

podstatně modifikovaným panoptikem, dohledem bez dozorců. Mathiesen razil tento novotvar kvůli uchopení toho, jak ovlivnila dohled daleko obecnější transformace, jež proběhla ve filosofii řízení (ve své nedávno vydané knize o sociálních nerovnostech jsem tuto transformaci označil jako „manažerskou revoluci číslo dvě“). Záležitosti, které se dříve považovaly za povinnosti manažerů, záležitosti, které museli zařadit na své vlastní náklady a svými vlastními silami, nyní přešly na *objekty* řízení – byly „subsidiarizovány“, jak zní další novotvar, běžně používaný k zamaskování touhy manažerů přehodit úkoly, které jim připadají obtížné, nepohodlné, nepříjemné a trapně omezující, na bedra těch, které kontrolovají, a tak prezentovat přesunutí břemene jako obdaření, jako zajištění práv na autonomii a na sebeprosazení nebo dokonce jako „zplnomocnění“ či „resubjektivaci“ dosud pasivních objektů manažerského jednání. Dovolte mi, abych na tomto místě ve stručnosti zopakoval, v čem podle mého názoru spočívá „manažerská revoluce číslo dvě“.⁵⁵

V původním smyslu, pocházejícím z doby, kdy byl ideál průmyslového procesu ražen po vzoru homeostatického stroje, který vykonává předem dané, přísně repetitivní pohyby, a který udržuje stále stejný, nezměnitelný kurz, bylo řízení lidí skutečně nepříjemnou povinností. Vyžadovalo přísnou regulaci a pečlivý, neustálý dohled panoptického typu. Bylo zapotřebí vést lidi k monotónní, rutinní práci, jež měla znemožňovat tvůrčí podněty *jak* podřízených, *tak* manažerů. Vznikala tak nuda a trvale bující resentment, u něhož hrozilo, že přeroste v otevřený konflikt. Kromě toho šlo o nákladný způsob „zařizování věcí“. Namísto využití ne-regulovaného potenciálu pracovníka najatého na danou práci se vynakládaly drahocenné zdroje k tomu, aby se tento potenciál potlačil, zadusil, resp. aby se zabránilo tomu, že způsobí potíže. Celkově

55 | Z. Bauman, *Collateral Damage: Social Inequalities in a Global Age*, Cambridge 2011, s. 46.

vzato, každodenní řízení nebylo úkolem, ze kterého by se lidé u moci těšili a kterého by si považovali: určitě by se mu nevěnovali déle, než je nezbytně nutné, a vzhledem k disponibilním mocenským zdrojům nelze očekávat ani to, že by jeho konec příliš odkládali. Také to nedělali.

Současná „velká transformace číslo dvě“ (abychom si vypůjčili památné vyjádření Karla Polanyiho), nástup všemi vychvalované a vítané „zkušenostní ekonomiky“, která se opírá o totalitu osobnostních zdrojů včetně všech neduhů, svědčí o tom, že již nadešel čas „osvobození manažerů od břemene řízení“. Pokud si vypůjčíme pojem Jamese Burnhama, můžeme hovořit o „manažerské revoluci číslo dvě“ – ačkoli v této revoluci došlo jen k malým, pokud vůbec nějakým změnám na místech mocipánů. Šlo tu spíše – jde tu spíše – o *coup d'état* než o revoluci: o rozhodnutí shora, že skončila stará hra a začala platit nová pravidla. Lidé, kteří iniciovali tuto revoluci, zůstali u kormidla a ve svých úřadech jsou nyní usazeni ještě pevněji než předtím. Tato revoluce započala a byla vedena za účelem zvýšení jejich moci, kvůli dosažení pevnějšího sevržení a také proto, aby se jejich nadvláda obrnila vůči resentimentu a revoltám, jež vyvolávala předchozí forma panování. S druhou manažerskou revolucí získala moc manažerů na síle a stala se prakticky nezranitelnou díky tomu, že se zbavila těch nejvíce omezujících či jinak nepohodlných vláken, která ji dříve svazovala.

V průběhu druhé revoluce manažeři zapudili rutinu a povolali sílu spontaneity, která zaujala uvolněný prostor dozorce. Odmítli řídit; místo toho požadovali po zúčastněných, aby se – pod hrozbou odklizení – řídili sami. O právo na prodloužení účasti se nyní musí opakovaně bojovat: po každém kole vyhrávají jen ti nejhravější a nejschopnější, čímž získávají smlouvu na další období, ovšem bez záruky (natož s větší pravděpodobností), že uspějí i v následující zkoušce. Nápis „mene, tekel, ufarsin“ („sečteno, zváženo, rozděleno“) nahradilo na zdech slavnostního sálu „zkušenostní ekonomiky“