myslím, že áno. Uvedomujem si však, že otázka i odpoveď problematiku etiky, slušnosti, korektnosti a profesionality, respektíve ich hodnotenia v rámci podniku dosť zjednodušujú. Na jednej strane nás môže tešiť, že etický kódex, jeho úroveň, ako aj projekt jeho prípravy a implementácie vysoko ocenili renomovaní odborníci na riadenie ľudských zdrojov. Na druhej strane každý zamestnanec by si mal sám odpovedať na otázku, či rešpektuje v každodennom pracovnom živote celkovú filozofiu etického kódexu

Pred rokom vstúpil do platnosti nový Etický kódex š.p. LESY SR

Zodpovednosť, profesionalita, slušnosť

Jozef MARKO

a všetky jeho ustanovenia. Vedenie venovalo veľkú pozornosť tomuto projektu práve preto, aby neostal iba na papieri. Od začiatku nám išlo o to, aby na prístupe každého zamestnanca k povinnostiam, ku kolegom, ale aj k obchodným partnerom a vôbec ku všetkým osobám, s ktorými prichádza do kontaktu v mene š.p. LESY SR, bolo cítiť zodpovednosť, profesionalitu a slušnosť.

Spomenuli ste obchodných partnerov. Máme od nich nejakú spätnú väzbu, ako vnímajú premietnutie etického kódexu do praxe, aké majú osobné skúsenosti z kontaktu s našimi zamestnancami?

- Pred pol rokom sme oslovili desiatky firiem a organizácií. Vo všeobecnosti môžem povedať, že ich reakcie boli pozitívne, nezaznamenali sme žiadnu sťažnosť na prístup našich zamestnancov.

A ako je to so sťažnosťami zamestnancov? Využívajú inštitút etickej horúcej linky?

- Áno, využívajú. I keď sa dá povedať, že po tom, ako etický kódex nadobudol pred rokom účinnosť, tých podnetov bolo v prvých týždňoch a mesiacoch viac ako je tomu dnes. Jedným dychom je ale potrebné dodať, že etická rada sa zaoberala iba niekoľkými podnetmi. Väčšina sa totiž po prvom prešetrení ukázala ako neopodstatnená z hľadiska porušenia etického kódexu.

Môžete spomenúť konkrétne prípady?

- Nie, pretože jedno z ustanovení etického kódexu jasne hovorí, že etická rada, uvedomujúc si citlivosť týchto problémov, zaručuje absolútnu dôvernú úroveň údajov o identite osôb podávajúcich oznámenie o podozrení z porušenia etického kódexu. V tejto súvislosti chcem povedať, že mňa osobne mrzí, že prevažujú anonymné podania. Je mi ľúto, že nám niektorí kolegovia nedôverujú a že nemajú v sebe dostatok odva-

hy a cti, aby sa pod svoje sťažnosti ako slušní ľudia podpísali. Pritom im skutočne môžeme garantovať diskretnosť. Nebudem teda menovať osoby ani organizačné jednotky, ktorých sa sťažnosti týkali. Faktom ale ostáva, že aj keď sa podozrenia z nekorektných postupov na rôznych úrovniach po dôkladnom prešetrení nepotvrdili, sťažovatelia boli o tom náležite informovaní. Chcem tým povedať, že každému upozorneniu, sťažnosti či oznámeniu venujeme stále veľkú pozornosť. Iba tak môže ostať etický kódex skutočne živým materiálom, ktorý položil spolu s novým pracovným poriadkom základ zmenu podnikovej kultúry ako celku. A o túto zmenu nám v konečnom dôsledku ide.

Standardným postupom každého manažmentu, ktorý chce niečo meniť k lepšiemu je, že zabezpečí dostatočné a relevantné zmapovanie súčasného stavu. Má súčasné vedenie dostatok informácií na to, aby vedelo, ako postupovať v nastavovaní pravidiel progresívnej zmeny podnikovej kultúry?

- Tých zdrojov, ktoré nám ukazujú, kde sú naše slabé miesta, je niekoľko. V druhej polovici minulého roka bol zrealizovaný reprezentatívny audit internej komunikácie, ktorý nám všetkým ukázal prstom nielen na rezervy v samotnej komunikácii na rôznych úrovniach organizácie a riadenia podniku, ale aj na rezervy v samotnej kultúre riadenia, v zabezpečení prevádzky komunikačnými prostriedkami, atď. Ďalej máme k dispozícii hodnotenia nezávislej spoločnosti, ktorá odhalila bariéry v pochopení procesu zmien a spôsobov ich implementácie medzi rôznymi organizačnými a riadiacimi úrovňami. Takže presne vieme, čo a ako potrebujeme vylepšiť a vieme aj to, že ide o dlhodobý proces, za ktorým je množstvo práce. Práce, ktorá sa týka každého z nás. ●

Pán Rusko, čo viedlo vedenie podniku k tomu, že sa rozhodlo urobiť zmeny i v tejto oblasti? Ako to fungovalo predtým a ako to vyzerá dnes?

Začnem jednou zaujímavou príhodou, ktorá sa mi stala pred vyše rokom. Obsadzovali sme pracovnú pozíciu na jednom z našich odštepných závodov. Do posledného kola výberového konania sa dostala kandidátka, staršia pani z nášho podniku, ktorá mi so slzami v očiach hovorila, že neverí, že má akúkoľvek šancu uspieť.

Vraj sa povára, že „na generálnom“ zavádzame nové „móresy“ a šancu majú len mladí, vysokoškolsky vzdelaní a draví ľudia. Pani nebola ani mladá, ani dravá a dokonca bez vysokej školy. Ale bola dobrá, spĺňala naše predpoklady...a konkurz vyhrala.

Okolo obsadzovania pracovných miest v našom podniku a výberových konaní sa pochopiteľne vytvárali mýty a legendy. Odpoveďou na otázku, prečo tomu tak bolo, môžu zodpovedať osobné skúsenosti našich zamestnancov. Obsadzovanie pracovných pozícií v našom podniku bolo ešte pre pár rokmi poväčšine bez štandardných a transparentných výberových konaní. Realizovalo sa najmä prostredníctvom osobných kontaktov zamestnancov podniku, rodinných vzťahov a priameho oslovenia vtipovaných kandidátov. Výrazný bol vplyv politického pozadia, centrálného aj regionálneho. Absentovali moderné metódy personálneho hodnotenia, diagnostiky a pod. Personalisti na odštepných závodoch a špecialisti na generálnom riaditeľstve mali pomerne malé skúsenosti s výberovými konaniami, ich princípmi, metodikou a používanými postupmi.

Ľudia v lesoch

V súčasnosti je situácia úplne iná a výber kandidátov na pracovné pozície v našom podniku metodicky garantuje Odbor riadenia ľudských zdrojov. Z pohľadu zdrojov vyberáme kandidátov z interného, ako aj z externého prostredia. Výber kandidátov realizujeme interne vlastnou, medzinárodne akceptovateľnou metodikou. V kratke možno povedať, že celý proces začína špecifikáciou a odsúhlasením požiadaviek na vhodného kandidáta s interným klientom (riaditeľom OZ, vedúcim odborom ap.), do kompetencie ktorého obsadzovaná pozícia patrí. Následne vo fáze hľadania vhodných kan-



Rozhovor s vedúcim Odboru riadenia ľudských zdrojov RNDr. Ivanom Ruskom

Každý má šancu!

Jana GEROVÁ

Už sa pomaly stalo dobrým zvykom, že si pravidelne nachádzame v emailovej pošte oznámenia o výberových konaniach na rôzne pozície. Kedysi to tak nebolo. I toto je jedným zo signálov, že sa niečo v procese obsadzovania pracovných pozícií v našom podniku zmenilo. Čo konkrétne, nato sme sa opýtali toho najkompetentnejšieho - RNDr. Ivana Ruska, vedúceho Odboru riadenia ľudských zdrojov.

kandidátov zverejňujeme inzerciu voľnej pracovnej pozície v rôznych, prevažne elektronických médiách (celoslovenský pracovný web portál, naša vlastná web stránka, intranet) a niekedy aj v rôznych periodikách a inzertných týždenníkoch. Až potom začína pomerne dlhý a náročný proces samotného výberu vhodných kandidátov na základe už spomínanej metodiky.

Na základe akých kritérií sú kandidáti vyberaní na príslušné pozície?

Áno, často dostávam otázku, na základe akých kritérií vlastne vyberáme a pozývame kandidátov na osobný rozhovor. Aj na tomto mieste by som rád povedal, že je to na základe veľmi podrobného a precízneho preštudovania a posúdenia životopisov a žiadostí všetkých kandidátov. Kritériami sú spĺňanie základných kvalifikačných požiadaviek (vzdelanie, prax, ovládanie práce s PC, jazykové dispozície), motívacia kandidátov pre konkrétnu pracovnú pozíciu, úplnosť údajov a v neposlednom rade aj formálna úprava životopisov a sprievodných listov, ktoré takisto do značnej miery svedčia o osobe uchádzača. Táto fáza je časovo náročná a veľmi dôležitá. Skúste si len predstaviť situáciu, že na jedno pracovné miesto sa prihlási vyše šesťdesiat uchá-

dzačov. Pochopiteľne, nie je v ľudských silách absolvovať kompletný, časovo náročný proces pohovorov a testovania so všetkými. Preto do ďalšieho kola vyberieme len niekoľkých, spravidla 5 až 8 kandidátov, s ktorými už pracujeme individuálne. Samozrejme, niekedy sa stane, že o pozíciu nie je veľký záujem a vtedy pozývame na osobný rozhovor všetkých uchádzačov spĺňajúcich kľúčové kritériá. V tomto, už druhom kole výberového konania posudzovanie

kandidátov pozostáva v zásade z hodnotenia ich osobnostných a profesionálnych predpokladov, potenciálu a kompetencií na pozíciu. Realizujeme to formou osobných štruktúrovaných rozhovorov s kandidátmi, potom nasleduje špeciálne osobnostné diagnostikovanie vybraných kandidátov - osobnostné testy, riešenie prípadových štúdií, modelových situácií a pod. S jedným kandidátom často strávime v tejto fáze aj dve hodiny. Toto kolo výberového konania býva väčšinou vo forme interaktívnej diskusie a všetci kandidáti majú možnosť klásť otázky zamerané na problematiku súvisiacu s predmetnou pozíciou. Obyčajne sa toho zúčastňuje aj zádavateľ výberového konania - náš interný klient - či už riaditeľ

OZ, alebo iný manažér nášho podniku. Niekedy, najmä u náročnejších pozícií, nasleduje ešte jedno - tretie kolo výberového konania. V rámci neho je realizovaný s každým kandidátom ešte jeden štruktúrovaný rozhovor so zameraním na odbornú problematiku, ktorý ide značne do hĺbky. Opätovne skúmame manažerske predpoklady a iné dôležité parametre kandidáta.

Záverečnou fázou výberového konania je analýza silných a slabých stránok kandidátov, ich možností, resp. potenciálu na rozvoj a takisto analýza prípadných rizík. Výsledky tejto analýzy slúžia pre vnútorné porovnanie jednotlivých kandidátov. Na základe neho vyberieme najvhodnejšieho kandidáta pre obsadzovanú pozíciu. Rád by som na tomto mieste zdôraznil, že podstatný rozdiel oproti minulosti je práve v objektivnosti a transparentnosti celého procesu výberových konaní. A ešte jedna dôležitá vec: každý má šancu!

Na aké osobnostné charakteristiky kladiete najväčší dôraz pri posudzovaní konkrétnych kandidátov?

Pri výberových konaniach vychádzame z tzv. „kompetenčného profilu“ obsadzovanej pozície, ktorý je známy. Naši zamestnanci a kandidáti ho v zjednodušenej forme poznajú

z mnohých inzerátov – ponúk pracovných pozícií, kde sa nachádza v pološke „požiadavky na kandidáta“. Len v krátkosti. Nikdy neberieme do úvahy len jednotlivé samostatné kompetencie, ale vždy sa na kandidáta pozeráme ako na celok, hodnotíme ho v súvislostiach. Odbornosť samotná nestačí, tak ako nestačia samotné kvalitné osobnostné predpoklady bez odbornej kvalifikácie, či bez praxe. Často nás zaujíma schopnosť kandidáta pracovať v tíme, jeho medziľudské a komunikačné spôsobilosti, schopnosť pracovať pod tlakom a v stresových podmienkach. Takisto berieme do úvahy aj jeho (jej) potenciál ďalšieho osobnostného a profesionálneho rastu, čo – a to zdôrazňujem – v žiadnom prípade nie je otázka veku!

No a na záver ešte jedna otázka. Všimla som si, že pri obsadzovaní voľných pracovných pozícií siahate najmä po vnútorných zdrojoch. Kedy pristupujete k výberu kandidátov aj z externého prostredia?



Výberové konania realizujeme väčšinou ako kombinované – interné aj externé zároveň. Z pragmatických dôvodov. V minulosti sa nám niekedy stávalo, že ani po dlhom internom výberovom konaní sme nenašli vhodného kandidáta a nakoniec sme tak či tak museli zaloviť v cudzích vodách. Strácali sme tým skutočne drahocenný čas. Avšak vždy, keď je to len možné, siahame po kandidátoch z našich vnútorných zdrojov, z podniku. Takisto považujem za dôležité na tomto mieste pripomenúť, že vždy, keď nastane situácia, že máme dvoch porovnateľných kandidátov – jedného z podniku a druhého z externého prostredia, dáme prednosť nášmu zamestnancovi. Hoci, nedá mi nespomenúť, že vybratím kandidáta z našej firmy si tým spôsobíme „reťazovú reakciu“ – na jeho uvoľnené miesto potom hľadáme náhradu. Niekedy sú to naozaj úsmevné situácie, ale aj o tom je práca s ľuďmi... ●

Nový systém hodnotenia zamestnancov š.p. LESY SR – od Svätého Písma k modernému manažmentu

Ivan RUSKO

Biblické podobenstvo o hrivnách

Mocný muž odchádzal do ďalekej zeme, aby si odtiaľ priniesol kráľovskú hodnosť, s ktorou bude spravovať svoju zem. Zavolať si služobníkov a zveril im majetok. Jednému dal päť hrivien, druhému dve a tretiemu jednu. Každému podľa jeho schopností. Len čo odišiel, ľudia, ktorí nechceli žiadneho kráľa, vyslali posolstvo do ďalekej zeme, že nechcú tohto človeka za kráľa.

Keď sa po dlhšej dobe vrátil pán služobníkov ako kráľ, začal účtovať. Predvolal si služobníkov, ktorí spravovali jeho majetok. Prvý z nich povedal: „Kráľ, zveril si mi päť hrivien a pozri, iných päť som nimi získal.“ Kráľ mu odvetil: „Správne služobník dobrý, pretože si mi bol verný v malej veci, budeš vládnuť nad desiatimi mestami.“ Pred kráľom predstúpil druhý služobník: „Pane, zveril si mi dve hrivny, ktoré mi vyniesli ďalšie dve hrivny.“ I jeho kráľ ocenil: „Správne služobník dobrý, budeš vládnuť nad štyrmi mestami, pretože i ty si pre mňa pracoval.“

Nakoniec pristúpil ten, ktorý prijal jednu hrivnu: „Pane, spoznal som, že si tvrdý človek a dokážeš brať i to, čo si nezasiaľ a prisne dbáš na to, aby sa nič nestratilo. Preto som tvoju hrivnu veľmi dobre ukryl a v poriadku ti odovzdávam, čo ti patrí.“

Kráľ mu odvetil: „Si služobník zlý, bez odvahy. Vedel si predsa, že beriem to, čo som nedal a beriem to, čo som nezasiaľ. Prečo si aspoň peniaze neuložil a ja by som si ich teraz vybral i s úrokmi?“. Potom svojej družine povedal: „Vezmite mu tú hrivnu a dajte ju tomu, kto ich má desať.“ Ľudia z jeho družiny však namietať: „Pane, ten ich už má najviac.“ Kráľ im odpovedal: „Kto má viac, bude mu ešte pridané. A kto nemá, bude mu odňaté i to, čo má.“

Potom nechal predviesť svojich nepriateľov, ktorí snovali úklady, aby s nimi tiež zúčtoval. „Nechceli ste ma za kráľa a tak sa tiež stane“. A vypudil neverných. (parafrazované podľa Evanjelia sv. Lukáša 19, 11-27 a podľa Evanjelia sv. Matúša 15, 14-30)

Áno, na prvý pohľad zdanlivo nesúvisiace podobenstvo s moderným spôsobom vedenia a rozvoja ľudí. Avšak skúsme nájsť myšlienku, ktorá ich spája. Pozrime sa na príbeh bližšie a položíme si zásadnú otázku. Aký je kráľ, ktorý berie, čo nezasiaľ, niektorých svojich ľudí uprednostňuje a nemilostrdne zúčtuje s nevernými? Skôr, ako si na túto otázku odpovieme, zopakujme si tie najdôležitejšie manažérske fakty:

- Kráľ zaobchádza tvrdšie s tými neľalnými, nevernými než s tými menej výkonnými.
- Každý dostal rôzny počet hrivien, uspieť však mohol i ten, čo dostal jednu hrivnu (vedľa vstupnej nerovnosti je rovnosť príležitostí a šanca uspieť).
- Najlepší berie všetko (uplatnenie princípu diferenciácie).

Nuž, a v týchto troch bodoch máme azda to najpodstatnejšie z manažmentu výkonnosti.

Ak sa hlbšie zamyslíme nad príbehom, zistíme, že slovo, ktoré je tým spájajúcim ohnivkom je **hodnotenie** – hodnotenie služobníkov kráľa, v našom modernom svete pretransformované do podoby hodnotenia zamestnancov. Hodnotenie zamestnancov v našom

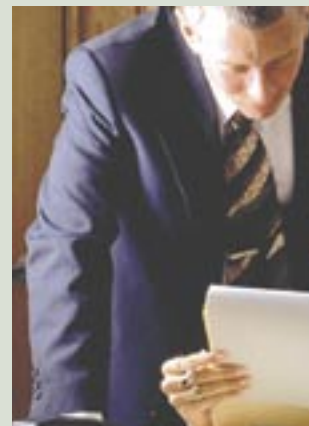
podniku sa v týchto dňoch stáva aktuálnou témou. Žiaľ, niekedy tabuizovanou a mnohokrát účelovo deformovanou. Aké sú teda fakty? Aké sú zásady a ciele hodnotenia?

Ciele hodnotenia

Hodnotenie zamestnancov podporuje firemnú víziu, poslanie, hodnoty a princípy a vedie k plneniu cieľov, úloh a dosahovaniu výsledkov. Je to ako keď rastie strom. Aby som mohol obrať sladké plody, potrebujem dobré zakorenenie, zdravý kmeň, silné konáre... Poznáme filozofiu nášho podniku? Aké má hodnoty, princípy, víziu a poslanie?

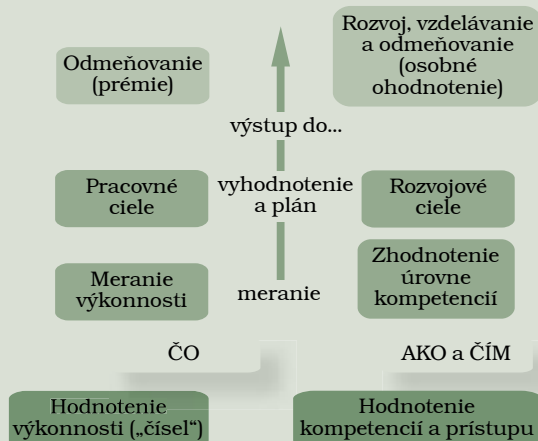
Hodnotiteľ a hodnotený sa spolu obzerajú za tým, čo bolo a dívajú sa dopredu k tomu, čo bude. Ciele ich hodnotení sú:

- Monitorovať výkon v minulosti vzhľadom k stanoveným cieľom (kontrola plnenia cieľov).
- Poskytovať zamestnancovi spätnú väzbu o tom, ako si v práci počína.
- Identifikovať potenciál zamestnanca.
- Identifikovať potreby v oblasti rozvoja.



- Poskytovať zamestnancovi príležitosť prejednať svoje ambície so svojim nadriadeným.
- Zlepšovať výkon v budúcnosti (stanovovanie cieľov a definovanie postupov a podmienok ako ich dosiahnuť).
- Pomáhať robiť rozhodnutia v oblasti odmeňovania.

Čo vlastne budeme hodnotiť (oblasti hodnotenia)



Pokiaľ ide o výstup hodnotenia výkonnosti do odmeňovania (prémie), v roku 2006 to nebude zatiaľ „na ostro“. Pôjde o pilotné prvé kolo, cieľom ktorého bude predovšetkým odskúšať a doladiť celý systém. Reálny vplyv na odmeňovanie bude mať tento typ hodnotenia až od roku 2007. To sa však netýka hodnotenia kompetencií a prístupu. Tento systém je už de facto známy a používal sa zatiaľ dobrovoľne v rámci štvrtročných hodnotení pre potreby rozdeľovania prémie v rámci tzv. balíkového systému.

Efektívne hodnotenie sa zameriava

- Na to, **ČO** robím a s akým výsledkom. To sú merateľné výstupy a výkony (tržby, množstvo, kvalita, rýchlosť, náklady apod.).
- Na to, **AKO** a **ČÍM** dosahujem výsledky („ČO“). „Ako a čím“ sú spôsobilosti (kompetencie) a prístup k práci, podniku a druhým ľuďom.

Pre hodnotenie si môžeme zobrať ako príklad futbalistu či hokejistu. Je možné hodnotiť jeho výkon nielen podľa počtu strelených či inkasovaných gólov, počtu striel, počtu nevyužitých chýb a pod. Niektoré môže dosahovať ľahko nadpriemerný výkon, ale napriek tomu vieme, že má na viac. Má teda predpoklady k ešte vyššej výkonnosti.

Niečo mu v tom ale bráni. Zdroj takejto bariéry môže byť v nejakom postoji, ktorý sa prejavuje v pracovnom správaní – je napríklad menej zapojený alebo dokonca vyvoláva napätie v tí-

me. Alebo naopak – má všetky potrebné kompetencie a dobrý prístup k práci, napriek tomu sa mu nedarí dosahovať tie správne „čísla“.

Akým spôsobom budeme hodnotiť

Hodnotenie zamestnancov sa bude uskutočňovať formou pravidelných hodnotiacich pohovorov. Hodnotiaci pohovor je otvorený rozhovor medzi hodnoteným a hodnotiteľom s pevne danou štruktúrou. V rámci pohovoru si zúčastnení vyjasnia svoje vzájomné očakávania ohľadne pracovných cieľov a podmienok k ich splneniu a poskytnú si spätnú väzbu.

V úlohe hodnotených sú všetci zamestnanci nášho podniku. Pred absolvovaním hodnotiaceho pohovoru sa každý hodnotený (pochopiteľne aj hodnotiteľ) musí zoznámiť s *Pravidlami hodnotenia*, ktoré budú zverejnené na intranete LESOV SR a musí si preštudovať výukový kurz *Hodnotiaci pohovor* v e-learningovej verzii - elektronický vzdelávací modul prístupný na internetovej stránke hrm.transform.cz.

Hodnotený je aktívnym účastníkom hodnotiaceho pohovoru a vo vlastnom záujme by si pred jeho konaním mal pripraviť svoje sebahodnotenie a návrhy svojich pracovných a rozvojových cieľov, vrátane prípadných požiadaviek na potrebné podmienky k ich splneniu.

Hodnotiteľom je vždy priamy nadriadený hodnoteného zamestnanca a na hodnotiaci pohovor sa samozrejme zodpovedne pripraví. Hodnotiteľmi sú teda takmer všetci vedúci pracovníci š.p. LESY SR. Hodnotiteľ musí pred konaním hodnotiaceho pohovoru so svojim podriadeným:

- Absolvovať hodnotiaci pohovor so svojim nadriadeným.
- Poznať dobre Pravidlá hodnotenia.
- Byť preškolený pre úlohu hodnotiteľa na jednodňovom kurze hodnotenia.

Hodnotiteľ a hodnotený sa dohodnú na termíne pohovoru v dostatočnom časovom predstihu a vyhradí si naň cca 1 hodinu. Pohovor by sa mal konať v takom prostredí, ktoré umožní jeho nerušený priebeh.

Po úvodnej časti prejednávajú účastníci jednotlivé body v doporučenom poradí

- Splnenie cieľov uplynulého obdobia; tento bod bude väčšinou prejednávaný až v druhom kole hodnotiacich pohovorov (teda v roku 2007) a neskôr už pravidelne.
- Stanovenie cieľov pre nadchádzajúce obdobie.
- Dosiagnutá úroveň kompetencií
- Ďalší rozvoj a vzdelávanie hodnoteného.

V priebehu alebo na záver pohovoru hodnotiteľ a hodnotený vyplnia

a spoločne podpíšu príslušné formuláre ako potvrdenie vzájomnej dohody. Formuláre sú potom predložené na podpis nadriadenému hodnotiteľovi a následne odovzdané na Odbor riadenia ľudských zdrojov.

V prípade, že nie je možné dôjsť k dohode medzi hodnoteným a hodnotiteľom, je spor postúpený nadriadenému hodnotiteľovi.

Termíny hodnotiacich pohovorov

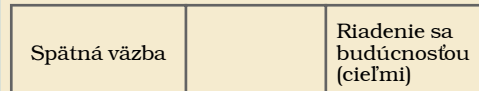
Hodnotiace pohovory budú prebiehať raz za rok v pravidelnom termíne a to obvykle v marci (prvýkrát v marci 2006), pričom príslušné formuláre musia byť odovzdané Odboru riadenia ľudských zdrojov najneskôr do konca marca príslušného roku. Okrem toho sa doporučuje uskutočniť ešte tzv. kontrolný pohovor v septembri, na ktorom je možné prediskutovať stav plnenia cieľov, prípadne ich aktualizáciu.

Systém hodnotenia „v kocke“

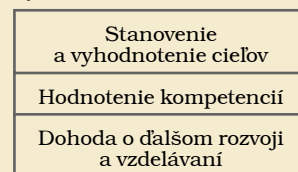
Povedali sme si, že hodnotíme predovšetkým:



Výkonnosť a efektívnosť sú vzájomne prepojené. Hodnotenie pracovníkov je predovšetkým zamerané na rozvoj. V zásade existujú len dve metódy rozvoja:



Obe metódy sú obsiahnuté v hodnotiacom pohovore. Ten prebieha v kolegiálnom a partnerskom duchu – je potreba vytvoriť kvalitné pracovné spoločenstvo. Výstupom z takéhoto hodnotiaceho pohovoru sú tieto dokumenty:



Záverom

Plne si uvedomujeme, že nový systém hodnotenia zamestnancov môže v počiatkoch vyvolávať rozpaky, možno až obavy. Aj touto cestou však chceme všetkým čitateľom – teda budúcim hodnoteným a v mnohých prípadoch aj hodnotiteľom povedať: tento systém nie je „na“ vás, ale je „pre“ vás. Bol vybudovaný pre vás, aby vám pomáhal vo vašej práci, aby ste nestratili vieru v také hodnoty ako slušnosť, korektnosť a objektivnosť. A ešte niečo – tento systém sme nevytvorili na mieru pre Alberta Einsteina, ani pre Supermana. Je váš! ●





Čo je to talent?

Pojmom talent označujeme špeciálne zručnosti na podávanie výkonov v známej oblasti. Môžu to byť nadštandardné výsledky a výkony. O talente nemusíme hovoriť len v súvislosti s riadením ľudí, môžu to byť všetky pracovné či odborné oblasti, s ktorými sa talent spája. Talent je niekto, kto si aj v neustálych zmenách dokáže flexibilne osvojovať a zdokonaľovať poznatky a schopnosti, orientuje sa na procesy, riešenia a výsledky a je pre to aj motivovaný.

Pokiaľ ide o rozvoj talentu, existujú rôzne stratégie a názory. Najčastejšie používanými stratégiami rozvoja talentu sú konzervatívna stratégia talentu (opiera sa o predpoklad, že rozhodujúce sú vedomosti, zručnosti, kompetencie), trhovo založená stratégia talentu (opiera sa o predpoklad, že prostredie a trh sa menia tak rýchlo, že vedomosti a zručnosti sú menej dôležité než individuálna schopnosť prispôbiť sa novým okolnostiam a vizionárska stratégia talentu (opiera sa o fakt, že nemusíte sa prispôbiť vývoju, ale že budúcnosť vytvárate na základe vašich silných stránok). V talent manažmente našom podniku sa zameriame na stratégiu trhovo založenú, s orientáciou do budúcnosti na vizionársku stratégiu.

Cieľ projektu „Talent manažment“ je vlastne jednoduchý - efektívne rozvíjanie ľudského potenciálu v našom podniku ako súčasť našej firemnej kultúry.

Talent a kompetencie

V talent manažmente spoločnosti LESY SR, š. p. hovoríme o talente v spojení s tzv. „kompetenčným modelom“, ktorý bol pripravený na pôde Odboru riadenia ľudských zdrojov v spolupráci s renomovanými odborníkmi, spoločnosťami Motiv-P Brno a Transform Olomouc. To znamená, že hovoríme o talente v spojení s odbornou spôsobilosťou, produktovým vod-

Štartujeme program „Talent Manažment“
- strategický projekt š. p. LESY SR

NIČ PRE PRIEMERNÝCH A SLABÉ NÁTURY...

Ivan RUSKO

Na otázku, čo je filozofiou projektu „Talent Manažment“, si dovoľím odpovedať parafrázovaním slov jedného z najvýznamnejších štátnikov 20. storočia, bývalého prezidenta Spojených štátov amerických Johna Fitzgeralda Kennedyho: nepýtajme sa len na to, čo môže urobiť táto firma pre nás. Spýtajme sa aj samých seba, čo môžeme my urobiť pre náš podnik. A odpovedajme si rýchlo, pretože dnes sú už len dva druhy firiem - tie rýchle, úspešné, ktoré sa neustále rozvíjajú a tie mŕtve...

covstvom, zákazníckou orientáciou a organizačnou dokonalosťou ako základnými skupinami kompetencií v našom podniku. Kompetenčný model je „chrbtovou kosťou“ celého rozvoja zamestnancov. Nie, nemusíte si tie skupiny kompetencií pamätať. Nájdete ich na našom intranete, kde sme kompetenčný model zverejnili.

Vo svojej podstate kompetenčný model „dešifruje“ prácu zamestnanca a popisuje ju v merateľných jednotkách správania sa - kompetenciách. Model je odpoveďou na otázku, čo od svojich zamestnancov očakávame, aké kvality musia mať, aby boli úspešní nielen dnes, ale aj v budúcnosti. V tomto zmysle má kompetenčný model strategický význam a bez neho býva rozvoj iba málo efektívny. Vďaka zafinovaní kľúčových kompetencií dochádza k pretlmočeniu strategických plánov firmy do konkrétnych, merateľných činností. To je pre úspech firmy mimoriadne dôležité. Okrem toho kompetencie pomáhajú vyjasniť správanie podporujúce firemné hodnoty a dôležité princípy, ktoré sa stávajú sa štandardom nadpriemerného výkonu, sústreďujú učenie sa pracovníkov na to podstatné, sú bázou pre priebežnú spätnú väzbu manažérom, podporujú vznik učiacej sa organizácie. Aj vďaka nim ľahšie odlišíme vynikajúcich od priemerných pracovníkov a vieme identifikovať talenty.

Priebeh projektu Talent manažment

1. fáza - nábor

Prvá fáza projektu zahŕňa nábor záujemcov z radov našich zamestnancov do tzv. „banky talentov“ (talent pool). Po náboře bude nasledovať krátky predvýber účastníkov do projektu. Prihlásiť sa môžu potenciálni účastníci sami, resp. môžu byť navrhnutí nadriadenými a kolegami, ktorí ich považujú za vhodných kandidátov na účasť v projekte. Táto fáza bude prebiehať vo februári až marci 2006.

2. fáza - posudzovanie

Druhú fázu projektu bude tvoriť posudzovanie kandidátov formou tzv. „Assessment Centre“, ktoré sa budú realizovať v marci až apríli 2006. Assessment Centre (hodnotiace centrum, AC) je v súčasnosti najspoľahlivejšou metódou hodnotenia a výberu ľudí. Je postavená pre potreby objektívneho posúdenia potenciálu kandidá-



tov. Princípom AC je pozorovanie účastníkov niekoľkými nezávislými hodnotiteľmi v rôznych situáciách o vymedzenom čase. Assessment centre ako metóda výberu pracovníkov je celodenný program. Účastníci počas dňa prechádzajú v základe troma typmi situácií:

- Skupinové modelové situácie - vytvárajú optimálnu klímu k hodnoteniu toho, akým spôsobom účastník dokáže spolupracovať s ostatnými.
- Individuálne modelové situácie - tu je účastník sám za seba a je konfrontovaný s problémovými situáciami, ktoré postihujú charakter pracovného miesta.
- Psychodiagnostika - patria sem testy výkonu a testy osobnosti, oboje je dôležité pre odhad potenciálu (rozumové schopnosti a miera motivácie).

Výstupom je správa, ktorá poskytuje prehľad o použitých metódach a podrobný komentár k tomu, ako sa uchádzač v tej ktorej situácii správal, ako konal. Pri každom z troch typov situácií je čiastkové zhrnutie a závery s vyzdvihnutím silných a slabých stránok. V celkovom hodnotení je potom výklad prejavov uchádzača naprieč všetkými situáciami.

3. fáza - rozvoj

V apríli 2006 začneme sériu rozvojových a tréningových aktivít pre účastníkov projektu Talent manažment. V tretej fáze pôjde o kombináciu interného a externého rozvoja účastníkov projektu. Inými slovami, účastníkom ponúkneme a zabezpečíme kvalitnú škálu vzdelávania, tréningov a ďalších rozvojových aktivít, ktoré budú zamerané na podporu ich silných stránok. Súčasťou tejto fázy budú aj rozvojové aktivity včlenené do samotného pracovného procesu - práca v projektových tímoch, rotácie v rámci firmy - rôzne stáže a v neposlednom rade aj koučing ako mimoriadne zaujímavá a účinná metóda osobného rozvoja. Uvedené aktivity potrvajú až do roku 2007.

4. fáza - hodnotenie

Výsledky rozvoja účastníkov projektu zhodnotíme prostredníctvom tzv. „Development Centre“. Cieľom Development Centre (rozvojové centrum, DC) je určenie rozvojových kapacít našich zamestnancov - účastníkov projektu. A toto je aj náš prípad pri talent manažmente. Development Centre ako metóda rozvoja je takisto celodenný program. Zamestnávateľovi umožňuje táto metóda identifikovať potenciál vlastných zamestnancov. Na základe DC je možno určiť vzdelávacie potreby jednotlivých pracovníkov alebo rozhodnúť o ich ďalšom vývoji a vlastnej pracovnej perspektíve. Samotným účastníkom poskytnete DC predovšetkým možnosť bližšieho sebazpoznania a získania spätnej väzby.

Správa z DC je detailným rozborom toho, ako sa účastník prejavoval v daných situáciách. Obsahuje výklad pozorovaného správania spolu s diagnostickými metódami. Celkové hodnotenie je smerované do budúcnosti, obsahuje mnoho podnetov v zmysle odporúčaní. Správu dostáva do rúk nielen zadávateľ, ale tiež každý z účastníkov. Správa slúži k vypracovaniu vlastného plánu ďalšieho rozvoja v rámci firmy.

Tí najlepší účastníci budú mať šancu postúpiť do vyššieho stupňa „banky talentov“, do tzv. pokročilej úrovne (Advanced level), ktoré poznáme aj pod pojmom „TOP rezervy“.

Realizačný tím

Celý projekt garantuje a organizačne zabezpečuje Odbor riadenia ľudských zdrojov, projektovým manažérom je RNDr. Ivan Rusko. Samozrejme, nezaobíšli by sme sa bez odborného zázemia,

ktoré nám aj po dobrých skúsenostiach z projektu Outplacement poskytnete personálno-poradenská spoločnosť **Trenkwalder Management Partners, s.r.o.** Bratislava pod vedením renomovanej odborníčky PhDr. Lívie Osvaldovej, CSc. Okrem toho to budú už známi kolegovia, psychológovia Mgr. Barbora Kekeňáková a Mgr. Miloš Gočík, ako aj mnohí ďalší.

Prečo to všetko?

Pochopiteľne, je na mieste otázka prečo celý projekt spúšťame, čo sa napokon stane s jeho „absolventmi“. Nie je žiadnym tajomstvom, že začíname pociťovať nedostatok kvalitných manažérov na rôznych úrovniach riadenia a v rozličných odborných oblastiach života nášho podniku. A práve absolventi projektu Talent manažmentu budú tí, s ktorými budeme uvažovať na manažérske pozície a ktorým chceme dať šancu vyššou mierou prispieť ku riadeniu nášho podniku. To znamená zároveň aj morálny záväzok - tak pre podnik, ako aj pre absolventov projektu. Nemá význam realizovať časovo a finančne náročný projekt, dávať účastníkom po mesiacoch testovania a rozvojových aktivít šance a nádej na kariérny postup, ktoré sa nebudú môcť naplniť. Bolo by to demotivujúce a neférové. Pretože talent je ako padák - funguje, iba ak sa otvorí a je pripravený na let. A ešte mi napadá jedna stará rímska zásada - „Quid pro Quo“, ničो za nič. Vy poskytnete podniku svoj talent a my vám poskytneme šancu na kariérny rast. **Záverom, skúste si, prosím odpovedať na otázku:**

Chcete pracovať na vlastnom rozvoji a zároveň sa spolupodieľať na smerovaní podniku Lesy SR?

Vaša odpoveď je ÁNO?. Máme pre vás dobrú správu! Hľadáme medzi nami talenty a možno ste jedným z nich...

Príhlásiť sa môže každý, kto:

...vidí a vyhľadáva príležitosti...

...prichádza s nápadmi...

...orientuje sa na riešenia...

...koho lákajú nové prístupy...

...prispieva k výborným a kvalitným výsledkom...

Ak ste to vy...tak hľadáme práve vás!

Ako, kedy a kde sa môžete prihlásiť?

Do projektu Talent manažment sa môžete prihlásiť do **28. februára 2006** vypísaním prihlášky u Bc. Ruženy Vaňousovej, Odbor riadenia ľudských zdrojov, tel.: 048 434 4272, e-mail: vanousova@lesy.sk. Prihlášky budú takisto k dispozícii v elektronickej forme na Intranete Lesov SR a na oficiálnej web stránke www.lesy.sk.

Tak čo, naberieť odvalu...? •

Nová OD1 vyvolala diskusie a protichodné názory

O zmene kultúry riadenia

Jozef MARKO

Keď koncom roka uzrel svetlo lesníckeho sveta v našom štátnom podniku plán tržieb na rok 2006 (OD1), vyvolal zaujímavú polemiku o tom, či je alebo nie je proces plánovania so softwarovou podporou E-les pre podnik prínosom. Na generálnom riaditeľstve i odšepných závodoch sa našli kolegovia, ktorých prekvapila odchýlka plánovanej výšky ťažby zostavenej na jednotlivých OZ s pomocou systému E-les a očakávanej bilancovanej výšky tržieb zostavenej na generálnom riaditeľstve. Boli totiž presvedčení, že nový systém plánovania, podporený informačným systémom E-les ihneď, na prvý raz, bez manažérskych korekcií „vypluje“ v podobe OD1 definitívne a presné čísla. Keďže sa tak nestalo, viacerí zapochybovali o zmysle doteraz vykonanej práce na vytvorení výrobného – obchodného logistického systému založenom na poznaní reálnych zdrojov dreva v porastoch a korektnom plánovaní. O presné čísla síce išlo, ale neboli konečné. Odchýlka za celú firmu predstavovala necelé 3% oproti bilancovanej potrebe.

Spätná kontrola odhalí rezervy

„Podstata fungujúceho výrobného – obchodného logistického systému spočíva v tom, že sa chceme prispôbiť meniacim sa podmienkam na trhu. Ide nám o to, aby sme boli schopní v priebehu roka zareagovať na zmeny v dynamicky sa rozvíjajúcom prostredí, v ktorom sa menia požiadavky zákazníkov, ceny dodávaných služieb a podobne. Doteraz sme nedokázali zareagovať na konkrétnu požiadavku zákazníka. Dnes už vieme, v akých porastoch aké drevíny máme. Takisto disponujeme aj informáciami o sortimentoch. A pretože máme jednotnú sortimentáciu na stojato, dokážeme rátať v sortimentácii aj s určitou chybovosťou objemov. Najdôležitejším prínosom systému je, že nám dokáže spätnou kontrolou odhaliť rezervy. Ak si napríklad OLH, logis-

tik, či vedúci obchodu a logistiky urobia svoju prácu kvalifikovane, môžete sa opýtať: musí OLH ísť znovu do porastov a natípať do LHKE iné údaje o porastoch? Musí logistik s vedúcim obchodu a logistiky inak rozvrhnúť sortimentáciu vo VT2 alebo upraviť cenníky? Odpoveď znie: nie. Pokiaľ to nie je potrebné kvôli opodstatnenej korekcii napríklad plánu OD1. Systém nám dáva možnosť správne sa rozhodovať, ktoré sú a ktoré nie sú opodstatnené a možné následné korekcie pôvodne plánovaných objemov v databáze E-les.

Zmena doterajšieho systému nám teda umožňuje pri správnom prístupe manažérov na všetkých úrovniach riadenia zabezpečiť korektné plánovanie hospodárskeho výsledku a následne zamedziť nepremyslenému dorúbavaniu potrebných objemov dreva,“ hovorí Ing. Miroslav Borsek, vedúci Odboru manažmentu kvality a kontroly na generálnom riaditeľstve š.p. LESY SR, ktorý je spoluautorom novej koncepcie a implementácie princípov procesného riadenia v podmienkach transformovaného štátneho podniku.

Stačí sa vrátiť do nedávnej minulosti a uvedomiť si, že vo všetkých medzikrokoch toku informácií od sortimentácie na stojato, cez LHKE, VT2 a OD1 až po VYK (finálny dokument do celkového ekonomického plánu podniku) nebola doteraz plne kompatibilná štruktúra dát, ktoré boli navyše viacnásobne zaokrúhľované. Výsledný efekt práce s týmito dátami bol tak mimoriadne nepresný. Iba jeden príklad. V cenníkoch bola doteraz cena stanovená pre daný sortiment vo všetkých hrúbkových stupňoch rovnaká. Dnes sú cenníky rovnako štruktúrované podľa jednotlivých sortimentov a hrúbkových stupňov.

Namiesto dvoch mesiacov dva dni

„Nie je to iba o zmene systému práce s dátami. Pravá podstata transformácie riadenia spočíva

v zásadnej zmene kultúry riadenia. Teda v prechode od rozhodovania sa na základe skúseností a pocitov k rozhodovaniu sa na báze presných čísel, presnej metodiky, konkrétnych faktov a údajov. Úspech spočíva v zmene prístupu manažérov pri práci s týmito informáciami na všetkých úrovniach riadenia. LESY SR sú momentálne v prechodnom období, v ktorom bude najdôležitejšou úlohou naučiť manažérov pripravený systém manažérsky používať. Tak, aby dokázali v každej časti systému na základe spätnej kontroly včas identifikovať rezervy a nekorektnosti. Aby dokázali každý mesiac prehodnotiť plánované ukazovatele na základe aktuálnej situácie a aby boli schopní zareagovať nie v priebehu dvoch mesiacov, ako tomu bolo doteraz, ale po dvoch dňoch. Pretože aj takúto efektívnosť nový systém skutočne umožňuje. Som presvedčený, že nový systém plánovania podporený softwarom E-les je efektívny a transparentný, nekorektnosť môže spôsobiť iba jeho nekorektné používanie manažermi.“ hovorí PhDr. Petr Balej z expertnej skupiny Transform.

Podľa bývalého generálneho riaditeľa Ing. Karola Vinša a predchádzajúceho obchodného riaditeľa Ing. Dávida Németha predstavuje 3-percentná odchýlka plánovaných tržieb v OD1 a očakávanej bilancovanej výšky tržieb v tomto roku úspech a vedenie ju chápe ako minimálnu. Systém a jeho prvé výsledky sú veľmi dobrým základom preto, aby boli všetci kompetentní manažéri postupne schopní systematicky nachádzať rezervy a vylepšovať celú činnosť v rámci konštituovaného výrobného – obchodného logistického systému. Prvé výsledky a skúsenosti aj napriek tomu, že vyvolali diskusiu a protichodné názory, jednoznačne ukázali, že máme na čom stavať. ●



PhDr. Petr Balej

Kolegovia z OZ Prievidza o možnostiach fungujúceho výrobnobchodného logistického systému

Poznaním zdrojov to nekončí. Naopak.

Jozef MARKO

Na januárovej porade Rozšíreného vedenia š.p. LESY SR sa topmanažment podniku zhodol na tom, že v projekte reštrukturalizácie a transformácie patrí postupná implementácia modulov výrobnobchodného logistického systému do praxe medzi priority číslo jeden. A že korektné poznanie zdrojov dreva v lese je iba začiatkom a nevyhnutným predpokladom na to, aby sme boli v budúcnosti schopní efektívne zhodnocovať vyťažené drevo v súlade s požiadavkami zákazníkov a potrebami lesa.

Čo už dokážeme ...

Kolegovia z OZ Prievidza sú presvedčení, že je to správna cesta. „Poznanie zdrojov nie je cieľom, ale prostriedkom dosiahnutia konečného cieľa. A už vôbec nie je samoúčelné, pretože bez ďalšieho využívania výsledkov tohto poznania v celom systéme by nebolo ekonomicky plne zhodnotené,“ hovorí logistik Ing. Rudolf Gábriš. Vymenováva, čo všetko súčasná úroveň poznania a zosystematizovania informácií umožňuje v rámci OZ Prievidza. Nie je toho málo. „Máme k dispozícii analýzu zdrojov podľa JPRL, lesných správ, hospodárskych súborov, drevín a ďalších kritérií. Sme schopní vypočítavať kalkulácie nákladov jednotlivých technológií na základe výkonových noriem a plánu ťažby dreva, porovnávať nákladovosť jednotlivých technológií, vyhotoviť dodatky k zmluvám pre práce v lesníckych činnostiach, súhlasy na ťažbu dreva a technologické karty L113, pripraviť kalkuláciu zisku jednotlivých dodávkových riešení podľa odberateľov dreva na základe nákladov technológií, cenníka odberateľov, priestorovej lokalizácie zdrojov a priestorovej lokalizácie odberateľov a porovnávať ekonomickú výhodnosť dodávkových technológií. Práca v systéme nám ukáže ekonomický dopad nášho rozhodnutia pri určení technológie a smerovaní dodávok, poradí pri stanovovaní technológie v jednotlivých JPRL, stanoví minimálnu predajnú cenu pri predaji dreva a maximálnu výkupnú cenu pri vý-

kupe dreva na všetkých lokalitách. Ďalej sme pomocou systému schopní určiť štatistickú sortimentáciu zásob na OM a spätne pozitívne vplyvať na cenotvorbu. V konečnom dôsledku nám systém môže pomôcť vyberať ekonomicky najvýhodnejších zákazníkov.“

... a čo ešte dokážeme

Podľa Prievidžanov tým zďaleka nie sú vyčerpané všetky možnosti práce s výrobnobchodným logistickým systémom a jeho prínosu pre odšepné závody a podnik. Viac o nich hovorí vedúci obchodu a logistiky Pavol Peniaško: „Po sfunkčnení všetkých modulov bude môcť určovať smerovanie pre jednotlivých odberateľov v rámci generálneho riaditeľstva a v rámci jednotlivých OZ s ohľadom na ekonomickú výhodnosť riešenia. Ďalej stanovovať minimálnu cenu, za ktorú môže dostať odberateľ drevo vo vzťahu k ostatným odberateľom, spätne pôsobiť na tvorbu cenníkov a zabezpečovať dodávky dreva na sklad odberateľa z najvýhodnejších lokalít. Došlo by k zníženiu nákladov odberateľa a zároveň k zníženiu nákladov u dodávateľa. U dodávateľa by sa pri správnej logistike odstránilo protismerné krížovanie dopravy.“

Tolko teda konkrétne poznatky a názory ľudí z prevádzky, ktorí včas pochopili, že výrobnobchodný logistický systém nepredstavuje iba teoretickú schému procesov, činností a ich návazností, ale že je tu reálna možnosť a zároveň výzva pre všetkých zodpovedných ľudí, aby systém dotiahli vo všetkých dôsledkoch do praktického života. ●



Každoročne začiatkom marca si v Pohorelej pripomíname deň najväčšieho lavínového nešťastia lesných robotníkov, rodákov z Pohorelej a Telgártu. Na túto nešťastnú udalosť nezabúdame ani my, športovci. Preto Vás a aj tohto roku pozývame na

nohejbalový turnaj trojčlenných družstiev,

ktorý sa uskutoční v sobotu dňa 11.03.2006.

Blížšie informácie Vám radi poskytnú pán Ľubomír Lihan, tel. 0918 334 343 a pán Ján Tlučák, tel. 0904 490 359.

Príďte a i takýmto spôsobom vzdajte úctu tým,

ktorí zahynuli pri práci v lese a pre les

Ak sa nebudeme propagovať my, urobia to za nás iní – a inak

Jana GEROVÁ



LIK – lakonický názov, pod ktorým si na prvý pohľad možno len ťažko niečo predstaviť. No tí 211 z vás, ktorí sa v priebehu januára zúčastnili na školeniach LIK, by bez zaváhania odpovedali: „LIK? No predsa lesné informačné kancelárie!“ Ako to všetko prebiehalo, čo sme od vás „zase“ chceli, to sa dozviete priamo na mieste. Séria školení totiž pokračuje svojou druhou fázou vo februári. Samotný projekt sme predstavili v decembrovom čísle Lesníka, a preto sa k nemu ako celku už nebudem vracaf. Skôr by som sa chcela teraz venovať názorom a postrehom, ktoré odzneli v rámci diskusií na záver každého stretnutia.

„Konečne, že sa začína prezentovať práca lesníkov vo verejnosti.“ To bol jeden z prínosov lesných informačných kancelárií (LIK), ktorý identifikovalo 99,99% z vás. Veď kto iný, ak nie my, čo najlepšie poznáme les a všetko, čo s tým súvisí, by mal informovať o tom, čo sa v ňom deje? A nechceme informovať len o našej práci, získať si mladých ľudí a prispieť k zmene v myslení obyvateľstva. Chceme hovoriť aj o charakteroch ľudí, ktorí v lesníctve pracujú. Zviditeľniť sa v očiach verejnosti pozitívnym spôsobom, jednoducho - ukázať sa v lepšom svetle ako nás prezentujú médiá.

Pri médiách by som sa ešte chcela na chvíľu zastaviť. Mnohí z vás pokukujete nato, že sa na generálnom riaditeľstve málo zaoberáme medializáciou v televízii a rozhlase. To, že LESY SR, š.p. nie sú každý deň v hlavnom spravodajstve Markízy alebo verejnoprávnej STV

niekoľko miliónovú reklamnú kampaň tiež nie je riešením. To ale neznamená, že sa s daným stavom máme zmieriť. Sami ste počuli, čo povedal môj kolega, Janko Mičovský: „Snažme sa ovplyvniť to, čo môžeme. Za jeden halier si nekúpime nič. Milión halierov – to postačí už na slušné autorádio. No a keď dáme dokopy celú miliardu halierov, nie je problém

kúpiť si Ferrari, o ktorom snívame celý život.“ Keď sa na tým tak zamyslíte, môžete povedať, že nemá pravdu? Začnime teda od tých halierov,

ktoré predstavujú každého jedného návštevníka, ktorého stretnete v lese. Včera, dnes i zajtra.

Naozaj postrehom z praktického života bolo poukázanie na skutočnosť, že nie vždy sú pracovníci prevádzky prítomní na lesnej správe. Aby sme zabránili negatívnym dopadom vyplývajúcim z tejto skutočnosti (sklamaní turisti), zhodli sme sa na nasledujúcom: treba umiestniť pri vchode odštepnych závodov a lesných správ sklenenú vitrínu s mapou a textom: „Lesná informačná kancelária je otvorená len v prípade prítomnosti prevádzkových pracovníkov. Informácie týkajúce sa kultúrnych, historických, turistických, a najmä lesníckych zaujímavostí tohto regiónu vám radi poskytneme na telefónnom čísle...“ Táto istá informácia odznie i rozhlasovej relácii Rádiovikend. V nej budú počas celého tohto roka postupne predstavované všetky odštepne závody a ich 3 najzaujímavejšie lesnícke

reálie. I touto cestou chceme informovať verejnosť o tom, že v našom podniku existuje „akýsi“ projekt LIK.

Aby nás obyčajní smrteľníci vôbec našli, musia mať niekedy naozaj z pekla šťastie. Často sme až príliš „ukrytí“. A preto by veru nebolo na škodu, ak ste sami poznamenali, označiť umiestnenie sídiel OZ a LS informačnými šípkami, aby k nám návštevníci našli cestu.

„Slovenský národ je nevychovaný“, to bolo konštatovanie jedného z vás. O tejto skutočnosti sme sa už veľakrát presvedčili na vlastnej koži. No mnohí z vás ale vyjadřili presvedčenie, že prostredníctvom LIK je možné upozorniť návštevníkov na zakázané činnosti v lese a eliminovať vandalizmus. Možno sa raz vtipná poznámka kolegu z Považskej Bystrice „Rómovia spravili výchovný záseh v poraste“ stane minulosťou...

Vzťah verejnosti a š.p. LESY SR je taktiež predmetom overovania v rámci certifikácie lesov, načo nás upozornili kolegovia z P. Bystrice a Trenčína. No a nezaobúďme ani na chaty a ostatné ubytovacie zariadenia, ktorých návštevnosť možno stúpne aj vďaka projektu LIK.

„Nevýhody - žiadne!“ Tento názor nás síce nesmierne s Jankom Mičovským potešil, ale uvedomujeme si, že nie všetci sa nato pozeráte rovnakým okom, čo je aj pochopiteľné. Väčšina z vás sa obáva toho, že prostredníctvom LIK dojde k zvýšeniu už aj tak nadmernej zaťaženia prevádzkových pracovníkov. A čo nato Janko Mičovský? „Zvýšené zaťaženie? Určite áno, ale tvrdenie, že vás to pripraví o množstvo času, je takpovediac extrémistické.“ Neostáva mi nič iné, len s ním súhlasiť.

Snažme sa ovplyvniť to, čo môžeme. Za jeden halier si nekúpime nič. Milión halierov – to postačí už na slušné autorádio. No a keď dáme dokopy celú miliardu halierov, nie je problém kúpiť si Ferrari, o ktorom snívame celý život.

Veď to, že niekomu občas venujem 5 minút svojho času, poviem pár milých slov, usmejem sa, skrátka sa správam slušne, nestojí až tak veľa. To je všetko, čo od vás chceme. Nič viac a nič menej. Viem, niekedy je aj 5 minút priveľa, keď neviem, kde nám hlava stojí. Pokúsme sa ale tento náš

Veď kto iný, ak nie my, čo najlepšie poznáme les a všetko, čo s tým súvisí, by mal informovať o tom, čo sa v ňom deje?



vnútorný postoj zmeniť a byť k návštevníkom našich lesov prístupnejší a ľudskejší.

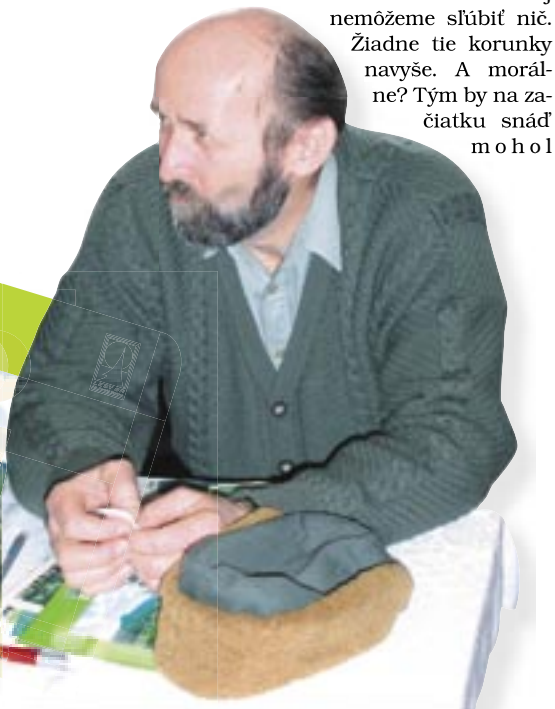
„Nevýhody: zistíme postupom času.“ Myslím, že v týchto slovách je ozaj veľký kus pravdy. Nechajme sa prekvapiť, či už mílo, alebo nemílo a neodsudzujme niečo vopred na neúspech. Len prax nakoniec ukáže, či sa naše zámery neminuli účinkom a či celý projekt smeruje tam,

Zvýšené zaťaženie? Určité áno, ale tvrdenie, že vás to pripraví o množstvo času, je takpovediac extrémistické.

ako sme si to na začiatku predstavovali.

Finančné a morálne ohodnotenie. Aj táto téma zaznela na každom stretnutí. Zatiaľ vám naozaj nemôžeme sľúbiť nič.

Ziadne tie korunky navyše. A morálne? Tým by na začiatku snáď mohol



býť dobrý pocit každého z nás, keď uvidí spokojnú tvár človeka, ktorému sme práve venovali 5 minút svojho času.....

V rámci záverečnej diskusii sme sa venovali aj otázke evidencie. Všetci do jedného sa sťažujete na rastúcu byrokraciu a papierovačky zo strany generálneho riaditeľstva. A preto sme sa na základe vašich reakcií rozhodli upustiť od formálnej evidencie. Projekt v priebehu roka 2006 a začiatkom roka 2007 vyhodnotíme v rámci osobných stretnutí a rozhovorov.

A čo dodať na záver? Sami ste napokon pochopili, že lesné informačné kancelárie by hlavne mali laickej verejnosti bližšie priblížiť prácu lesníkov, o ktorej má väčšina z nich značne skreslené predstavy. A najmä prispieť k zlepšeniu verejnej mienky o nás, lesníkoch. ●

Foto: autor

Pod'akovanie

Luboš UHRÍN

Nadväzujem na článok uverejnený v našom časopise č.1/2006 s názvom „Vďaka všetkým, ktorí tam boli“. Aj náš závod bol jedným z tých trinástich OZ, ktoré vypomáhali na OZ Beňuš v lesnom obvode Kriváň pri spracovaní kalamity. V čase od 4. januára do 30. októbra 2005 s mesačnou prestávkou pre vysokú snehovú prikrývku, sa spracovania kalamity zúčastnilo 22 THZ v trojmesačných turnusoch. Úvodné práce, „starosti a radosti“ pri oživení kalamitného strediska prežíval jeho prvý vedúci Ing. Marek Krajčo, ktorý v ňom odpracoval 66 dní. Vystriedal ho ďalší vedúci Ing. Milan Vágener, ktorý tam strávil 95 dní. Záver celej výpomoci riadil ďalší vedúci, Ing. Michal Riša, ktorý si na tomto LO odpracoval 60 dní. Celkove bolo odpracovaných 1434 dní. Medzi rekordermi v dĺžke pobytu boli technici Ing. Dušan Gregor s 86 dňami, lesníci Jozef Jančovič so 121 dňami, František Hríbik s 87 dňami, Vladimír Malachovský s 84 dňami, Ivan Majerík so 79 dňami, Jozef Slabecius s 78 dňami, či Igor Hromada so 77 dňami. Moji kolegovia si zvykli na týždňovky. Či už tridsiatnici, ale aj tí, o ktorých hovoríme ako o nepoužitelných, teda takmer šesťdesiatnici. Vedenie závodu im zabezpečilo ubytovanie v perfektne zariadenej drevenici v Polomke. Jeden z tých šiestich týždňovkárov sa okrem spracovania dáť na počítači musel starať aj o teplo domova. Nebolo to však nič ťažké pri plynovom kúrení. Napriek možnostiam stravovať sa, varilo sa aj „doma“. Veď čo by to boli za horári, keby nevedeli variť? Myslím si, že s ubytovaním boli všetci spokojní. Čo sa týka plnenia pracovných povinností, s tým zase bolo spokojné vedenie závodu. Preto boli na sklonku minulého roka títo zamestnanci pozvaní na spoločný obed, kde im riaditeľ OZ Slovenská Lupča Ing. Vladimír Masica poďakoval za odvedenú prácu. Neboli v centre pozornosti médií, okolo

spracovania kalamity nebola nijaká senzácia, ale neboli ani ponosy z ich strany na to, že boli týždňovkári. Čísla sú nezázrivé, ale nedajú sa obísť, pretože ukážu náročnosť a množstvo vykonanej práce. Bolo spracovaných 37 500 m³ hmoty, pričom harmonogram určoval spracovať 36 226 m³. Sústredená kalamita bola spracovaná v množstve 32 518 m³, rozptýlená v množstve 4 982 m³. V prebierkových porastoch do 50 rokov bolo spracovaných 2 068 m³, nad 50 rokov 16 897 m³. Z uvedených čísel vidieť, že polovica spracovanej hmoty bola v predrubných porastoch. Bolo približených 37 050 m³ hmoty v členení na približovacie prostriedky takt: lanovkami 30 610 m³, ŠLKT 4 515 m³, UKT 450 m³, koňmi 1 475 m³. Na spracovaní kalamity sa zúčastnilo 20 pracovných skupín s cca 90 pracovníkmi, ktorí pracovali so 17 lanovkami, 2 koňmi, 1 UKT a 1 ŠLKT. Z OM sa odviezlo priamo odberateľom 3 102 m³, na náš ES Lopej – kalamitný 33 703 m³. Výťažnosť u ihličnatej guľatiny I. až III. A,B,C bola 63,82 %, čo je na úrovni výťažnosti za celý OZ. Uvedené



údaje, ktoré mi poskytli kolegovia Ing. Meniar, Ing. Chabada a Ing. Jackulík, ktorí za OZ riadili kalamitné stredisko, nemajú slúžiť na nejakú štatistiku, ale ako som už uviedol – pre posúdenie splnenia úloh. Tak ešte raz: vďaka vám kolegovia „kalamitári“ za nás všetkých. ●

Ing. Luboš Uhrin, OZ Slovenská Lupča



Lesná správa Betliar s novou fasádou v centre obce dôstojne reprezentuje štátnych lesníkov.

V Rožňave ma víta mrazivé snečné januárové ráno. Vo vkusne zmodernizovanej kancelárii riaditeľa Ing. Jána Vavreka mám možnosť hovoriť so všetkými vedúcimi úsekov na ústredí OZ – s vedúcim lesníckej výroby Ing. Otom Fehérom, vedúcim ekonomiky Ing. Štefanom Zubrickým a vedúcim obchodu a logistiky Ing. Júliusom Tiszom. A to ešte netuším, že v priebehu dňa navštívim všetky štyri lesné správy a medzitým stihnem aj chutný obed v jedálni, ktorá je priamo v budove OZ v centre mesta.

Patria do kalamitnej top skupiny

Hneď na úvod sa dozvedám, že rožňavský závod zasiahla veterná kalamita v roku 2004 nie 19., ale už 14. novembra. J. Vavrek nechápe, prečo vedenie podniku nezaradilo OZ Rožňava k top päťke kalamitných závodov. „V minulom roku sme vyťažili takmer 145 000 kubíkov, z toho 133 000 kubíkov predstavovalo spracovanie veternej a podkôrníkovej kalamity, čo je 92-percentný podiel. Prvé dva – tri mesiace roka 2005 sme sa doslova topili v zásobách dreva, pretože top zákazníci od nás odobrali iba 36 kubíkov! Pritom sme sa snažili spracovať kalamitu čo najrýchlejšie, aby nedošlo k znehodnoteniu dreva. Ibaže väčší zákazníci uprednostnili drevo z TANAP-u a ak by nebol uvoľnený predaj dreva na export, neviem, ako by to dopadlo. Naším špecifikom je to, že od nás je všade ďaleko. Odvoz dreva cez Dobšinský kopec alebo Čertovicu nie je v zime pre odberateľov vôbec jednoduchý.“

Dnes už rožňavskí lesníci môžu s pokojom v duši povedať, že minuloročnú kalamitu zvládli a napriek nižším cenám dreva dosiahli jeho vyššie speňaženie. Pokojní ale nie sú, pretože im hrozí oveľa ničivejšia „kalamita“. „Na teritóriu OZ majú byť vyhlásené tri chránené štátie územia (CHVÚ) – Slovenský kras, Muránska planina a Stolické vrchy, Volovské vrchy, ktoré pokryjú dve tretiny

Dnes z OZ Rožňava

„Od nás je všade d'aleko“

Jozef MARKO

v súčasnosti obhospodarovanej plochy. Pre nás je najmenej prijateľný návrh zákazu vykonávania ťažieb v porastoch starších ako 50 rokov v čase od 15. marca do 31. júla. Ďalšie obmedzenia sa týkajú tzv. ekologických funkčných priestorov v rámci budúcich CHVÚ, v ktorých ochranári navrhujú zákaz zasahovania do lesných porastov a poškodzovania vegetačného a pôdneho



Toto ostalo z krásnej dubiny po nájazdoch Rómov z Krásnohorského Podhradia.

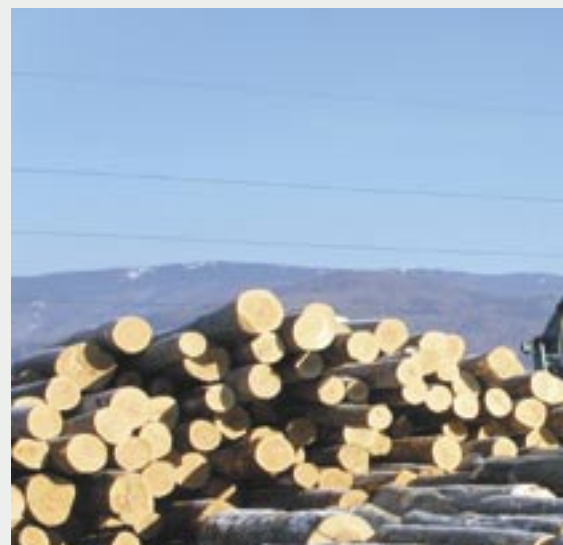
krytu, ako aj zákaz stavania lesných ciest a zväznic. Budeme v nich nútení správať sa ako v piatom stupni ochrany, čo znamená bez zásahu. Je to vážny problém, ktorý sa netýka iba nás, ale celého slovenského lesníctva. Ak sa nepodarí nájsť na úrovni ministerstiev pôdohospodárstva a životného prostredia rozumný kompromis, existencia nielen nášho závodu stratí opodstatnenie,“ konštatuje O. Fehér.

Namiesto krásnych dubov iba vysoké pne

Aj v teréne sa postupne presviedčam, že Rožňavčania v lesníckych uniformách sa potýkajú s problémami, ktoré sa zďaleka netýkajú iba ich. Sadáme do auta a mierime k jednému z najnavštevovanejších hradov na Slovensku – ku Krásne Hôrke. Malebný pohľad na dominantu širokého okolia však po chvíli úplne zneguje pocit rozhorčenia a smútku. Nad rozrastajúcou

sa rómskou osadou za hradom totiž prednedávnom rástli na dvesto hektároch krásne dubiny. A dnes? Ostali iba osamotené borovice, ktoré našich počerných spoluobčanov nezaujímajú a vitálne zmladenie duba s množstvom asi sedemdesiat centimetrov vysokých dubových pňov, ktoré pripomínajú žalujúce pamätníky vandalizmu a bezohľadnosti. „S krádežami si sami nevieme poradiť. Porasty strážila SBS-ka, ale aj jej členov skupina Rómov niekoľkokrát napadla. Teraz to skúšame s ochrankou znova, ale zatiaľ sa nikto do výberového konania neprihlásil. Krádeže dreva sa ale množia a ak nebudeme postupovať koordinovane s políciou, tento trend nezastavíme. Očakávame, že účinné riešenie opäť treba hľadať na úrovni ministerstiev, aby bol prijatý rovnaký postup v rámci celého Slovenska a aby sa ním všetci riadili,“ domnieva sa J. Vavrek. Pozeráme na tú spúšť a v diaľke zrazu započujeme dopadnúť na zem ďalšiu obeť ľudskej svojvôle, ktorú sa nedarí potrestať..

Náladu mi vylepšuje ďalšia zastávka reportážnej cesty po OZ Rožňava – expedičný sklad v Betliari. Jediný ES na rožňavskom závode je aj rozvojovo-technickým riaditeľom Ing. Jánom Štefánikom označovaný ako číslo jeden v rámci podniku. Postupne začínam chápať prečo. Už pri vstupe do jeho rozľahlého areálu ma víta bzukot ako vo včelom úle. V pohybe sú dve manipulačné linky a šesť nakladačov, ktoré sa preháňajú po spevnenej ploche a nakladacej rampe s pristavenými vagónmi obratne, sebaisto a rýchlo. „A to si predstavte, že ešte nedávno sa tu ľudia a mechanizmy pohybovali v hlbokom blate.“



V rokoch 2002 až 2003 prešiel ES rekonštrukciou za viac ako 20 miliónov korún a dnes tu dokážu chlapi vymanipulovať mesačne 10 000 kubíkov dreva,“ hovorí s hrdosťou v hlase O. Fehér a vedúci ES Ondrej Karas dodáva, že za niektoré mesiace je to aj 12 000 až 14 000 kubíkov. Pochvaľuje si prenajaté nakladačov. Ich nájomcovia sa snažia dobre zarobiť a odvádzajú poctivú robotu. Obaja moji sprievodcovia sa zhodujú na tom, že pokiaľ v uplynulých rokoch bola manipulácia na ES najťažším miestom na rožňavskom závode, dnes ich už tento problém netrápi.

ES však trápi obyvateľov Betliara, konkrétne Železničnej ulice, ktorá k nemu vedie. Nevedia stráviť, že ruch na ich ulici sa počas kalamity znásobil. Už v tomto roku má byť ale dokončená obchvatová komunikácia ku skladu, takže ich, aj dosť intenzívne medializovaná nespokojnosť, bude zažehnaná. „Naše problémy tým ale nekončia. Obyvatelia inej ulice v Betliari, ktorou zväžame drevo z kalamitných porastov a je pre nás jedinou použiteľnou komunikáciou, požiadali petíciou starostu, aby bola na koncoch ich ulice osadená značka zakazujúca pohyb áut s hmotnosťou nad desať ton. To by pre nás znamenalo katastrofu, pretože náhradné riešenie jednoducho neexistuje. Čakajú nás ďalšie zložité rokovania,“ povzdychne si J. Vavrek a spolu sa snažíme vziť do myslenia dotknutých Betliarčanov. Možno by chceli, aby lesníci prevážali drevo vzduchom. Ale to by im zasa vadilo, že im môže kedykoľvek padnúť na hlavu, no nie?

Venujme sa iba lesníctvu!

Nedaleko ES v Betliari sú dve veľké lesnícke bytovky a riaditeľ OZ Rožňava pri pohľade na ne upozorňuje na problematiku bytového fondu š.p. LESY SR. „V praxi nám chýba jednotná metodika správy a odpredaja služobných bytov. Veď ak sme dokázali uviesť do života jednotnú



Vedúci LS Nižná Slaná Ing. V. Farkašovský (vpravo) počas vysvetľovania pri mape, prizerá sa Ing. O. Fehér.

organizačnú štruktúru, prečo nie sú stanovené rovnaké pravidlá a postup pre všetky OZ aj v tejto oblasti? A keď už sme pritom, načo sú nám vlastne služobné byty? Podľa môjho názoru by sme sa mali zbavovať všetkého, čo nás zťažuje a venovať sa iba lesníctvu tak, ako je to štandardné v každej reštrukturalizovanej firme,“ otvorene hovorí riaditeľ rožňavského závodu. Nakrátko si spomeniem na časy strávené v košických železiarňach, kde v rokoch 1999 a 2000 vtedajší prezident Gabriel Eichler kládol dôraz na očistenie podniku od zťažujúcich pasív i aktív a sústreďenie sa na jadro podnikania, teda hutníctvo. Na slová J. Vavreka môžem teda reagovať iba súhlasným prikývnutím.

Každá minca má ale dve strany a v prípade prenájmu či odpredaja štátneho majetku zvlášť. Kolegovia z Rožňavy majú naporúdzí hneď tri najvypuklejšie prípady – megalomanský areál opravarských dielní určených na generálkovanie LKT-čiek pre celé bývalé Východoslovenské štátne lesy priamo v Rožňave, veľký areál bývalého pionierskeho tábora Zálešák pri Betliari a veľkoškôlku, ktorú však už dnes „majú na krku“ v OZ Semnoles. Pozostatky socialistických čias dnes dokážu visieť na krkoch ľudí, ktorí sa snažia byť dobrými hospodármi ako ťažké balvany a zbaviť sa ich nie je vôbec ľahké. Inej cesty ale skutočne niet a lesníkov z Rožňavy teší, že napríklad Zálešák už má nádejnú kupcu.

Ako som už spomenul v úvode, postupne si podávam ruky s vedúcim Lesnej správy v Krásnohorskom Podhradí Jánom Bukovinským, vedúcim LS Rožňava Ing. Štefanom Mankom, vedúcim LS Betliar Ing. Jozefom Trojanom a vedúcim LS Nižná Slaná Ing. Vojtechom Farkašovským, ako aj s ich kolegami na lesných správach. Pýtam sa, ako ide život, čo im chýba alebo prekáža a napriek spomenutým problémom a mnohým iným, ktoré musia denne zvládať a ktoré sa mi jednoducho do článku tohto rozsahu nemôžu zmestiť, nevidím v ich tvárach skepsu alebo podráždenosť z toho, že ich vytrhávam z pracovné-

ho rytmu, že ich niekto z generálneho riaditeľstva zdržuje od roboty. Utvrdzujem sa v poznaní, že túto prácu nemôžu ľudia robiť iba pre peniaze.

Poľovnícky raj a jedinečný projekt

A tento pocit vo mne umocní na záver zaujímavého dňa O. Fehér. Na Nive ma vyváža do zrekonštruovaného zverníka v porastoch nad Betliarom, ktorý má rozlohu úctyhodných 1 696 hektárov, pretkáva ho 28 kilometrov poľovníckych chodníkov a oplotený je 30-timi kilometrami pletiva. Rekonštrukcia zverníka si vyžiadala náklady vo výške 3 mil. Sk a jeho kolaudácia prebehla



Riaditeľ OZ Rožňava Ing. J. Vavrek pri počítači nad hospodárskymi výsledkami závodu.

v septembri minulého roka. „Poľovník sa môže v členitom teréne pohybovať celý deň a vôbec sa nedostane k plotu. Tí, ktorí tu už mali možnosť zapoľovať si, sa chcú vrátiť,“ zasväčuje ma do výnimočnosti tohto kúska poľovníckeho raja O. Fehér. Výnimočný je aj najväčším poľovníckym projektom súčasného Slovenska, ktorý spočíva v cielenom krížení dvoch najkvalitnejších populácií jelenej zveri – Karpatského jeleňa z teritória OZ Bardejov, OZ Vranov a OZ Sobrance a Poľanského jeleňa z kraja pod Poľanou. Odchyt jedincov je rozplánovaný na tri roky s cieľovým stavom odchytu 60 kusov. Prvých 25 kusov už prešlo aklimatizáciou a je vypustených vo zverníku. Ja ale na vlastné oči obdivujem eleganciu ušľachtilých danielov. A domov si odnášam nielen krásny estetický zážitok, ale aj nezabudnuteľný a cenný dojem z toho, že som deň strávil so zaujímavými ľuďmi s lesníckym srdcom na pravom mieste. ●



Nová manipulačná linka sa na ES Betliar nezastáva 24 hodín denne.



Peter Garaj



Ing. Milan Garaj



Ing. Milan Garaj

Lesnícke generácie Garajovcov

Skýcov je pravdepodobne jediná obec v Európe, ktorá je od ostatného sveta oddelená plotom. Nie jedným, ale hneď dvomi. Ten veľký, dlhý približne 100 km (!!) ohraničuje vonkajší obvod zvernice založenej ešte v roku 1906 ktorýmisi arcikniežatom. Vnútorňý, oveľa menší, vytvára okolo obce val chrániaci záhrady jej obyvateľov. A práve toto ostro vymedzené územie v pohorí Tríbeč akoby do veľkej miery vymedzilo aj životné osudy lesníckeho rodu Garajovcov. Zdá sa vám to meno akosi povedomé? Nemýlite sa, profesor Peter Graraj, ktorý kedysi prebral od nezabudnuteľného „Lajka“ Bancika štafetu poľovníckeho vzdelávania adeptov lesníctva na Lesníckej fakulte vo Zvolene, do tohto rodu priamo patrí. Zakladateľom lesníckej dynastie, ktorú dnes navštívime, je Peter GARAJ (1924-1997), otec a starý otec našich kolegov - Ing. Milana GARAJA, seniora (1952) a Ing. Milana

GARAJA, juniora (1979), oboch pracovníkov OZ Topoľčianky.

Horáreň Kraje na samote pri Skýcove je miestom, kam sa Milan Garaj (sr) v spomienkach vracia veľmi často...

....bolo to miesto, kde sa asi nedalo nestáť poľovníkom. Spolu s bratom Petrom sme už študovali na lesníckej škole v Štiavnicí, keď nám otec pred Vianocami posielal súrne odkazy: „Ponáhľajte sa domov, treba mi odpolovať ešte 15 kusov....!“ Verte, že ten posledný sme na Silvestra aj zložili! Ono to môže vyzerať aj trochu veľkopansky, keď poviem, že od mladosti mám ulovené stovky kusov zveri, ale pravda je presne opačná. V otcovom a tuším neskôr ani v mojom živote v podstate neexistoval voľný deň, tie stovky kusov bolo treba vždy aj spracovať a zniešť, väčšinou na vlastnom chrbte. Veľmi častý býval aj otcov pokyn na kontrolu oplotenia zvernice: „Milan päť kilometrov naľavo, Peter napravo!“ A šlo sa, v každom čase. Hora bola životom nášho otca a naším vychovávateľom. Spomínam si na mnoho nádherných okamihov. Ale aj na strach, keď som sa ako chlapec vracal lesom z kina domov a v pätách ma vytrvalo prenasledoval príšerný škrek. Kto pozná správanie mladých sovičiek, vie, o čom hovorím... Cestou do školy som musel neraz počkať, kým prešli diviaky, niekedy som sa radšej aj na strom vyskriabal...Vysoká nám chodila pod okná a hnané diviaky aj do dvora vbehli... S bratom sme súťažili v počte ulovených líšok, pri cene 500 korún za kus sme si vedeli slušne privyrobiť.. Alebo aj v počte nazbieraných jeleních zhodov, ktoré odovzdať v čo najväčšom počte na poľesie vždy patrilo k otcovej hrdosti. Mali sme veru vďaka tomu dobrú kondíciu, ja som bol napríklad majstrom okresu v behu na lyžiach...

Poľovníctvo sa asi muselo stať vašou celoživotnou špecializáciou....

Nie celkom. Prvé roky po skončení fakulty som absolvoval v taxácii na pobočke Lesoprojektu v Piešťanoch. Toto obdobie bolo pre mňa mimoriadne užitočné, myslím, že by žiadnemu lesníkovi nezaškodilo, keby sa s ta-

„Ľutujem každý východ slnka...“

Ján MIČOVSKÝ

xáciou zoznámil nielen na skúške. Vela múdrych lesníckych figľov ma tam naučila inžinierka Hudecová, všeobecne známa kolegyňa z Prievidze. Revidovali sme spolu pokusné plochy pre profesora Halaja, ktoré sa stali podkladom pre populárne rastové tabuľky. Po príchode detí sa mi žiadalo už sa trochu usadiť a tak som požiadal o miesto na podniku v Topoľčiankach. Netrvalo dlho a dostal som ponuku na funkciu vedúceho lesnej správy v Žitavonoch. Mal som vtedy 29 rokov...

Pokiaľ si spomínam, funkcie správcov sa v tom čase takým mládencom veľmi nerozdávali...

Je pravda, že som bol asi na široko - nadeľko najmladší správca. Vydržal som však na tom mieste do roku 1998, teda sedemnaásť rokov a myslím, že som tam zanechal kus dobrej práce. Spočiatku ma starí horári kadejako skúšali, no základy z Lesoprojektu som mal dobré a rešpekt kolegov som si získal rýchlo a myslím, že celkom prirodzene. Viac ako moji horári ma však preveroval sám lesnícky život. Pamätáte na grafiózu duba? Roky sme sa borili s touto kalamitou, ktorá sa na Slovensku prvýkrát prejavila práve na správe v Žitavonoch. Identifikoval ju vtedy profesor Stolina, ktorý ma v tých časoch aj dosť prehováral, aby som prišiel na školu. Aj som mu sľúbil, aj sa mi z tej prevádzky už akosi nechcelo... Na správe sme boli aktívni aj v zavádzaní

nových technológií. Ako prví sme odskúšali ryhový zalesňovací stroj, ktorý k nám prišiel priamo z Olomouca. Vypracovali sme preň vlastné výkonové normy. Mali sme vtedy obrovské úlohy v zalesňovaní nelesných pôd, a tak stroj, pomocou ktorého dvaja ľudia zalesnili 5 000 kusov namiesto klasických 300 denne, bol na nezaplatenie. A keď sme prišli nato, že zalesňovacia ryha musíme ešte dotlačiť, aby sadenice prežili aj prípadné dlhšie sucho, dosahovali sme aj vysokú újatnosť. Skúsenosti z Lesoprojektu som uplatnil aj pri trasovaní zväznic, pretože správa bola slabá sprístupnená. Poznáte to, ak zväznicu zle vymeriate, už to nikdy nenapravíte... Práca s ľuďmi mala aj svoje úskalnia, neraz som musel siahnuť k radikálnym opatreniam pri riešení absencií. Najväčšou satisfakciou pre nás všetkých však boli previerky plnenia LHP, kde sme vždy prechádzali vo výbornej kvalite.

Využívali ste tam aj svoje skúsenosti z poľovníckej mladosti?

Sprvu ani nie, nebolo veľmi kde. No po čase sa nám podarilo vytvoriť 4 600 ha revír Pohronský Inovec a ten nám umožnil realizovať sa aj v tomto smere naozaj do sýtosti. Jedného 53-ročného kolegu, ktorý nikdy dovtedy nepoloval, to vtedy tak chytilo, že si aj poľovný lístok spravil i pušku kúpil. Trofejovou kvalitou a adenzitou jelenej zveri v tom období sme prekonávali aj



Horáreň na skýcovskej samote.



„Starý pán“ pri práci.

10 500 hektárovú zvernicu! Bolo by to malo iste dobré pokračovanie, no časť revíru bola na cirkevných pozemkoch a tá ich prenajala Majskému a koniec už asi poznáte...

Prežili ste vo funkcii revolučnej doby, čo nebolo bežné. Prečo vaše správcovanie v roku 1998 skončilo?

Nskončilo, prešiel som za správcu na LS Hrušov, pod ktorú patrila Veľká zvernica, v ktorej kedysi pôsobil otec. Myslí, že bol záujem využiť práve moje poľovnícke skúsenosti na jej záchranu. Podaril sa nám tam kus práce a to, čo sa odo mňa očakávalo, som splnil. Zvernica začala dosahovať dobré výsledky. Bolo to však opäť bez voľných víkendov a dovoleniek...

Určite to bol zvláštny pocit vrátiť sa na miesto pôsobenia svojho otca. Aký vlastne bol?

Lesu dal svoj život i dušu. Už počas prechodu frontu robil ako lesný praktikant partizánom v týchto lesoch spojku. Po vojne absolvoval Štátnu horársku školu v Humennom a potom bol plných 40 rokov lesníkom na rôznych úsekoch vo Veľkej zvernici. Osobne sprevádzal veľa poľovních hostí, nechýbali medzi nimi prezidenti, veľvyslanci i známi herci. Spomínam si na Dubčeka, ako mu chutilo kyslé mlieko našej mamy a ako sa otcovi po smutnom návrate z Moskvy zdôveril, že to tam bolo ešte horšie, ako sa písalo v novinách... Otec mal veľmi rád ľudí, bol to však zároveň pedant, mal napríklad krásne písmo. Snažil sa byť vo všetkom čestný – „aby sem mohol namiesto mňa hocikto z vás nastúpiť“, hovorieval nám. Škoda, že som v otcovom pôsobisku pobudol len 6 rokov, darilo sa nám tam a bolo by bývalo ešte čo dorobiť... V roku 2003 som však prešiel za správcu do Jedľových Kostolian a vlni som sa opäť vrátil na správu Topoľčianky do Žitavian, tentoraz ako technik. Akoby sa kruh uzavrel...

Hovoríte to trochu sklamane...

Nedivte sa. Vždy som robil naplno, myslím, že som dosahoval aj primerané výsledky, aj osobné audity som úspešne absolvoval a teraz sa cítim nevyužitý. Povinnosti technika zvládam poľahky a včas, LHP poznám odpredu i zozadu, ťažbu mám vyznačenú dávno pred termínom a projekty v poriadku, no dostatočne ma to neuspokojuje. Nie je to trochu hazard s ľudským kapitálom...?

Možno správny čas využiť svoje skúsenosti, poradiť a pomôcť kolegom...

...aj to tak robím, no niekedy mi to pripadá zvláštne. Keď už mám pri uzávierke štítiky v rukách, nedá mi to a pozriem si všetko, pričom niekedy musím zasiahnuť tam, kde to hospodári nečakajú... Viete, ten nový systém s obvodmi pre OLH a lesníka je vymyslený dobre a ak si tí dvaja rozumejú, dokážu veľmi veľa. Lenže mnohí hospodári na svoju rolu ešte nedorástli. Ak je niekto dobrým lesníkom, to ešte neznamená, že je aj dobrým OLH. Veď niektorí OLH si nevedia sami ani ťažbu správne vyznačiť. A o práci s počítačom ani nehovorím... Asi najväčšia pliaga je v tých malých „eseróckach“,



M. Garaj s „parádnou“ trofejou.

ktoré si viacerí hospodári pozakladali na dodávanie lesníckych prác...

???

...teda, aby som bol presný, nie oni, ale ich rodinní príslušníci. Ale výsledok je rovnaký, zväzda to k únikom kvality i financií...

To znie dosť vážne...

Ale je to pravda. Neberte to však ako kritiku dodávateľského systému, ten je v poriadku. Ide o hospodára, ktorý by mal byť vedomostne aspoň na úrovni technika správy a ktorý sa musí venovať naplno len lesu. Teraz, keď dostal možnosť využívať auto, nič mu nebráni v tom, aby doslova vedel, kde mu aký

hrubý strom rastie. Lenže pozor, z auta sa správa ani obvod riadiť nedá! Kto tak chce s prehľadom robiť, musí po správe absolvovať stovky kilometrov jedine po svojich.

Stretávam sa s názorom, že mesačné kilometre určené pre hospodárov a lesníkov na auto veľmi nestačia. U vás áno?

Myslím, že v priemere stačia a je to pre zvládnutie úloh veľmi potrebné. Veď horári už v minulosti vynosili do lesa na svojich súkromných autách kopu peňazí. Dobré, že je to konečne doriešené.. Rovnako aj mobilná sieť..

Ako nazeráte na smerovanie podniku?

Zmeny, ktoré v podniku nastali, museli prísť a je to tak aj v poriadku. Azda by sme len mali byť citlivejší pri vytváraní obvodov i správ a viac rešpektovať ich lesnícke danosti. Ak má dnes jedna správa ročnú ťažbu 18 000 kubíkov, druhá 36 000 a tretia 48 000, tak to nie je najšťastnejšie riešenie z hľadiska náročnosti. A zamyslieť sa treba aj nad lesníkmi, ktorí dnes vypisujú odvozné lístky od šiestej do šiestej. Ale to sa dá pri dobrej vôli vyriešiť. Dôležité pre úroveň našej práce je aj to, že dosť z tých, ktorí nechceli alebo ani nevedeli robiť, už odišlo. Lebo lesníka v uniforme každý hneď vidí a hodnotí. A ak chceme, aby bol v poriadku podnik, tak musíme byť v poriadku predovšetkým sami. A chce to už aj trochu rozvahy. Lebo les rastie pomaly...

Deti robia kolegom Garajovi veľkú radosť. Po smutnom zásahu osudu považoval ich výchovu a vzdelanie za svoju prvoradú povinnosť. Milan si vybral otcovu cestu. Dnes pracuje na ústredí topoľčianskeho závodu ako referent technickej prípravy výroby. Netají, že je to azda len dočasne...

„Vážim si možnosť získavať skúsenosti v terajšej funkcii, no láka ma to von, do prevádzky. Verím, že sa mi to raz podarí. Mám veľa zážitkov s otcom i starým otcom a neviem si iný ako lesnícky život ani predstaviť. Prax som si už trochu odskúšal aj počas štúdia, keď som pol roka pracoval v Nemecku v rámci programu Leonardo. Venovali sme sa tam ochrane lesa, najmä premnoženiu mnišky, ale i netopierom. Veľa od nás vyžadovali, no vytvorili nám výborné podmienky. Nemci sú fakt dobrí organizátori. Pracovali sme so špičkovou technikou, no prišiel čas aj na „klasiku“. Keď raz napríklad zlyhala jedna družica a nedalo sa pri vytyčovaní plôch použiť GPS, predviedol som kolegom, ako si pomôcť obyčajnou trasírkou a buzolou. Moderná technika je dobrá vec, ale niekedy je v praxi dobré ovládať aj osvedčené postupy...“



V mladších rokoch. Okrem Milana Garaja seniora (uprostred) môžete spoznať aj prof. Kodríka (druhý sprava) a prof. Garaja (prvý zľava).

„Raz som musel dlhšiu dobu stráviť v činžiaku. Viete si to predstaviť – od balkóna cez izbu do kuchyne a zase naspäť, ako v kľietke... Nevedel by som tak žiť. Odkedy som v mladosti spoznal prekrásne lesné rána, ľutujem každý východ slnka, ktorý prespím....! Hora je vždy krásna. V daždi, hmle i víchrici. Som rád, že aj syn sa rozhodol tak isto. Máme obaja k hore veľkú úctu. Lieči dušu.“ ●

Kormorány kontra...

Karol VOLENTIER



Už celé roky odoberám časopis „Poľovníctvo a rybárstvo“. Napriek tomu, že začali vychádzať aj ďalšie časopisy v uvedenej oblasti, ktoré sú na vysokej odbornej, ale hlavne ilustračnej úrovni, vždy sa dá niečo vybrať aj z toho nášho pôvodného a starého poľovníctva. Rád si prečítam príbehy zo života, no hlavne odborné články týkajúce sa poľovníckej, ale aj rybárskej problematiky. Obyčajne sú venované našim hlavným druhom poľovnej zveri, jej obhospodarovaniu a kvalite trofejí, ktorá má klesajúcu tendenciu.

Sú však aj témy, ktoré nie je možné vyčerpať v jednom článku, dotýkajúce sa problematiky, ktorá prekračuje rámec poľovníctva a rybárstva a zasahuje aj do ďalších oblastí. Takáto problematika bola na stránkach časopisu riešená napríklad v súvislosti s krkavcom, kedy museli lesníci a poľovníci poukázať aj na dopad vysokého stavu krkavcov na hluchániu zver.

V poslednej dobe sa objavujú články o kormoránoch, ktorých populácia neustále rastie a začína sa už prejavovať aj na početnosti rybej osádky na jednotlivých vodných plochách či tokoch. Hlavne zimné rozšírenie kormoránov, keď sa títo presúvajú do oblastí mimo svojich hniezdisk, ohrozuje rybiu populáciu menších vodných tokov, pretože pri

svojej početnosti dokážu dokonale preloviť celé úseky týchto tokov, v ktorých hĺbka vodného stĺpca neposkytuje rybám dostatočné možnosti úniku. A aj ryby, ktorým sa podarí uniknúť, sú väčšinou natoľko poranené, že ich prežitie je prinajmenšom diskutabilné. Osobne sa vôbec nečudujem rybárom, že sa im takýto stav nepozdáva. **Dokážem však pochopiť aj ochranárov, ktorí sú zásadne proti redukcii populácie kormoránov. Ale chrániť treba aj iné vzácne druhy živočíchov. Som presvedčený, že hlucháňovi prospieva, že krkavec už nie je chránený celý rok.**

Už by som ale mohol prezradiť, kde celý tento môj článok smeruje. Kormorány sa totiž dostávajú až do oblastí, kde svojim predáčnym tlakom znižujú potravinovú základňu inému vzácnemu živočíchovi, ktorým je vydra. V minulosti sa životný priestor vydry a kormorána prakticky neprekryval. V dnešnej dobe tomu tak už asi nebude. Podľa mojich pozorovaní, ale aj podľa rozprávania kolegov kormorány prenikajú až k horným tokom našich riek do lipňového, ale aj do pstruhového pásma. Boli dokonca videné aj na väčších potokoch. Ako sa asi začnú správať vydry, keď vo svojom vodnom prostredí nebudú nachádzať dostatočné množstvo svojej prirodzenej potravy? Začnú rozširo-

vať svoj areál ako to robí medveď alebo vlci? Ako bude vydrám vyhovovať nové prostredie? Akú náhradnú potravu budú vyhľadávať, keď sú bytostne viazané na konzumáciu rýb? Nedostaneme sa do situácie ohrozenia vydrej populácie, ktorá je na Slovensku aj bez uvedených vplyvov nie práve optimálna? Osobne som naposledy videl vydru v regulovanej časti Hrona priamo v meste Banská Bystrica. Že by to bolo jej prirodzené životné prostredie, o tom dosť pochybujem.

Nechcem týmto tvrdiť, že všetky moje úvahy sú v tomto ohľade správne, ale možno sa tento článok dostane do rúk aj takým ľuďom, ktorí sa nad uvedenou problematikou začnú vážne zamýšľať. ●

Ing. Karol Volentier je manažér pre rozvoj zamestnancov a personálne procesy, GR š.p. LESY SR



Mapa rozšírenia Kormorána v Európe.



Jozef Hikl
MYSLIVECKÉ STOPY

DO VAŠEJ KNIŽNICE

Autor tejto knihy nachodil nekoľko kilometrov po poľovníckych chodníkoch, prežil stovky hodín na loveckých posedoch, stretol sa s vlkami, kancami i nádhernými srncami. Navštívil Žitný ostrov, Veľkú Fatru i Slovenský raj. Príhody, ktoré tam zažil, sa vpsali do jeho srdca a sám ich považuje za stopy vlastného poľovníckeho života. Všetky sú pútavé a prekvapivé, či už ide o nevidaný balet vysokej zveri, záhadné údery na nočnej lúke v predvečer jelenej ruže, súboj kanca s mohutným medveďom a mnohé ďalšie.

Týmito slovami sa prihovára vydavateľ na zadnej strane knižky, ktorá je ďalším dielom z pera nášho kolegu Jozefa Hikla. Je to už druhá kniha, ktorá mu vyšla v Čechách – opäť sa potvrdzuje, že doma nie je nikto prorokom.

Knihu vydalo vydavateľstvo Víkend v roku 2005. ●

Zajíc je jen začátek

Karel HROUZEK

Podřípské zájmové sdružení nájemců honiteb (dále Sdružení) v současné době zastupuje čtyřiatřicet mysliveckých sdružení a spolků hospodařících na téměř čtyřiačtyřiceti tisících hektarech honebních pozemků rozkládajících se od hranic s mělnickým až po hranice s mosteckým okresem. Je to téměř prakticky - kromě dvou honiteb - celá část litoměřického okresu na jih od Labe. Členy jsou honitby Ledčice z mělnického okresu a na druhé straně Třtěno z Lounska a Řisuty z Mostecka.

Tato oblast vždy patřila drobné zvěři. Změna zemědělské výroby celkově, a především druhová skladba z uplynulých patnácti let, silně zasáhla do stavu populace koroptví, bažantů, zajíců a dalších druhů, nejen myslivky obhospodařované volně žijící zvěře. Vlivy negativně působící na celé populaci se silně projeví na výrazném poklesu jejich stavů.

V období mezi zimou a jarem loňského roku se zvýšil počet nalezených padlých zajíců. Na první pohled byli v dobré výživové kondici. Proto jsme na náklady Městského úřadu Roudnice nad Labem jich několik zaslali do státního veterinárního ústavu na pitvu. Ta prokázala silné zamoření parazity, kteří také byli důvodem úhynů. Co s tím? Léčit? Nikdo to v takovém rozsahu nezkusil, ale nejhorší je, když se nedělá vůbec nic. A tak jako prvořadý cíl sdružení, vznikajícího na podnět státní správy myslivosti, vyvstala ochrana zaječích populací.

Zde je třeba poznámka. Prvot-

ním účelem a předmětem činnosti Sdružení je rozvoj krajiny Podřípska (dnes od Řípu přes Zaječí, hrad Házenburk, až po Košťálov ve Středohoří) s cílem tvorby a udržování vyrovnaného životního prostředí a péče o zvěř a ostatní živočichy v daném rajonu, především se zaměřením na jejich zdravotní stav a optimalizaci jejich počtu. To, že jako pilotní akce přišla léčba zajíců, je skutečně jen náhodné.

Souběžně s organizační přípravou formálního vzniku Sdružení již běžely vlastní terénní práce. V první fázi to byl především sběr a laboratorní vyšetření uhynulých zajíců respektive jejich trusu. Skutečnost předčila nejhorší předpovědi. Z přibližně dvou set vzorků jen u dvou nebyla prokázána silná invaze parazitů.

Je třeba říci, že vedení města Roudnice n. L. a Krajského úřadu Ústeckého kraje vyslyšelo žádost o pomoc. Zastupitelstvo Ústeckého kraje schválilo pro Sdružení příspěvek na léčivo pro zajíce a jejich důslednou veterinární kontrolu ve výši téměř 370 tisíc korun. Byly to dvě třetiny z celkového rozpočtu této akce pro loňský rok. Zbývající třetinu uhradili jednotliví členové Sdružení výrobou zaječích krmných linek a jejich zásobováním, prakticky okamžitě od žní, především ovšem. V současné době je krmných linek (sestavujících ze slaniska, krytého korýtka s možností předložení mrkve a krmné řepy, v případě potřeby i zdroje vody nepřístupného pro spárkatou zvěř) rozmístěno přes pětadesát.

Asi tak od poloviny října bylo to těchto krmeleček předkládáno pro tyto účely vyrobené granulované krmivo. Každý myslivec ví, že dostat zajíce ke krmelečkám není vůbec jednoduché. Jenomže jinde jim medikamentované krmivo zatím neumíme předložit. Trochu nám nahrála současná zima, které je přeci jenom trochu přiměla podívat se ke krmným linkám.

S prvním předkládáním se začalo těsně před Silvestrem, v polovině ledna se opět sbíral z okolí linek zaječí trus k laboratornímu vyšetření na účinnost předložených protiparazitárních léčiv tak jak je navrhli veterináři v čele s doc. K. Bukovjanem. Zároveň jsou předkládány další léčiva, tentokrát proti kokcidiím. Takže na vyhodnocení této první etapy snažení myslivců o záchranu základu pro rozvoj zaječích populací je třeba počkat ještě alespoň dva měsíce. Ono dvakrát vyšetřit trus od všech krmeleček představuje hodně přes tisíc laboratorních vyšetření, a to není za hodinu.

Akce zajíc již běží a nic jí už nezastaví. Poběží i nadále, počítá se s tím, že léčiva budou předkládána minimálně dvěma dalším generacím. Také by měla být výrazně upravena druhová skladba dosud hrůzně zaplevelených neúživných ploch a dalších „ladem“ ležících polí, luk a mezí. V současné době jsou však již zpracovávány za pomoci vědeckých a výzkumných pracovišť podklady pro dlouhodobý výhled rozvoje vyrovnané optimálně sladěné krajiny v zájmu zemědělské výroby i volně žijících zvířat. Významně přitom pomáhá Ing. František Havránek s Institutem ekologie a chovu zvěře, či doc. Miloslav Vach s lesnickou fakultou zemědělské univerzity v Praze. ●

Ing. Karel Hrouzek, státní správa myslivosti města Roudnice n. L.



Láskavé hry přírody

Peter GOGOLA

„Drsná i zároveň krásna príroda ukrýva mnohé tajomstvá. Otvorme dvere našich bytov a pozrime sa na jedno z nich. Na tajomstvo počiatku nového života, na tajomné, láskavé hry prírody...“

Srdce každého milovníka přírody zaplesá při zhladnutí tohto DVD. Jeho autor Ing. Dušan Krajniak preukázal nielen znalosti poľovníka, ale i citlivé oko kameramana. Jeho audiovizuálne dielo má 55 minút a zachytáva počiatok nového života niektorých hlavných druhov poľovnej zveri. Má štyri časti: zajačia naháňačka, srncíá láska, jelení rev a danielí spev. Nápaditý a svieži strih, nenásilný a zároveň poučný komentár, dobrý výber hudby – to všetko dáva tomuto, i keď amatérskemu dielu, charakter profesionálne zvládnutého dokumentu. A veľa vypovedá i o samotnom autorovi: tá pravá poľovnícka vášeň, to nie je vášeň lovca. Je to predovšetkým láska, pokora a úcta k múdrej matke prírode. ●



LESNÉ HOSPODÁRSTVO V ČESKU

Rozloha	7,88 mil. ha
Lesnatosť	34,9%(2,75 mil.ha)
Z toho lesy	
Hospodárske	75,4%
Ochranné	3,1%
Zvláštneho určenia	21,6%

Zásoba celková	657,6 mil.m ³
Zastúpenie drevín	256,5 m ³ /ha

Ihličnaté dreviny spolu 76,7%				
sm	bo	sc	jd	dg
56,7%	13,3%	5,1%	1,3%	0,3%
Listnaté dreviny spolu 23,3%				
bk	db	jl	jv	ost.
7,3%	5,7%	1,7%	1,3%	7,3%

Ťažba ročná \varnothing	15,6 mil. m ³ 5,9/ha
Prírastok ročný \varnothing	17,2 mil. m ³
Vlastnícké pomery	Štátne 60,0% Obecné 15,4% Družstevné 1% Ost. súkromné 23,3%
Obchod s drevom	
Import	644 mil.USD
Z toho	Rezivo 9,2% Velkopl. mat. 15% Celulóza 12% Papier a lepenky 63% Ostatné 0,8%
Export	1,840 mil. USD
Z toho	Rezivo 11,6% Velkopl. mat. 67,6% Celulóza 5,5% Papier a lepenky 14,4% Ostatné 0,9%

Zdroj: FAO, FAOSTAT, Zelená správa 2004

Rubriku pripravuje Ing. Berta ONDRIŠOVÁ

Lesnícky skanzen je unikátnou učebnou pomôckou, aká na Slovensku nemá páru. Na trase necelých troch kilometrov má každý návštevník jedinečnú príležitosť dozvedieť sa veľa zaujímavého o lese a práci lesníkov. Je viac než pravdepodobné, že skôr či neskôr sa Lesnícky skanzen stane cieľom školských výletov žiakov a študentov z celého Slovenska. Pre netrpezlivcov, ktorí nechcú čakať do mája na otvorenie novej sezóny v skanzene, máme riešenie: už dnes je možné prejsť si areál Lesníckeho skanzenu. A nemusíte ani cestovať do Vydrovskej doliny. Stačí si sadnúť k novej spoločenskej hre VÝLET DO LESNÍCKEHO SKANZENU.

Hra vznikla so zámerom poskytnúť lesným pedagógom predmet, ktorý by bol vhodným a dostatočne atraktívnym

Spoločenská hra pre malých i veľkých

Peter GOGOLA

darom pre kolektív detí – účastníkov lesných vychádzok. Hra je taktiež vhodnou cenou do rôznych súťaží pre deti. Je vizuálne atraktívna a umožňuje hravým spôsobom poznávať les, rastliny a živočíchov, lesnú techniku a prácu lesníkov.

Princíp hry je jednoduchý. Hracie figúrky sa pohybujú po hracom pláne podľa čísla hodeného na kočke. Po trase sú farebne odlišené políčka, na ktorých si hráči berú z kôpok hracie karty s otázkami alebo obrázkami. Správne odpovede sú na kartách maskované farebnou potlačou a dajú sa prečítať po priložení farebnej fólie. Za správnu odpoveď si hráč kartu ponechá, keď odpovie nesprávne, vracia ju do hry. Cieľom hry je nazbierať čo najviac hracích kariet.

Autorom námetu je Peter Gogola, spoluautorom textovej časti hry je Ján Mičovský. Grafiku excelentným spôsobom navrhla výtvarníčka Silvia Kováčiková. Kolektív tvorcov verí, že spoločenská hra Výlet do Lesníckeho skanzenu si nájde svojich priaznivcov medzi deťmi vo veku od sedem do sedemdesiatšedem rokov. ●

Bilancia lesnej pedagogiky v roku 2005

Peter GOGOLA



Projekt lesnej pedagogiky v štátnom podniku LESY SR sa v uplynulom roku výrazne posunul k naplneniu stanovených cieľov. Systematická a cielavedomá práca s deťmi a mládežou už nie je len zbožným prianím, ale reálnou šancou formovať vzťah verejnosti k lesu. Že to nie je ľahké ani jednoduché, to najlepšie vedia sami lesní pedagógovia. Dôležité je, že nechýba dobrá vôľa a podpora vedenia podniku.



V prvom polroku sa zavŕšila prvá, pilotná etapa projektu lesnej pedagogiky. Uskutočnila sa na OZ Revúca a priniesla cenné skúsenosti. Zásadný vplyv na úspech pilotnej etapy mala skutočnosť, že sám riaditeľ OZ Ing. Igor Vizslai je lesník s prírodným talentom pre prácu s verejnosťou. Nemenej významnou skutočnosťou bol fakt, že našiel schopných a čínorodých spolupracovníkov v radoch zamestnancov OZ, Ing. Evu Vavrekovú a Stanislava Nováka. V priebehu roka k nim pribudli Ing. Zuzana Borošová a Ladislav Mlynarovič. Uskutočnili spolu 8 vychádzok pre 7 škôl v regióne a zúčastnilo sa nich 192 detí. Lesní pedagógovia nadobudli užitočné skúsenosti, nadviazali kontakty so školami a učiteľmi a urobili kus poctivej práce.

Nielen revúcki lesníci sa pustili s vervou do práce s mládežou. Aj na OZ Trenčín (Ing. Jaroslava Hatalová a Ing. Zuzana Mihálová) a OZ Považská Bystrica (Ing. Alena Kaššáková a Ing. Eva Gabovičová) sa aktivizovali čerstvo vyškolení lesní pedagógovia. Keďže sú to napospol ženy – lesničky, skúsili to s najmladšou vekovou kategóriou – a veľmi úspešne. Spomínané považskobystrické a trenčianske kolegyne pripravili pre najmenších návštevníkov výstavy Polovníctvo a príroda v Nitre v máji uplynulého roku zážitkové hry v areáli výstavniska.

V septembri na výstave Drevo & les 2005 sa nitrianske výstavisko opäť hemžilo deťmi. Ten-

tokrát bol program ešte bohatší. Trenčianski, považskobystrickí a revúcki lesní pedagógovia spojili sily a postarali sa o Lesnú školu pre 150 žiakov zo 7 tried druhého, tretieho a štvrtého ročníka zo ZŠ na Bethovenovej ulici v Nitre.

Druhá etapa realizá-



cie projektu lesnej pedagogiky sa začala v septembri. Riaditelia jednotlivých odštepných závodov vytipovali v radoch svojich zamestnancov lesníkov, ktorí majú pre prácu s deťmi osobnostné predpoklady. Na každom OZ bolo cieľom získať aspoň dvoch, no na niektorých závodoch sa našli aj piati. Všetci adepti sa stretli v Banskej Bystrici 8. septembra.

Na tomto stretnutí sa zúčastnila aj pracovníčka vtedajšieho Ústavu pre výchovu a vzdelávanie pracovníkov lesného a vodného hospodárstva vo Zvolene Ing. Ludmila Marušáková, ktorá organizuje kurzy lesnej pedagogiky. Sedemdesiat prítomných lesníkov a lesničiek sa dozvedelo o cieľoch projektu, o náplni práce a o organizácii a termínoch kurzov lesnej pedagogiky. Každý OZ dostal pre potreby lesných pedagógov literatúru – manuál a publikáciu „Hráme sa a učíme v lese“.

V priebehu jesenných mesiacov sa uskutočnili dva kurzy lesnej pedagogiky, absolvovalo ich 20 lesníkov a lesničiek: Ing. Juraj Rományik (OZ Palárikovo), Ing. Zuzana Mihálová (OZ Trenčín), Mgr. Ludovít Ivan (OZ Slovenská Lupča), Ing. Katarína Dávidová, Ing. Ivan Brašeň (OZ Žarnovica), Ing. Miloš Vaňo, Ing. Ján Naď (OZ Krupina), Ladislav Mlynarovič, Branislav Gdovin (OZ Revúca), Marian Smerek, Ing. Matin Slovák, Ing. Ján Borčík (OZ Rožňava), Eva Jevčinová (OZ Bardejov), Michal Dobranský, Ing. Marcel Fiala (OZ Vranov), Ing. Mária Oberhauserová (OZ Košice), Ing. Vladimíra Ondrášová (OZ Liptovský Hrádok), Ing. Martina Palušová (GR), Ing. Jozef Ropjak (OZ Bardejov), Ing. Ján Václavík (OZ Čierny Balog).

Celkový počet vyškolených lesných pedagógov tak stúpol na 43. Cieľom v roku 2006 je dosiahnuť, aby na každom OZ pracovali aspoň dvaja vyškolení lesní pedagógovia. To je základný predpoklad pre systematickú, cieľavedomú a sústavnú prácu s deťmi a mládežou. ●

Foto: archív redakcie

Cieľom v roku 2006 je dosiahnuť, aby na každom OZ pracovali aspoň dvaja vyškolení lesní pedagógovia. To je základný predpoklad pre systematickú, cieľavedomú a sústavnú prácu s deťmi a mládežou.



NAŠE DREVO

Keď sme pre vás pripravovali tematický blok názorov, informácií a hodnotení do februárového vydania časopisu Lesník, dali sme mu názov NAŠE DREVO. Vyjadruje v prenesenom význame skutočnosť, že každý zamestnanec sa svojím dielom práce, skúseností, vedomostí a profesionalitou podieľa nielen na kvalite konečného produktu, ale aj na tom, aby bolo čo produkovať. Výsledkom práce všetkých zamestnancov š.p. LESY SR je teda „naše drevo“ a nás by mohlo a možno aj malo zaujímať, ako sa predáva, za aké ceny, do akých krajín, aký je vývoj obchodovania s drevom, akí su naši najväčší obchodní partneri a aké finálne produkty sú z nášho dreva vyrábané. Veríme, že na nasledujúcich stranách dostanete odpovede na tieto otázky a že to bude pre vás pútavé čítanie.

Dopyt po výrobkoch z dreva prudko rastie

Na trhu s drevom zostrenie konkurencie

Jozef MARKO

Ako sa štátnemu podniku LESY SR darí obchodovať s konečným produktom a výsledkom práce jeho zamestnancov? Aký trend v obchodovaní s „naším drevom“ sme zaznamenali a aký očakávame? Na tieto a ďalšie aktuálne otázky nám

porastov bol predaj listnatého dreva v porovnaní s rokom 2004 o 100 000 m³ nižší. Vzhľadom k tomu, že sme začiatkom roka 2005 zastabilizovali s veľkými odberateľmi ceny dreva, pokles cien nebol dramatický. Priemerné speňaženie ihličnatého dreva pokleslo o 75 Sk, najväčší podiel na tomto poklese mala guľatina (pokles o 150 Sk), ceny vlákny sa prakticky nemenili. V priebehu roka sme zaznamenali určité výkyvy v harmonograme spracovania kalamity, na čo sme ako obchodníci museli reagovať. Z lesníckeho, ale aj z obchodného hľadiska považujem rýchlejšie spracovanie kalamity za pozitívne. Musím však zdôrazniť, že úzka spolupráca v plánovaní a koordinácii ťažieb a predaja bola ešte nevyhnutnejšia ako v štandardnom roku.

Vývoj cien bol pre jednotlivé sortimenty rôzny. Ako som už vyššie spomenul, v ihličnatých guľatinových sortimentoch došlo v priebehu roka k zníženiu cien v priemere o 150 Sk z dôvodu relatívneho prebytku dreva na trhu. Spracovateľské kapacity na ihličnatú vláknu v stredoeurópskom priestore sa postupne rozširujú, čo pri štandardných ročných ťažbách bude znamenať zostrenie konkurencie aj v tomto segmente.

Predznamenali ste svoju ďalšiu otázku týkajúcu sa zákaznícky najžiadanejších a nedostatkových sortimentov. Ako vidíte z tohto uhla pohľadu súčasnú situáciu na trhu s drevom?

- Otázka nedostatku alebo prebytku sortimentu závisí od vyvážanosti ponuky a dopytu. Vzhľadom na princípe trvalo udržateľného rozvoja a hospodárenia v lesoch je elasticita ponuky nízka. Znamená to, že ak dopyt po výrobkoch z dreva prudko rastie, les nie je schopný pokryť taký-

to nárast a zákonite dochádza k nedostatku na trhu. V súčasnosti na Slovensku, ale aj v Európe dochádza k tomuto javu prakticky vo všetkých sortimentoch. Je to dobrá správa pre lesníkov, keď výnosy zo storočnej starostlivosti o les môžu byť plnohodnotne vrátené do zvelaďovania mladého lesa pre budúce generácie.

Podme k zákazníkom. Ako by ste charakterizovali súčasnú klientelu nášho podniku a zákazníkov, na ktorých sa š.p. LESY SR prioritne orientuje?

- V zásade existujú dva typy správania sa zákazníkov. Prvé je takzvané spotové, burzové správanie sa, keď zákazník kupuje drevo prevažne od dodávateľov, u ktorých získava najvýhodnejšie podmienky. Druhý typ zákazníka sa orientuje na stabilitu a kontinuitu dodávok. LESY SR, š.p. sa svojou obchodnou politikou orientujú na takýchto zákazníkov a našou prioritou sú stabilné, korektné, stredno až dlhodobé vzťahy práve s takýmito zákazníkmi. Tento typ obchodných vzťahov znižuje volatilitu extrémnych výkyvov na trhu a zabezpečuje stabilitu dodávok. Musím však zdôrazniť, že takýto zákazník musí mať primerane silnú finančnú stabilitu a zabezpečené vlastné trhy. A takýchto firiem je

odpovedal predchádzajúci obchodný riaditeľ š.p. LESY SR Ing. Dávid NĚMETH.

Na úvod obligátna otázka na prelome rokov. Aké sú výsledky predaja dreva za uplynulý rok z hľadiska objemu, cien a priemerného speňaženia?

- Predaj dreva v roku 2005 bol výrazne ovplyvnený kalamitou. Na trhu s drevom sme umiestnili o 820 000 m³ ihličnatého dreva viac ako v roku 2004. Na druhej strane presunom ťažieb do kalamitných



na Slovensku bohužiaľ zatiaľ málo.

Niekedy aj korektný zákazník ani pri najlepšej vôli nedokáže dlhodobo garantovať požadovanú stabilitu. Ako sme pripravení na to, aby nám potom nerástli pohľadávky po lehote splatnosti?

- V zmluvnom systéme sme urobili niektoré zmeny, ktorými budeme znižovať riziká vyplývajúce z obchodných vzťahov s nestabilnými zákazníkmi. Zavádzame systém hodnotenia zákazníkov a nástroje na zabezpečenie platieb ako napríklad úverové limity, bankové záruky a podobne.

Niektorí domáci spracovatelia dreva, zaštitujúci sa značkou Zväz spracovateľov dreva, kritizujú našu obchodnú politiku, ktorá vraj uprednostňuje zahraničných klientov?

- V spoločnej Európe by mali byť tieto pojmy – domáci a zahraniční - neaktuálne. V skutočnosti aj napriek kritike niektorých spracovateľov na Slovensku LESY SR, š.p. svojou obchodnou politikou podporujú v rámci svojich možností spracovateľov dreva na Slovensku. Kým v roku 2002 bol podiel exportu LESOV SR na celkových dodávkach približne 22%, v roku 2005 to bolo už len niečo cez 8% a vývoj má naďalej klesajúcu tendenciu. Ustúpili sme aj od vzťahov s firmami, ktoré drevo z LESOV SR obchodujú ďalej do zahraničia.

Aký vývoj obchodovania s drevom očakávate na slovenskom trhu a trhu okolitých krajín?

- Ako som už spomenul, rok 2006 bude z hľadiska požiadaviek trhu nedostatkový.

Očakávam zostrenie konkurencie nielen medzi spracovateľmi dreva na Slovensku, ale aj v celom stredoeurópskom priestore. Začínáme cítiť dokonca medziodvetvovú konkurenciu medzi energetikou, celulózo-papierenským priemyslom a klasickými piliarimi.

Na trhu sa udržia tí, ktorí budú vyrábať kvalitne, efektívne alebo sa budú vedieť odlišiť od konkurencie. Čím vyššia pridaná hodnota výroby, tým väčšie šance na úspech.

Rok 2006 má byť podľa vedenia v š.p. LESY SR aj rokom implementácie nového výrobnobchodného logistického systému.

- Určite. Prvý úspech v im-

plementácii výrobnobchodného logistického systému predstavuje zavedenie elektronickej evidencie a plánovania zdrojov. S vysokou presnosťou poznáme naše zdroje dreva, ktoré budeme v roku 2006 ťažiť a predávať. Je to však len začiatok. Intenzívne pracujeme na dobudovaní celého systému, pomocou ktorého budeme vedieť optimalizovať ťažbu, manipuláciu a prepravu dreva vzhľadom k terénnym podmienkam, rozloženiu odvozných miest a expedičných skladov, dopravným vzdialenostiam a samozrejme požiadavkám zákazníkov. Celý tento proces nebude zameraný na extrémne zvyšovanie tržieb, ale na maximalizáciu marže medzi nákladmi a výnosmi. Môžeme tak zvyšovať investície napríklad do lesnej infraštruktúry a mnohých ďalších aktivít, ktoré boli v minulosti zanedbávané. ●

Zrkadielko, zrkadielko, povedz že mi...

Jana GEROVÁ

Nato, aby sme skutočne mohli chodiť spať s vedomím, že práca, ktorú sme odvedli, bola naozaj na vysokej profesionálnej úrovni, nestačí len náš pocit uspokojenia. K tomu je nevyhnutná spätná väzba od našich obchodných partnerov. A sú to práve oni, ktorí nám nastavujú spätné zrkadlo a povedia, či je to skutočne tak. Opýtali sme sa preto na ich názor na spoluprácu s našim podnikom, na včasnosť, kvalitu a rozsah dodávok, ale aj prístup zamestnancov LESOV SR, š.p. v obchodnom styku. Zaujímalo nás aj to, kde vlastne drevo zo štátneho podniku LESY SR končí. No a z týchto prozaických dôvodov sme im položili nasledujúce dve otázky:

Aký je záujem vašej firmy o drevnú hmotu z LESOV SR, š.p. a do akej miery sú vaše požiadavky uspokojované?

Ing. PAVOL HLAVÁČ,
riaditeľ spoločnosti Smrečina Hofatex, a.s.

V súčasnom období je záujem našej spoločnosti o drevnú hmotu

z produkcie vášho podniku pokrytý bezo zvyšku. Uzavretá ročná zmluva nám zabezpečuje potrebný objem hmoty na pokrytie plánovaného objemu výroby. Jej doterajšie plnenie je bez problémov. Podotýkame však, že surové vlákninové drevo nie je jediným vstupným drevným materiálom pre našu výrobu. Dodávky sú tiež vo vyhovujúcej kvalite a prístup zamestnancov vášho podniku na všetkých stupňoch riadenia hodnotíme v tomto období kladne.



Ako isté negatívum však pociťujeme fakt, že sme doteraz nedokázali vo vzájomných obchodných rokovaniach pokročiť k dlhodobým zmluvným vzťahom, čo značne komplikuje naše investičné zámery a vnáša do nich zvýšené riziko. Naším záujmom je uzatvárať zmluvy na obdobie 2 až 5 rokov. Mrzí nás aj skutočnosť, že sa nám nepodarilo dohodnúť na obchodovaní v mene EÚ, v Euro.

ANTON VOLOŠIN, výkonný riaditeľ a člen predstavenstva Slovwood Ružomberok, a.s.

Slovwood Ružomberok a.s. spoločnosť zabezpečujúca nákup drevnnej hmoty pre Mondi Business Paper SCP má samozrejme vzhľadom na ročnú spotrebu cca. 1,7 mil. m³ suroviny vhodnej na výrobu celulózy záujem o čo najväčší objem dodávok dreva (hlavne listnatého) z podniku LESY SR, š.p.

Čo sa týka spolupráce s našim podnikom, tá je na vysokej úrovni, prístup vašich zamestnancov je ústretový a plnenie zmluvných dodávok v čase aj kvalite je nadštandardné.

Ing. ZSOLT SZELECKY, manažér nákupu dreva Smurfit Kappa Štúrovo, a.s.

Z podniku LESY SR, š.p. nakupujeme skupinu mäkkých listnáčov (topoľ, vrbá, osika, jelša), pričom k spracovávaniu jelše sme sa opäť vrátili po vyše piatich rokoch. Typickou drevinou pre nás je breza a druhým rokom spracovávame hrabovú vlákninu, ktorej podiel na celkovej spotrebe sa postupne zvyšoval až na súčasných 20%.

So štátnym podnikom LESY SR sme pred dvomi rokmi podpísali rámcovú zmluvu na dodávku drevnnej hmoty. Na tento rok nám zmluvne garantujete dodávku 127 tis. m³ drevnnej



hmoty, čo je však iba 39% našej celkovej potreby. Smurfit Kappa Štúrovo, a.s. v tomto roku potrebuje 327 tis. m³ drevnej hmoty. Pri špecifikovaní požadovaných objemov sme vychádzali (v prípade brezy a topoľa) z reálnych dodávok v minulosti. Fakt, že LESY SR, š.p. nie sú ochotné zaviazat' sa

 **Smurfit Kappa Group**

k dodávkam vyšších objemov, vnímame ako zákazník negatívne. Taktiež je pre nás rozčarovaním, že ponuka na dodávku drevnej hmoty našej firme v tomto roku nedosahuje ani beztak nízku úroveň „zazmluvnených“ objemov, ktoré sú zakotvené v rámcovej zmluve. Dodávky mäkkých listnáčov klesli o jednu tretinu, dodávky brezy o polovicu... Pre našu výrobu nevyhnutne potrebujeme topol' a brezu, no dokážete nám dodať iba 7% našej potreby brezového vlákna, pričom v minulých rokoch to bolo podstatne viac. Nahradiť spomínané drevo iným, napríklad guľatinovým sortimentom, nie je pre nás vzhľadom na podstatne vyššie ceny guľatiny schodnou cestou.

Aj na pozadí tohto vývoja sa téma zakladania plantáží rýchlorastúcich drevín stáva čoraz dôležitejšou.

Aj na pozadí tohto vývoja sa téma zakladania plantáží rýchlorastúcich drevín stáva čoraz dôležitejšou.

Moderné lesné hospodárstvo by malo brať do úvahy reálne potreby celulózo-papierenského priemyslu na Slovensku, ktorý je jedným z kľúčových odberateľov. Čo sa týka logistiky, z pohľadu zákazníka je na škodu veci, že boli zrušené expedičné sklady a drevo sa do našej firmy dováža z rôznych miest. Výhodou expedičných skladov bolo, že drevná hmota sa sústredila na jednom mieste. Dnes je vhodná drevná hmota „roztrúsená“ po viacerých miestach, čo zvyšuje nároky na jej dopravu. Pokiaľ ide o včasnosť dodávok, tá je teraz viac závislá na počasí. Stretávame sa s tým, najmä tu na južnom Slovensku, kde lesné cesty nie sú spevnené, že sa k vyťaženému drevu nie je možné dostať kvôli dažďu, odmäku, snehu, hladinám riek a podobne.

Kvalitu dreva pokladáme za vyhovujúcu. Radi by sme však LESY SR, š.p. vnímali ako partnera, ktorý by podporoval domácich spracovateľov dreva, pričom by bral do úvahy aj vysokú pridanú hodnotu, ktorú celulózo-pa-

pierenský priemysel spracovávaním drevnej hmoty vytvára.

Ing. MILAN BENCO, riaditeľ spoločnosti Rettenmeier Tatra Timber s.r.o.

Spoločnosť Rettenmeier Tatra Timber s.r.o. si až do roku 2003 zabezpečovala nákup guľatiny hlavne cez súkromných dodávateľov. Až v roku 2004 sa pre našu spoločnosť stali LESY SR, š.p. rozhodujúcim dodávateľom drevnej hmoty. Objem dodávok v danom roku predstavoval 30% z celkovej potreby. V roku 2005 tvorili dodávky od štátneho podniku LESY SR 60 % z celkového objemu nákupu drevnej suroviny v našej spoločnosti. Ich objem bol však ovplyvnený kalamitou, ktorá postihla Tatru.

Množstvo spracovanej drevnej hmoty každým rokom zvyšujeme. V ro-



rettenmeier

ku 2006 plánujeme spracovať drevnú surovinu v objeme 600 tis.m³, z toho s vaším podnikom máme zmluvne zabezpečené dodávky vo výške 35 %. Tento objem však nepostačuje, čím je plánovaný porez guľatiny v našej spoločnosti ohrozený z dôvodu nedostatku suroviny. Aby k uvedenej situácii nedošlo, potrebovali by sme od štátneho podniku LESY SR zmluvne zabezpečiť dodávky drevnej hmoty do výšky 60% ročnej potreby.

So zabezpečovaním zmluvného plnenia sme spokojní. Kvalita, termíny aj objemy dodávok sú realizované v zmysle zmlúv, aj keď zmluvne dohodnuté objemy nepostačujú na pokrytie všetkých potrieb našej spoločnosti. Sklzy v dodávkach nastáva v mesiaci január, čo je do značnej miery zrejme ovplyvňované poveternosťnými podmienkami (najmä veľa snehu).

Napriek tomu, že je podľa nášho názoru na Slovensku pre domácich spracovateľov dreva dosť, ich výroba je často ohrozená nedostatkom drevnej hmoty. K uvedenej situácii dochádza najmä z dôvodu, že mnohí súkromní dodávateľia a Štátne lesy TANAP-u uprednostňujú export pred domácimi odberateľmi. Tento jav po-

važujeme za veľmi nepriaznivý a je potrebné ho riešiť.

Karola Volková, konateľka spoločnosti Amico Drevo, P.F.A. a Slovincem

Požiadavky našich spoločností na dodávky drevnej hmoty sú cca 150 000 m³ ihličnatých výrezov SM/JD ročne v kvalite III.A,B,C a cca 45 000 m³ ročne v listnatých (topolových výrezoch), z toho 10 000 m³ v kvalite III.B,C a zvyšok v kvalite I,II,III A.

Čo sa týka ihličnatej guľatiny, pokladáme vzájomnú spoluprácu v posledných rokoch za uspokojivú. Môžeme dokonca konštatovať, že sa postupom času stále zlepšuje, a to čo sa týka pravidelnosti a kvality dodávok i spolupráce s vašimi pracovníkmi v organizácii logistiky. Dodávky vášho podniku pokrývajú na rok 2006 cca 65% našej potreby, čo vnímame pri súčasnej situácii na trhu s drevnou hmotou ako dostačujúce. Akceptujeme aj zvýšenie cien oproti roku 2005. Myslíme si, že vzhľadom k tomu, že kalamita je už z väčšej časti spracovaná a na trhu je nedostatok drevnej hmoty, je tento nárast zodpovedajúci. Čo sa týka topolovej guľatiny, je situácia podstatne komplikovanejšia. Ešte však nemáme uzavretú otázku dodávok na rok 2006, takže zatiaľ sa k tomu nevieme zodpovedne vyjadriť.

S akými výrobkami sa presadzujete na tuzemských a zahraničných trhoch v najväčšej miere? Do ktorých krajín a aký podiel produkcie vyvážate?

P. HLAVÁČ: Naša spoločnosť je jediným slovenským producentom drevných izolačných materiálov. Drevovláknité izolačné dosky a panely z nich vyrobené takmer výlučne exportujeme, a to 90 až 95 % výroby, predovšetkým do krajín Európskej únie a Švajčiarska.

Naše izolačné panely sa používajú ako ekoizolácia predovšetkým v drevostavbách, ale aj v objektoch



z iných stavebných materiálov, kde je kladený vysoký dôraz na ekológiu.

Ing. LUBOMÍR HRUŠKA,
riaditeľ Odboru predaja
Mondí Business Paper SCP, a.s.

Spoločnosť Mondí Business Paper SCP sa najúspešnejšie presadzuje s predajom offsetových a kopírovacích papierov. Tie vyrábame v zákazníckych alebo vlastných obaloch - Maestro a IQ rada. Export tvorí v našom podniku okolo 95% a vyvážame prakticky do celého sveta.

Z. SZELECKÝ: Sme jediným slovenským, ale aj stredo-európskym výrobcom flutingu (papier na zvlnenú vrstvu vlnitých lepeniek) a ako jediní v Európe prevádzkujeme bezsírnu technológiu varenia polocelulózy SAQ. Fluting vyvážame v najväčšej miere do členských štátov Európskej únie a v menšej miere do záhoria. Na export smeruje približne 94% našej produkcie. Na Slovensku dodávame tento výrobok našej dcérskej spoločnosti Smurfit Kappa Obaly Štúrovo, a.s., ktorá je najväčším slovenským výrobcom vlnitých lepeniek a obalov z nich.

M. BENCO: Naša spoločnosť so zahraničnou účasťou umiestňuje svoje produkty najmä na zahraničné trhy. Až 95% produkcie putuje na export, z toho asi 35% do Nemecka, asi 40% do Talianska, zvyšok do Rakúska, Švajčiarska, Česka, Poľska a Španielska. Snahou do budúcnosti je vo vyššej miere pokrývať východoeurópske trhy - Poľsko, Maďarsko, Ukrajinu či Rusko. Vyvážame hlavne stavebné produkty - sušené rezivo vo všetkých rozmeroch a kvalitách podľa požiadaviek odberateľov a trojvrstvové šalovacie dielce. Medzi vedľajšie produkty patrí škárovka, laty, štiepky, piliny a kôra. Tohto roku počítame s ešte efektívnejším využitím biomasy - štiepok, pilín a kôry ako druhotných produktov pri výrobe reziva na výrobu tepla a elektriny.

K. VOLKOVÁ: Našími výrobkami sú lepené nosníky (rovné aj oblúkové), šalovacie dielce, laťkové stredy, dĺžkovo nadpájané lamely a pelety. Tieto výrobky sú určené do stavebníctva a nábytkárskeho priemyslu, či už v kategórii polotovarov alebo hotových výrobkov. Viac ako 90% našej produkcie je určenej na export do krajín Európskej únie (Taliansko, Rakúsko, Česká Republika). ●



Anketa k aukciám dreva na OZ

Barometre predajnosti a cien dreva

O aké drevo majú kupujúci najväčší záujem?
Aké objemy dreva ročne predá váš OZ na aukciách?

Aké najcennejšie kusy boli na vašich aukciách predané?
Do akých krajín a aké výrobky sú z nich podľa vašich vedomostí vyrábané?

ANDREJ MACHOVIČ, koordinátor
dodávok dreva OZ Smolenice:

1. Najväčší záujem na aukciách je o dub, buk, javor a čerešňa.
2. OZ Smolenice predá ročne cca 500 - 1000 m³ dreva na aukciách.
3. Najcennejší predaný sortiment bol: I. trieda akosti v drevine javor a čerešňa.
4. Najčastejšie putuje drevo z aukcií do týchto krajín: Rakúsko, Nemecko, ČR. Zaujímavé výrobky - husle z javora.

Ing. VLADIMÍR LUKOŤKA, vedúci
obchodu a logistiky OZ Topoľčianky

1. Všeobecne prevláda najväčší záujem o drevinu, ktoré sú na trhu nedostatkové. Ide o drevinu: javor (hlavne horský), čerešňa, orech, dub, buk a ovocné drevinu. OZ Topoľčianky sú nosné drevinu na aukciách dub a buk. Okrem toho pripravujeme na aukcie aj vhodné sortimenty iných drevín - jelša, agát, jaseň a už na začiatku spomínané čerešňa a javor. Tie sú však veľmi málo zastúpené.
2. OZ organizuje ročne dve aukcie - na jar a na jeseň. Na jednu aukciu je pripravované cca 350 - 400 m³ drevnej hmoty. Pri hodnotení množstva hmoty, ponúkanej na aukciách, sa OZ značne rozchádzajú. Myslím si, že táto otázka súvisí s tým, čo považujeme za vhodnú hmotu na aukciu. Ak chceme aukciu prezentovať ako predaj sortimentov najvyššej akosti (čo bolo cieľom aukcií

pri ich vzniku), tak už objem okolo 300 - 400 m³ je na hornej hranici možnosti OZ (v hodnotení OZ s ročnou ťažbou cca do 120 000 m³). Ak je pre nás ukazovateľ maximalizovať finančný efekt (tak, ako sa to vo väčšine prípadov dnes deje), tak na aukcii môžeme nájsť drevnú hmotu od kvality - výber z III. AB tr. ak. až po sortimenty I. tr. ak. A ak na aukciu pripravíme nedostatkovú hmotu (v súčasnosti dub), tak je efekt z aukcie je zaručený. Potom ešte ostáva si položiť otázku, či ide o aukciu sortimentov zvláštnej akosti.... Týmto spôsobom dosahujeme stav, že len málo spracovateľov sortimentov najvyššej akosti sa zúčastňuje na aukciách. Pre týchto nemá zmysel chodiť pre pár kusov. Nákup teda zabezpečujú rôzne obchodné spoločnosti, ktoré robia servis pre spracovateľov, ale zároveň ponúkajú nižšie ceny.

3. Najcennejšie sortimenty: dub za 23 555 Sk/m³ s dĺžkou 4,9 m, priemerom 73 cm, objemom 1,76 m³ a dub za 22 446 Sk/m³ s dĺžkou 6,0 m, priemerom 68 cm a objemom 1,87 m³.
4. Rakúsko, Španielsko, Nemecko, Taliansko, Maďarsko, Poľsko a Česko. Výroba panelovej dýhy.

PAVOL PENIAŠKO, vedúci
obchodu a logistiky OZ Prievidza

1. Jednoznačne je najväčší záujem o dub od kvality III. A vyššie, ale vo všeobecnosti je záujem o listnatú hmotu nad priemer 30 cm vo všetkých drevinách.
2. Na aukciách predávame ročne cca 2000 - 2500 m³ dreva, vrátane dreva iných subjektov (500 m³). Objem je stabilizovaný.
3. Najvyššie dosiahnuté ceny za m³ u jednotlivých drevín za celú dobu organizovania aukcií: dub - 53 409,- Sk, buk - 11 000,- Sk, javor - 35 515,- Sk, čerešňa - 23 000,- Sk, jelša - 1 690,- Sk, brekyňa - 65 790,- Sk a nakoniec perlička breza - 5 217,- Sk.
4. Najväčší objem podľa našich vedomostí končí na Slovensku a v Čechách, ide o priemernú a slabšiu hmotu. Špičkové drevo končí v Nemecku, Rakúsku, Španielsku a na počudovanie v poslednej dobe aj v Poľsku. Najraritnejší výrobok, o ktorom vieme, sú palubné dosky

do Mercedesov z dubu a masívny nábytok z brekyne.

Ing. JOZEF IVANKO,
logistik OZ Žilina

1. Vo všeobecnosti je najväčší záujem o tvrdé listnáče, najlepšie zo všetkých a za najlepšie ceny sa však predáva javor horský (hlavne „fládrový“). Veľmi dobre sa predáva aj čerešňa, hlavne vyšších hrúbkových stupňov.

2. Náš OZ predá na aukciách ročne cca. 100 m³. Nakoľko nie sme tak kvalitovo ani objemovo veľký listnatý závod ako napr. Prievidza alebo P. Bystrica, aukcií sa zúčastňujeme len symbolicky v rámci týchto odštepných závodov. Z drevin ponúkame na aukciách hlavne javor, jaseň, buk, čerešňu a smrekovec.

3. Najcennejšie sortimenty, aké boli predané: v roku 2004 javor horský 0,89 m³ – 79 110,- Sk a v roku 2005 tiež javor horský 1,40 m³ – 42 560,- Sk.

4. Pokiaľ vieme, naše drevo už skončilo v Nemecku, Rakúsku a Poľsku.

Ing. MARIAN TISOVČÍK,
logistik OZ Čierny Balog

1. Najväčší záujem je o kvalitné výrezy I. a II. triedy akosti drevin javor, jaseň, buk, smrek a smrekovec.

2. V roku 2005 náš OZ kvôli spracovaniu kalamity aukciu nerobil. V predchádzajúcom roku 2004 sme týmto spôsobom predali 250 m³.

3. Podarilo sa nám predáť 1,2 m³ javora za cenu až 55 000 Sk/m³ a približne 5 m³ javora za cenu 20 000 – 28 000 Sk/m³.

4. Drevo z našich aukcií putovalo do Rakúska.

Ing. JÁN KOREŇ, vedúci
obchodu a logistiky OZ Sl. Lupča

1. U nášho OZ je najväčší záujem

o kvalitné výrezy, najmä javora horského.

2. Aukcie dreva organizujeme od roku 2003. V roku 2004 sme na troch aukciách predali 338 m³ dreva, v minulom roku to bolo znova na troch aukciách už 689 kubíkov.

3. Najvyššiu predajnú cenu najkvalitnejšieho sortimentu sme dosiahli na aukcii konanej v dňoch 3.- 4.3. 2004 u javora, ktorý sa predal za 77 777 Sk/m³.

4. Drevo z aukcií sa vyváža do Rakúska a Nemecka. Najkvalitnejšie sortimenty sú spracovávané pre potreby lodného priemyslu.

Ing. JOZEF MARAČEK, vedúci obchodu
a logistiky OZ Žarnovica

1. Najväčší záujem je jednoznačne o drevinu javor, aj keď v poslednom období začína zrejme trochu ochabovať. Potom nasleduje buk a dub.

2. Predané objemy v jednotlivých rokoch sú nasledovné: 2003 – 145 m³, 2004 – 1776 m³ a 2005 – 1490 m³.

V roku 2003 sme začínali a získavali prvé skúsenosti. V uplynulých dvoch rokoch boli tieto objemy viac-menej dané výskytom kvalitnej drevnej hmoty vhodnej na aukcie v porastoch, určených v tom ktorom roku na vykonanie ťažbového zásahu. Predpokladáme, že aj v nasledujúcich rokoch sa budú ponúkané objemy pohybovať ročne medzi 1500 až 2000 m³.

3. Najcennejšie na aukciách je, že dokážeme dosiahnuť vysoké speňaženie dreva. Na poslednej aukcii v novembri minulého roka predstavovala vyvolávací cena za predané množstvo 620 m³ niečo vyše 2,1 mil. Sk a dosiahli sme konečnú cenu za toto množstvo o viac ako 2 milióny vyššiu.

4. Drevo končí hlavne v krajinách ako Rakúsko a Nemecko. V poslednom období sa im rovnocenným stalo Poľsko. Na Slovensku sa z aukčné predanej hmoty spracuje mizivé percento.

Ing. PAVOL KRÁL, vedúci obchodu
a logistiky OZ Kriváň

1. Na aukcii sa zúčastňujú prevažne obchodní partneri zaujímaví sa o sortimenty výberovej kvality prevažne listnatých drevin dub, buk, javor, jaseň, čerešňa, agát, z ihličnatých drevin je záujem obmedzený na drevinu smrekovec, prípadne borovicu.

2. Trend predaja dreva na aukciách je u OZ Kriváň narastajúci. V r. 2004 bolo predané na jednej aukcii 380 m³, v r. 2005 prebehli aukcie v dvoch termínoch na jar a na jeseň, kde sme predali spolu 573 m³. V roku 2006 máme záujem zvýšiť množstvo dreva realizovaného na aukciách na 800 -1000 m³.

3. Medzi najcennejšie dreviny realizo-



vané na našich aukciách patrí javor, buk, respektíve dub. Pred dvoma rokmi sa nám podarilo predáť výrez javora (2,01 m³) za 48 240,- Sk, v minulom roku výrez buka (2,79 m³) za 87 260,- Sk.

4. Ide hlavne o obchodníkov zo zahraničia (Rakúsko, Poľsko), tiež zástupcov obchodných firiem zo Slovenska. Asi 30% podielom nakupujú spracovatelia zo Slovenska.

Ing. MILAN SÝKORA, vedúci obchodu
a logistiky OZ Rimavská Sobota

1. Najväčší záujem na našich aukciách je o kúpu kvalitných sortimentov v drevinách čerešňa, orech čierny, javor horský, ale aj dub a buk.

2. Náš závod začal realizovať predaj dreva formou aukcií v roku 2004. V tomto roku bolo na štyroch aukciách predané 1669 m³ dreva, v nasledujúcom roku 2005 sme zrealizovali predaj dreva na piatich aukciách, kde bolo predané 2355 m³ dreva.

3. Pri predaji boli dosiahnuté najlepšie speňaženia nasledovne: javor horský - 30 875 Sk/m³, dub zimný - 22 890 Sk/m³, čerešňa vtáčia - 16 400 Sk/m³ a buk lesný - 13 650 Sk/m³

4. Na aukciách sa zúčastňujú aj odberatelia zo zahraničia – z Rakúska, Maďarska, Poľska, ale drevo nakúpené na našich aukciách tuzemskými odberateľmi putuje aj do Čiech, Španielska, Talianska či Nemecka.

Ing. JANA GOČALTOVSKÁ, vedúca
ekonomiky OZ Revúca

1. Z celkového množstva aukciového dreva bolo v minulom roku najviac vydražených výrezov v drevine dub (706,72 m³), buk (369,24 m³), javor (65,61 m³), zvyšok predstavovali drevinu jaseň, čerešňa, brest, jelša a z ihličnatých – smrekovec.

2. V roku 2005 OZ Revúca usporiadala tri aukcie dreva, na ktorých bolo vydražených 1820 kmeňov v celkovom objeme 1208,26 m³. Vydražená cena bez DPH predstavovala 8 515 607,- Sk,



priemerné speňaženie 7 048,- Sk/m³. Úspešnosť predaja dosiahla až 98,4% (nevýdražených bolo len 19,03 m³). Dokonca na poslednej aukcii zostal nevýdražený len 1 kmeň (0,83 m³), čo svedčí o tom, že vystavované aukciové výrezy sú zhodnocované zainteresovanými pracovníkmi vysoko odborne a veľmi zodpovedne. Aukcie na OZ Revúca sa nerobia z povinnosti, ale „zo srdca“, na výsledky každej sa netrepežlivo čaká, veď aj toto je jedna z ciest, ktorá prispieva k zlepšeniu hospodárenia na OZ. Pre porovnanie uvediem aj výsledky z roku 2004, kedy sme sa s aukciami vo vlastnej réžii prakticky rozbiehali. Vtedy bolo vydražených na troch aukciách 758,54 m³, vydražená cena predstavovala 5 457 889,-Sk, priemerné speňaženie 7 195 Sk/m³. Úspešnosť predaja dosiahla 88,2%.

3. V roku 2004 sa nám podarilo vydražiť 1 ks javora horského za 65 422,- Sk (1,82 m³). Pri analýze výsledkov aukcií sa pýtame sami seba: „Aká je u niektorých klientov pri vydražení kmeňov mimoriadnej kvality taktika nákupu? Do akej výšky sú až ochotní ísť v ponuke? Kde končia tieto vysoko zhodnotené sortimenty?“ Doteraz nevyriešeným rébusom pre nás zostávajú u niektorých klientov opakujúce sa ponuky, končiacce skoro vždy rovnakým dvoj- resp. trojčíslo (najčastejšie sa opakujú pätky alebo sedmičky).

4. Hoci niektorí klienti nie sú pri aukciách príliš zhovorčiví, dozvedáme sa, že vysoký záujem je o rezonančné javorové výrezy na výrobu hudobných nástrojov, výrezy duba sa používajú na sudárenské výrobky, buk na výrobu nábytkárskej dýhy. Drevo z aukcií najčastejšie putuje do krajín našich najbližších susedov (Čechy, Rakúsko, Poľsko, Nemecko, Maďarsko), aby sa potom mnohokrát v podobe finálnych výrobkov objavilo na našom trhu.

Ing. JÚLIUS TISZA, vedúci obchodu a logistiky OZ Rožňava

1. S aukciami dreva sme začali v roku

2002 a doteraz sme ich zorganizovali celkovo päť. Najväčší záujem je o dub, jaseň, buk, javor a brest.

2. Celkovo sme na spomenutých piatich aukciách dreva ponúkli na predaj 1 177 m³ dreva, predali sme 1 008 m³, čo predstavuje takmer 86-percentnú úspešnosť. V minulom roku sme predali na aukcii 265 kubíkov dreva, rok predtým 125 kubíkov.

3. Ak berieme do úvahy najvyššiu cenu za meter kubický, tak najcennejší predaný bol javor horský s dĺžkou 3,2 m a priemerom 54 cm, ktorý sme predali za 29 030,- Sk. Z hľadiska najviac navýšenej ceny za kus bol najhodnotnejší opäť výrez javora horského s vyvolávacou cenou 2 310,- Sk, ktorý bol predaný za 13 370,- Sk.

Ing. MIROSLAV LELÁK, vedúci obchodu a logistiky a Ľubomír Hlipala, koordinátor dodávok OZ Prešov

1. Aukcie dreva na OZ Prešov organizujeme od roku 2000. Za obdobie uplynulých rokov bolo zorganizovaných celkovo jedenásť aukcií dreva. Celkom za uvedené obdobie bolo na aukciách ponúknutých 3 160 m³. Najväčší záujem zo strany kupujúcich je o drevinu dub, buk, javor, jaseň, čerešňa, príp. smrekovec a borovica, predovšetkým v sortimentoch I. až III. triedy akostí. V ponímaní OZ aukcia dreva predstavuje vrchol lesnickej a obchodnej činnosti a na jej prípravu od výroby až po obchod efektívne spolupracuje celý odborný personál. Rozhodne aj v budúcnosti sa s touto formou predaja na našom OZ počíta. Aukcia dreva je zároveň aj akýmsi barometrom predajnosti dreva a cien dreva na trhu, s ktorým možno ďalej efektívne pracovať. Kupujúci si tento spôsob predaja rýchlo osvojili, čo je v konečnom dôsledku výhodné pre obe strany a predaj dreva je týmto spôsobom transparentnejší.

2. V r. 2004 náš OZ zorganizoval štyri aukcie dreva, kde bolo na predaj ponúknutých celkovo 1 064 m³ drevnej hmoty hlavne v drevinách dub, buk, jaseň a javor. Z uvedeného množstva bolo predaných 972 m³, čo je 91,35 % úspešnosť predaja. V r. 2005 boli na OZ zorganizované tri aukcie dreva, pričom k dispozícii bolo celkom 952 m³ drevnej hmoty, taktiež v drevinách dub, buk, jaseň, javor a čerešňa.

Predaných bolo 939 m³, čo predstavuje 98,63% úspešnosť predaja.

3. Najcennejším sortimentom v r. 2004 bol kmeň v drevine javor horský v objeme 1,43 m³, ktorý bol predaný v cene 38 191 Sk. Najdrahším sortimentom predaným na aukciách v minulom roku, bol výrez v drevine dub v objeme 2,17 m³, ktorý bol predaný v cene 29 896 Sk.

4. Drevná hmota vydražená na našich aukciách smeruje predovšetkým do Poľska, Rakúska, Českej republiky a Slovinska a je používaná na výrobu dýh krájaných aj lúpaných, na výrobu hudobných nástrojov a v drevine smrekovec na výrobu šindľov.

Ing. DANIEL RIMARČÍK, vedúci obchodu a logistiky OZ Bardejov

1. OZ Bardejov začal s aukčným predajom dreva už v roku 2002 ako jeden z prvých na Slovensku. Odvtedy sa konajú pravidelne 2x ročne s objemom predaného dreva do 500 m³.

2. Typickými aukčnými drevinami sú javor, čerešňa, dub, doplnené o najkvalitnejšie výrezy buka. Už tradične je to z našej strany široká ponuka najmä javora, a to aj rezonančných a očkových kusov, ale v poslednom období aj kvalitnej čerešne.

3. Najdrahšie predané sortimenty na každej aukcii presahujú cenu 30 tis. Sk/m³ a boli to vždy výrezy javora. Na poslednej aukcii v novembri 2005 bol najdrahším očkový javor vydražený za 38 222 Sk/m³. Vo februári 2005 bol najdrahší dýharenský javor za 31 111 Sk/m³. Vo februári 2004 to bol dýharenský javor za 37 211 Sk/m³. Ceny najdrahších kusov čerešne presahujú 20 000 Sk/m³, duba a buka 14 000 Sk/m³. Na jednotlivých aukciách sa navýšenie cien oproti cenníku pohybovalo od 400 do 800 tis. Sk. V priemere sa cena 1 m³ navyšovala o 50 - 90 %.

4. Drevo z aukcií nášho závodu putovalo okrem Slovenska pre konečných spracovateľov v týchto krajinách: J.Kórea, Izrael, Anglicko, Taliansko, Slovinsko, Nemecko, Rakúsko, Česko a Poľsko. Pravidelne sa na aukciách zúčastňujú špecialisti na výrobu hudobných nástrojov, ktorí sú schopní kúpiť aj len jeden kmeň s veľmi vysokou cenovou ponukou a odviezť si ho na vlastné náklady aj na vzdialenosť 500 km.

Ing. JOZEF STAŠKO, riaditeľ OZ Sobrance

1. Náš OZ uskutočnil od apríla 2002 celkovo jedenásť aukcií dreva a uspeli sme na nich s drevinami dub, buk, javor a čerešňa.

2. V uplynulých dvoch rokoch sme na jednotlivých aukciách ponúkali objemy dreva od 200 do takmer 400 kubíkov. Úspešnosť predaja sa na každej z nich blížila k sto percentám. Navýšenie kúpnej ceny v porovnaní s cenou vyvolávacou predstavovalo v jednom prípade až viac ako 1,2 mil. Sk.

Podarilo sa nám napríklad predaj výrez javora s objemom 1,17 m³ za 54 659,- Sk alebo výrez buka s objemom 3,44 m³ za 46 640,- Sk. ●

Navštívte OZ Revúca



Spolahlivým „poznávacím znamením“ stredného Gemera sú jeho nevšedné prírodné krásy, bohatá história a srdeční ľudia. Do tejto vzácnej mozaiky nepochybne patria aj tunajšie lesy. Na začiatku by som si pomohol týmito vetami z propagačného materiálu lesných informačných kancelárií. Chcel by som vás nimi pozvať na návštevu regiónu, kde lesníctvo písalo svoju významnú históriu, kde je množstvo prírodných zaujímavostí a krás, kde je kus národných dejín, ale aj zaujímavej súčasnosti.

Málo známou, ale o to významnejšou osobnosťou slovenského lesníctva v 19. storočí bol bezpochyby Ľudovít Greiner. Rodák z Nemecka pôsobiaci ako riaditeľ Coburgovských lesov a majetkov v Jelšave uplatnil novú organizáciu lesov rozdelením lesného fondu medzi deväť lesných úradov, v rokoch 1833 až 1838 začal s vytváraním lesníckych máp a už pred 150 rokmi vytvoril prvý lesný hospodársky plán pre celok Muráň. Zostrojil aj tzv. Greinerov výskomer, ktorým dokázal, že najvyšším vrcholom Tatier je Gerlachovský štít. Na počesť Ľudovíta Greinera je na jeho hrobe v Jelšave upravený obelisk a na mestskom úrade pamätná tabuľa.

Jeho pôsobenie v lesoch Gemera by určite vedeli potvrdiť aj stromy, ktorých vek sa odhaduje na približne 200 rokov. Je to pamätný dub na Berci, ktorého obvod v prsnej výške je úctyhodných 690 cm a topoľ sivý pod Perpešom s obvodom 697 cm a výškou 37 m. Dendrologicky zaujímavou je najnižšie položená lokalita prirodzene sa vyskytujúcej borovice horskej – kosodreviny na Slovensku vo výške 725 m n.m. v Hrdzavej doline. No a prísť návštevníkovi na stredný Gemer a nevidieť Muránsku planinu, to je ako prísť do Prahy a nevidieť orloj. Bralo Cigánka s najvyššie položeným stredovekým hradom Muráň, Ladová jama, bralo Poludnica či iné krásové útvary zanechajú v ľuďoch nezabudnuteľné zážitky. Na jar kvitnúce

Igor VISZLAI

šafrany, prvosenky holé, poniklece, ale aj kandíky, pozdejšie driádky a rôzne orchideje lákajú turistov ísť ďalej a ďalej a vdychovať ten jedinečný vzduch presýtený vôňami typickými len pre tento kraj. A čo rastie naozaj len na Muránskej planine, je jej endemit - lykovec kričkovitý. Ani maliar nedokáže namiešať jedinečnú ružovú farbu jeho kvietkov.

Nemenej zaujímavou časťou územia OZ Revúca je aj západný okraj Národného parku Slovenský kras. Kečovské škrapy so svojou teplomilnou vegetáciou sú tak isto zriedkavosťou v rámci Slovenska. Ku nim sa však dostanete len tak, že prejdete okolo jaskyne Domica. Preto verím, že ju neobidete, ale budete mať šťastie a pri jej prehliadke sa budete môcť poplaviť na pramici po rieke Styx, ktorá ju vyerodovala. Je najznámejšou a najkrajšou jaskyňou Slovenského krasu a spolu s jaskyňou Aggtelek na maďarskom území tvorí 21 km dlhý jaskynný systém, ktorý sa dostal aj na zoznam prírodných pamiatok UNESCO.

Ponúkam aj prechádzku po náučnom chodníku, ktorý bol vybudovaný za pomoci pracovníkov štátnych lesov. Nenáročný, 3,3 km dlhý náučný chodník Drienok severným okrajom Drienockého krasu návštevníkov oboznámi s prírodnými danosťami okolia, vysvetlí pestovanie lesov od obnovy po rubnú ťažbu s využitím prirodzeného zmladenia, urobí exkurz do histórie ochrany prírody, ale zavedie ich aj na hrad Drienok z konca 13. storočia, ku jaskyni aj priepasti. Vybudované odpočívadlo ponúka možnosť zregenerovať pri opekačke, vyšantíť sa v potoku, či len tak v lone prírody relaxovať.

Z historických pamiatok okrem spomínaného Muránskeho hradu dávam do pozornosti rímsko-katolícky kostol z polovice 13. storočia prestavaný v roku 1750 na rotundu s románskymi nástennými maľbami v Šiveticiach. Gotický kostol v obci Rybník z 13. storočia s gotickými maľbami zo 14. storočia je nezvyčajný tým, že kostol je postavený nad obcou a zvonica priamo v obci. Z čias začiatku dobývania a spracovávania železných rúd je pec z roku 1871 v obci Červeňany, ktorá patrí medzi najzachovalejšie technické pamiatky svojho druhu na Slovensku. No a samozrejme, že nemôžem zabudnúť na Prvé slovenské gymnázium v Revúcej, kde sa od jeho založenia v roku 1862 vyučovalo



v slovenskom jazyku. Dnes je v historickej budove sprístupnená pamätná izba. Zrúcaniny hradov Drienok, Rákoš, Jelšava a Gemer majú svoju históriu a spomínam ich pre inšpiráciu na ďalšie výlety.

A čo súčasnosť? Vašu pozornosť upriamim na malé, ale krásne upravené kúpele Číž, kde pomocou jódovo-brómvej vody problémy s pohybovým ústrojenstvom a cievne ochorenia ustupujú pod rukami skúsených terapeutov.

Nebol by som dobrý lokálpatriot, keby som nespomenul priam stredoerópsku jedinečnosť, akou chov chladnokrvných koní plemena norik muránskeho typu je. Zabezpečuje ho náš odštepny závod v Stredisku chovu koní. Toto plemeno s veľmi dobrou povahou a ochotou pracovať je chované pre potreby lesnej prevádzky, ale aj lesoturistiky a hipoterapie. Od jari až do neskorej jesene ich môžete stretnúť na lúkach Muránskej planiny a preháňajúce sa stádo koní po Veľkej lúke je aj v zime nezabudnuteľná demonštrácia krásy a ušľachtilosti.

Množstvo turistických chodníkov, ktoré popretkávali celý región, vás zavedú na najvyšší vrch Slovenského Rudohoria - rozložitú Stolicu, či dominantu regiónu - vrch Kohút, povestami opradený Železník, prielomom riečky Muráň, plochým chrbtom Trstia, historickou cestou Márie Széchy z Filákova na Muránsky hrad. Hustú sieť tvoria chodníky po celej Muránskej planine. Za jeden deň sa to jednoducho všetko stihnúť nedá, preto vám dávam do pozornosti chaty v správe Odštepneho závodu Revúca, ktoré sú tak pre náročnejších, ale aj pre tých, ktorí vyhľadávajú ešte romantiku bez elektriny a tečúcej vody. Chaty na Studni, Priehaline, Maretkinej, Lopusnom, Kyprove, Dlhom diely, Tvrdošove, Lapši aj Stránskej sú k dispozícii celoročne.

Na záver si opäť pomôžem citátom z mapy LIK: „Otvárame priestor nielen pre priblíženie jedinečných prírodných scenérií, lesných porastov či jednotlivých stromov, ale aj čo najširšiu spoluprácu s verejnosťou. Nuž, vstúpte do chrámu prírody a vnímajte jej podmanivú krásu.“

Nech sa páči! ●

Bližšie informácie o ubytovacích možnostiach OZ Revúca získate na www.lesy.sk (turizmus), na e-mailovej adrese lesyrv.stav@lesy.sk alebo na t.č. 058/488 01 45.

Stále tá istá pesnička

Peter GOGOLA

Netreba veľmi loviť dlho v pamäti, aby si človek spomenul na rétoriku, akou komentovali niektorí predstavitelia Zväzu spracovateľov dreva obchodnú politiku š. p. LESY SR, ktorú presadzoval manažment podniku

Komentár

pod vedením bývalého generálneho riaditeľa Karola Vinša. Drevári nevedeli prísť Vinšovi na meno, a najviac naň kydali práve tí, ktorí sa svojou platobnou disciplínou nemohli veľmi chváliť. Nečudo. Namiesto očakávaného tajtrika sa v kresle generálneho riaditeľa objavil človek, ktorý neváhal doslova na hodinu vyhodíť obchodného riaditeľa, keď zistil, že nehrá voči podniku fér. Chrbtová kosť sa v ponímaní niektorých predstaviteľov ZSD nenosí. Qui bono?

Celý cirkus časom utíchol a len občas sa ozval urazený bývalý predseda ZSD, ktorý všade bol, všetko videl a od všetkého má kľúče. Právý a nefalšovaný slovenský Vševedko.

Rozhodnutie Karola Vinša rozlúčiť sa s postom generálneho riaditeľa prekvapilo iste mnohých, predstaviteľov ZSD však samozrejme nie. Ich reakcia bola promptná a doslova jasnovidecká: oni to vedeli a čakali! Transformácia á la Vinš bol trapas a minister Šimon spolu s Vinšom sú amatéri. Ó, vďaka za to, že ste národu otvorili oči, ctihodní kapitáni drevospracujúceho priemyslu.

Pardón, odpusťte. Trošku som sa nechal strhnúť. Ostaňme vo vecnej rovine. Dovoľte mi vyjadriť sa k replikám, ktoré odzneli v januári na tlačových konferenciách ZSD vo Zvolene a Bratislave. Takže pekne po poriadku:

„Zo Slovenska sa vlni vyviezla zhruba polovica vyťaženého dreva.“

- LESY SR exportovali v uplynulom roku cca 8% svojej produkcie. Ak by všetci ostatní vlastníci lesov vyviezli celú svoju produkciu,

i tak by to nemohlo byť 50%. Páni, čo ste mali v ľudovej škole na vysvedčení z matematiky?

„Slovenské drevárske podniky vedia spracovať všetko domáce drevo.“

- Chvalabohu! Konečne máme spracovateľa na ihličnatú vláknu! Ale vážne: a prečo potom ZSD po veternej kalamite v novembri 2004 nedokázal vypracovať projekt na spracovanie kalamitného dreva? Na zasadnutí vládneho výboru pre obnovu Tatier za to rozhodne pochválený nebol. Zabudnuté?

„Protimonopolný úrad SR síce vydal rozhodnutie, že 60 % produkcie môže predávať podnik a zvyšnú časť musia realizovať odštepne závody, toto rozhodnutie sa však nedodríava.“

- Opak je pravdou, objem centrálne kontrahovaných dodávok v uplynulom roku bol 58%.

Expert drevárskeho zväzu Ivan Kolenka: „Stačilo, keby bola vláda našla sto miliónov korún na vybudovanie tzv. mokrých skladov dreva. Keby bol štát pomohol, drevo sa nemuselo vyviezť a mohlo sa v nasledujúcich dvoch rokoch spracovať na Slovensku.“

- Je prekvapujúce, že páni, ktorí sa vehementne dožadujú férového trhového prostredia chcú od štátu, aby zasahoval a tým niekoho zvyšodňoval. Asi si nevšimli, že vstup Slovenska do Európskej únie znamenal vstup do ekonomického prostredia, kde je voľný pohyb kapitálu, tovaru a služieb. Slovo „export“ už zavrňuje archaizmom a ekonomický priestor Európy je veľké ihrisko, na ktoré si musíme zvyknúť. Globalizácia ekonomiky bude znamenať pohlcovanie malých veľkými, spájanie malých a boj o prežitie. Šancu majú len silní a veľkí hráči, schopní investovať do progresívnych technológií a s prístupom na trhy.

A takto by som mohol pokračovať vetu za vetou. Je smutné, keď páni, ktorí sú manažéri, odborníci alebo vysokoškolskí pedagógovia (teda inteligentní a vzdelaní ľudia) balamutia verejnosť donebavolajúcimi – odpusťte za výraz – táraninami. ●

Zmena a kontinuita

Jozef MARKO

Poznámka

Zmena na top manažérskej pozícii nemusí nevyhnutne znamenať zmenu vízie, strategických cieľov a smerovania firmy alebo odbočenie z nastúpenej cesty. Prvé vyjadrenia nového generálneho riaditeľa š. p. LESY SR Ing. Igora Olajca ukazujú, že táto zmena šéfa podniku nebude o prehodnocovaní a revidovaní toho, čo sa podarilo urobiť. Nebude o návrate späť, nebude o spochybňovaní úsilia a snahy zreštrukturalizovať a transformovať podnik na štandardne fungujúcu firmu so všetkým, čo k tomu patrí.

Ak nový generálny riaditeľ verejne ocení prácu odstupujúceho Ing. K. Vinša

a všetko to, čo sa podarilo štátnym lesníkom pod jeho vedením za takmer tri roky dosiahnuť pred zástupcami médií, nešlo len o zdvorilostné frázy, ktoré sa zvyknú pri výmene stráži vravieť. Ing. Olajec doteraz pôsobil na pozícii predsedu Dozornej rady š. p. LESY SR a v priebehu uplynulých šiestich mesiacov získal dostatok relevantných informácií o hospodárení podniku, o význame a kontexte realizovaných a pripravovaných zmien v procesnom riadení, v príprave a nastavení výrobo-obchodného logistického systému, ako aj o ďalších aktivitách podniku. Dostatok na to, aby povedal svoje hodnotenia s plnou vážnosťou a so znalosťou veci.

Táto skutočnosť je zároveň zárukou toho, že zmena zachová minimálne na obdobie do konania parlamentných volieb kontinuitu, teda pokračovanie a nadviazanie na to, čo už máme zvládnuté. A to je pre náš podnik a pre jeho zamestnancov v tomto čase to najdôležitejšie. ●

Prečo mám rada les



LUCIA HABLOVIČOVÁ

dramaturgička relácie
Smotánka na TV Markíza
a riaditeľka súťaže Miss 2006

K prírode a lesu mám veľmi blízky vzťah aj napriek tomu, že som typický mestský človek. Narodila som sa v Bratislave, kde dodnes žijem a pracujem, ale napriek tomu každú voľnú chvíľu trávim mimo mesta. Vyhovuje mi prostredie vidieka, vôňa a pokoj lesa, rytmus života, akým žijú ľudia v menších mestách. Prázdny som každoročne trávil u mojej babičky neďaleko mesta Topoľčany, v malej dedinke Tesáre. Možno tam začala moja láska k prírode a vidieku. Dodnes sa rada túlam lesom, aj keď som sa už párkrát stratila na Kysuciach, cestou na drevnice známych hercov Maťa Landla a Mariána Geišberga a vtedy mi naozaj nebolo všetko jedno... Možno je to náhoda, ale lesu vďačím aj za jednu z mojich lások. Minuloročnú dovolenku som trávil neďaleko Vrátnej doliny a rozhodla som sa ísť si pozrieť moje obľúbené lyžiarske stredisko Veľká Rača v lete. Hneď, ako som vystúpila z lanovky, som zbadala malého vychudnutého psíka túlajúceho sa medzi ľuďmi. Chytil ma za srdce tak, že od tej chvíle som už nemyslela na nič iné. Po dvoch dňoch a napínavej pátracej akcii som sa pre toho úbožiačika vrátila a hoci bol všivavý a nedôverčivý, dodnes je mojím neoddeliteľným spoločníkom, vnáša mi do života radosť a bez neho si už túlanie lesom ani neviem predstaviť. ●

Rybársky receptár

Pstruhové v burgundském víne

Tohle je velmi starý recept - perla v mé sbírce! Nejdřív jsem si ho jenom se zálibením četl, pak mi to nedalo a zkusil jsem - ohromující výsledek! Naši předkové to s rybama uměli. Pokaždé, když mě vědecké povinnosti přinutí vyzkoušet nějaký rybí recept, si uvědomím, jak málo se u nás (myslím u nás doma) ryby jedí a jak by nám (myslím nám všem) prospělo, kdybychom je po vzoru našich předků podávali častěji.

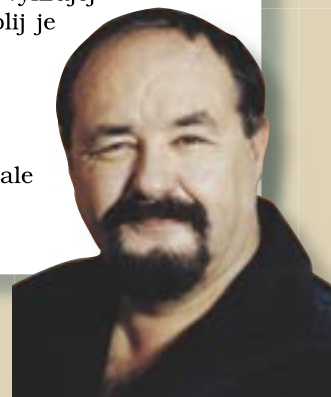
SUROVINY: 3-4 pstruzi, sůl, cibule, bobkový list, 4 dl burgundského vína, 2 housky (žemle)

POSTUP: Trhni a oškrab tři nebo čtyři pstruhy a rozkrájej je vždy na čtyři kusy. Osol je pak a můžeš nechat je ležeti asi hodinu. Osuš je potom šátkou, polož do nádoby, oblož rozkrájenou cibulí a bobkovým listem, polij je žejdlíkem burgundského vína a vař je znenáhla pod poklicí čtvrt hodiny. Mezitím rozkrájej dvě housky, vykrájej z nich srdéčka a usmaž je v rozpáleném přepuštěném máse. Urovnej pstruhy na mísu, polij je omáčkou a zastrkej mezi ně usmažená srdéčka.

Váš Petr Novotný

Poznámka redakcie:

Burgundské víno v recepte můžete nahradit rulandským – je to tá istá odroda, ale pestovaná u nás (originálne burgundské je odroda pestovaná vo Francúzsku).



RUBRIKU PRIPRAVUJE PROF. ING. LADISLAV PAULE, PhD.

Filatelistické okienko

Keď som videl v časopise Lesník prvé pokračovanie „Filatelistického okienka“, skrsla vo mne myšlienka podeliť sa s čitateľmi o krásu známok s motívmi stromov, lesa a lesného hospodárstva, ktoré vydali poštové správy v zahraničí. A tak, milí čitatelia, vám ponúkam dnes prvé pokračovanie dvanásťdielného seriálu Filatelistického okienka na tému les. Ako inak, začneme formáciami lesných ekosystémov od trópopo boreálnu oblasť. Druhovovo najbohatším lesným ekosystémom sú tropické pralesy, ktoré sa tiahnu na oboch stranách rovníka, tak v Afrike, ako aj v Južnej Amerike a Ázii. Na túto oblasť nadväzuje na južnej strane oblasť saván, na severnej strane sú to púšte s chudobnou drevinovou vegetáciou. Tá v Európe prechádza do oblasti Stredomoria (s druhovo bohatými formáciami suchých lesných ekosystémov hraničiacich s krovitými macchiami), pokračuje lesmi mierneho pásma a končí druhovo chudobnú boreálnu oblasťou.

prof. Ing. Ladislav Paule, PhD.,
Lesnícka fakulta Technickej univerzity, Zvolen

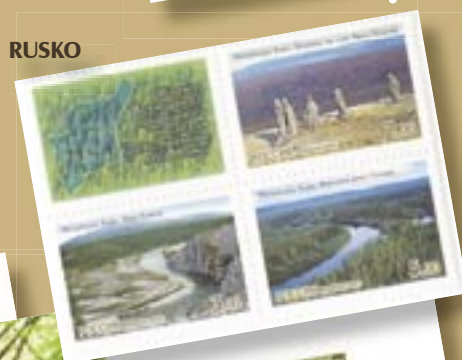


KANADA

ČÍNA



RUSKO



CHILE



1. Hádanka

Toto zviera patrí medzi párnokopytníky. Je všežravé, žerie všetko, čo nájde v lese – bukvice, žalude, huby, lesné plody. Telo má pokryté srstou čiernej farby. Nos má predĺžený do rypáka. Samec má vyčnievajúce očné zuby, ktoré sú zvyčajne zahnuté nahor ako hákovité kly.

Často sa združuje do čried. Samica máva 6 až 8 pozdĺžne pásikavých mláďat, ktoré dva týždne po narodení starostlivo opatruje vo vystlanom ležovisku.

Ako sa volá toto zviera? Skús ho nakresliť!

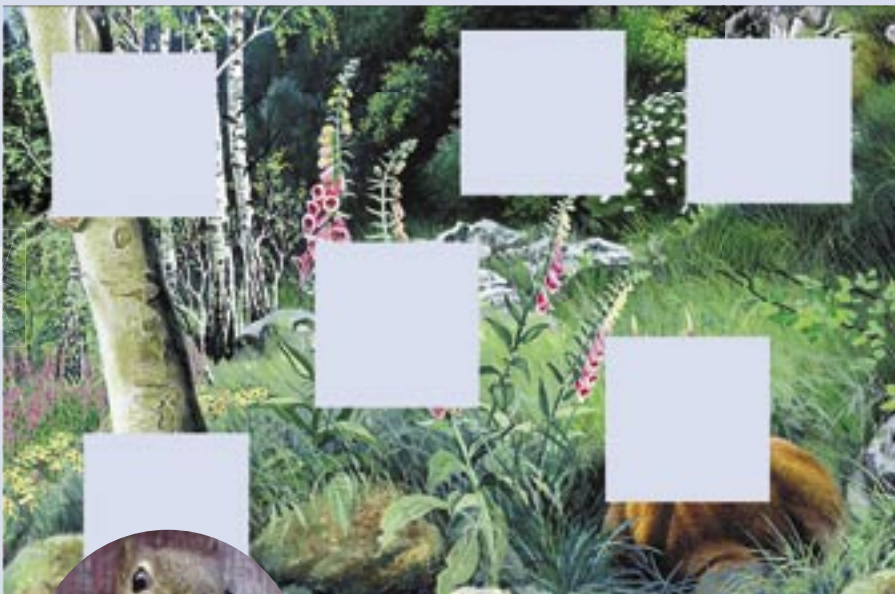
Ahoj kamaráti,
pošlite mi správne
odpovede. Jedného
riešiteľa odmením
darčekom.



2. Poznáš listnaté stromy a ich listy? Spoj čiarou obrázok stromu s obrázkom vetvičky. Pod obrázok stromu doplň, ako sa volá.



4. Vystrihni a poskladaj obrázok.





JUBILUJÚCI ING. JÁN BEŇA

„Hodnotenie človeka má vychádzať z toho, čo dáva,
nie z toho, čo je schopný získať.“

Albert Einstein

Dni letia jeden za druhým a ani sa nenazdáme a je za nami ďalší rok, desaťročie. Veľmi hektická doba...Napriek tomu všetkému sa ešte predsa len dokážeme pozastaviť a uvedomiť si skutočnosť, že práve jeden z nás, náš kolega, sa v týchto dňoch dožíva významného životného jubilea.

Áno, jubilantom je riaditeľ Odštepného závodu Trenčín Ing. Ján Beňa, ktorý oslávil 6. februára tohto roku svoje 60. narodeniny.

Veľmi ťažko je napísať výstižným spôsobom pár riadkov o osobnosti, ktorá oficiálne riadi Odštepný závod Trenčín od 01.08.2003. Na jednej strane tvrdý, nekompromisný, so správnu dávkou tvrdohlavosti a temperamentu, vyžadujúci plnenie úloh na 100%. No na strane druhej charizmatik, vnímajúci, počúvajúci a citlivý k problémom svojich kolegov.

Počas svojej profesijnej kariéry vyzrel a získal mnohé užitočné skúsenosti a zručnosti. Nevyhýbal sa ani manuálnej práci a cez rôzne referentské funkcie sa dostal až do významných riadiacich pozícií v oblasti lesníckej činnosti. Je našim „staronovým“ riaditeľom, pretože v čase predchádzajúceho organizačného členenia Západoslovenských lesov, š.p Bratislava, Odštepného lesného závodu Trenčín, zastával post riaditeľa od 01.01.1995 až do reorganizácie, ktorá prebehla k 30.06.1997.

To, že Ing. Ján Beňa predstavuje akceptovanú a rozhladenú osobnosť v širokej lesníckej verejnosti, je zrejme i podľa toho, že bol zvolený za jedného z členov Dozornej rady, š.p. LESY SR.

Spolu s ostatnými členmi vedenia OZ Trenčín si zobral na plecia ťažké bremeno, ktoré sa týkalo uskutočnenia organizačných zmien na našom OZ v minulom roku. Tým sa stal v očiach mnohých, dnes už bývalých zamestnancov, nepopulárnym. V tomto prípade však nešlo o uvedomovanie si popularity, resp. úspešnosti, ale o zachovanie a ďalší rozvoj jedného z prosperujúcich odštepných závodov.

Záverom, v mene spolupracovníkov a kolegov OZ Trenčín, prajeme Ing. Jánovi Beňovi pri príležitosti jeho životného jubilea plnosť zdravia, veľa pracovného elánu, optimizmu a dobrých rozhodnutí, pod ktoré sa podpíše predovšetkým jeho ľudský rozmer. Intuitivnosť a životná odvaha nech mu naďalej ukazujú ten správny smer k zabezpečeniu prosperity OZ Trenčín. ●

SRDEČNE BLAHOŽELÁME!

Kolektív zamestnancov OZ Trenčín

Životné jubileá

Február 2006
Životné jubileá



50 rokov

- Nový Bohumil** • nar. 3. 2. 1956, vedúci LS, LS Nitrianske Rudno – OZ Prievidza
Ing. Chudovská Irena • nar. 10. 2. 1956, finančník – OZ Považská Bystrica
Rešutík Pavol • nar. 10. 2. 1956, lesník, LS Oravská Polhora – OZ Námestovo
Ing. Fígrik Anton • nar. 10. 2. 1956, ťažbár LS, LS Hronec – OZ Čierny Balog
Ing. Zelem Mikuláš • nar. 28. 2. 1956, vedúci LS, LS Giraltovec – OZ Bardejov
Ing. Krupa Juraj • nar. 17. 2. 1956, vedúci obchodu a logistiky – OZ Vranov nad Topľou

60 rokov

- Ivanics Ervín** • nar. 20. 2. 1946, lesník, LS Veľký Meder – OZ Palárikovo
Marko Jozef • nar. 6. 2. 1946, lesník, LS Duchonka – OZ Prievidza
Gilan Milan • nar. 22. 2. 1946, lesník, LS Nitrianske Pravno – OZ Prievidza
Ing. Beňa Ján • nar. 6. 2. 1946, riaditeľ OZ – OZ Trenčín
Švantner Matej • nar. 17. 2. 1946, OLH, LS Krám – OZ Čierny Balog
Haško Ľubomír • nar. 7. 2. 1946, ťažbár, LS Ľuboreč – OZ Krupina
Garaj Michal • nar. 2. 2. 1946, vedúci LS, LS Stará Voda – OZ Košice
Sopko Martin • nar. 15. 2. 1946, vedúci LS, LS Jasov – OZ Košice
Milan Šmelko • nar. 13. 2. 1946, pestovateľ LS, LS Nižná Slaná - OZ Rožňava

Ing. Helena Turská



V PAĽBE OTÁZOK

Tlačová konferencia š. p. LESY SR

Nástup nového generálneho riaditeľa v tak významnom podniku, akým LESY SR bezpochyby sú, nemôže uniknúť pozornosti médií. A keďže nie je dôvod nič tajiť, naopak – rozhodol sa minister pôdohospodárstva Zsolt Simon predstaviť novovymenovaného generálneho riaditeľa Ing. Igora Olajca na tlačovej konferencii zorganizovanej v deň jeho nástupu do funkcie. A tak sa vo štvrtok 2. februára veľká zasadačka v budove generálneho riaditeľstva zaplnila novinármi. Minister Simon využil príležitosť a poďakoval prítomnému odstupujúcemu generálnemu riaditeľovi Ing. Karolovi Vinšovi za prácu vykonanú v prospech podniku a zaželal mu veľa úspechov na novom pôsobisku. „Pred nástupom Karola Vinša na post generálneho riaditeľa vykazovali LESY SR zisk štyroch miliónov pri dotáciách vo výške dvesto miliónov, čo je vlastne strata stodevätidesiatšesť miliónov. Vďaka Vinšovi sa tento pomer obrátil a fakt, že LESY SR hospodária bez dotácií so ziskom, je predovšetkým jeho zásluha“, povedal na tlačovej konferencii minister Simon.

Novovymenovaný riaditeľ Ing. Igor Olajec na zvedavé otázky novinárov o smerovaní podniku odpovedal kvalifikovane, so znalosťou problematiky. Koniec koncov – jeho pôsobenie na poste predsedu dozornej rady š. p. LESY SR bolo dobrou „prípravkou“ pre postup na post generálneho riaditeľa. „Reštrukturalizácia na nižších stupňoch riadenia, čiže na odštepných závodoch, je dokončená, čaká nás na ústredí firmy. Spracovateľom dreva treba vysvetliť, že keďže sme vlni spracovávali kalamitné drevo, na domácom trhu ho bolo o jeden milión kubíkov viac. Dôležité je vyrovať sa s prebytočným dubiálnym majetkom, na ktorého údržbu a ochranu vynakladá dnes štátny podnik enormné náklady“, charakterizoval nový generálny riaditeľ Ing. Igor Olajec hlavné zámery na najbližšie obdobie.

Peter Gogola

