

Veřejnoprávní verze zodpovědnosti

Odchody ředitelů veřejnoprávních (a zpravidla i státních) institucí se sobě podobají jako vejce vejci. Jsou náhlé, vyvolávají pochybnosti a zpravidla způsobí větší či menší skandalizaci odejitého. A přitom jde logicky – ať jsou okolnosti vyhazovu jakékoli – o selhání někoho jiného na jiné úrovni řízení. Toho, kdo odpovídá za výběr oněch náhle nechtěných.



Jan Bubeník
Bubenik Partners
člen IMD International
Search and Consulting



Z profesního hlediska, tak jak věci sleduji, je pro tyto instituce symptomatické, že manažery zde nevybírají ani profesionálně, ani lidé alespoň poučení. V aktuálně propíraném případě – odchodu Barbory Tachecí z postu ředitelky Radiožurnálu – bych šel ještě dál. Na začátku skandálu nestál ani personalista, ani znalec, ale dokonce ani samostatně uvažující suverénní ředitel s jas-

nými postoji a kompetencemi. Za příchodem i odchodem Barbory Tachecí a Miroslava Konvaliny před ní a kohokoli dalšího po nich stojí Rada Českého rozhlasu, která jmenuje a odvolává generálního ředitele Českého rozhlasu, a politikové v parlamentu, kteří volí a odvolávají členy rozhlasové rady či Rady ČT. A půjdu-li ještě dál – k personalistickému merituu věci – pak lze konstatovat,

že o obsazování klíčových postů v námi placených veřejnoprávních institucích rozhodují bok po boku laikové počínaje vysloužilou vrhačkou koule přes různé úspěšné novináře až po nezaměstnaného dominikánského mnicha. Tedy lidé povětšinou a pohříchu bez znalosti principů vedení firmy, zaměřující ve svých veřejných vystoupeních i neveřejných rozhodováních zjevně pocíty za fakta a názory za znalosti. Každé výběrové řízení na vedoucího pracovníka i v té nejmenší firmičce s minimálním kapitálem musí mít přinejmenším jasně určené parametry dané prostou logikou. Ten, kdo hledá a vybírá, musí jasně vědět, co bude považováno za úspěch budoucího šéfa. Dál musí definovat nástroje, které jako zaměstnavatel manažerovi poskytne (rozpočet, zaměstnání, pravomoci atd.). V neposlední řadě pak jasně vymezení času, který manažerovi poskytuje pro to, aby požadovaných cílů dosáhl. Jedině při zadání takových podmínek v začátku lze vůbec vyhodnotit přínos, či debakl nového šéfa. A to se v Českém rozhlasu (a podobných institucích veřejnoprávních a státních jakbysmet) opakovaně neděje. Důvodem pro odvolání Barbory Tachecí byly problémy ve „vnitřní komunikaci“. Co je to? Je to věta obecná, vyvolávající dohady, spekulace a pochybnosti. Jako všechny „veřejnoprávně vyvážené věty“

poskytnuté veřejnosti v obdobných situacích. Výsledek tristní práce vedení podniku, politického vlivu rady a navíc nefér vůči všem aktérům dění, a to včetně koncesionářů. Mlží-li takto generální ředitel rozhlasu, dá se věřit tomu, co ten jeho rozhlas vysílá? Má ředitel či jím vedený veřejnoprávní rozhlas nárok na posluchačský (potažmo poplatnický) kredit? Proslýchá se, že Barbora Tachecí byla opravdu dlouhodobě psychicky nemocná, nemoc razantně propukla, a proto odešla. Je to intimní problém té dámy, její rodiny, nestrkám do něj nos. Zároveň ale – z čistě profesního hlediska – musím konstatovat následující: pokud je ředitelka Radiožurnálu nemocná, má dostat zdravotní dovolenou, či pracovní neschopnost, ale ne být odvolána. A až se uzdraví, měla by dostat možnost dodělat svoji práci. Dodělat do té míry, že ona práce bude zralá na exaktní a objektivní posouzení a vyhodnocení. A to, podle mě, po třinácti týdnech Barbory Tachecí ve funkci ředitelky Radiožurnálu možné nebylo. Teprve až dojde k negativnímu vyhodnocení, ať dostane vyhazov. Následně ať je platící veřejnost vedením rozhlasu informována v potřebných intencích a parametrech. Tak srozumitelně, jasně a pravdivě, že nebude prostor ke spekulacím, natož k vytváření skandálů s příchutí osobních tragédií.