

Wrocław, 15.11.2021

dr hab. Katarzyna Piwowar-Sulej, prof. UEW
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Komandorska 118/120
53-345 Wrocław

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgr Beaty Kurowskiej

pt.: „Koncepcja proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi”,
napisanej pod kierunkiem naukowym
dr hab. Małgorzaty Tyrańskiej, prof. UEK

I. Podstawa opracowania recenzji

Podstawą formalną recenzji jest pismo z dnia 24 września 2021 informujące mnie, że Rada Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie na posiedzeniu w dniu 23 września 2021 r. wystąpiła z prośbą o ocenę rozprawy mgr Beaty Kurowska (zwanej dalej Autorką lub Doktorantką).

Celem recenzji jest stwierdzenie, czy przedłożona rozprawa doktorska spełnia wymogi określone art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2017, poz. 1789).

Recenzji rozprawy doktorskiej dokonano w odniesieniu do następujących punktów:

- a) uzasadnienie wyboru tematu i celu rozprawy doktorskiej – w nawiązaniu do ogólnej charakterystyki rozprawy,
- b) zawartość merytoryczna i aspekt formalno-językowy pracy,
- c) konkluzja.

II. Ogólna charakterystyka rozprawy

W naukach o zarządzaniu tematykę badawczą wyznaczają często aktualne problemy praktyki. Słusznie stwierdza się w rozprawie, że innowacje stają się warunkiem długookresowego rozwoju przedsiębiorstw a innowacyjność pracowników determinuje innowacyjność przedsiębiorstw. Recenzowana rozprawa doktorska jest w mojej ocenie przykładem pracy naukowej inspirowanej doświadczeniami Autorki z praktyki gospodarczej, w tym zaobserwowanymi problemami z uruchamianiem przez przedsiębiorstwa pokładów

innowacyjności (np. związanymi z brakiem formalizacji tego, co istotne).

Mając na uwadze powyższe, Autorka rozprawy objęła przedmiotem rozważań teoretycznych oraz badań empirycznych ważny dla teorii zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) problem badawczy, odpowiadający także na aktualne oraz przyszłe potrzeby jednostek gospodarczych. Wybór problematyki dysertacji należy zatem uznać za trafny.

Rozprawa ma charakter teoretyczno-empiryczny i dotyczy kształtowania procesu ZZL w taki sposób, by stymulował on innowacyjność organizacji. Cel głównym rozprawy określono jako przeprowadzenie analizy procesu zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście innowacyjności przedsiębiorstwa. W pracy sformułowano hipotezę główną zakładającą istnienie pozytywnej zależności pomiędzy skutecznością procesu ZZL a innowacyjnością przedsiębiorstwa. Ponadto wprowadzono pięć hipotez szczegółowych. W tym miejscu muszę przyznać, że ocena stopnia realizacji celu pracy jest trudna z racji pojawiających się wątpliwości co do brzmienia hipotez. Część z nich bowiem ma charakter tez a część – biorąc pod uwagę specyfikę zastosowanego podejścia badawczego (niewielka próba badawcza, brak analizy związków statystycznych między zmiennymi) – należy potraktować raczej jako pytania badawcze i tak też je potraktowałam.

Niezależnie od wskazanych wyżej wątpliwości należy przyznać, że realizacji celu podporządkowano strukturę pracy oraz zawartość poszczególnych rozdziałów. Doktorantka konsekwentnie nawiązuje do poszczególnych „hipotez” (celowo zapisuję w cudzysłowie) w kolejnych częściach pracy.

Praca składa się z 288 stron. W jej strukturze wyodrębniono: wstęp, 5 rozdziałów (z czego rozdziały 1 i 2 mają charakter teoretyczny, rozdziały 3 i 4 – koncepcyjny a rozdział 5 – empiryczny), zakończenie, bibliografię, spisy: tabel, rysunków i załączników. Tekst wzbogacony został tabelami w liczbie 48 oraz aż 114 rysunkami. Wykorzystana w pracy bibliografia obejmuje 377 pozycji w języku polskim i języku angielskim. Składają się na nie artykuły w uznanych czasopismach naukowych, rozdziały w monografiach oraz monografie. Choć w spisie publikacji występuje wiele dzieł klasycznych oraz datowanych na ostatnie dwudziestolecie, to brakuje licznych aktualnych publikacji, w tym w szczególności z obszaru ZZL (w spisie literatury przeważają pozycje poświęcone innowacyjności). Zaskakuje także brak powołań na publikacje samej Doktorantki, co sugeruje, że recenzowana rozprawa jest projektem niezwiązanym z jej wcześniejszymi zainteresowaniami naukowymi. Zaletą pracy jest natomiast ograniczenie przez Autorkę do minimum wykorzystania źródeł internetowych.

Na potrzeby pracy przeprowadzono studia literaturowe, badania eksperckie i badania ilościowe wśród średnich i dużych przedsiębiorstw zlokalizowanych w Małopolsce oraz na Podkarpaciu. Na pozytywną ocenę zasługuje m.in. mnogość zastosowanych metod badawczych. Opracowano założenia i zasady stosowania indeksu proinnowacyjnego ZZL

(PIZZL), co przyczyniło się do wzbogacenia teorii zarządzania. Opierając się na metodzie wywiadu (CATI – computer assisted telephone interviewing), zebrano materiał empiryczny z 60 organizacji. Respondentami w badaniach byli: kadra zarządzająca, dyrektorzy personalni bądź kierownicy działów kadr badanych przedsiębiorstw.

II. Uwagi szczegółowe o charakterze merytorycznym i formalno-językowym

Lektura pracy skłania do następujących szczegółowych ocen, uwag oraz zaprezentowanych niżej pytań.

We wstępie Autorka podkreśliła znaczenie innowacyjności pracowników dla rozwoju współczesnych organizacji. Wskazała też lukę badawczą, polegającą na analizowaniu przez wcześniejszych badaczy jednostkowych zagadnień z obszaru rozwijania potencjału innowacyjnego pracowników. Niestety nie przytoczyła tutaj przykładów choć kilku „niedoskonałych” jej zdaniem publikacji/badań. Sformułowała pytanie badawcze, w jaki sposób powinien być realizowany proces ZZL, aby determinował on innowacyjne zachowania pracowników oraz określiła cel pracy. Czytając wstęp, odbiorca przekazu rozpoznaje takie główne konstrukty, jak: rozwój organizacji, innowacyjność pracowników i proces ZZL.

W moim przekonaniu brakuje we wstępie pełnego obrazu pracy, w tym uzasadnienia podjęcia tematu z perspektywy ewolucji podejścia do ZZL. Mankamentem tej części pracy jest także niewielka liczba odwołań do literatury przedmiotu. Jeśli chodzi o stronę językową tej części pracy, to „hipoteza” główna powinna stwierdzać zależność między „proinnowacyjnym ZZL i innowacyjnością” a nie „skutecznością proinnowacyjnego ZZL i innowacyjnością”. Skuteczność ZZL – w analizowanym kontekście – przejawia się bowiem w innowacjach.

W rozdziale pierwszym pracy na uznanie zasługuje dokonany przegląd definicji (ss. 9-10) i klasyfikacji innowacji (ss. 13-18) oraz przeprowadzenie rozważań uzasadniających nazwanie innowacji czynnikiem rozwoju przedsiębiorstwa (punkt 1.2). W interesujący sposób zostały przedstawione wyróżniki innowacyjnego przedsiębiorstwa (punkt 1.3). Na pozytywną ocenę zasługuje także formułowanie przez Doktorantkę – na bazie literatury przedmiotu – własnych definicji oraz założeń, które będą wykorzystywane w dalszej części pracy (np. na s. 31 przyjęto, czym są przejawy innowacyjności). Nie zawsze jednak Autorka wykazuje konsekwencję w stosowaniu przyjętych wcześniej pojęć. Np. na s. 42 pojawia się termin gospodarowania zasobami ludzkimi i na tym tle nasuwa się pytanie o różnice w definiowaniu w literaturze takich pojęć jak „gospodarowanie” i „zarządzanie”.

W przeglądzie typów innowacji brakuje także kilku ujęć. W związku z tym chciałabym zadać pytanie o charakterystykę rodzajów innowacji wyróżnionych przy uwzględnieniu kryterium wielkości zmian w nawykach konsumenta, warunków psychospołecznych innowatora oraz intensywności kapitałowej i technologicznej.

W rozdziale drugim Autorka dokonała między innymi interesującego przeglądu definicji innowacyjności (ss. 47-48). Na tym tle opisała cechy innowacyjnego pracownika. Mocną stroną rozdziału jest także zestawienie efektów innowacyjności pracowników (ss. 71-72). Choć tutaj i także w późniejszej części pracy (s. 92) Autorka przywołuje pojęcie kreatywności, to chciałabym zadać Jej pytanie o relacje między pojęciami: kreatywność, twórczość, innowacyjność i przedsiębiorczość (wszystkie w odniesieniu do człowieka).

W rozdziale tym zauważyłam błędy logiczne. Tytuł Tabeli 2.5 sugeruje, że zaprezentowano tu czynniki wpływające pozytywnie na zachowania pracowników w procesie ZZL. Raczej nie chodzi o zachowania przejawiane w procesie ZZL. Ponadto nie zdefiniowano, jak rozumiany jest czynnik. W tabeli pojawiają się zarówno antecedencje procesu ZZL takie jak struktura organizacyjna jak i wprost elementy/instrumenty ZZL (np. szkolenia: coaching). Podobnie w tytule Tabeli 2.6 przedstawiono atrybuty proinnowacyjnej kultury organizacyjnej. Tymczasem w Tabeli są przedstawione nie tylko elementy kultury, takie jak normy, wartości czy sposoby zachowań, ale też np. struktura organizacyjna oraz trening kreatywności. Autorka nie przeprowadziła wywodu na temat relacji między kulturą organizacyjną oraz procesem ZZL, dlatego też elementy składowe procesu ZZL stają się elementami kultury organizacyjnej. Mając na uwadze powyższe, chciałabym zapytać o relację między funkcją personalną a kulturą organizacyjną oraz kulturą organizacyjną i klimatem organizacyjnym (gdyż drugi termin także pojawił się w pracy).

W tym samym rozdziale Autorka przedstawiła ciekawe wyniki badań na temat wpływu przywództwa na innowacyjność pracowników i organizacji. Skupiła się tutaj głównie na przywództwie transakcyjnym i transformacyjnym. Na pozytywną ocenę zasługuje nawiązanie do koncepcji zwinnego przywództwa (Management 3.0), wywodzącej się z literatury biznesowej i rzadko eksplorowanej przez reprezentantów nauki. Brakuje jednak przeglądu badań na temat tzw. zrównoważonych innowacji i takich typów przywództwa analizowanych w kontekście wpływu na innowacyjność organizacji, jak przywództwo odpowiedzialne, służebne czy autentyczne. Chciałabym, żeby Autorka nadrobiła tę zaległość w trakcie obrony dysertacji i przedstawiła skrótowo te zagadnienia.

W rozdziale trzecim zaprezentowano różne elementy procesu ZZL. Interesujące jest również zestawienie definicji innowacyjnego ZZL (s. 77). Warto w tym miejscu wspomnieć, że w ramach składowych szeroko rozumianego ZZL niektórzy autorzy – jak wynika także z kwerendy literaturowej przeprowadzonej przez Doktorantkę – wymieniają warunki i stosunki pracy, którym w dalszej części pracy nie poświęca się wiele miejsca. W związku z tym moje pytanie brzmi: jaki wpływ ma właściwe ukształtowanie warunków pracy (mając na uwadze poszczególne elementy warunków pracy) w kształtowaniu proinnowacyjnych zachowań pracowników?

Mocną stroną omawianego rozdziału jest także zaprezentowana teoria na temat budowy modeli teoretycznych. Z kolei słabą stroną jest przegląd badań na temat czynników wpływających na proinnowacyjne zachowania pracowników. Ogranicza się on bowiem głównie do polskich, wydanych wiele lat temu, publikacji.

W rozdziale tym występują błędy podobne do tych, które wymieniłam wyżej – w odniesieniu do rozdziału drugiego. Np. w Tabeli 3.3 – zgodnie z jej tytułem – zaprezentowano „formy ZZL”. Czym jest forma ZZL i co ją odróżnia od instrumentu ZZL? W drugiej kolumnie Tabeli 3.10 nie zawsze dokonana jest charakterystyka metody wymienionej w pierwszej kolumnie (np. nie scharakteryzowano metod stymulowania mechanizmów kreatywności tylko zdefiniowano, czym są mechanizmy kreatywności). Kolejnym błędem formalnym jest niefortunne sformułowanie, że „proinnowacyjne ZZL jest rozwiniętą formą ZZL o wiedzę” (s. 77). Ponadto dr inż. A. Bodak nie jest kobietą (s. 83).

W tym rozdziale został przedstawiony model ZZL, który stał się podstawą prowadzenia badań empirycznych. Chciałabym w tym miejscu jednak zasugerować Autorce, że proinnowacyjna kultura organizacyjna czy proinnowacyjne przywództwo może być efektem rekrutacji innowacyjnych pracowników (w tym menedżerów), zatem budując model warto przemyśleć zagadnienie obustronnych relacji między poszczególnymi elementami.

Rozdział czwarty poświęcono zagadnieniom kategoryzacji i oceny proinnowacyjnego ZZL. W rozdziale tym ujawniły się kompetencje naukowe Autorki pełniej niż we wcześniejszych punktach pracy. Przedstawiła ona ciekawy wywód na temat metodyki kategoryzacji oraz kryteria służące do oceny proinnowacyjnego ZZL. Uzasadniła także wagi poszczególnych kryteriów, bazując na metodzie ocen ekspertów. Wskazana metoda została wykorzystana w sposób właściwy. Za wkład Autorki w rozwój nauki można także uznać opracowanie indeksu PIZZL oraz ustalenie kategorii przedsiębiorstw pod względem wartości tego indeksu. Zaproponowana metoda kategoryzacji służąca do oceny proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi została następnie wykorzystana w procesie realizacji badań empirycznych.

Rozdział piąty ma charakter empiryczny. Rozpoczyna się od poprawnej prezentacji założeń metodycznych prowadzonych badań. Następnie Autorka dokonała charakterystyki próby badawczej oraz konsekwentnie przyporządkowała badane organizacje do kategorii wyróżnionych w poprzednim rozdziale pracy. W dalszej części rozdziału omówiła szczegółowe wyniki badań dotyczące poszczególnych kategorii przedsiębiorstw. Przedstawiła także efekty wdrożenia odpowiednich praktyk ZZL w postaci wdrożonych innowacji, co pozwala na potwierdzenie związku między PIZZL a innowacyjnością przedsiębiorstwa. Mimo że Autorka posłużyła się w tym procesie tylko statystyką opisową, to przeprowadzony wywód cechuje się wnikliwością, jest czytelny i logiczny. Umiejętnie powiązано w tym rozdziale teorię z praktyką.

Ograniczeniem procesu badawczego jest niewątpliwie brak reprezentatywności próby względem badanej populacji. Autorka jest jednak tego świadoma, nie generalizowała wyników na całą populację i zaprezentowała w pracy rekomendacje tylko dla badanych przedsiębiorstw.

W omawianym rozdziale występują pewne niedostatki o charakterze formalnym. Na przykład, na Rysunku 5.2 w ogóle nie opisano osi. Podobne mankamenty występują też w innych rysunkach przedstawiających wyniki badań. Warto także wskazać błędy językowe. Np. na s. 233 Autorka napisała „ułatwiło by” oraz „należało by” (podobny błąd występuje także w wielu innych miejscach pracy). Przecinek postawiony w niewłaściwym miejscu zdania „Problemem jest brak elastyczności, struktury organizacyjnej” zmienił sens tego zdania. Problemem ujawnionym w badaniach nie był bowiem brak struktury organizacyjnej.

W Zakończeniu Autorka podsumowała swoje dokonania na polu teoretycznym, metodycznym i empirycznym. Słusznie podkreśliła, że np. przedstawiona w pracy typologia czynników kształtujących potencjał innowacyjny i innowacyjność pracowników nie zamyka ostatecznie ich klasyfikacji, jednakże może zostać wykorzystana do racjonalizacji decyzji z zakresu wyboru metod i rozwiązań z zakresu proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi dostosowanych do specyfiki danego przedsiębiorstwa. Wskazała, że w wyniku przeprowadzonych badań pozytywnie zweryfikowała wszystkie „hipotezy”. Nie mogę się z tym zgodzić, ale – jak wskazałam wcześniej – potraktowałam te „hipotezy” jako tezy i/lub pytania badawcze. Praca przedstawia wyniki analiz związków między ZZL a innowacyjnością organizacji. Ilustruje też „hipotezy” o brzmieniu tez – przy użyciu przeglądu literatury. Na pozytywną ocenę zasługuje przeprowadzony wywód na temat kierunków dalszych badań. Wyznaczanie ambitnych kierunków dalszego rozwoju nauki jest bowiem działaniem świadczącym o dojrzałości badacza.

Ostatnia uwaga formalna dotyczy spisu literatury. Występują w nim niedoskonałości takie jak niepoprawna nazwa czasopisma (powinno być „Manpower” a nie „Empower”) lub brak konsekwencji w przywoływaniu nazw wydawnictw za nazwą czasopisma.

IV. Konkluzja

Zaprezentowane w recenzji stwierdzenia dotyczące trudności w ocenie trudności stopnia realizacji celów pracy oraz uwagi krytyczne dotyczące strony merytorycznej pracy nie pomniejszają ogólnej, pozytywnej oceny rozprawy. Doceniam duży wkład Doktorantki w napisanie rozprawy.

Mgr Beata Kurowska wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w obszarze tematycznym rozprawy, rozwiązała postawiony w niej problem, wykazała się umiejętnością

realizacji projektu badawczego w postaci opracowania oryginalnego rozwiązania (modelu proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi oraz metody kategoryzacji do oceny skuteczności procesu zarządzania zasobami ludzkimi determinującego rozwój innowacyjności przedsiębiorstw). Zastosowane w pracy metody badawcze należy uznać za właściwe. W ramach tego opracowania Doktorantka dokonała systematyzacji pojęć i syntetyzowała dokonania innych autorów. Mimo wskazanych mankamentów formalno-językowych, praca napisana została w sposób komunikatywny. Została wzbogacona autorskimi tabelami, które syntetyzują wiele wątków, oraz ciekawymi ilustracjami.

Recenzowana rozprawa wzbogaca wiedzę w obszarze teorii i praktyki zarządzania w obszarze modelowania złożonych zagadnień. Przedstawione w pracy wyniki badań pozwalają na lepsze zrozumienie wpływu praktyk ZZL na innowacyjność organizacji, mają wartość użyteczną dla badanych jednostek oraz mogą stać się przyczynkiem do kolejnych badań naukowych opartych na przedstawionej metodzie kategoryzacji. Nadaje to rozprawie niewątpliwie aplikacyjny charakter.

W konkluzji stwierdzam, że recenzowana rozprawa pt. „Koncepcja proinnowacyjnego zarządzania zasobami ludzkimi”, spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim, określone w Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 roku (art.13.1.). W związku z powyższym wnoszę o jej przyjęcie i stawiam wniosek o dopuszczenie pracy do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania stopnia doktora.



dr hab. Katarzyna Piwowar-Sulej, prof. UEW