

Łomża, 20.10.2020 r.

Dr hab. Krystyna Leszczewska, prof. PWSliP

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych

### **Recenzja rozprawy doktorskiej**

**mgr Beaty Wewiór**

*pt. „Zarządzanie karierą zawodową w przedsiębiorstwach i instytucjach”*

napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Haliny Sobockiej-Szczapa, prof. SAN

#### **1. Ocena trafności wyboru i oryginalności problemu badawczego podjętego w rozprawie**

W ostatnich latach w badaniach naukowych coraz częściej podejmowane są zagadnienia dotyczące zarządzania karierą. Mimo wzrostu zainteresowania badaczy tą tematyką, wciąż pozostają niedostatecznie rozpoznane obszary. Podjęty przez autorkę temat „*Zarządzanie karierą zawodową w przedsiębiorstwach i instytucjach*” jest aktualny, interesujący poznawczo i rzadko podejmowany przez badaczy, co nadaje mu walor oryginalności. Obszar badań, będący przedmiotem rozprawy, może stanowić element innowacyjności w badaniach naukowych, ponieważ publikacje naukowe na temat kariery zawodowej realizowane przez innych autorów nie prezentowały problematyki porównawczej zarządzania karierą w przedsiębiorstwach i instytucjach. W rozprawie zaprezentowano interesujące wyniki badań empirycznych zrealizowanych wśród pracowników i menedżerów przedsiębiorstw i instytucji dotyczące procesu zarządzania karierą zawodową w powiązaniu z elementami zarządzania zasobami ludzkimi.

## **2. Ocena merytoryczna pracy**

### **2.1 Metodyka badawcza**

Celem głównym rozprawy było poznanie oraz analiza procesu zarządzania karierą zawodową pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach z punktu widzenia elementów funkcji personalnej oraz innych, wybranych determinant kariery zawodowej. Cel ten został osiągnięty w wyniku zrealizowania następujących celów szczegółowych:

1. Ocena skuteczności zarządzania karierą zawodową pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach;
2. Wskazanie koncepcji, metod i technik zarządzania przydatnych w rozwoju kariery zawodowej pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach;
3. Opracowanie procedur działania w zarządzaniu karierą zawodową pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach.

Autorka wyróżnia cel poznawczy i cel praktyczny pracy. Cel poznawczy definiuje jako poznanie i opis przebiegu procesu zarządzania karierą zawodową pracowników. Celem praktycznym jest możliwość wykorzystania uzyskanych wyników badań w przedsiębiorstwach i instytucjach. Należy stwierdzić, że doktorantka prawidłowo sformułowała cel główny i cele szczegółowe, ponieważ stanowią one odpowiedź na lukę badawczą w obszarze zarządzania karierą pracowników.

Aby zrealizować założone cele, autorka stawia problemy badawcze i formułuje hipotezy badawcze. Hipoteza główna – „Zarządzanie personelem stosowane w zarządzaniu karierą zawodową pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach ma wpływ na przebieg kariery zatrudnionych pracowników” lepiej brzmiałaby, w opinii recenzentki, (w kontekście realizowanych badań empirycznych) następująco: „Wybrane elementy zarządzania personelem stosowane w zarządzaniu karierą zawodową pracowników w przedsiębiorstwach i instytucjach mają wpływ na przebieg kariery zatrudnionych pracowników”. Podobnie, jak w przypadku celów pracy, sformułowano hipotezy cząstkowe. Do realizacji zamierzonych celów autorka zastosowała następujące metody badawcze: krytyczna analiza literatury przedmiotu i własne badania empiryczne (badania ilościowe przy wykorzystaniu metody badania ankietowego). Należy uznać, że zastosowane metody badawcze były odpowiednie do realizacji założonych celów pracy i pozwoliły doktorantce na weryfikację przyjętych hipotez, uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

## 2.2 Struktura rozprawy – ocena poszczególnych części pracy

Recenzowana rozprawa liczy 314 stron (w tym 265 stron tekstu zasadniczego, pozostałe strony to bibliografia i załączniki) i składa się ze: wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, spisu tabel, spisu wykresów, spisu rysunków, załączników. Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Część teoretyczna, obejmująca trzy pierwsze rozdziały pracy, to rzetelna analiza materiałów źródłowych z omawianego zakresu, oparta została o literaturę przedmiotu, krajową i zagraniczną. Część empiryczna, obejmująca rozdziały czwarty i piąty, oparta została na badaniach własnych autorki. Struktura pracy podporządkowana jest celowi pracy. Treść pracy podzielona proporcjonalnie na poszczególne rozdziały.

**Wstęp.** Konstrukcja i treść wstępu odpowiadają wymogom warsztatowym. Wstęp zawiera wszystkie elementy niezbędne w tego typu pracach: uzasadnienie wyboru tematu, określenie znaczenia poruszanego problemu, wskazanie luki badawczej w zakresie zarządzania karierą, określenie problemów badawczych i hipotez, uzasadnienie przyjętej konstrukcji pracy oraz metodyki badań własnych. Podkreślić należy, że Wstęp do dysertacji jest bardzo czytelny, autorka w syntetyczny sposób przedstawia cele pracy i przyjęte sposoby ich realizacji.

**Rozdział I *Istota kariery zawodowej i zarządzania karierą zawodową.*** W rozdziale tym omówiono pojęcie kariery zawodowej, jej cele, wymiary oraz wyznaczniki. Przedstawiono etapy, typy i modele kariery zawodowej. Najbardziej interesująca, w kontekście celu pracy, jest część rozdziału dotycząca zarządzania karierą zawodową. Autorka przedstawiła tu istotne kwestie dotyczące planowania karier, wskazała rolę przełożonych w tym procesie. Przedstawiła także bariery utrudniające rozwój kariery zawodowej.

**Rozdział II *Determinanty kształtowania kariery zawodowej*** poświęcono opisowi czynników sprzyjających osiągnięciu kariery zawodowej takich jak: kompetencje, kwalifikacje zawodowe i zainteresowania. W szczególności skupiono się na problematyce kompetencji, ich pomiaru i skali ocen. W mojej opinii, tytuł rozdziału II „*Determinanty kształtowania kariery zawodowej pracowników*” – nie do końca odpowiada zawartości rozdziału. Bardziej odpowiedni byłby tytuł rozdziału „*Czynniki sprzyjające osiągnięciu kariery zawodowej*” (takiego sformułowania autorka używa w odniesieniu do tych czynników na stronie 81). Determinant kształtowania kariery zawodowej jest przecież więcej niż trzy (kompetencje, kwalifikacje zawodowe i zainteresowania) omówione w tym rozdziale.

**Rozdział III Zarządzanie personelem jako determinanta rozwoju kariery zawodowej.** W rozdziale tym omówiono związki między rozwojem kariery zawodowej a wybranymi elementami zarządzania personelem takimi jak: dobór pracowników, szkolenia, ocenianie i motywowanie. Bardzo interesującą częścią tego rozdziału jest fragment poświęcony zarządzaniu talentami i znaczeniu coachingu i mentoringu w budowaniu kariery zawodowej oraz analiza wpływu przemieszczeń pracowników wewnątrz organizacji na rozwój kariery zawodowej.

**Rozdział IV Wyniki badań przeprowadzonych wśród kadry zarządzającej i pracowników – przedsiębiorstwa. Rozdział V Wyniki badań przeprowadzonych wśród kadry zarządzającej i pracowników – instytucje.** Rozdziały te mają charakter empiryczny, zawierają wyniki realizowanych przez autorkę badań własnych. Na wstępie rozdziału czwartego autorka zaprezentowała metodologię zastosowanych badań. Rzetelnie scharakteryzowała metody badawcze wykorzystywane w naukach społecznych, chociaż zabrakło mi w opisie informacji w jaki sposób autorka dokonała doboru próby do badań. Scharakteryzowała badaną populację – pracowników i menedżerów przedsiębiorstw (w rozdziale IV) i instytucji (w rozdziale V) oraz podmioty, z których rekrutowali się respondenci – pracownicy i menedżerowie. W mojej opinii niedostatecznie w tym opisie wyeksponowano uzasadnienie, dlaczego wybrano do badań te dwie grupy podmiotów, czy chodziło o pokazanie różnic w zarządzaniu karierą w tych podmiotach, czy o wskazanie, że niezależnie od kategorii podmiotu podobne czynniki wpływają na zarządzanie karierą. W dalszych podpunktach rozdziałów zaprezentowano wyniki zrealizowanych prac badawczych: wpływ wybranych elementów funkcji personalnej na karierę zawodową i wpływ innych determinant (programów zarządzania talentami, coachingu, mentoringu, ruchu pracowników) na karierę zawodową. Układ obu rozdziałów jest jednakowy (poza metodologicznym wstępem w rozdziale IV). Poddaję pod dyskusję, czy nie należało rozdziałów badawczych połączyć – wspólna metodologia, opis próby badawczej, a potem wyniki badań w przedsiębiorstwach i instytucjach. Albo wyodrębnić rozdział metodologiczny wraz z opisem badanej populacji, a kolejny rozdział poświęcić prezentacji wyników badań. W mojej ocenie czytelniejsze byłyby rezultaty uzyskanych badań, gdyby na wykresach pokazywać łącznie dane z przedsiębiorstw i instytucji, wtedy łatwiej dokonywać porównań, pokazać różnice. Zastrzeżenia do Rozdziału IV i Rozdziału V dotyczą także nieprecyzyjnych wykresów – różne liczby wskazań przy odpowiedziach pracowników przedsiębiorstw, nie wiadomo czy respondent mógł udzielić jednej czy kilku odpowiedzi na pytanie, czy nie wszyscy udzielili odpowiedzi: np. s. 146, wykres 2 – liczba odpowiedzi 142,

s. 147, wykres 4 – liczba odpowiedzi 226 (jeżeli respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, należało to wyjaśnić), s. 167, wykres 25 – 127 odpowiedzi – brak wyjaśnienia, jaka jest odpowiedź pozostałych pracowników, czy nie udzielili odpowiedzi na to pytanie. Podobne uwagi dotyczą rozdziału V (np. wykresy 57 i 59). Niewątpliwie wartościową częścią obu rozdziałów badawczych są wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań. Autorka logicznie formułuje tutaj odpowiedzi na postawione pytania badawcze: wskazuje, które czynniki sprzyjają karierze zawodowej, a które mają charakter barier, omawia wpływ poszczególnych czynników zarządzania personelem na rozwój kariery zawodowej pracowników, ocenia skuteczność zarządzania karierą zawodową w przedsiębiorstwach i instytucjach oraz przedstawia rekomendacje dotyczące doskonalenia procesu zarządzania karierą w przedsiębiorstwach i instytucjach.

**Zakończenie.** W zakończeniu autorka podsumowała wyniki prowadzonych prac badawczych, sformułowała wnioski, które są logiczne, dobrze udokumentowane w pracy. Oceniała skuteczność procesu zarządzania karierą zawodową w przedsiębiorstwach i instytucjach wskazując cechy wspólne i różnice i zaproponowała procedurę działania w zakresie rozwoju karier zawodowych pracowników. Podkreśliła, że zrealizowane zostały cele pracy i pozytywnie zweryfikowane postawione hipotezy.

### 2.3 Wykorzystane źródła

Bibliografia wykazana w recenzowanej pracy jest bogata, aktualna, jednakże dominuje w niej piśmiennictwo polskich badaczy. Autorka wykorzystała w pracy doktorskiej 309 pozycji naukowych (książki i artykuły naukowe), w tym 34 anglojęzyczne. Autorka wykorzystała najważniejsze publikacje dotyczące funkcjonowania omawianego tematu. Świadczy to bardzo dobrym rozpoznaniu analizowanych zagadnień przez autorkę, wykorzystaniu wyników najnowszych wyników badań (jednak głównie polskich autorów) związanych z tematem pracy. Ocena doboru przez autorkę źródeł i ich wykorzystania jest pozytywna.

### 3. Ocena formalnej strony pracy

Językową i formalną stronę przedłożonej rozprawy oceniam pozytywnie, chociaż w niektórych fragmentach pracy sformułowania, którymi posługuje się autorka można uznać za mało naukowe. Bibliografia sporządzona starannie. Poprawnie stosowane zasady odsyłania do źródeł bibliograficznych. Mimo pozytywnej ogólnej oceny formalnej strony pracy, przy

wnikliwym studiowaniu rozprawy można dostrzec usterki (językowe, stylistyczne, formalne), które należałoby wyeliminować, gdyby praca miała ukazać się drukiem np. s. 14,18, 97, 107, 140, 149, 248.

#### 4. Wnioski i konkluzje końcowe

Na podstawie przeprowadzonej analizy stwierdzam, że ogólna ocena prezentowanej pracy – merytoryczna i formalna jest pozytywna. Przedstawione w recenzji zastrzeżenia, wątpliwości, uwagi mają przede wszystkim charakter dyskusji naukowej, które można rozwiązać w czasie obrony pracy doktorskiej. Oceniając warstwę merytoryczną recenzowanej rozprawy należy docenić fakt, że praca pisana jest z zachowaniem zasady rzetelności naukowej. Autorka formułuje wnioski w oparciu o dorobek naukowy innych badaczy lub w oparciu o badania własne. Rozprawa przygotowana starannie pod względem językowym i edytorskim. Dostrzeżone błędy formalne czy zgłoszone sugestie merytoryczne nie wpływają na końcową pozytywną ocenę rozprawy doktorskiej. Konkludując, stwierdzam, że:

- Autorka wykazała się dostateczną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości;
- Doktorantka wykazała się umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej;
- Recenzowana praca stanowi samodzielne i oryginalne rozwiązanie problemu naukowego.

Temat recenzowanej pracy jest istotny, interesujący poznawczo i rzadko podejmowany przez badaczy. Autorka przyczynia się więc do wypełnienia luki badawczej w Polsce analizując podjęty problem. Tematyka recenzowanej rozprawy mieści się w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości.

Mając na uwadze powyższe stwierdzam, że przedłożona mi do recenzji rozprawa doktorska spełnia wymogi określone w artykule 13 ust. 1 Ustawy o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14 marca 2003 roku stawiane rozprawom doktorskim, dlatego wnoszę o dopuszczenie Pani mgr Beaty Wewiór do kolejnych etapów postępowania w przewodzie doktorskim.

