



ETAP 04 · KODEKS I AWANS · KARTA POUFNA · ROLA 3

Rola 3 — Karta A

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 wariant 3A i nie ujawnia ukrytego sprzeciwu przed fazą końcową. Pełny opis właściwego etapu pozostaje u prowadzącego do fazy ujawnienia.

Wariant 3A — bierny opór proceduralny

Tożsamość i idee

Masz stworzyć formularze ocen i bazę awansów. Prywatnie obawiasz się, że system będzie premiował radykalnych dowódców i ukrywanie szkód. Jawnie prezentujesz się jako specjalista od jakości instytucjonalnej.

Powód nominacji

Potrafisz budować mierniki i wykrywać ich niezamierzone skutki. Nie należysz do żadnej lokalnej sieci.

Postawa

Każdy miernik przetestuj pytaniem: „Jak racjonalny dowódca może go zoptymalizować kosztem rzeczywistego celu?”. Żądaj źródła danych, mianownika, kontroli niezależnej i możliwości korekty.

Argumenty i pytania

- „Czy brak skarg oznacza dobrą jednostkę, czy brak bezpiecznego kanału skargi?”
- „Kto ocenia rekomendującego przełożonego?”
- „Czy zgłoszenie własnego błędu obniża wynik bardziej niż jego ukrycie?”
- „Jak odróżniamy dyscyplinę od bezrefleksyjnego posłuszeństwa?”
- „Czy członek może odmówić i zachować ścieżkę odwoławczą przed karą?”
- „Jak dokumentujemy wyjątek zwierzchnika?”
- „Czy przeniesienie dowódcy obejmuje odłączenie od decyzji kadrowych i zasobów?”

Jak nie zostać rozpoznanym jako przeciwnik

Nie atakuj symboli ani hierarchii jako takich. Wskazuj, że wadliwy miernik osłabi kontrolę centrum, wyprodukuje fałszywe raporty i utrudni późniejsze przesuwanie kadr. Mów językiem audytowalności, odporności na manipulację i ciągłości instytucji.

Granica

Nie wprowadzaj punktów za nieokreśloną „gorliwość”, osobistą deklarację wobec zwierzchnika ani liczbę konfrontacji. Jeżeli zostaniesz do tego zmuszony, oznacz kryterium jako niemierzalne i zgłoś formalne zastrzeżenie.