



ETAP 04 · KODEKS I AWANS · KARTA POUFNA

Rola 2 — Pośrednik i dowódca

Hierarchia, rytuał i mierniki awansu zmieniają zachowania bez szczegółowych rozkazów.

KARTA POUFNA

Przekaż ten dokument wyłącznie osobie odgrywającej wskazaną rolę. Karta może zostać ujawniona dopiero w fazie rekonstrukcji.

Cel

Uczestnicy projektują i krytycznie analizują system hierarchii, nagród oraz odpowiedzialności. Ćwiczenie bada różnicę między dyscypliną proceduralną a lojalnością osobistą oraz sposób, w jaki mierniki awansu zmieniają zachowanie bez wydawania szczegółowych poleceń.

Sytuacja wspólna

Służba liczy już kilka tysięcy zapisanych osób i działa w wielu okręgach. Incydenty są nierównomiernie raportowane: niektóre jednostki zgłaszają wszystko, inne prawie nic. Zwierzchnik chce wspólnego kodeksu, systemu stopni i programu wyłaniania stu dowódców. Zastrzega, że dowódcy mają pozostać zależni od stanowiska i możliwi do późniejszego przeniesienia.

Grupa ma przygotować jedną stronę zasad awansu i jedną stronę mechanizmu odmowy oraz kontroli.

Karta poufna. Uczestnik czyta wyłącznie poniższą rolę. Pełny opis właściwego etapu pozostaje u prowadzącego do fazy ujawnienia.

Rola 2 — Dyrektor szkolenia i stopni

Tożsamość i idee

Jesteś organizatorem centralnym. Wierzysz, że jednolity symbol i stopnie przekształcą luźną sieć w przewidywalną strukturę. Ceniasz dyscyplinę i porównywalne mierniki.

Dlaczego zostałeś powołany

Nie dowodziłeś dotąd okręgiem, więc nie reprezentujesz jednej frakcji. Masz doświadczenie w tworzeniu programów szkoleniowych i ocen okresowych.

Postawa

Chcesz stworzyć pięć kryteriów awansu, procedurę degradacji, kadencyjność i mechanizm przeniesienia dowódcy. Masz przekonać wykonawcę, że system formalny ograniczy samowolę, lecz nie wolno ci przedstawiać posłuszeństwa jako wartości absolutnej.

Argumenty do roli 1

- wyjątek personalny szybko stanie się alternatywną ścieżką kariery;
- brak kadencji uczyni przesunięcie dowódcy politycznym kryzysem;
- liczba incydentów bez mianownika premiuje brak raportowania;
- kodeks powinien wiązać także zwierzchnika przy nominacjach;
- osobne organy naboru, awansu i kontroli ograniczą klientelizm.

Argumenty do roli 3

- jasna punktacja jest lepsza niż nieformalna opinia;
- zastrzeżenie wykonawcy powinno zostać zachowane w aktach;
- ćwiczenie odmowy ma chronić dowódcę przed błędnym rozkazem z góry;
- okresowa rotacja zmniejsza ryzyko konfliktu przy późniejszym przesunięciu.

Informacja ukryta

Dwóch popularnych dowódców terenowych żąda, aby rekomendacja przełożonego miała połowę punktów. W zamian obiecują szybkie wdrożenie systemu. Musisz zdecydować, czy jest to pragmatyczny kompromis, czy mechanizm patronatu.

Dodatek: selekcja osoby 3

Przed właściwą rundą otrzymujesz kartę doboru roli 3. Zapisz wymagania, wybór kandydata, ograniczenia dostępu i zabezpieczenia. Nie próbuj ustalać ukrytej tożsamości na podstawie osobowości; oceniaj próbkę pracy oraz projektuj proces odporny na cztery warianty.