

Streszczenie

Praca poświęcona jest kształtowaniu kariery oraz sukcesji i rozwojowi zawodowemu pracowników obejmujących stanowiska kierownicze w nadleśnictwach Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Katowicach. Jednostki te zostały wybrane ze względu na swoją liczebność (38) oraz stabilną od lat sytuację na stanowisku dyrektora RDLP i podległych mu nadleśniczych. Uzasadnieniem wyboru tematu jest m.in. ujęta w najnowszej strategii przedsiębiorstwa i obecna w wypowiedziach przedstawicieli PGL LP potrzeba wprowadzania zmian w aktualnie obowiązujących w leśnictwie standardach zarządzania zasobami ludzkimi.

Pierwsza część pracy, teoretyczno-metodyczna, przybliży m.in. wybrane zagadnienia teorii zarządzania zasobami ludzkimi, a także obowiązujące w PGL LP dokumenty regulujące prowadzenie polityki kadrowej jak i badania dotychczas prowadzone w tym zakresie w gospodarstwie leśnym.

Druga część – empiryczna, prezentuje analizę wyników oraz weryfikację postawionych hipotez. W szczególności przedstawia strukturę wieku, stażu pracy oraz wykształcenia respondentów, ich ścieżki karier od momentu rozpoczęcia kariery zawodowej po obecnie obejmowane stanowisko oraz najważniejsze zadania wykonywane w pracy kierowniczej i kompetencje niezbędne przy ich realizacji. Prezentuje również kompetencje rozwijane na poszczególnych stanowiskach. Część ta przybliży także to, w jaki sposób realizowany jest proces oceny pracy badanych respondentów. Dużo uwagi poświęca również ewaluacji dotychczasowego procesu szkolenia oraz rozwoju zawodowego oraz identyfikuje występujące w nich nieprawidłowości. Prezentuje także potrzeby kadry kierowniczej w zakresie tematyki szkoleń i określa preferowane sposoby podnoszenia kwalifikacji.

Wyniki przeprowadzonych badań pozwoliły na weryfikację najważniejszej hipotezy, że mimo braku wdrożonego systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz istnienia zaprojektowanych ścieżek karier, polityka personalna w zakresie awansowania na stanowiska kierownicze w nadleśnictwach RDLP w Katowicach jest spójna, za wyjątkiem awansów na stanowisko sekretarza. Opracowanie danych pozwoliło także na określenie najbardziej prawdopodobnych dróg awansu zawodowego na stanowiska kierownicze oraz opracowanie propozycji opisów stanowisk pracy, które przedstawione zostały w aneksie.