

úsek

text

At' už je kolektivem instituce, firma, rodina či hejno, jejich společným rysem je, že vykonávají rozhodnutí "za kolektiv". A že jsou taková rozhodnutí obtížně nahraditelná vůlí jednotlivce, nezávisle na tom, zda je členem kolektivu, nebo někým vně.

Např. spoluvlastníci nemovitosti mají pečovat o nemovitost, třeba nalakovat všechny dveře k bytům stejnou barvou.

Všichni souhlasí, že si každý nalakuje vlastní dveře sám. Jenomže si nechtějí komplikovat život domýšlením důsledků, a tak je za rok situace skoro stejná. Z 20 si dveře nalakovali 4. A není sankce, všichni nadále souhlasí, že si dveře nalakují sami, ale neodhlasují ani žádný termín ani nějakou sankci. A takhle to teoreticky může pokračovat až do demolice zchátralé stavby za desítky let.

V čem je problém? Kolektiv spoluvlastníků není vystaven tlaku přežít, jako když je kolektivem národ, nebo stádo antilop. Jeho AA se nemusí rozvíjet. A tedy rozhodování kolektivu může být klidně neúčinné. Zákony by měly usnadnit prohry potřebných kolektivů, a tím je přimět k akčnosti, ke konstituování kolektivního AA.

V kolektivu dochází k přesunutí části rozhodovací pravomoci od člena k vedení, ovšem ideální je, když člen antecepuje správně rozhodování celého kolektivu a vedení antecepuje názor členů.

Tím se ovšem dostáváme k synchronizaci formou biče a cukru. Kolektiv společenství vlastníků má slabou vazbu, a proto je špatně synchronizován. Aby mohla metoda biče a cukru fungovat, musí fungovat rychle. Např. roční vyúčtování představuje příliš pomalou reakci. Systém, který by fungovat mohl, by byly měsíční výpisy o stavu. Pokud by tedy např. vypadl nájemník, poznali by to vlastníci z výpisu cca za 30 dnů. Naopak odměny za činnost by se rovněž neměly promítnout až po několika letech. A rovněž tak penále by mělo být vidět brzy.

Civilizace vyrostla na malých skupinách, kde fungovaly tělesné tresty a odměny, avšak v rámci zkulturnování byly tyto metody většinou zavrženy.

Byly nahrazeny penězi nebo společenskou prestiží, což je vazba pomalá a méně účinná, a vede kolektiv do problému se synchronizací.

Prostě vyplacení malé odměny je spojeno s takovou administrativou v porovnání s uznalým poplácáním po ramenu, nebo polibkem, a výběr pokuty ve srovnání s pohlavkem nebo švihnutím prutem, že jednoduše AA kolektivu téměř nefunguje.

Naopak kolektivy typu armáda mají značně propracovanou synchronizaci.

Než budu pokračovat dál, uvedu definice některých pojmů:

Definice1 Důvěra = pozitivní antecepce

Definice2 Nedůvěra = Negativní antecepce

Definice3 Úspěch = Souhlas skutečnosti s pozitivní antepecí

Definice4 Neúspěch = Nesouhlas skutečnosti s pozitivní antepecí

Pro úspěšné chování organizace jako celku platí totéž, co pro organismy: K přežití potřebuje antecepovat.

A tady je problém. Lidstvo v této oblasti zatím nenašlo fungující recept. Organizace jsou vytvářeny v této základní funkčnosti spíše náhodně, formou tušení.

Například dobře fungující malá firma má dobrého zakladatele a majitele, který se o firemní antecepci stará. Potíž je v tom, že s jeho vypadnutím z role (nemoc, přetížení,...) se firma během pár měsíců dostane do krize, končící často jejím zánikem.

Pokud roli firemního AA představuje někdo jiný, je problém v důvěře majitelů v tohoto člověka, nebo skupinku. V dalším textu budu mluvit o člověku, i když by se to mohlo týkat skupinky.

Tím, že nutnost existence skupinového AA je pouze tušena, nebývá takový nositel antecepce správně zařazen a odměňován. Může být ředitelem, jedním z jednatelů, hlavním ekonomem, účetním, ale za určitých okolností i pracovat v jiné pozici, na níž se dostane včas k podstatným informacím.

Ptáte se, pokud je ředitelem, proč není správně odměňován?

Protože je plně vytižen rolí ředitele. Všichni, včetně jeho samotného, pokládají za normální, že je odměňován jako organizátor. Podobně je to s ekonomem a účetním. A pokud je organizace úspěšná a vyplácí mimořádné odměny, dostanou je všichni členové vedení, takže role AA firmy vlastně není odměněna.

Navíc si ostatní členové vedení firmy neuvědomují, že zde nutně potřebují nositele antecepce, a proto ani nejsou připraveni tuto roli zvláště odměnit (= na svůj úkor).

Nositel antecepce kolektivu si často svou antecepční úlohu uvědomuje, ovšem buď ji pokládá za součást svých povinností, nebo si nemůže dovolit vůči ostatním o odměnu si říci, protože předvídá nepochopení, hrozbu rozkolu a krizi firmy, kdyby si zvláštní odměnu prosadil.

Takže nositel antecepce pracuje pro firmu v paradoxu, kde potřebuje k vykonávání své antecepční role důvěru, ale právě žádost o odměnu za antecepci může tuto důvěru podkopat.

V řízení kolektivů lze pozorovat různé rozložení antecepce. V některém kolektivu panuje tuhá diktatura, a od členů se nejen žádná profiremní antecepce neočekává, ale dokonce je v případě jejího zaznamenání posuzována jako podezřelá iniciativa.

V jiném kolektivu zase není zajištěn tok informací od vedení k členům a zpět, což vede ke spontánní antecepci, avšak obtížně synchronizované (Pravice neví, co dělá levice).

Jaký je ideál? Něco mezi. Tedy logické je fraktálové rozdělení. A budoucnost? Co čeká na lidstvo za úkol?

Položit základ pro pochopení role nositele antecepce, vyhrazení jejího místa v organizačních strukturách, jejího hodnocení a odměňování.

Nositel antecepce je v určitém ohledu prorok. Ve starověkém Izraeli prorokům někdy věřili, někdy nevěřili, a proroci byli někdy praví a někdy falešní. A obvykle byli chudí, často i pronásledováni.

Prorok v dnešní době by neměl být chudý. Ale ve chvíli, kdy s funkcí proroka bude spojena významná odměna, se tam začnou hrnout falešní proroci.

V Izraeli byla role proroka sázkou. Jestliže se jeho slovo nesplnilo, byl identifikován jako falešný a měl být podle Zákona popraven. A zdá se, že to je i dnes jediná možnost, pouze s rozdílem v trestu. Dnešní nositel antecepce kolektivu by měl na svou předpověď vsadit nějakou částku. Při úspěchu by dostal odměnu ve výši sázky (třeba vsadí 50000,- a když uspěje, obdrží svých 50000,- + jiných 50000,- odměny).

Možná vás napadlo, že něco podobného se odehrává na burze. Jde zde ovšem o podstatný rozdíl. Na burze nesázejí proroci, ale diváci.

Trochu se to také podobá základnímu kapitálu při založení firmy.

Když se firmě daří, zakladatelé vyhrávají, ale když se nedaří, mohou o vložený kapitál přijít.

Rozdíl je opět v tom, že založení firmy je mnohem obtížnější, než uzavření sázky. A rovněž u založení firmy jde o jednorázový akt. Sázky nositele antecepce se svou organizací by měly být pravidelné. Se zavedením sázek se objevuje nový paradox. Tím je závist a možnost maření snah. To by se dalo omezit tak, že výši sázky by si určoval sám prorok, zapsal by to do utajeného dokumentu a do okamžiku vyhodnocení by nikdo k materiálu nemohl.

V podmínkách sázky by bylo zveřejněno i rozpětí sázky: Např. od 10000,- do 100 000,-

spodní hranice by fungovala jako pojistka pro případ neúspěchu, která by částečně kryla náklady s rozvinutím potřebných aktivit.

Rovněž by zde mohla být uplatněna kurzovost. Tedy na stejnou věc by vydali své předpovědi i ostatní. Čím by byl souhlas větší, tím by se snižoval kurs. Takové opatření by blokovalo výdělků na základě triviálního odhadu.