

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział I. Zarządzanie w służbie cywilnej – konceptualizacja pojęć.....	23
1.1. Administracja publiczna jako wykonawca funkcji państwa	23
1.2. Służba cywilna i jej modele teoretyczne.....	31
1.3. Pracownicy i urzędnicy korpusu służby cywilnej	49
1.4. Neutralność polityczna versus polityzacja i upartyjnienie	60
1.5. Aksjomaty w polskiej w służbie cywilnej	75
1.6. Paradygmaty zarządzania w administracji publicznej	89
1.7. Zarządzanie zasobami ludzkimi – koncepcje teoretyczne	104
Rozdział II. Dyskusje nad kształtem systemu służby cywilnej w Polsce	112
2.1. Kadry urzędnicze w II Rzeczypospolitej i Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej.....	112
2.2. Koncepcja kadr służby cywilnej w okresie transformacji ustrojowej .	118
2.3. Spory wokół ustawy o służbie cywilnej z 5 lipca 1996 roku	130
2.4. Służba cywilna w świetle rozwiązań konstytucyjnych i ustawowych po 1997 roku.....	139
2.5. Degradacja statusu kadr służby cywilnej w 2006 roku	157
2.6. Reforma korpusu urzędniczego po 2008 roku.....	168
Rozdział III. Narzędzia i mechanizmy zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej	179
3.1. Strategiczny wymiar zarządzania zasobami ludzkimi w procesie realizacji zadań publicznych	179
3.2. Rola dyrektorów generalnych urzędów w zarządzaniu służbą cywilną	192
3.3. Nabór i selekcja jako czynniki profesjonalizujące służbę cywilną....	213
3.4. Rozwój i podnoszenie kwalifikacji zawodowych	228
3.5. Ocenianie i wartościowanie stanowisk pracy	234
3.6. Zarządzanie etyczne i standardy aksjologiczne służby cywilnej	247
Rozdział IV. Wyzwania modernizacyjne służby cywilnej.....	270
4.1. Spór o rolę gabinetów politycznych w zarządzaniu sprawami publicznymi.....	270
4.2. Polityzacja i upartyjnienie służby cywilnej	287
4.3. Rola Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w profesjonalizacji i rozwoju kadr służby cywilnej	299

4.4. Wizerunek i społeczna percepcja służby cywilnej oraz kadr urzędniczych	312
4.5. Polityka wynagradzania i konsolidacja korpusów urzędniczych	335
Rozdział V. Dobre praktyki w zarządzaniu zasobami ludzkimi – studium przypadków.....	354
5.1. Zarządzanie kwalifikacjami – system szkoleń wewnętrznych	354
5.2. Zarządzanie wiedzą – doświadczenia wybranych urzędów	362
5.3. Mentoring jako narzędzie profesjonalizacji kadr urzędniczych.....	374
5.4. Zarządzanie przez cele – analiza wdrożenia	383
5.5. Diagnoza zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej – wyniki badań	396
Zakończenie	404
Bibliografia	420
Spis tabel, rysunków i wykresów.....	454