

Název zdroje: Mladá fronta Dnes
Datum vydání: 19.07.2007
Nadpis: O odborníky je v Česku nouze

Posadíte-li se do škodovky či fordu, budete se cítit pohodlně možná i díky potahům ze Strakonice. JOSEF BLECHA řídí společnost Fezko, která dodává textil pro řadu automobilek.

Ve Strakonících se šijí potahy, dveřní výplně či hlavové opěrky pro auta od Volkswagenu po Daimler Chrysler. Zatímco jiné textilky krachují, Fezko stále roste a nabírá nové zaměstnance; jen loni jich bylo 130. "Největším rizikem našeho růstu je nedostatek kvalifikované pracovní síly," říká generální ředitel společnosti Josef Blecha.

Českým textilkám se příliš nedaří, stěžují si na asijskou konkurenci. Fezko zvyšuje obrat a nabírá nové zaměstnance.

Jak to děláte?

Výroba pro automobilový průmysl je náročná, kvalita čínských výrobků zatím ve světové konkurenci neobstojí. Zákazníka zajímá, jak rychle dokážeme reagovat na jeho požadavky při vývoji výrobku. Týká se to designu, barev i technických parametrů. Když se Mercedes nebo Škoda rozhodují mezi čtyřmi či pěti výrobci, hraje roli rychlost a kvalita servisu. Reagovat rychle na vzdálenost mezi Evropou a Čínou je téměř nepředstavitelné. Jsem navíc přesvědčen, že v čínském slovníku chybí slovo "reklamace".

*** Jste znám také jako výtvarník, autor portrétů a karikatur. Ovlivňujete design vašich výrobků?**

S naším hlavním designérem a šéfem vývoje hodně mluvíme o současných trendech, o tom, co by se mohlo zákazníkovi líbit. Nezasahuji však přímo do procesů u jednotlivých automobilek. To většinou dělají designéři sami. Ale řekl bych, že si s nimi rozumím. Jsou to kreativní lidé a mám k nim tedy možná bližší přístup, než kdybych byl jenom ekonom.

*** Tržby Fezka se pohybují kolem miliardy. Spíte dobře?**

V letošním roce poprvé přesáhnou 1,5 miliardy korun. Necítím však o nic větší odpovědnost než před šesti lety, kdy byl obrat poloviční. Spím stále stejně. Krátce. S prudkým růstem obratu a náborem nových zaměstnanců souvisí nutnost upravovat výrobu. Úkol ustát její růst i rekordní škálu výrobků samozřejmě občas přináší bezesné noci.

*** Vaši zaměstnanci mají ve svém oboru nadprůměrné mzdy. Přidáváte jim vždy, když vzroste zisk společnosti, jak to chtěly nedávno odbory ve Škodě Auto, nebo je hodnotíte jen podle produktivity?**

Způsob odměňování závisí na tom, zda daný pracovník přidává výrobku nějakou hodnotu, nebo je "pouze" kancelářskou silou. Odměna musí přímo souviset s produktivitou. Myslím, že s momentálním ziskem společnosti to nemá takovou souvislost. V čele firmy se musíte dívat několik let dopředu a odpovědně odhadovat, co vás čeká. Zaměstnanec to vědět nemůže. Ten vidí možná dvanáct měsíců dopředu nebo dozadu a řekne si - oni vydělali tolik, tak já to z nich musím také dostat. Kdyby to takhle vzali všichni, dostanou firmu velmi rychle do nekonkurenceschopné pozice. Se ziskem je třeba

hospodařit do budoucna. I když vznikne, ještě to neznámá, že podobný zisk bude dalších deset let.

*** Fezko spolupracuje se střední školou a učilišti. Chcete si vychovat lidi na míru?**

Nemáme jinou možnost. V České republice se učňovská střediska v podstatě rozpadla, není z čeho vybírat, a jsme proto nuceni vytvořit si vlastní školu. Učíme tam nejen nové adepty, ale i současné zaměstnance, aby si rozšířili své schopnosti a vzdělání. Spolupracujeme také s Vysokou školou textilní v Liberci. Nedostatek technicky vyspělé pracovní síly je pro nás největší riziko. Stále se potýkám s paradoxem, že téměř každý rok jde v celé republice do konkurzu několik textilních firem, a my, přestože platíme nejvíc v textilním průmyslu, nemůžeme sehnat dostatek odborníků. Lidé se nestěhují z regionu do regionu. Nikdo necítí nutnost hledat si místo jinde nebo se o to alespoň zajímat. Neřekne: "Mě vyhodili na ulici, mám vysokou školu a chtěl bych u vás nastoupit." Takový případ jsem tady za šest let ještě nezažil.

*** Čím si to vysvětlujete? Je to systémový problém?**

Myslím, že je to možná nejen český, ale středoevropský problém. Jsme zkrátka konzervativci či peciválové, chcete-li. Zůstáváme tam, kde máme přátele a rodiče. Rozhodně to není jako v Americe či Kanadě, kde jsem strávil čtrnáct let. Tam je stěhování za práci běžné.

*** V USA a Kanadě jste působil také na ředitelské pozici. Jak byste srovnal své podřízení v cizině a v Česku?**

Dá se najít mnoho společného. Ale přece jenom je tam asi větší respekt k práci a smysl pro odpovědnost a disciplínu. Češi jsou mistry improvizace, ale velmi špatní ve sledování regulí a dodržování disciplíny. Jsme tedy velmi flexibilní, ale velmi špatní v disciplíně.

*** Manažerem jste více než čtvrt století, od svých 29 let. Co dnes děláte jinak než na začátku?**

Nejsem tak prudký, jak jsem býval. S přibývajícím věkem a zkušenostmi dokážu být trochu rozumnější v reakcích a méně podléhat emocím.

Narozen: 19. března 1952 v Rokycanech

Vzdělání: Zahraniční obchod na Vysoké škole ekonomické v Praze

Cesta vzhůru: Pracoval v podniku zahraničního obchodu Motokov, od roku 1987 byl ředitelem firmy American Jawa, v níž měl Motokov majetkovou účast - působil nejprve v Kanadě, pak v USA. Od roku 2001 je generálním ředitelem strakonické společnosti Fezko, která vyrábí textil pro automobilky z celého světa.

Foto popis: Šéf Fezka Josef Blecha vyžaduje od spolupracovníků loajalitu. "Kdo má v životopise zaměstnavatelů jako čísel ve sportce, může to u nás rovnou vzdát," říká.