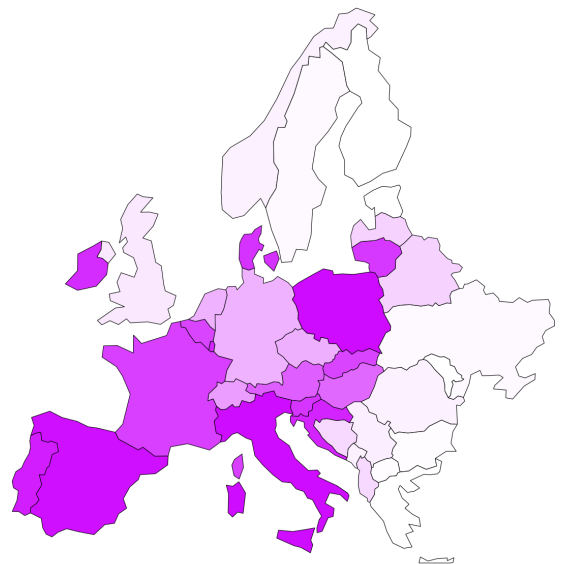
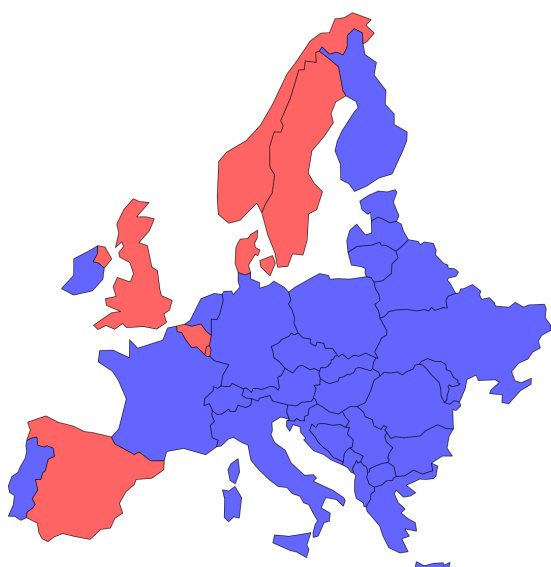
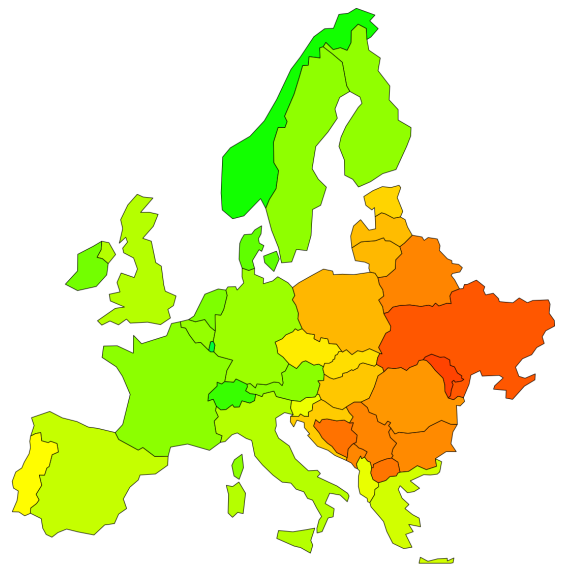
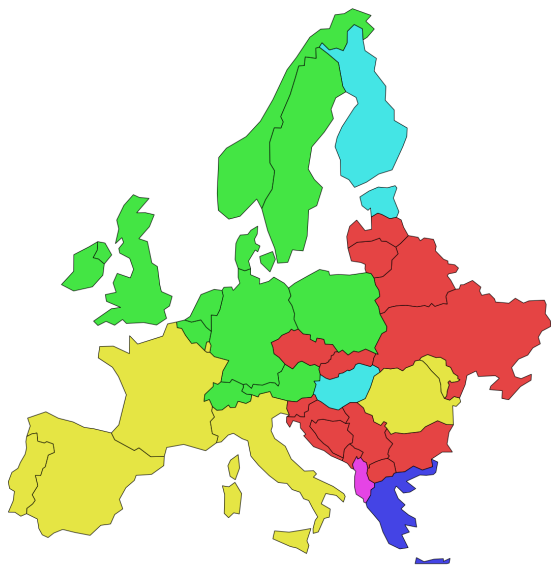


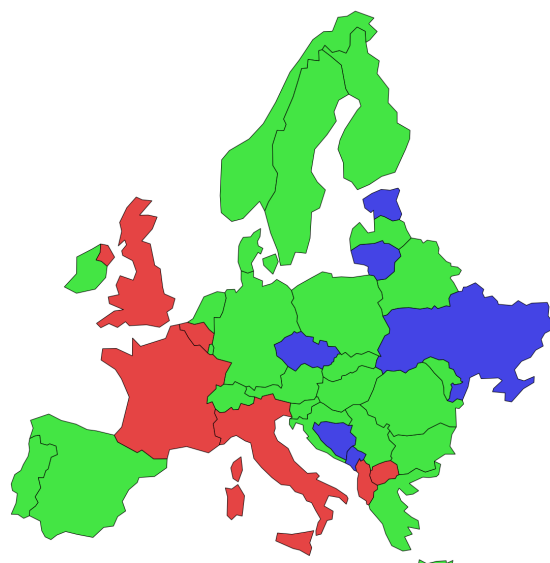
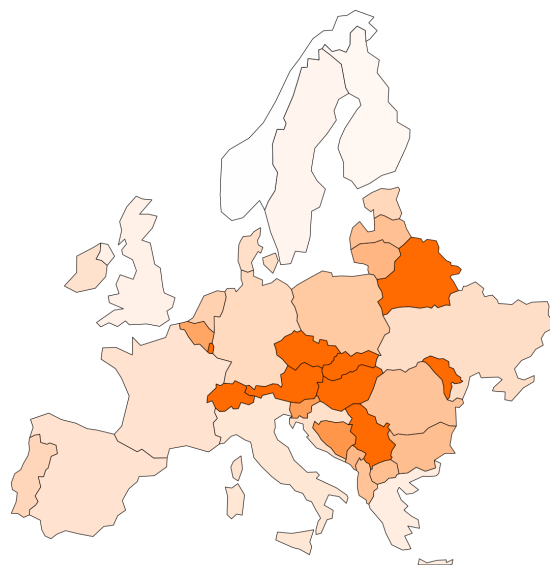
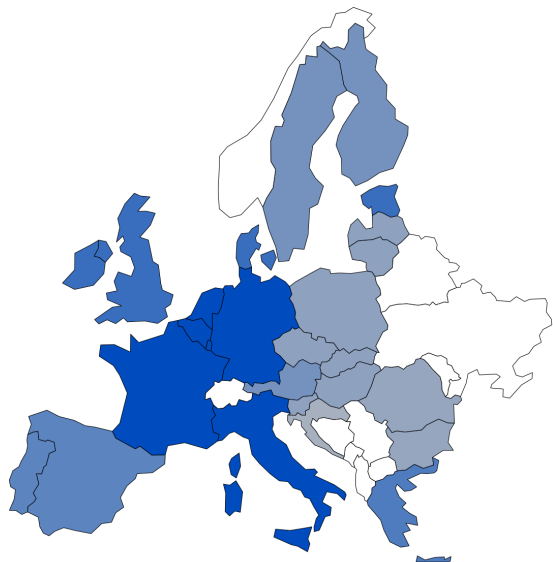


11. ročník
1. sada



101. Chyby v mapách





102. Signál

<http://youtu.be/wBS99hGwxf8>

Kód má 5 písmen.

103. Šachy



Doplňte na šachovnici jednu standardní figurku tak, aby každá figurka mohla sníst Sendvič právě na tři tahy.

Kód úlohy je ve tvaru: jednopísmenný název figurky (podle šachové notace K/D/V/S/J, pro pěšce P), barva figurky (B/C), písmeno sloupce, číslo řádku - tedy např. DCA1.

104. Soutěž jedlíků

Osm mých kamarádů mě přemluvilo, abych se s nimi přihlásila do soutěže jedlíků. Oni to teda nejsou jen kamarádi, jsou všichni navzájem bratři (jeden se to sice snaží skrývat a maskuje se jiným jménem, ale k nim do rodiny také patří).

Proti nám nastoupil tým se čtyřmi členy, který se nebál ani naší početní převahy.

Začali jsme my. Bratři snědli několik porcí jater a pak do sebe začali cpát kvasnice. Když byli u třetí mísy, soupeři se začali chvástat, že oni rozhodně nejsou žádný béčka a začali se také ládovat. První do sebe tlačil mrkev – prostě si ji zasouval přímo do krku a ani nepolykal. Druhý si před sebe postavil obrovskou konev plnou rybího tuku a brčkem jej nasával bez jediného nadechnutí. Třetí baštil obilné klíčky, čtvrtý byl zřejmě odborníkem na špenát. Já jsem se taky nenechala zahanbit a začala jsem do sebe obracet hromady ovoce a zeleniny.

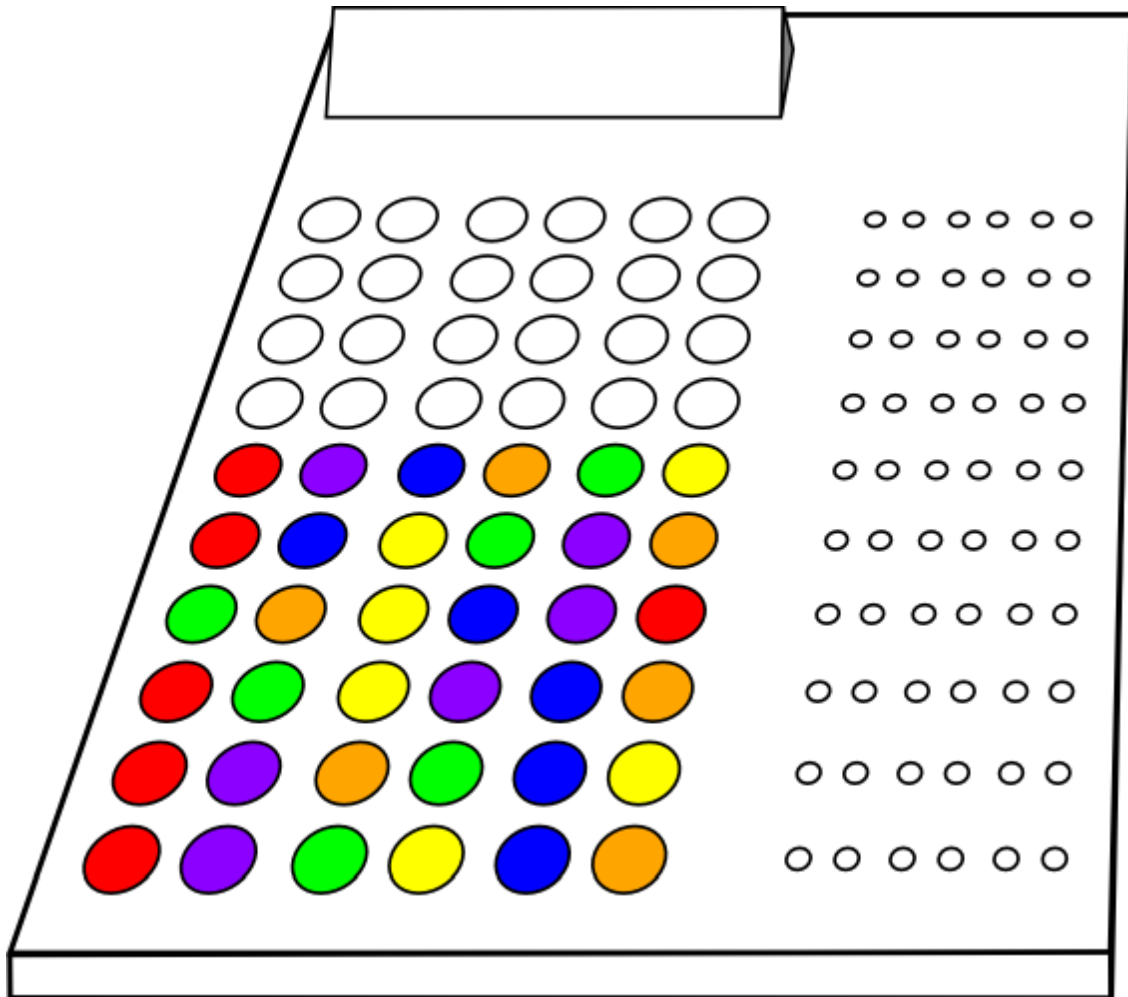
Když už se zdálo, že o vítězi bude muset rozhodnout porota, začalo pršet. To nám udělalo čáru přes rozpočet. Začali jsme se rozpouštět, zatímco soupeři dál pokračovali v jídle a tím se stali vítězi.

Soutěž jsme sice nevyhráli, zato tato příhoda posloužila pro šifru. Jejím řešením je mé příjmení – to devítipísmenné.

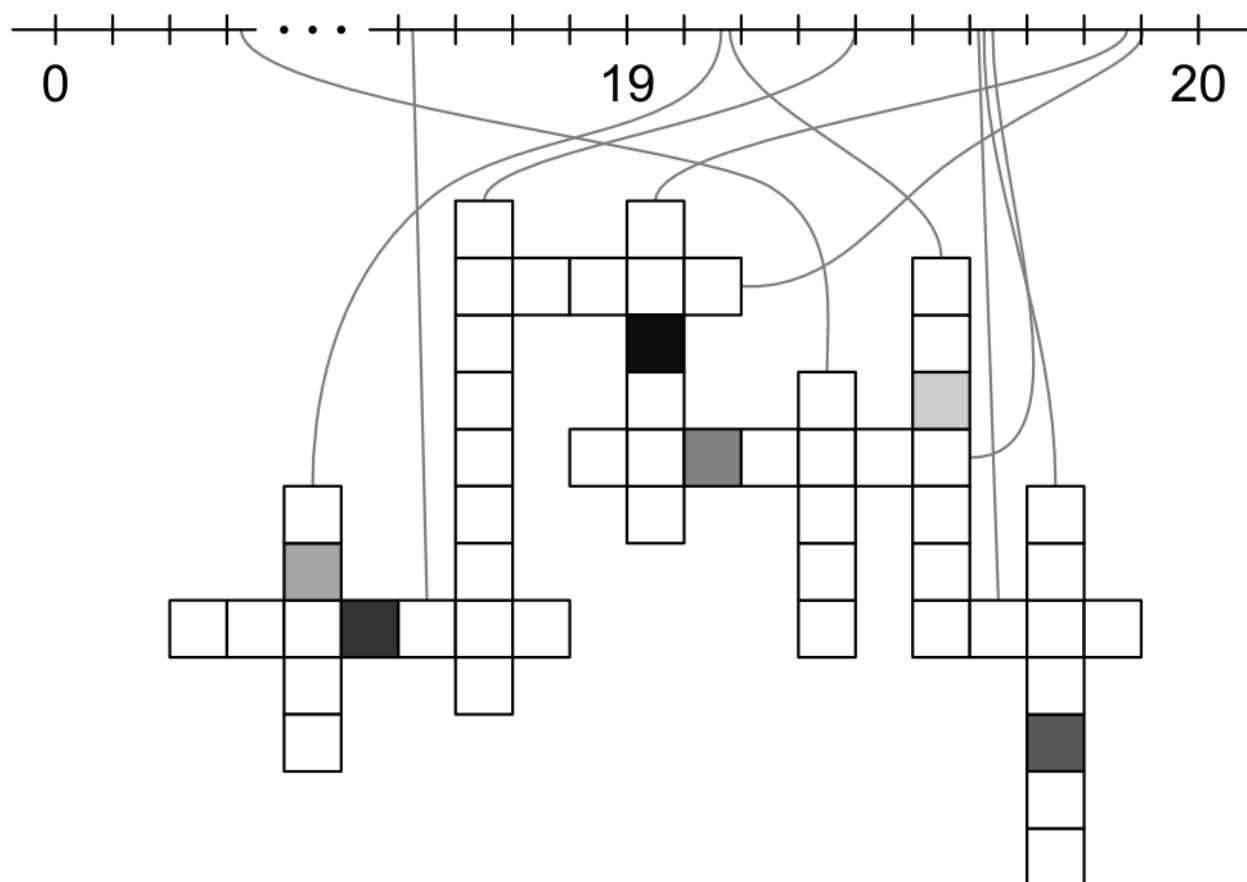
105. Červené kolečko



106. Mastermind



107. Z firmy



Konkurence je v této době obzvláště vysoká a nemilosrdná. Jakožto nový šéf firmy mohu nabídnout pouze samé vlhké a fyzicky nepříjemné procesy, nicméně současná situace na trhu je natolik nepříznivá, že nám nic jiného nezbyvá. Naše výkonnostní meta nicméně i za těchto okolností musí být maximální.

Vzhledem k okolnostem, za jakých jsem byl jmenován do čela firmy, musím, na rozdíl od svých předchůdců, předložit negativně pojatou zprávu o stavu naší firmy. Materiální stránka výrobního procesu je špatná, HR oddělení hlásí neefektivitu využívání zdrojů. Zásadnější je však inherentní ohrožení tvůrčího potenciálu zaměstnanců, u nichž verbální příspěvky nereflektují interní myšlenkové pochody.

Rád bych z tohoto vyvýšeného místa přednesl našim zaměstnancům několik rad pro kvalitní život. Dovolil bych si tedy všem mimo jiné doporučit, aby jejich sebe prezentace byla adekvátní či preferovaně i méně výrazná, než jejich odvedené pracovní výkony, aby zbytečně nehlučeli v kancelářích a aby udržovali čisté pumpy, protože takové chování se setká s pozitivním hodnocením od hlavního šéfa a v dlouhodobém horizontu přinese nečekanou satisfakci.

Ačkoliv se toto rozhodnutí může jevit paradoxní, performační cíl nebyl zvolen s ohledem na

nízké rizikové faktory, ale naopak pro vysokou ambicióznost a pro jeho velkou vzdálenost (a to i fyzickou); v dlouhodobém horizontu díky tomu očekáváme rapidní zvýšení konkurenceschopnosti.

Dnes v noci mě napadla taková vize, že naše firma se konečně začne řídit koncepčními pravidly, která byla odhlasována v době jejího vzniku. Součástí této vize je mimo jiné představa, že zaměstnanci nebudou nadřizenými alokováni k pracovním činnostem na základě své divize, ale čistě na základě svého tvůrčího potenciálu.

Za této situace musí jít o naprosto radikální reorganizaci firemní kultury, částečné kompromisy jsou nepřijatelné. Je potřeba odebrat rozhodovací pravomoci manažerům, jejich náměstkům a podobným a svěřit řízení firmy těm, kteří se reálně podílejí na její produkci.

Nutno konstatovat, že naše firma se nyní, 87 let po svém založení, nachází v procesu velké konfrontace dvou frakcí s odlišnými názory na výrobní procesy. Kvůli těmto rozporům muselo být bohužel značné množství zaměstnanců propuštěno.

Ačkoliv jsem zde obviněn z narušování pracovní morálky v naší firmě, dovolil bych si vyjádřit se k několika organizačním záležitostem. Především považuji za skandální stávající firemní kulturu, která udržuje nerovnoměrné vztahy mezi místními zaměstnanci a původně přespolními. Jsem pevně přesvědčen, že tento typ vztahů musí být eliminován, a za toto přesvědčení jsem ochoten nést maximální osobní odpovědnost.

Rád bych zde navázal na jednoho z našich bývalých kolegů, který správně předpověděl, že řízení naší firmy bude svěřeno zpět našim pracovníkům. Události posledních let definitivně ukázaly nestabilitu velkých nadnárodních konglomerátů a pevně věřím, že provedená decentralizace organizační struktury bude mít pozitivní dopad nejen na naši firmu.

Považuji za vhodné vytvářet otevřené podmínky pro spolupráci, a to nejen formou open space kanceláří v rámci firem, ale i mezi firmami. Tímto bych rád vyzval ústředního představitele naší hlavní konkurenční firmy, aby zrušil fyzické bariéry, které brání toku myšlenek, zaměstnanců a vůbec celému byznysu.