

Tadeusz Kowalski

Kształtowanie wizerunku pracodawcy w urzędach samorządu terytorialnego na przykładzie województwa lubuskiego

Streszczenie

Analiza problematyki wizerunku urzędu samorządowego jako pracodawcy wynika z wielu przyczyn, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych. Urzędy samorządu terytorialnego, funkcjonujące w turbulentnym otoczeniu należy uznać za organizacje dynamiczne, które podlegają ciągłym zmianom. Ważne stają się nie tylko wiedza i umiejętności pracowników, ale sposób postrzegania przez nich urzędów jako miejsca pracy. Jednym z kluczowych pytań staje się ustalenie jakie czynniki i w jaki sposób wpływają na ocenę warunków pracy przez pracowników.

Problemem badawczym opracowania jest określenie jakie są możliwości i ograniczenia urzędów samorządu terytorialnego (UST) w zakresie kształtowania wizerunku pracodawcy?; a także jak wizerunek pracodawcy wpływa na zachowania pracowników urzędów samorządu terytorialnego, na wykorzystanie potencjału pracowników i czy można powiązać go ze sprawnością działania organizacji?

Celem głównym rozprawy jest identyfikacja i analiza czynników kształtujących aktualny wizerunek UST jako pracodawcy oraz wskazanie możliwych zmian w tym zakresie.

W rozprawie dokonano systematyzacji pojęć związanych z wizerunkiem pracodawcy. Określone zostały w niej funkcje, cechy, koszty i korzyści związane z wizerunkiem pracodawcy i jego kształtowaniem w UST. Opisana została „krajobrazowa” i „toksyczna” typologia wizerunku pracodawcy. Wskazano czynniki odpowiadające za kształt i znaczenie wizerunku UST jako pracodawcy: determinanty związane z otoczeniem, osobą pracownika oraz organizacją. Dokonano weryfikacji znaczenia i stopnia realizacji najważniejszych interesów pracowniczych. W oparciu o skalę pracodawca „idealny-przymusowy” opracowano charakterystyki „pracodawcy z wyboru” oraz „pracodawcy z przymusu”.

W wyniku badań stwierdzono brak realizacji wielu interesów pracowników, duże rozbieżności w postrzeganiu akceptowanych wartości przez kierownictwo i pracowników oraz liczne dysfunkcje (m.in. stres, przepracowanie, brak integracji, zatrudnianie znajomych).

Sformułowano kierunkowe propozycje poprawy zarządzania w UST poprzez odpowiednie kształtowanie wizerunku pracodawcy. Wskazano na zasadność wprowadzenia kodeksu wartości w urzędach, jako dokumentu tworzącego sferę wartości, a przez to wizerunek pracodawcy.

Pierwsze trzy rozdziały mają charakter teoretyczny, rozdział czwarty – badawczy, a piąty stanowi podsumowanie badań i wnioski. Część badawcza zawiera wyniki badań przeprowadzonych w okresie 2014-2015 w urzędach samorządowych (głównie województwa lubuskiego), wśród potencjalnych i byłych pracowników oraz wybranych organizacji prywatnych.

Rezultaty badań mogą być przydatne dla kilku grup odbiorców: przedstawicieli środowiska naukowego, kierownictwa UST, przedstawicieli organów administracji państwowej wywierających wpływ na UST, a także pracowników samorządowych.