

Tomasz Dąbrowski

**ZARZĄDZANIE OPARTE NA KOMPETENCJACH W URZĘDACH
ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ – ANALIZA W KRYTYCZNYM NURCIE
ZARZĄDZANIA (*CRITICAL MANAGEMENT STUDIES*)**

Praca doktorska pod kierunkiem dra hab. Romana Batko.

Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Kraków 2016. Praca liczy 292 strony i zawiera 561 pozycji bibliograficznych.

Słowa kluczowe: zarządzanie oparte na kompetencjach, *Critical Management Studies*, administracja publiczna, zarządzanie publiczne.

ABSTRAKT

Celem rozprawy jest krytyczne spojrzenie, w ramach nurtu *Critical Management Studies* i z punktu widzenia paradygmatów humanistycznych, na koncepcję zarządzania opartego na kompetencjach (*Competency-Based Management, CBM*) w rzeczywistości urzędów polskiej administracji publicznej.

Przyjmując – charakterystyczną dla nauk humanistycznych – Dilthey’owską kategorię „rozumienia” jako celu badań naukowych, praca odpowiada na cztery pytania badawcze:

- Czym jest i jakie ma cechy zarządzanie oparte na kompetencjach w rzeczywistości urzędów administracji publicznej?
- Jakie przyczyny, oczekiwania i założenia oraz jakie grupy interesów stoją za decyzjami o wprowadzeniu zarządzania opartego na kompetencjach w urzędach?
- Jakie efekty starano się osiągnąć, jakie efekty komunikowano jako osiągnięte i jakie rzeczywiście osiągnięto w wyniku zrealizowanych projektów mających wprowadzić rozwiązania z zakresu zarządzania opartego na kompetencjach?
- Czy zarządzanie oparte na kompetencjach jest w ogóle możliwe w rzeczywistości administracji publicznej, a jeśli tak, to jakie bariery utrudniają jego urzeczywistnienie?

Zrealizowane badania, obejmujące ponad czterdzieści urzędów, pozwoliły na hermeneutyczne odsłonięcie istotnego wycinka rzeczywistości organizowania się administracji publicznej, ujawniając ukryte przed-sądy, interesy grup pracowniczych i przyczyny przystąpienia urzędów do projektów zmian. Ukazały obraz administracji, która deklarując istotną reformę, przeprowadza ją w sposób pozorowany, a więc taki, który nie narusza biurokratycznej istoty jej funkcjonowania. Pozwoliły także dostrzec, jak złożone problemy w sferze zarządzania ludźmi, mające *de facto* naturę społeczną, przekształcane są na problemy techniczne – procedury oceny czy modele kompetencji oraz jak idea upodmiotowienia człowieka w zbiurokratyzowanej organizacji przegrywa z podejściem zasobowym, efektywnościowym.

Poprzez wykorzystanie podejścia krytycznego, w tym postulatów: antyperformatywności, denaturalizacji i refleksyjności, praca prowadzi więc do zmiany postrzegania koncepcji *CBM* w administracji publicznej. W tym sensie praca zyskuje walor praktyczny i emancypacyjny – ma bowiem pomagać w zmianie dzięki zrozumieniu jej kontekstu (Czarniawska, 2010).

15.04.2016
Tomasz Dąbrowski