

Sebastian Ptak

Zabrze, 10.10.2022 r.

Koncepcja pracy i rozwoju wraz z założeniami modelu zarządzania.

Na wstępie chciałbym podzielić się pewną refleksją związaną z moją dotychczasową pracą zawodową. W okresie ponad 25 - letniej pracy miałem okazję kierować własną firmą, pracować w jednej z największych firm geodezyjnych na Śląsku, a potem związać się zawodowo z Urzędem Miejskim w Gliwicach. Miałem także okazję prowadzić zajęcia dydaktyczne zarówno w szkole prywatnej jak i na uczelni akademickiej. Na swojej drodze zawodowej spotkałem wielu ludzi, którzy wnieśli duży wkład w mój rozwój zawodowy i nie tylko. Doświadczenie ostatnich lat pracy w Urzędzie Miejskim w Gliwicach nauczyło mnie, aby swoje plany i rozwój budować na pewnych regułach. Do jednej z ważniejszych, w mojej ocenie, należy dokładne wyznaczenie i analiza stanu początkowego, stworzenie tak zwanego „raportu otwarcia”. Podejmując próbę, na nowym stanowisku kierowniczym, wypracowanie pewnej koncepcji pracy, wyznaczenia pożądaných celów, musimy posiadać dokładnie zinwentaryzowany stan istniejący a w szczególności należy ocenić jakimi zasobami dysponujemy. W mojej ocenie najważniejszym zasobem w każdym przedsiębiorstwie, organizacji jest zasób ludzki i na nim chciałbym się w głównej mierze skupić. Jestem zwolennikiem koncepcji ewolucji a nie rewolucji. Uwzględniając potrzebę przedstawienia założeń modelu zarządzania Głównym Urzędem Geodezji i Kartografii uważam, że zasadne jest wykorzystanie sformułowanych, wdrożonych i działających modeli organizacji.

Do takich modeli zalicza się, moim zdaniem, model Leavitta oparty na czterech elementach charakteryzujących Główny Urząd Geodezji i Kartografii do których zalicza się:

1. Ludzi.
2. Cele i zadania.
3. Strukturę.
4. Urządzenia i technologie.

Podstawowe założenie modelu opiera się na umiejętności znalezienia między powyższymi elementami wzajemnych relacji i ich wykorzystaniu. Pojedynczy składnik nie może funkcjonować samodzielnie i w oderwaniu od innych, ponieważ są one ze sobą powiązane i oddziałują na siebie. Istotą realizacji modelu jest przyjęcie fundamentalnego założenia, że zmiana każdego z nich ma wpływ na pozostałe elementy. Tak więc wykorzystując powyższy model organizacji będą wykorzystywał wszystkie wymienione komponenty uwzględniając oddziaływanie planowanej zmiany na każdy z tych czterech elementów.

Podobnie jak założeniami powyższego modelu są cztery elementy tak najważniejszymi elementami samego zarządzania są również cztery procesy:

- Planowanie.
- Organizacja.
- Przewodzenie.
- Kontrola.

Powiązanie tych elementów oraz procesów, które zachodzą w organizacji pozwala na skuteczne i efektywne zarządzanie organizacją i podejmowanie decyzji. Na tych elementach będę starał się budować rozwój Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii. Powołany do życia urząd, który został utworzony na mocy zapisów dekretu z dnia 30 marca 1945 roku jako Główny Urząd Pomiarów Kraju przy Prezydium Rady Ministrów miał osiągać zdefiniowane cele i realizować określone misje. To co uważam, za najważniejsze to realne stawianie sobie celów. Dla mnie z definicji cel musi być zgodny z metodyką SMART. Oczywiście cel jest konkretnym stanem końcowym lub oczekiwanym rezultatem, który chce osiągnąć grupa poprzez wspólne

działanie lecz nie może być „oderwany od rzeczywistości”. Dlatego też w modelu SMART zawarto wszystkie najistotniejsze elementy dążenia do celu, do których zaliczamy:

- S – czyli Sprecyzowany
- M – czyli Mierzalny
- A – czyli Atrakcyjny
- R – czyli Realistyczny
- T – czyli Terminowy

Widać analogię powoływanego wcześniej modelu organizacji, a przede wszystkim wzajemnej zależności poszczególnych jego części.

Jak już wspomniałem na wstępie najistotniejszymi dla mnie w organizacji i procesie zarządzania są ludzie często nazywani w literaturze „aktorami organizacji”, którzy stanowią kluczowy czynnik w każdym systemie zarządzania. To właśnie dostrzeżenie, że każdy pracownik posiada indywidualne cechy pozwala na urzeczywistnianie zamierzonych celów.

Dlatego bliska jest mi również filozofa Kaizen, która rozwinęła się w Japonii. Jak wspomniałem na wstępie praca nad zasobem ludzkim w przypadku realizacji zadań jest dla mnie głównym wyznacznikiem ciągłego doskonalenia. W każdej organizacji można poprawiać i udoskonalać procedury, metody działania ale najważniejsze aby pracownicy nie tylko akceptowali zmiany, ale także je inicjowali. Chciałbym aby proponowane zmiany dokonywane były „małymi krokami”, a pracownicy byli aktywni przez cały okres doskonalenia. Doświadczenie pokazało mi, że najważniejszym elementem jest przekonanie, że inicjatorem jest zespół a nie tylko lider. Zdaję sobie sprawę, że bliższy jest nam europejczykom model, który opiera się za zasadzie, iż innowacje zazwyczaj są wymyślane i wdrażane przez jednostki, bez udziału większości organizacji. Oczywiście zakładam sytuację, w której będę musiał podjąć „autokratyczną decyzję” i do tego musi być przygotowany lider. Jednak założenie przedstawianej mojej koncepcji jest uzgadnianie pewnej strategii działania z podwładnymi niższego szczebla. Nie chodzi o fakt tworzenia własnych strategii, ale o pomoc w stworzeniu listy celów, z którymi będziemy się wszyscy

identyfikować. W organizacji pracy Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii dostrzegam kierunki, które właśnie temu sprzyjają takie jak np. delegowanie części kompetencji swoim pracownikom. Uważam, że pracownik, który utożsamia cele urzędu ze swoimi jest bezcenny. Samo wprowadzenie takiego systemu nie jest celem samym w sobie, ale doprowadza do sytuacji, w której dochodzi do wzrostu jakości oferowanych usług, obsługi klienta, usprawnienia komunikację czy poprawia stosunki międzyludzkie.

W mojej pracy będę się starać budować więzi, współdziałać z innymi, wykorzystywać umiejętności pracy w grupie właśnie na rzecz osiągnięcia wspólnych celów i wspólnego rozwiązywania problemów. Chciałbym wykorzystywać podstawowe zasady dialogu społecznego jakim są niezależność i równowaga stron. Celem ma być swobodna wymiana myśli, stanowisk, a także informacji. Jestem zwolennikiem stosowania zasady wzajemnego zaufania i kompromisu z jednoczesnym zachowaniem działań zgodnych z prawem. Na pewno istotne jest dla mnie prowadzenie dialogu branżowego i regionalnego. W kwestii dotyczącej zarządzania kryzysowego, obrony cywilnej, obronności państwa i bezpieczeństwa publicznego istotnym elementem będzie dla mnie przede wszystkim zapobieganie zagrożeniom poprzez prowadzenie bieżących analiz oraz ich oceny.

W modelu zarządzania duże znaczenie ma również często pomijana budowa struktury organizacyjnej. W chwili obecnej Główny Urząd Geodezji i Kartografii jest podzielony na departamenty i biura. W swojej koncepcji widziałbym bardziej czytelny podział zadań poprzez stworzenie schematu organizacyjnego składającego się z dwóch pionów oraz przydzielenie bezpośredniego nadzoru Zastępcy Głównego Geodety Kraju nad jednym z nich.

Nowoczesna organizacja, aby mogła się rozwijać, powinna wykorzystywać nowoczesne urządzenia i technologie, które traktowane są jako środek służący przekształcaniu zasobów. Do tego celu niezbędne jest wykorzystywanie odpowiednich narzędzi, a także posiadanie niezbędnej infrastruktury. W tym zakresie chciałbym aktywnie współpracować z wyspecjalizowanymi w dziedzinie geodezji i kartografii jednostkami i organizacjami. Nowoczesny urząd to urząd wysoce z informatyzowany.

Większość procesów wykonywanych w codziennej pracy wspiera szeroko rozumiana technika informatyczna. To właśnie wykorzystanie metod, środków i działań służących do przetwarzania informacji, bezpieczeństwa danych, rozwoju usług sieciowych jest dzisiaj istotnym elementem wspomagającym wiele procesów i zadań służącym rozwojowi kraju. Dalszy rozwój usług sieciowych w urzędzie jest dla mnie priorytetem i wyzwaniem. Jednocześnie zdaję sobie sprawę z niebezpieczeństw jakie mogłyby zaistnieć przy wprowadzaniu zbyt liberalnej polityki bezpieczeństwa i dopuszczenia do nieuprawnionego dostępu do posiadanych danych. Myślę, że prowadzenie polityki bezpieczeństwa zgodnie z wymaganiami normy ISO/IEC 27001 oraz ciągłe doskonalenie systemu będzie ważnym elementem rozwoju. Deklaruję, że będę wspierać wszelkie formy aktywności w celu pozyskiwania dodatkowych funduszy na rozwój IT urzędu, a także inne programy służące rozwojowi geodezji w Polsce. Ponadto uważam, iż planowane działania, założenia, koncepcje a także zmiany i wprowadzane przepisy, powinny opierać się o realne i rzeczywiste analizy finansowe w tym zakresie.

Do najważniejszych zadań, które w chwili obecnej wymagają podjęcia działań z zakresu geodezji i kartografii zaliczam:

1. Przeprowadzenie zmian prawa mających na celu wyeliminowanie rozbieżności, sprzeczności w ustawie Prawo geodezyjne i kartograficzne i aktach wykonawczych wydanych na jej podstawie.
2. Podjęcie działań mających na celu określenie jasnych zasad finansowania zadań z zakresu geodezji i kartografii.
3. Przeprowadzenie nowelizacji ustawy o gospodarce nieruchomościami w zakresie podziałów nieruchomości.
4. Rozwój Zintegrowanego Systemu Informacji o Nieruchomościach.

W ten sposób przedstawiłem Państwu swoją koncepcję rozwoju oraz założenia związane z pracą na stanowisku Głównego Geodety Kraju.

Z poważaniem

