

vás syndrom krále Nabukadnesara. A Střihoruký Edward prostě jen těmi dostatečně rozevřenými nůžkami ucvakne další větvičku z okrasného buxusu, která nějak moc vyrostla.

Syndrom krále Nabukadnesara

Pokud mě mé mrzké znalosti Bible nepletou, přišel jednou za Šalamounem král Nabukadnesar s prazvláštním požadavkem na vysvětlení svého snu. Šalamoun mu vysvětlil, že to, co viděl, tedy sochu bojovníka se zlatou hlavou, stříbrnou hrudí, měděnými boky, železnými stehny a hliněnými nohama, je jeho vlastní říše stojící na hliněných nohách. Tedy aspoň tak nějak to popisuje kniha Daniel. To, že něco stojí na hliněných nohách, je asi dost známé tvrzení. Podobně jak říkávala pro změnu moje babička, je to „navrch huj a vespod fuj“. Takže zlatá hlava, jo? No super. Ale dole pobíhá permanentně parta chudáků s puštěnými fény na vlasy a vysouší vlhnoucí hliněné nohy, protože se to celé začíná nějak povážlivě sesouvat.

Vlastně syndrom krále Nabukadnesara pochopíte velice rychle, respektive rychle najdete firmu, která jím trpí. Stačí se podívat na některé z webových stránek, které dělají tu bohulibou činnost, že se snaží potenciálním budoucím zaměstnancům firem nastínit, jak to v těch firmách chodí. A dělají to prostřednictvím hodnocení stávajících i bývalých zaměstnanců. Takové ty průzkumy firemní atmosféry. Jako nic proti. Osobně to považuji za výborný počín a dobrou protiváhu těm nablýskaným textům třeptícím se na prezentacích a inzerátech některých firem, kde si až říkáte, že pokud je ta firma tak úchvatná, jak píše, jak je možné, že nemá pobočky odsud až po Kalkatu a v každé až po strop narovnané vrstvy těch nejspokojenějších zaměstnanců. Před každou pobočkou pak logicky permanentně nocuje dlouhá fronta prácechtivých zájemců, kteří doufají, že se najde nějaký blázen, který z té nej firmy odejde, asi rovnou do blázince pro celkovou mentální nepřičetnost, nebo dosáhne důchodového věku, dostane na rozloučenou rentu zvící HDP menší asijské země a pan ředitel jej odveze domů ve svém vlastním ferrari, od kterého mu ve dveřích předá klíčky. A uvolní se tak židle pro někoho z toho zástupu unavených, rozlámaných zájemců ve zmučlaných spacácích a s nehty okousanými nervozitou a zoufalou touhou po pracovní smlouvě.

Nuže tyto záslužné weby shromažďující názory zaměstnanců té které firmy krásně odhalují právě Nabukadnesarův syndrom. Je jasné, že v každé firmě najdete v jakýkoli časový okamžik, a pokud je ta firma dostatečně otrokářská, tak klidně i o ví-

kendech a po nocích, reprezentativní vzorek všech nálad zaměstnanců. Lidi, co tu firmu milují. Lidi, co sem prostě chodí, ale že by ráno nemohli dospát, no to úplně ne. A konečně lidi, kteří jsou již jednou nohou venku a firmu, kolegy, šéfa, produkt ze srdce nesnáší, nebo už jsou tak otupělí, že jim je to jedno. Takový ten princip korporátního průzkumu, kdy kokainem nastřílená hyperaktivní personalistka dělá tu chybu, že zjišťuje, jak jsou lidé ve firmě spokojeni. A dorazí za vybraným pracovníkem, aby mu sdělila, že podle nejnovějšího průzkumu bojuje firma zejména se dvěma neduhy: neznalostí a nezájmem. A pracovník ji lakonicky odpoví: „Nevím a je mi to jedno.“

Ale teď vážně! Jak tedy poznáte tu správnou Nabukadnesarovu firmu? Pozorně se začtete do hodnocení od těch současných i bývalých zaměstnanců. Nenašli jste plynulý přechod od sluníčkářů po mračany? Heureka! Jste doma. Když si budete dělat čárky, určitě zjistíte, že při dostatečně velkém vzorku se vám stále střídají dva typy komentářů: jedny vlastně vůbec nechápou, jak takováhle firma ještě vůbec může existovat a jak v ní někdo ještě může pracovat, jak to, že ji už dávno nezavřely všechny možné inspekce, policie nebo ochránci zvířat. Dští síru a věčná muka na vedení a chtějí vymítat firemní poměry a posílat inkviziční tribunály v ruce nikoli s Biblí, ale zákoníkem práce. A pak prudký střih a máte tu názory těch druhých. Ti naopak absolutně nechápou, jak na této planetě může být někdo, kdo v tak úchvatné firmě plně fair play, super týmů, báječných šéfů, skvělých platů násobně převyšujících republikový průměr, všech těch moderních vymožeností, jako je dog nebo baby nebo grandma-friendly office, kafeterii (nebo kafilerii, už nevím, já se v těch benefitech zase tolik neorientuji), teambuildingů a firemních benefitů, jejichž soupis by v tištěné podobě mohl směle soupeřit s telefonním seznamem New Yorku, tedy jak může vůbec existovat někdo, kdo tu nechce makat. Tedy pardon, ne makat. Podle toho popisu spíš jen tak chodit do zaměstnání, když má zrovna chuť se potkat s kolegy ve firemní dotovance kavárničce.

Prozradím vám sladké tajemství: to první i to druhé jsou skuteční zaměstnanci. Jen ti první v té firmě fakt dělají, nebo často dělali a rozloučili se zahořklým hodnocením. A ti druzí jsou zoufalí personalisté, kteří nedokážou do té firmy nikoho dalšího sehnat, protože navzdory těm bombastickým komentářům se v okruhu 50 kilometrů už nenajde nikdo, kdo by poměry v takové firmě nezažil, nebo o nich alespoň neslyšel dost na to, aby se jí, klidně i cestou na úřad práce, nevyhnul velkým obloukem. Ano, našli jste Nabukadnesara. Jedni opěvují zlatou hlavu, druzí komentují hliněné nohy.