

Wprowadzenie

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi Uniwersytetu Łódzkiego w 2004 r. rozpoczęła ogólnopolską dyskusję naukową na temat dysfunkcji i patologii zarządzania zasobami ludzkimi.

Oddajemy do rąk Państwa już 4-tą publikację książkową (2005, 2008, 2010), której autorami są reprezentanci środowisk naukowych uczelni akademickich z terenu Polski tj. ośrodka warszawskiego, krakowskiego, gdańskiego, wrocławskiego, poznańskiego, katowickiego i łódzkiego. Należy się cieszyć, że cyklicznie organizowane debaty (także z udziałem reprezentantów uczelni zagranicznych) rozszerzają krąg zainteresowań i penetracji naukowych o niebadane do tej pory sfery, tj. oświatę, zdrowie, naukę i ostatnio sport. Smuć się trzeba jednakże, że nasze badania dowodzą, że trudno byłoby znaleźć sferę działalności gospodarczej, społecznej czy publicznej, w której nie byłoby przykładów dysfunkcyjnych. Wręcz jest ich coraz więcej a skutkiem takiego stanu rzeczy staje się coraz wyraźniej uwidoczniiony zanik zaufania społecznego do rządzących i kierujących organizacjami gospodarczymi i publicznymi.

Jak zawsze w naszych publikacjach, autorzy skupiają swoją uwagę na dwóch obszarach sprawowania władzy. Pierwszy odnosi się do patologii sprawowania władzy na poziomie państwa i samorządu. W drugim obszarze, zwracamy uwagę na poważne uchybienia w funkcjonowaniu różnorodnych organizacji, w których zastrzeżenia kierujemy do kadry kierowniczej i eksperckiej, odpowiadającej m.in. za prowadzenie polityki personalnej. Jak zawsze zajmujemy się także konsekwencjami omawianych dysfunkcji, przejawiającymi się pogorszeniem kondycji psychicznej i fizycznej pracowników.

Na szczególną uwagę zasługują treści, które generalnie odnoszą się do pogarszania się kondycji moralnej rządzących, co w konsekwencji odbija się na kondycji moralnej społeczeństwa. Wartą podkreślenia jest tutaj diagnoza prof. W. Kieżuna, w której mówi on o braku realizacji w życiu publicznym podstawowych zasad ustrojowych zawartych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (m.in. pomocniczości państwa, sprawności i rzetelności działań, decentralizacji władzy, sprawiedliwości społecznej). Autor wskazując patologiczne sfery zarządzania państwem, proponuje drogi rozwiązania kładąc główny nacisk na konieczność odpolitycznienia władzy. Z tymi wywodami korespondują rozważania redaktorki publikacji dowodzące zaniku postaw moralnych u rządzących.

O patologii zarządzania w administracji samorządowej mówią kolejne treści. I tak, prof. D. Walczak-Duraj stwierdza m.in., że przedstawiciele władzy samorządowej nie myślą o rozwoju regionu, ale o zaspokajaniu własnych i politycznych interesów. Niepokojąco brzmią wywody prof. Ł. Sułkowskiego dowodzące postępującej instrumentalizacji i kreowania manipulatorskich praktyk w zarządzaniu zasobami ludzkimi, prowadzących do odhumanizowania życia organizacji. Smutnym podsumowaniem części I-szej publikacji jest stwierdzenie dr Z. Chmala, który obserwując patologiczne zachowania kibiców sportowych (kiboli) pisze: „ich zachowanie jest efektem patologicznego sprawowania władzy nad zasobami ludzkimi”.

W drugiej części naszej publikacji książkowej znajdują się prezentacje dowodzące dysfunkcji w realizacji funkcji personalnej w różnego rodzaju organizacjach tj. instytucjach gospodarczych, placówkach zdrowia, gminach, szkolnictwie i organizacjach sportowych. Autorzy wykazują błędy popełniane przez kierujących w każdej sferze realizowanej funkcji personalnej. Warte podkreślenia są formułowane rekomendacje dla każdej z badanych instytucji.

Publikacja ma swoje podsumowanie, bowiem dr J. Cewińska, dr M. Striker i dr K. Wojtaszczyk, opierając się o wyniki badań własnych i naszego zespołu, opisują koszty występujących dysfunkcji w sferze zarządzania zasobami ludzkimi. Na ich podstawie autorki rekomendują kadrze menedżerskiej wprowadzenie do życia organizacji metod pozwalających na wykrywanie i eliminowanie pojawiających się patologii, między innymi narzędzi związanych z pomiarem oraz analizą kosztów zasobów ludzkich.

Żywię przekonanie, że uświadomienie rządzącym niepotrzebnie ponoszonych strat z racji nieumiejętnego pozyskiwania i wykorzystania zasobów ludzkich przyniosłoby pożądanе efekty.

Zdzisława Janowska