

STRESZCZENIE

pracy doktorskiej Anny Stawskiej „Zarządzanie rozwojem zawodowym
urzędników w urzędzie gminy”

Podstawowym zadaniem sektora administracji publicznej jest działanie na rzecz interesu publicznego, a ten zazwyczaj nie jest tożsamy z interesem gospodarczym. Z tego powodu urzędy zostały zobligowane przez ustawodawcę do realizacji określonych zadań, aby potrzeby wszystkich grup społecznych mogły być należycie zaspokajane. Efektywność realizacji zadań jest z kolei ściśle powiązana z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz kształceniem urzędników. W opinii autorki konieczne staje się zatem przeprowadzenie gruntownej analizy zarządzania rozwojem zawodowym urzędników w urzędzie gminy. Konieczne jest również zaproponowanie usprawnień w tym aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi.

W rozdziale pierwszym pracy doktorskiej pt. „Administracja publiczna w Polsce po reformie” analizowana jest rola administracji publicznej w budowaniu ładu społeczno – gospodarczego państwa. Przedstawione zostało tworzenie się administracji publicznej w Polsce w ujęciu historycznym. Następnie przeanalizowano istotę zarządzania publicznego i zaprezentowano przykłady funkcjonowania administracji samorządowej we Francji i Wielkiej Brytanii, jako ilustrację dobrych praktyk w tym zakresie. Omówiono również znaczenie reformy administracyjnej w Polsce w kontekście budowania społeczeństwa obywatelskiego.

Rozumienie specyfiki zarządzania regionem, wymaga posiadania wysokich kwalifikacji i ustawicznego kształcenia. Kwestie te są omawiane w rozdziałach II i III pt. „Urząd gminy jako organ samorządowy i zakład pracy” oraz „Zarządzanie rozwojem zawodowym urzędników administracji publicznej”.

Rozdział IV pt. „Zarządzanie rozwojem zawodowym urzędników w urzędach gmin w badaniach własnych – analiza i wnioski z badań” zawiera analizę badań przeprowadzonych przez autorkę w 80 gminach Małopolski.

Efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi w urzędzie gminy wymaga nie tylko zatrudnienia wysoko wykwalifikowanych pracowników. Szczególnie istotne jest

prorowadzenie odpowiedniej polityki kadrowej. Te zagadnienia są omawiane w rozdziale V pracy pt. „Propozycja projektu zarządzania rozwojem zawodowym urzędników w urzędzie gminy”.