

6. Piekarczyk A., Zimniewicz K., Myślenie sieciowe w teorii i praktyce PWE Warszawa, 2010
7. Strelau J., Psychologia. Podręcznik akademicki. Część 2 - Psychologia ogólna. Gdańsk: GWP, 2007
8. Intuicja w organizacji : jak twórczo przewodzić i zarządzać, red. Weston H. Agor, Profesjonalna Szkoła Biznesu, Kraków, 1998.
9. Morgan G., Obrazy organizacji, PWN, Warszawa, 1999 s.17-40
10. Weber M., Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej, PWN, Warszawa, 2002
11. Jokiel G., Epoki rozwoju nauki organizacji i zarządzania ,w: Zarządzanie strategiczne w praktyce i teorii (red.) Kaleta A., Moszkowicz K. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 260, 2012 s.153-159
12. Kostera M., Postmodernizm w zarządzaniu, PWE, Warszawa, 1996

UDC 338

**Maja Prudzenica,**  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **UWARUNKOWANIA ORGANIZACJI I FUNKCJONOWANIA SŁUŻBY WIĘZIENNEJ W POLSCE**

Współcześnie funkcjonujące Państwa coraz częściej dotyka problematyka dotycząca ograniczenia wydatków budżetowych związanych ze świadczeniem usług publicznych. Usługami tymi są również świadczenia związane z obsługą obywateli, którzy w jakikolwiek sposób weszli w konflikt z prawem i zastosowano wobec nich karę pozbawienia wolności. Świadczenia te realizowane są przez szeroko rozumiany system penitencjarny, w ramach którego funkcjonują instytucje działające w ramach Służby Więziennej.

Służba Więzienna jest umundurowaną i uzbrojoną formacją apolityczną podległą Ministrowi Sprawiedliwości, posiadającą własną strukturę organizacyjną, która dotychczas nie została w sposób satysfakcjonujący opisana i zbadana. Współdziała ona z organami państwowymi i samorządowymi, stowarzyszeniami, organizacjami oraz instytucjami, których celem jest współdziałanie w wykonywaniu kary, jak również z kościołami, związkami wyznaniowymi, szkołami wyższymi i placówkami naukowymi oraz osobami godnymi zaufania.

Służba Więzienna, będąc elementem systemu penitencjarnego, funkcjonuje jako podsystem, w którym poszczególne elementy, jakimi są: Centralny Zarząd Służby Więziennej, Okręgowe Inspektoraty Służby Więziennej, Zakłady Karne, Areszty Śledcze, Ośrodki Doskonalenia Służby Więziennej oraz Przedsiębiorstwa Przywięzienne, działają jako względnie samodzielne podmioty. W rzeczywistości jednak są podmiotami zależnymi, których istnienie jest relacją wzajemnych zależności i uwarunkowań.

Służba więzienna jako element systemu penitencyjnego (więziennego), jest w dużym stopniu wyalienowana z systemu społeczno-gospodarczego kraju. Dysponuje jednak zasobami finansowymi (z budżetu), majątkiem (państwowym) i siłą roboczą (funkcjonariusze oraz więźniowie). Tymi zasobami niesprawnie i nieefektywnie gospodaruje się. W rezultacie wszyscy na tym tracimy: pensjonariusze - więźniowie (mierne efekty resocjalizacji), państwo (potrzeba coraz większych nakładów z budżetu), społeczeństwo (zagrożenie dodatkowymi obciążeniami podatkowymi).

Warto więc poszukiwać odpowiedzi na pytania:

1. Jakie występują luki w systemie, co działa niesprawnie i nieefektywnie?
2. Jakie są tego przyczyny?
3. Jak to wygląda w innych krajach, np. w Szwecji, Wielkiej Brytanii, Niemczech?
4. Co zmienić aby zintegrować system penitencyjny z systemem społeczno-ekonomicznym?
5. Jakie warunki muszą być spełnione aby tak się stało?
6. Jaką strategię organizacyjno-funkcjonalną przyjąć, aby system ten był bardziej sprawny i efektywny?

Autorka z uwagi na powyższe wątpliwości badawcze oraz przeprowadzone badania wstępne, przy pomocy których utwierdziła się w przekonaniu o istnieniu luki literaturowo – empirycznej, postanowiła podjąć badania w tym obszarze, w którym zidentyfikowano ważny problem naukowy. Niewątpliwie trafnie przeprowadzona diagnoza może być podstawą do stworzenia strategii zmian organizacyjno - zarządczych oraz podejściu zasobowym w systemie Służby Więziennej.

Dlatego też w dążeniu do rozwiązania powyższych zagadnień powinno się podjąć następujące dalsze działania:

- a) szczegółowe rozpoznać rozwiązania strukturalno – organizacyjne występujące w poszczególnych elementach systemu Służby Więziennej;
- b) dokładne poznać założenia reform sektorowych zachodzących w tym obszarze, podjęcia próby ich skonkretyzowania oraz wskazanie ewentualnych modyfikacji;
- c) określić kierunki zmian w podejściu zasobowym w świetle wymagań prawa obowiązującego w UE.

Ponadto przeprowadzony proces badawczy powinien przyczynić się do:

- 1) uporządkowania (za pośrednictwem badań literaturowych i empirycznych) terminologii, metod i narzędzi badawczych związanych z projektowaniem optymalnych rozwiązań zasobowych w systemie Służby Więziennej;
- 2) określenia kierunku zmian zasobowych w świetle wymagań prawa obowiązującego w UE poprzez między innymi porównanie systemów funkcjonujących w innych krajach;
- 3) podjęcia próby zbadania efektywności istniejących i zaproponowanych rozwiązań zasobowych;

4) wskazania problemów ekonomizacji jednostek funkcjonujących w systemie Służby Więziennej;

5) zidentyfikowania i opisanie istnienia dysfunkcji systemu Służby Więziennej, między innymi po to, aby można było wskazać problem istnienia dość istotnego obszaru funkcjonowania Państwa, który wymaga zreformowania.

Ostateczne rezultaty badań będą mogły służyć zarówno poznaniu rozwiązań organizacyjno - strukturalnych, jak i usprawnieniu funkcjonowania jednostek organizacyjnych występujących w systemie Służby Więziennej z korzyścią dla tych jednostek, jak i dla społeczeństwa.

UDC 331

**Dr Monika Grabowska,**  
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **DZIAŁALNOŚĆ WOLONTARYSTYCZNA JAKO INSTRUMENT ZMIANY SYTUACJI NA RYNKU PRACY**

Wiele badań dotyczących rynku pracy dokonuje analizy sytuacji w oparciu o dobrze znaną w literaturze ekonomicznej koncepcję «homo oeconomicus». Wykorzystuje się w tym celu takie zmienne jak: wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompozycja rodziny, charakterystyka miejsca zamieszkania i gospodarstwa domowego. Ostatnimi czasy pojęcie «homo oeconomicus» zostało jednak znacznie rozszerzone. W badaniach ekonomicznych zaczyna się uwzględniać wpływ preferencji społecznych i typów osobowości na decyzje jednostki gospodarującej. Szereg badań wykazuje, że mogą one również wpływać na pozycję jednostki na rynku pracy. Z drugiej strony istnieją dowody empiryczne na to, że wolontariusze stanowią specyficzną grupę pod względem preferencji społecznych i typów osobowości. Pominięcie tych cech może być więc źródłem błędnego oszacowania premii z wolontariatu. Dlatego zgodnie z poszerzoną koncepcją «homo oeconomicus» należy uwzględnić rolę typów osobowości w działaniach człowieka gospodarującego [1, s. 30-32].

W obliczu tej koncepcji nasuwa się pytanie: jakie cechy charakteru powinien posiadać ochotnik do pracy pełnej wyzwania, często ciężkiej i w zamian nie otrzymywać ekwiwalentu pieniężnego w postaci wynagrodzenia? Jakimi cechami wyróżnia się spośród innych ludzi człowiek, chcący swój czas, zdrowie, umiejętności, talent, dobroć - jednym słowem «człowieczeństwo» poświęcić drugiej osobie? Jakie motywy i powody kierują ludźmi którzy decydują się zostać wolontariuszami?

Nie jest łatwo ustalić jednolity wzorzec osobowy wolontariusza. Ale z badań wynika, że pewne cechy się powtarzają i one nadają kierunek tym cechom, którymi kieruje się człowiek podejmujący się altruistycznej pracy, nie przynoszącej dochodów. Zostały one przedstawione w tabeli 1.