

Vedoucí organizace, která zajišťuje kulturní, informační a turistické služby v okresním městě se rozhodl přijmout nového zaměstnance na pozici vedoucího divadla. Současná vedoucí odchází do důchodu a rád by proto přijal někoho nového. Sám je ve funkci teprve kratší dobu a přemýšlel jak nového vedoucího (vedoucí) vybrat co nejlépe. Rozhodl se tedy, že zveřejní následující inzerát.

Výběrové řízení:

Divadlo hledá nového vedoucího, novou vedoucí!

Požadavky:

- ukončené vysokoškolské vzdělání, zaměření: umělecké, humanitní
- praxe v oboru a v řídicí funkci kulturní organizace výhodou (v ČR i zahraničí)
- vysoké pracovní nasazení, dobré komunikační schopnosti
- znalost jednoho světového jazyka výhodou
- zkušenost s vedením vícesouborového divadla podobného zaměření výhodou
- tvorba dramaturgických plánů představení pro děti i dospělé (pro všechny věkové skupiny obyvatelstva)
- znalost základních principů, na nichž je založena činnost příspěvkové organizace zřízení ÚSC a právních norem v oblasti kultury a umění
- řídičský průkaz výhodou

Kandidáti měli dodat písemnou koncepci vedení divadla v rozsahu 5ti stran. Někteří z nich oslovili ředitele organizace s prosbou o podklady, podle kterých by koncepci mohli zpracovat. Ředitel jim nabídl programy divadla za poslední 3 roky s tím, že je ve funkci nový a sám nemá další údaje. Protože ředitel tušil, že rozhodování nebude jednoduché, rozhodl se, že vedoucího vybere komise. Do ní pozval 2 zaměstnance své organizace a 2 členy kulturní komise města, sám byl pátým členem.

Před komisí přišlo celkem 5 účastníků s různým vzděláním i zkušenostmi.

Nejlépe byla hodnocena koncepce současné sekterářky v divadle, ta ale nemá vysokoškolské vzdělání.

Ředitele organizace napadlo, že by místo vedoucího nabídl šéfovi místního kina. Kino spadá také pod kulturní organizaci a šéf kina je tedy již zaměstnancem a podřízeným řediteli organizace. Výběrové řízení by tak bylo zrušeno. Ředitel organizace šéfovi kina nabídku zdůvodnil tím, že se znají delší dobu, práce v kině a divadle je velmi podobná a že proto věří, že to šéf kina zvládne. Šéf kina účast ve výběrovém řízení zvažoval, plnil všechny požadavky a práce v divadle by znamenala větší odměnu, nakonec se ale nepřihlásil.

Nyní si nebyl jistý, zda postup, který mu nyní navrhuje ředitel organizace je v pořádku. Nechtěl riskovat, že opustí práci v kině a pak někdo jeho nástup na místo vedoucího divadla napadne.

Protože zřizovatelem kulturní organizace (pod kterou spadá divadlo i kino) je městský úřad, obrátil se šéf kina na vedoucího kulturního odboru města s následujícími dotazy:

- 1) Pokud by nastoupil jako vedoucí divadla bez VŘ, bude vše v pořádku?
- 2) Je možné aby nahlédl do materiálů (životopisy, koncepce), které předložili jednotliví kandidáti? Případně alespoň do koncepce vítězného kandidáta?
Chtěl by se tak přesvědčit, že práce v kině a divadle je skutečně podobná.
- 3) Pokud by zůstal v kině a funkci vedoucího divadla odmítl, bude novým vedoucím stávající vítězka VŘ, nebo by se mělo VŘ opakovat s jinými podmínkami?

Vedoucí odboru kultury o plánovaných změnách zatím mnoho nevěděl a proto si zavolał ředitele kulturní organizace a zeptal se jej na průběh výběrového řízení. Ředitel vedoucímu sdělil, že v kulturní organizaci se snaží o maximální otevřenost. Proto se řídí hlavně zákony ČR a nemají žádný vnitřní předpis, který by přijímání zaměstnanců upravoval. Ten by podle ředitele kulturní organizace byl vnitřní normou a stejně by tak nebyl dostupný mimo organizaci.

Proto z VŘ nevznikl ani žádný zápis a všechny materiály, včetně koncepcí už ředitel vrátil jednotlivým uchazečům. Přinesl ale na ukázkou tabulku, podle které komise jednotlivé uchazeče hodnotila.

Jméno	Vzdělání	Praxe	Osobní dojem	Body
kandidáta	(0-1 bod)	(0-1 bod)	(0-10 bodů)	celkem

Pokuste se vžít do do role vedoucího oboru kultury.

Jak byste odpověděli šéfovi kina na jeho dotazy?

Jaké podmínky podle Vás musí být splněny, aby přijetí nového vedoucího bylo:

1. v souladu s platnou legislativou
2. transparentní
3. objektivní