

ROZHODOVAT SÁM JE POHODLNÉ, ALE...

O řízení bylo již hodně napsáno. Všichni řídící pracovníci jsou přesvědčeni, že řízení rozumí. Mají řadu teoretických znalostí, mají své zkušenosti, vědí jak na to.

Za minulého režimu se mnoho (neodvolatelných a nezranitelných) řídících pracovníků

chopilo řízení ne proto, aby jim přibýlo právní a morální odpovědnosti. Ta byla spíše kolektivní. Rádi uplatňovali autokratický styl ve své řídicí práci nejen proto, že takzvané "všemu sami dobře rozuměli" (proto se ostatně stali řídicími pracovníky?) a kolektivního rozumu tedy nebylo třeba. Vládli tvrdou rukou a rozhodovali podle svého selského rozumu. A dělali to rádi, neboť řízení jim především zajišťovalo monopol moci - takový, který měli jiní kolegové z nomenklatury. Řízení a rozhodování bylo pohodlné, protože mít monopol moci umožňovalo sám rozhodnout, sám snadno umlčet oponentní názory (namířené přece proti vedoucímu, proti moci), sám přitom rozhodnout i o obsahu nejrůznějších analýz výsledků práce - a sám se pak opájet pseudoúspěchy, těmi falešnými závěry z analýz o "převážně pozitivních výsledcích" své řídicí činnosti.

Přišla k nám demokracie - ale má s námi problémy. Všichni víme, že právě demokratizace v každé řídicí činnosti je prioritní podmínkou k zajištění skutečné demokracie v naší stále nezdravé společnosti. Někteří řídicí pracovníci nyní stavějí na odív svoje demokratické geny, které v minulém režimu zůstaly nedotčeny, a řídí, řídí. Jací však jsou někteří z nich demokraté, jak nově a lépe řídí, si dovolím demonstrovat na, bohužel, všeobecně známých příkladech. Nemám přitom na mysli jenom příklady z vojenské praxe, z centrálních úřadů nebo z tzv. rozpočtových organizací. A vůbec nechci podat ucelený obraz problematiky řízení v porevolučním období. Rád bych jen poukázal na nejfrekvencovanější deformace v řízení, které podle mého názoru v naší nové společnosti houževnatě přetrvávají, a přivedl čtenáře k zamyšlení nad tím, v čem jsou možné příčiny některých těchto deformací. Snad i řídicí pracovníky k zamyšlení nad svojí prací.

Moderní řízení dnes neznamená např. dobývat se především průběžných informací, pro operativní řízení aktuálně nepotřebných. Přesto neubývá hlášení a spisů, které jsou pracně zhotovovány proto, aby zůstaly v trezoru často jediného funkcionáře, který je ani nevyužije. Naopak v období rozhodování zpravidla chybí řada průkazných a velmi potřebných statistických údajů a přehledových informací. Řídit neznamená zakládat stohy papíru, popsaného alibistickými údaji o tom, jak nemohly být splněny plánované úkoly. Podřízený stupeň řízení by neměl být ortodoxně chápán jen jako výkonný aparát. Cílem řízení by neměla být poslušnost podřízených struktur, ale plnění poslání celou strukturovanou organizací na principu partnerství všech jejích elementů. Přesto známe z praxe, že shora přicházejí podrobné direktivy často zcela odtržené od skutečných potřeb organizace. Stále jsme svědky toho, že v analýzách výsledků hodnotíme, co jsme udělali, místo toho, co jsme měli a mohli udělat v reálných podmínkách, které se vždy liší od předpokládaných. Přesto, že určitým důležitým úkolům (zadaným operativou) dáváme verbálně prioritu, jen sporadicky jsme svědky toho, že méně důležité úkoly jsou následně zrušeny; splnit tedy koneckonců všechny plánované i ty důležité mimořádné úkoly. Ale co kvalita? Logicky potom vzdycháme nad tím, jak máme málo času na plnění hlavních úkolů. To je jeden z hlavních negativních důsledků centralistického řízení podle plánu.

Skutečně demokratické řízení je řízení pomocí moudře definované soustavy cílů rozvoje a činnosti organizace. Každému stupni řízení v každé oblasti činnosti je nutné stanovit cílový stav, kterého je třeba dosáhnout, dát mu základní prostředky, kompetence a s využitím jeho aktivity, schopností a motivovaného zájmu na výsledcích práce mu umožnit zcela samostatně zvolit způsoby, cesty, jak cílů dosáhnout. Role nadřízeného stupně je pak převážně koordináční, zajišťovací, v základních problémech normotvorná a koncepční. Nejde tedy jen o řízení lidí nebo podřízených struktur, ale o řízení chodu elementů organizace tak, aby celá organizace plnila svoje poslání. Nikoli vrcholové vedení, ale právě podřízené struktury jsou totiž garanty toho, že poslání organizace bude naplněno. A zde je další kámen úrazu. S posláním organizace musí být zcela ztotožněn každý její pracovník i celé její okolí. Je tomu tak vždy? Jsou všechny naše instituce, úřady a pracoviště občanskou veřejností uznávány jako funkční a potřebné? Existuje v každé organizaci alespoň rámcová přesvědčivá vize toho, jak bude do budoucna stále potřebnější, racionálnější fungující a užitečnější? Jenom když tomu tak

bude, dostane organizace potřebnou tvář, svoje krédo, svoji přitažlivost, která povede všechny její pracovníky k hrdosti na spolunáležitost k ní. Vyhovuje těmto požadavkům napí armáda jako celek nebo její některé součásti? Vyhovuje těmto požadavkům řada orgánů institucí a podniků, které známe z denního života?

Není-li tomu tak, příčina může být i v neadekvátních nástrojích řízení, které dosud fungují. Už nefunguje všemocné plánování a všemocná nařízení k tomu, jak plány splnit.

Hlavními nástroji racionálního řízení se konečně musí stát:

- schopnost, samostatnost a aktivita zainteresovaných podřízených stupňů,
- v konsensu všech zainteresovaných vytvořená základní legislativa, dávající podřízeným stupňům dostatek prostoru pro precizaci vlastní legislativy nižšího řádu,
- rozpracovaný a fungující informační systém na bázi výpočetní techniky,
- fungující zpětná vazba, jako výsledek racionální kontrolní činnosti,
- racionální výstupy z koncepční činnosti vrcholového řízení.

Častou deformací řízení bývá rovněž matení pojmů integrace a racionalizace. Jen výjimečně nedochází k Parkinsonovu efektu při integrování řízení sesterských struktur. Místo integrace v řešení souvisejících problémů pod jednou imaginární střechou při současném úbytku nadbytečných řídicích mezičlánků a zachování, či nárůstu kompetencí integrovaných prvků se řízení nakonec stává ještě složitějším. Rozhodovací pravomoc bývá totiž uzurpována řídicím prvkem namísto toho, aby v jeho činnosti převažovala role koordinační.

Co vede některé řídicí pracovníky k tomu, že v praxi jednájí jinak, než jim praví známé teorie? Je to snad špatná teorie? Nikoli. Je to jejich nekompetentnost.

Řídicí pracovník musí být kompetentní. K tomu mu ovšem nestačí pouze nějaký vysokoškolský diplom, právo konečného rozhodování a důvěra, či ochrana mocných. Být kompetentní znamená mít nejen pravomoc, ale mít též znalosti. Čím vyšší stupeň řízení, tím více musí mít vedoucí znalosti právě z oblasti řízení a také předpokladů, talentu a připravenosti k řízení. Bývá tomu tak v praxi?

V praxi se **kvalifikovanost řídicího pracovníka** pro řízení projevuje především:

● **V jeho schopnosti být při řízení lidí "dirigentem"** a nikoli generálem na bojišti. Umět pracovníky získávat v duchu kréda organizace, motivovat a aktivizovat je pravidelným, častým a spravedlivým ohodnocováním. Ponechám tento kvalifikační požadavek bez obsáhlého komentáře. Faktem je, že vysokému procentu vedoucích pracovníků chybí **asertivní chování** a že to je ke škodě věci. Snad se obávají o svoji autoritu, snad je to z neznalosti a chraň Bůh organizaci, pokud neasertivní chování jejího šéfa pramení z jeho charakterových vlastností.

● **V jeho schopnosti řídit týmovou práci.** Tým jeho nejbližších pracovníků se musí zcela neformálně podílet na tvorbě jeho konečného rozhodnutí. V dobře fungujícím týmu se z nejednotných názorů na diskutovaný problém argumentacemi každého účastníka rozpravy vykrystalizuje optimální návrh, který nemusí být vždy v souladu s původním názorem vedoucího. V nezbytném dialogu musí najít uplatnění každý dobrý nápad jak v oblasti řízení, tak v oblasti správy organizace. Je ovšem chybou, když sám vedoucí týmu má nejméně nových a tvůrčích návrhů, nebo když jich má příliš mnoho a nenechá si je vyvrátit, pokud jsou nereálné. Skutečně dobrý vedoucí chce mít mezi svými podřízenými takové, kteří jsou ve své odbornosti **kvalifikovanější, než je on sám**, aby se mohl o jejich znalosti bez obav opírat. Vedoucí ale musí být kvalifikovanějším koordinátorem a organizátorem než každý z jeho podřízených, aby je zbavil mnoha starostí, které jim v práci překážejí; jen potom může mít vedoucí potřebnou autoritu. A konečně vedoucí by neměl ve svém týmu trpět "kritikáře", kteří vše kritizují, aniž mají vlastní, jiný návrh. To ale neznamená, že se bude zbavovat lidí, kteří mají nekonformní názory, rádi a zdravě mu oponují. To vše je však pro ješitnost mnoha řídicích pracovníků často jen zbožné přání.

Malá otázka: znáte někdo vedoucího pracovníka, který ve své řídicí praxi využívá teoreticky

známých analytických a rozhodovacích metod a využívá k tomu týmu svých nejbližších podřízených?

Ale bývá to i horší. Mnozí vedoucí pracovníci nedokáží ani rozdělit došlou poštu k vyřízení svým podřízeným v souladu s působností, kterou sami schválili. Někteří rádi odkládají složité nebo nepopulární rozhodnutí na neurčito přesto, že vědí, že právě k řešení nejsložitějších problémů potřebuje tým jejich spolupracovníků nejvíce času. Jsou tak necitliví k pracovním problémům svých podřízených, že termínovaný úkol nechají několik dní "uležet" ve své zásuvce a z času na práci podřízených ještě ukrojí tím, že uloží úkol zpracovat s předstihem, aby měli sami více času např. finální dokument prostudovat, než jej odešlou nadřízenému. Aby byla tragédie řízení završena: protože nedali svoji představu řešení daného úkolu a neobtěžovali se dialogem se zpracovatelem úkolu, jsou s materiálem **náročně nespokojeni**. I vstoupí (na poslední chvíli) do problému osobně a čístopis náročně "zpřipomínkují" a proškrtají. Neomluví se; naopak dají najevo svoji nespokojenost a uloží celý úkol (kvalitně!) přepracovat do 24 hodin včetně opakovaného napsání strojem. Ať žije aktivita a iniciativa podřízených a jejich vřelý vztah k práci v organizaci!

● **V návyku kontrolovat práci svých podřízených.** I zde je mnoho problémů. Největší tkívá v tom, že kontroly se nyní provádějí jaksi "stydlivě", protože se rády prezentují jako nežádoucí projev nedůvěry. Jenomže - je kontrola a kontrola. Zatím převládají kontroly **stavu**, činnosti, poslušnosti podřízeného stupně. Hlavním smyslem kontroly má však být **korekce činnosti** v průběhu plnění úkolů podřízeným s cílem uplatnit u něho svoji koordinační a pomocnou roli. A když už kontrolovat, tak rozsahem a frekvencí kontrol přiměřeně, především náročně a kvalifikovaně. Nenáročná a nekvalifikovaná kontrola shora je totiž pouhým výletem pro kontrolory. Pro příští praxi kontrolované organizace jen legalizuje její případně nedobrý stav, protože "komise" při kontrole nedostatky vůbec neodhalí.

● **Ve schopnosti přijímat reálná rozhodnutí a reálné úkoly.** Tržní mechanismus rychle naučil řídící pracovníky rozhodovat reálněji z hlediska finančních možností státu a organizací. Být realistou v řídicí funkci však předpokládá vážít více faktorů. Některé z nich souvisejí opravdu **se schopností** vedoucího (jako jeho povahovou vlastností) delegovat na odborně připraveného podřízeného řadu svých pravomocí. To však znamená delegovat na něho nejen podpisové právo v jeho svěřené oblasti (ani to mnozí vedoucí nedělají rádi), nejen právo rozhodovat o způsobu čerpání finančních a materiálních zdrojů (např. finanční limity a závazné položky jsou podle mého názoru ve své většině dosud nepřekonaným přežitkem minulého řízení podle plánu), nejen právo rozhodovat v personálních otázkách **v všech** svých podřízených (což se dosud nestalo samozřejmostí), ale také právo zásadně se vyjádřit k realitě úkolu, který obdržel. Co si však má počít vedoucí pracovník, když dostává dlouhodobé, střednědobé a hlavně operativní úkoly jeden za druhým, aniž se jej kdo ptá na výše citované komponenty reálnosti obdrženého úkolu? Protože s ním nikdo z nadřízeného stupně zpravidla nic nekonzultuje, protože navíc bývá ignorován zásadní komponent reálnosti, tj. **čas** na splnění úkolu, zbývá mu jediné: metodu padajícího listu "přehraje úkol na podřízené a sám se často diví, že úkol stihl splnit. Ještě víc by se divil, kdyby věděl, za jakou cenu byl úkol splněn a kolik dalších úkolů zůstane splněno jen polovičatě; o tom se však mnoho mluvit nebude.

Ano, úkolovat je třeba s takovým časovým předstihem, aby (neplánovaný) úkol vhodně "zapadl" do příštího plánovacího období. Je-li řeč o lhůtě plnění, měla by být **zásadně konzultována s panem partnerem** (tj. s podřízeným), který pak při časovém stresu zároveň navrhne, který jiný, méně důležitý úkol nebude plnit vůbec, nebo jej splní v jiném termínu. Známe to takhle z praxe?

A úkolovat se musí se systémovým přístupem, nikoli tak, jak byl šéf zvyklý z nižších funkcí. Netřeba dlouze analyzovat proč je co třeba a jak je co třeba, ale moudře definovat, **co má být splněno a kdy očekává splnění úkolu.**

Známe to takhle z praxe? Z praxe bohužel známe, že ačkoli všichni uznáváme, jak (mj z hlediska faktoru času) je nezbytné využívat výpočetní techniku a mít počítačovou, tzv "druhou gramotnost", mnozí vedoucí pracovníci odmítají výpočetní techniku v praxi využívat a stále jim stačí tužka, notes, psací stroj (se sekretářkou) a pošta (s telefonem).

● **V chápání informačních potřeb svých podřízených**, nemluvě o potřebě jejich dalších vzdělávání. Nepřenášeli-li se podřízené informace, které má k dispozici, nebo redukuje-li je, stává se prvním článkem informační bariéry, která bude v jeho organizaci stále silít a mocně působit proti její výsledné činnosti. V praxi se stává, že právě ten vedoucí funkcionář, který zatěžuje své podřízené zpracováváním přemíry zbytečně podrobných informačních zpráv pro jeho osobní potřebu (samozřejmě vše strojem na slušném papíru), aby "věděl až bude tázán" a demonstroval tak, jak má organizaci "v ruce", právě ten funkcionář si řídící a ostatní informace ponechává jen pro sebe. Patrně proto, aby byl ze všech skutečně "nejlepší".

● **A nakonec snad v jeho pracovitosti.** Komentáře netřeba, ale rád bych připomenul, že jsou takoví vedoucí, kteří si řádně nepřipraví ani vlastní poradu s podřízenými. Omezí se zpravidla na přípravu "trianglu"; informace od podřízených o tom, jak byly splněny úkoly (protože sám svoje poznatky nemá), vydání úkolů podřízeným (rozuměj: přenesení úkolů z porady nadřízeného na své podřízené, často bez slova vlastní představy a bez dialogu s ostatními účastníky porady o nejlepším způsobu, či obsahu plnění úkolu) a tzv. "různé" (rozuměj: volná snůška nápadů a neřešených problémů z různých oblastí života organizace, jejichž řešení se bude - nevěřte! - projednávat "příště"). Ještě horší jsou však ti vedoucí, kteří porady nedělají vůbec (je to líbivé!) a úkolují lidi telefonem, či na chodbě. O takových se právem říká, že řídí metodou "...co krok, to nápad, co nápad, to pokyn..." Někomu se ale líbí. Jsou to přece demokraté, dávají nám samostatnost, nezdržují nás stále... a hlavně ani neví, co vlastně komu nařídili. Nedělají proto ani žádné kontroly - a všem proto musejí i věřit. Jak dlouho budou ale podřízení a občanská veřejnost věřit jim?

Jaký vedoucí, taková organizace

Nepracuje-li řídící pracovník kvalifikovaně, trpí tím celá organizace i její poslání. Z předložených úvah vyplývá, že v praxi autokratický styl řízení (vydávány verbálně za participaci, neformálně) nemůže v absolutní většině přinést žádané výsledky. Direktivní řízení nedovoluje realizovat požadovanou **úrovňovou zodpovědnost** (zodpovědnost podřízených subjektů řízení za stav v plnění dílčích cílů, jejich realizování je v jejich plné kompetenci). Zodpovědnost vrcholového řídícího orgánu za nedostatky v nejnižších organizačních strukturách je bohužel stále moderní. Přitom je tak imaginární, že za nedostatky nezodpovídá nakonec nikdo. Trpí tím organizace, spotřebitel, občan. Direktivní řízení je hrob pro podřízené i pro výsledky. Přesto stále převažuje. Kolik zkonstatností je např. ve mzdových a personálních otázkách.

Všichni víme, že v současném období potřebuje každá organizace např. právníky a specialisty v oblasti výpočetní techniky.

Všichni víme, že z organizací utíkají k soukromým firmám jenom proto, že tam budou mít výrazně atraktivnější platy.

Všichni však vidíme, že stav se nemění. Proč? Tržní mechanismus skloňujeme ve všech pádech - ale zachovat se tržně a v daném několikaletém období finančně preferovat pracovníky deficitních profesí v souladu s poptávkou po nich - to neumíme. Neumíme? Nesmíme! Protože legislativou "shora" platí mzdové tarify, finanční limity a jiné personální finanční normy, které to přímo zakazují. Je to důkazem toho, že většina státních orgánů a dosud státních institucí a organizací je stále, přitom zcela zbytečně (nebo úmyslně), svázána některými zastaralými direktivami. A stačilo by jen málo. Aby vrcholové orgány skutečně vydávaly jen rámcovou legislativu, takovou, která by dovolila nižším stupňům v jejím

ámci dotvářet legislativu vlastní. A na to není ani nutné "být bohatší". Na to by stačilo jen více naslouchat potřebám občanů. **Občané**, nikoli vrcholové orgány, jsou totiž stále těmi, kdo tvoří / tomto státě skutečné národní hodnoty, nebo jejich tvoření (v nevýrobní sféře) napomáhají.

Problémy vrcholového řízení

Ve vrcholovém řízení není, podle mého názoru, o nic méně chyb v řízení než v podřízených strukturách. Rozdíl je bohužel v důsledcích těchto chyb, které jsou globální. Za typické nedostatky vrcholového řízení považuji následující:

■ Vrcholové orgány málo kvalifikované (pokud vůbec) definují a vytyčují pro resortní organizační struktury a pro oblasti života občanů zdůvodněné **strategické cíle** i nezbytné priority.

■ Ve vrcholových odborných pracovních týmech nejsou ti nejschopnější z nejschopnějších. Je tam stále mnoho těch, kteří byli v minulosti pro neschopnost z místa "vyhozeni směrem vzhůru", nebo v nedávné minulosti vyzvednuti do vyšších, ba vysokých odborných postů, odborně nedostatečně pro řízení připraveni. Není to vina ani jedné, ani druhé. Ale obě kategorie pracovníků nepřinesou očekávaný užitek. Řešením je, myslím, selektivní obměna nepřinosných pracovníků a takový systém v odměňování, který bude pro práci ve vrcholovém řízení motivační.

■ Nedoceňuje se význam poradenské a koncepční činnosti. Nevytvářejí se pro ni podmínky a její závěry se málo respektují. Závěry se "upravují", přizpůsobují a redukuje ze subjektivních pohledů. Vrcholový řídící pracovník nemá samozřejmě čas sám analyzovat a syntetizovat informace, nové koncepční poznatky a náměty z oblasti vědy i z praxe ze světa, z ostatních resortů, z výzkumných útvarů i z jemu podřízených struktur. Účelově profesionální konceptoři ve vrcholových orgánech by tedy měli být nejschopnějšími systémovými analytiky a odbornými znalci. Měli by se zabývat výhradně koncepční činností. Měli by proto mít stále nejčerstvější informace o zámyslech vrcholového vedení, mít čas na zanalyzování těchto i jiných zámyslů a **oponovat je**. Profesionálně, programově oponovat. Být součástí nejbližšího pracovního týmu vrcholového funkcionáře, účastníka jeho pravidelných porad a permanentně koordinovat výsledky koncepčního úsilí ze všech informačních směrů v okolí organizace. **A co je nejdůležitější:** ve sporných případech nechat trpělivě třít názory. V opakovaných, přímých a osobních jednáních vrcholového řídícího funkcionáře s jeho podřízenými a s (nezávislými?) poradci - konceptory hledat tak dlouho, dokud se nedosáhne kýženého **konsensu**. Vždyť racionální, vědecká koncepce rozvoje resortu, či oblasti lidské činnosti ve státě je tím hlavním posláním, který by měl vrcholový orgán plnit. Praxe je však taková, že koncepční záležitosti se šíjí horkou jehlou, **nejsou vždy výsledkem týmové práce a dosaženého konsensu** a ne všichni jsou s přijatými závěry vnitřně ztotožnění. A to nepovažují za normální.

Byl jsem nedávno účastníkem celofederálního semináře k problematice hospodářské mobilizace. Špičkoví odborníci z celé federace konstatovali, že pro tuto oblast chybí potřebná federální legislativa a zároveň konstatovali, že přijaté provizorní Nařízení vlády, nahrazující jen částečně potřebnou zákonnou normu, je nepostačující a vůbec neobsahovalo připomínky zdola, vyžádané a zasláné v rámci připomínkového řízení.

Klasický případ. Aniž došlo k jednání a ke konsensu ve sporných bodech Nařízení, vrcholový orgán rozhodl direktivně. K čemu je potom připomínkové řízení? Není to podivná praxe?

Jak bych plasticky viděl celý průběh prací na zmíněném vládním nařízení. Dovoluji se extrapolovat (rád bych se mýlil):

- Na vydání pracovní verze "Nařízení" dostal málo početný odborný orgán ministerstva neúměrně málo času (počet pracovníků odboru byl - zřejmě necitlivě - snížen o 90 %).
- Pod tlakem času a jiných operativních úkolů odborní pracovníci - konceptoři - tak, jak

uměli a stačili, zpracovali a rozeslali pracovní verzi na resorty a republiky k připomínkovému řízení.

- Účastníci připomínkového řízení (ne vedoucí funkcionáři, ale třetí garnitura) rovněž pod tlakem času většinou zpracovali "nějaké" připomínky. Netroufám si odhadnout, kolik řídících pracovníků připomínky před podpisem nejen přečetlo, ale prostudovalo.

- Sešla se řada připomínek a rozdílných názorů. Vycházejíce z toho, že:

● není čas svolat osobní jednání s nespokojenci,

● partnerům beztak chybí globální pohled na problémy,

● jejich připomínky by beztak v parlamentu neprošly a termín hoří - připravila skupina tří, maximálně čtyř lidí konečnou verzi,

- kterou plénum vlády sice přijalo, ale absolutní většina odborníků z praxe je přesto zajedno v tom, že tato verze nevyhovuje a že jim dále chybí rozhodující nástroj řízení, tj. funkční legislativa.

A pokračování?

- Nařízení vlády vyšlo, ale o jeho existenci (viz perfektně fungující informační bariéra) budou dlouho vědět jen řídicí funkcionáři nižších organizačních struktur, kteří jej pečlivě uloží do svých trezorů. Což ale nevádí, protože stejně je většina považuje za nepostačující a funkcionáři budou muset hledat (a to, prosím, zaznělo na semináři několikrát) **neformální** způsoby, jak přimět např. hospodářské subjekty k tomu, aby v zájmu obrany státu plnily (v podstatě z jejich dobré vůle) některá zcela nezbytná opatření.

Závěr: Ministerstvo úkol splnilo. Nařízení vlády vyšlo a očekává se, že někdy (?) vyjde buď potřebný zákon, nebo se do více již v chvatu přijatých zákonů dopracují potřebné dodatky.

Poznámka: přítomní hosté z USA a z NATO hravě přesvědčili účastníky semináře, že u nich to dělají jinak a lépe. Škoda, že je neslyšeli někteří poslanci našeho demokratického parlamentu, kteří, stejně jako špatný řídicí pracovník, nedbají, myslím, názorů odborníků a v textech návrhů zákonů škrtaří se suverenity všeznalců.



Závěr mého zamyšlení je krátký: řízení potřebuje pracovitě, kvalifikované, nadstranické odborníky s nezbytným talentem a charakterem. Čím dříve se (případ od případu) dokážeme rozloučit s dilety (byť pracovitými) a zainteresovat jiné schopné jedince, tím dříve lze doufat, že i u nás doma nebudou hmotné prostředky a lidská práce vynakládány nadarmo.

Mozky a řídicí schopnosti našich lidí jsou ve světě ceněny vysoko: proč tomu tak nemůže být i "na vlastním hřišti"?