

WSTĘP

Niniejsza publikacja zawiera zbiór artykułów przygotowanych przez naukowców i praktyków, w związku z organizacją cyklicznej międzynarodowej konferencji naukowej pt. „Kierunki rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi”. Konferencja ta jest wspólnym przedsięwzięciem Urzędu Miasta Zabrze oraz Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej. W październiku 2012 roku odbyła się jej III edycja.

Dyskusja prowadzona podczas konferencji obejmowała dwa główne nurty. Pierwszy z nich dotyczył problematyki zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście ogólnym. Drugi zawierał zagadnienia dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. Przedstawiona dychotomiczność rozważań znajduje odzwierciedlenie w układzie niniejszego Zeszytu Naukowego. Jego pierwsza część obejmuje sześć artykułów poświęconych ekonomicznym, społecznym i etycznym problemom zarządzania zasobami ludzkimi w podmiotach gospodarczych. Część druga, także zawierająca sześć opracowań, dotyczy zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządowych, w tym przede wszystkim kompetencji menedżerskich, a także zarządzania informacją oraz komunikacją z interesariuszami tych jednostek.

Rozważania w nurcie ogólnym rozpoczyna artykuł eksponujący rolę wykształcenia w budowaniu kapitału ludzkiego, autorstwa Mariusza Zielińskiego i Eugenii Gaury. Głównym zamierzeniem Autorów jest analiza znaczenia wykształcenia uzyskanego przez pracobiorców dla ich pozycji na rynku pracy. Analiza ta jest wynikiem badań przeprowadzonych w Polsce, dotyczących związków pomiędzy poziomem wykształcenia a możliwością znalezienia pracy oraz aktywnością zawodową pracobiorcy.

Pisząc o kierunkach rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi nie sposób pominąć kwestii praw pracowniczych oraz organizacji czuwających nad ich przestrzeganiem. Zagadnienia te są przedmiotem rozważań podjętych w artykule Franciszka Grzesioka, poświęconych negocjacyjnemu modelowi ustalania wynagrodzenia za pracę. Autor artykułu, odnosząc się do uwarunkowań gospodarki polskiej, konfrontuje ze sobą pozytywne i negatywne aspekty działania związków zawodowych, w ujęciach indywidualnym, branżowym i ogólnogospodarczym. Następnie proponuje negocjacyjny model płacowy, jako formę zrównoważonego porozumienia między pracobiorcami, reprezentowanymi przez związki zawodowe, a pracodawcami.

Etyczny wątek zarządzania zasobami ludzkimi porusza Anna Kochmańska w artykule poświęconym wykorzystaniu *coachingu* do szkolenia pracowników. Autorka przedstawia istotę *coachingu* oraz jego rolę w uwalnianiu potencjału ludzkiego na rzecz rozwoju osobistego oraz różnych podmiotów gospodarczych. Poza zasadami i technikami typowymi dla tej metody wspierania zarządzania zasobami ludzkimi zwraca także uwagę na konieczność przestrzegania przez *coacha* zasad etyki zawodowej, które w istotny sposób oddziałują na skuteczności i efektywność jego pracy.

Artykuł autorstwa Jacka Bendkowskiego prezentuje problematykę kształtowania zaufania na potrzeby tworzenia i dystrybucji wiedzy w organizacji sieciowej, w teorii i praktyce gospodarczej. W części teoretycznej Autor definiuje pojęcie zaufania oraz identyfikuje jego strukturalne determinanty, podkreślając równocześnie rolę zaufania w kreacji wiedzy. W części empirycznej prezentuje wnioski z badań ankietowych nad strukturalnymi przesłankami rozwoju zaufania we wspólnocie działań na potrzeby kreowania i dyfuzji wiedzy.

Zagadnienia bezpośrednio odnoszące się do praktyki zarządzania zasobami ludzkimi porusza również Adam Gumiński, w artykule dotyczącym wyzwań stawianych w tym zakresie polskiemu górnictwu węgla kamiennego. Autor prezentuje dotychczasowy przebieg restrukturyzacji zatrudnienia w badanym sektorze oraz aktualne uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi w polskich kopalniach węgla kamiennego. W zakończeniu przedstawia propozycję zmian w zarządzaniu zasobami ludzkimi, umożliwiających lepsze dostosowanie przedsiębiorstw górniczych do bieżących uwarunkowań rynkowych.

Ogólną część rozważań nad istotą zarządzania zasobami ludzkimi zamyka artykuł Marcina Sławińskiego, odnoszący się do kwestii finansowania kapitału ludzkiego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Autor przedstawia w nim zakres unijnego wsparcia dla polskiego sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Podejmuje także próbę oceny efektywności i skuteczności tego wsparcia w kreowaniu kapitału ludzkiego dla polskiej gospodarki.

Część poświęconą zarządzaniu zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego otwiera artykuł Beaty Hysy i Piotra Kowalczyka, poświęcony kluczowym kompetencjom kierowników średniego szczebla administracji samorządowej. Autorzy, po krótkim wprowadzeniu teoretycznym, prezentującym podejścia do analizy kompetencji, przedstawiają interesujące wyniki badań własnych, przeprowadzonych w grupie 208 kierowników z 75 urzędów administracji samorządowej województwa śląskiego.

Do kwestii kompetencji nawiązuje także artykuł Adriana Pyszki, dotyczący roli radnego dzielnicy z perspektywy kompetencji na przykładzie miasta Zabrze. Po teoretycznym wprowadzeniu do artykułu, zawierającym opis roli radnego wraz z kompetencjami rady dzielnicy, Autor przedstawia wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród 179

radnych miasta Zabrze. Celem tych badań były identyfikacja niezbędnych kompetencji radnych dzielnicowych oraz określenie wpływu wielorakich uwarunkowań na role pełnione przez radnych.

Rezultatywny aspekt kompetencji pracowników jednostek samorządu terytorialnego porusza z kolei artykuł Ewy Weber, dotyczący efektywności pracy socjalnej w środowisku lokalnym. W artykule tym, po rozważaniach dotyczących modelu pracy socjalnej, Autorka przedstawia wyniki badań własnych, ukierunkowanych na analizę wpływu pracy socjalnej na usamodzielnienie się materialne świadczeniobiorców. Badania te przeprowadzono wśród pracowników socjalnych Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Zabrzu. Ich wyniki pozwoliły także zidentyfikować kierunki doskonalenia funkcjonowania pracy socjalnej.

W zarządzaniu zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego szczególne miejsce zajmują relacje z interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Dlatego też zagadnieniom tym poświęcono trzy kolejne artykuły. Pierwszy z nich – autorstwa Marka Chylińskiego – odnosi się do zarządzania informacją w działalności samorządowej. Autor stara się wykazać, że informacja ma kluczowe znaczenie w kształtowaniu pozycji jednostek samorządu terytorialnego w otoczeniu społecznym i ekonomicznym.

Powyższy wątek rozwija i precyzuje Małgorzata Mańka-Szulik w artykule poświęconym zarządzaniu komunikacją przy wykorzystaniu prasy samorządowej. Autorka rozpoczyna rozważania od prezentacji roli mediów lokalnych w komunikowaniu się z interesariuszami jednostek samorządu terytorialnego. Następnie, prezentuje popartą własnymi doświadczeniami, koncepcję wykorzystania prasy samorządowej w celu doskonalenia kontaktów z otoczeniem lokalnym i regionalnym.

Ostatni z artykułów zawartych w niniejszym Zeszyście Naukowym, autorstwa Ewy Jabłońskiej-Kośmider, dotyczy audytu wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych jako element zarządzania zasobami ludzkimi. Autorka podkreśla w nim rolę audytu personalnego w efektywnym zarządzaniu zasobami ludzkimi. Prezentuje także zasady, etapy oraz metody oceny i zakres audytu personalnego, jako narzędzia umożliwiającego ewaluację zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego.

Redaktorzy niniejszej publikacji mają nadzieję, że zawarte w niej treści i wyniki badań przyczynią się do skuteczniejszego i efektywniejszego zarządzania zasobami ludzkimi w podmiotach gospodarczych.

Izabela Jonek-Kowalska