



Szczecin, 19.10.2021 r.

dr hab. Katarzyna Koziół-Nadolna, prof. US

Instytut Zarządzania

Uniwersytet Szczeciński

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej mgr Żanety Gadzinowskiej
pt. „Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie a procesy wykluczenia
społecznego osób z niepełnosprawnością na rynku pracy”,
Częstochowa 2021, ss. 231, napisanej pod kierunkiem
dr hab. Marka Szajta, prof. PCz
i opiekuna pomocniczego dr hab. Artura Woźnego prof. PR**

Uwagi wstępne, podstawa formalna

Podstawą wydania opinii jest pismo Kierownika dyscypliny naukowej: Nauki o zarządzaniu i jakości dr hab. prof. PCz Agaty Mesjasz-Lech z dnia 29.09.2021 r., przedłożona praca doktorska mgr Żanety Gadzinowskiej pt. „Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie a procesy wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnością na rynku pracy” oraz przepisy ustawy z dnia 14. marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2017 r. poz. 1789).

Przedłożona do oceny rozprawa doktorska Pani mgr Żanety Gadzinowskiej, pt. „Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie a procesy wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnością na rynku pracy” została napisana pod kierunkiem promotora – dr hab. Marka Szajta, prof. PCz i opiekuna pomocniczego - dr hab. Artura Woźnego, prof. PR.

Wybór tematu rozprawy, hipotezy badawcze, cele rozprawy

Wykluczenie społeczne nie ogranicza się do braku materialnych środków niezbędnych do zaspokojenia potrzeb, lecz może też być wynikiem procesów prowadzących do marginalizacji jednostek lub grup w społeczeństwie. Jednym z czynników ryzyka wykluczenia może być niepełnosprawność. Niepełnosprawność może być przyczyną wykluczenia z rynku pracy. Dla osób niepełnosprawnych praca jest nie tylko źródłem dochodów, ale w dużym stopniu formą

terapii i rehabilitacji zawodowej. Dlatego tak ważne jest wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Proces zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji, kiedy część z nich stanowią osoby niepełnosprawne jest trudny. Stąd przedstawiona do recenzji rozprawa dotyczy więc aktualnej i ważnej problematyki, którą stanowi problem wykluczenia i zagrożenia wykluczeniem społecznym osób z niepełnosprawnością na rynku pracy oraz zarządzania pracownikami z niepełnosprawnością.

Podjęta tematyka jest bardzo ważna zarówno z naukowego, jak i praktycznego punktu widzenia, przez co wybór tematu należy uznać za zasadny i interesujący.

Dla potrzeb rozprawy doktorskiej autorka przyjęła trzy hipotezy (s. 10):

1. Tworzenie i wdrażanie programów dedykowanych pracodawcom z otwartego rynku pracy, którzy zatrudniają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, zwłaszcza osoby z niepełnosprawnością, ułatwia im aktywizację zawodową;

2. Wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby ze szczególnych grup ryzyka należy uznać za optymalne rozwiązanie w ramach działań prewencyjnych i naprawczych;

3. Korzystne rozwiązania podatkowe, wsparcie socjalne oraz możliwości pozyskania dotacji sprzyjają zatrudnianiu i utrzymywaniu w zatrudnieniu osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Potrzeba przeprowadzenia weryfikacji hipotez w pracy spowodowała postawienie celu głównego rozprawy, za który Autorka uznała: „ocenę satysfakcji zarządzania zasobami ludzkimi, nakierowanego na utrzymanie w zatrudnieniu lub aktywizację zawodową, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (z niepełnosprawnością) na otwartym rynku pracy” (s. 9).

Celowi głównemu pracy zostały podporządkowane cztery cele pomocnicze (s. 9):

1. Ocenę uciążliwości w funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.
2. Ocenę trudności w funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnością na stanowisku pracy.
3. Ocenę wpływu pracy na zdrowie i realizację potrzeb osób z niepełnosprawnością
4. Ocenę sposobu kierowania ludźmi z niepełnosprawnością w przedsiębiorstwie

Zarówno cel główny, jak i postawione cele szczegółowe należy uznać za poprawnie sformułowane, w logiczny sposób powiązane z tematem rozprawy i wyraźnie wskazujące kierunek analiz prowadzonych przez Autorkę.

Stwierdzam także ogólną poprawność sformułowanych hipotez badawczych i zgodność ich wymowy z głównym celem rozprawy. Można byłoby zastanowić się nad sformułowaniem

jeszcze hipotezy głównej, o wyższym stopniu uogólnienia, wówczas trzy zaprezentowane hipotezy byłyby hipotezami pomocniczymi.

Wybór tematu pracy przez mgr Żanetę Gadzinowską jest jak najbardziej zasadny, ponieważ wpisuje się w ciekawy obszar badawczy. Temat jest ważny z zarówno z poznawczego, jak i praktycznego punktu widzenia, może stanowić przedmiot badań prowadzonych w ramach rozprawy doktorskiej.

Merytoryczna ocena zawartości pracy

Rozprawę doktorską należy oceniać biorąc pod uwagę kilka kryteriów: ważność podejmowanego tematu, umiejętność postrzegania badanych zjawisk, co znajduje swoje odzwierciedlenie w formułowanym celu badań i hipotezie badawczej, sposób prowadzenia wywodu (metodyka), w tym dobór i kompletność argumentów, wartość wyprowadzonych na tej podstawie wniosków, nowość (oryginalność) uzyskanych wyników, układ i konstrukcja pracy. Taka umiejętność badań naukowych powinna być oparta na solidnej wiedzy teoretycznej rozpatrywanej problematyki, co wyraża się znajomością literatury z danej dziedziny.

Recenzowana praca zawiera 231 stron tekstu, w tym 42 tabele i 26 rysunków. Praca wykorzystuje bogatą literaturę przedmiotu: 252 pozycje literaturowe, wraz ze źródłami internetowymi i aktami normatywnymi, w tym 40 w języku angielskim.

Weryfikacja celu głównego i celów szczegółowych wymagała od Autorki wielowątkowych i wielopłaszczyznowych badań., co oceniam pozytywnie. Proces badawczy zrealizowany w ramach ocenianej dysertacji podzielony został na etapy o zróżnicowanym charakterze tj. teoretycznym, metodycznym i empirycznym.

Autorka wykorzystwała w pracy następujące metody i narzędzia badawcze:

- krytyczną analizę literatury przedmiotu,
- metody badan społecznych z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego, kwestionariusza wywiadu i obserwacji bezpośredniej,
- metody ilościowe - elementy wielowymiarowej analizy statystycznej oraz analizy desk research.

W części teoretycznej oraz metodycznej Autorka prowadziła szerokie studia literaturowe, a także wykorzystwała analizę źródeł wtórnych. Z kolei badania empiryczne zostały przeprowadzone na próbie 253 ankietowanych w okresie od 10.2017 r. do 12.2020 r.. Dane

niezbędne do przeprowadzenia analiz empirycznych pozyskano przy wykorzystaniu samodzielnie opracowanego przez autorkę formularza ankietowego.

Przeprowadzone badanie obejmowało analizę przeszkód w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych na rynku pracy, analizę przeszkód w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych na zajmowanym stanowisku pracy, wpływ pracy na zdrowie i samopoczucie osób niepełnosprawnych oraz roli pracy w życiu osób niepełnosprawnych. Kwestionariusz ankietowy skierowany do osób niepełnosprawnych dotyczył również kwestii zarządzania ludźmi niepełnosprawnymi w przedsiębiorstwie.

Autorka przeprowadziła również badania uzupełniające oparte na wywiadzie pogłębionym z elementami obserwacji jawnej. wywiad został przeprowadzony w pięciu przedsiębiorstwach z sektora MŚP z województwa śląskiego, które zatrudniają osoby niepełnosprawne. Badania zostały przeprowadzone w okresie od 06.2019 r. do 02.2020 r.

Przeprowadzenie w pracy doktorskiej przez autorkę zarówno badań o charakterze ilościowym, jak i jakościowym oceniam bardzo pozytywnie.

Zasadniczemu celowi i hipotezom badawczym zostały podporządkowane struktura pracy, kolejność i układ poszczególnych rozdziałów. Praca składa się z pięciu rozdziałów, poprzedzonych wstępem, zwieńczonych wnioskami, zakończeniem, bibliografią, spisem tabel i spisem rysunków oraz streszczeniem w j. angielskim. Struktura pracy jest prawidłowa, lecz pewien niedosyt budzi brak rozdziału szóstego, zamykającego pracę, o charakterze oceniająco-postulatywnym. Wówczas kończące pracę wnioski mogłyby stać się jego częścią. Oceniając, układ pracy jest spójny i w logiczny sposób podporządkowany procesowi realizacji postawionych celów oraz weryfikacji hipotez. Trzy pierwsze rozdziały (I-III) mają charakter teoretyczny, rozdział czwarty – metodyczny, a piąty - empiryczny.

W wstępie przedstawiono uzasadnienie wyboru tematu, jego kontekst, nakreślono obszar problemowy, sformułowano główny cel pracy i cele szczegółowe oraz hipotezy.

W pierwszym rozdziale zatytułowanym: Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach a teoria zarządzania (s. 13-49) zaprezentowano teoretyczny dorobek literaturowy odnoszący się do zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście zarządzania przedsiębiorstwem. Usystematyzowano wiedzę z zakresu ewolucji nauk o zarządzaniu, ukazano specyfikę zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie wraz z rozwojem funkcji personalnej. Także poruszono kwestię systemów motywacyjnych w zarządzaniu zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie i w związku z tym, chciałabym poznać zdanie doktorantki na temat motywowania osób niepełnosprawnych w miejscu pracy, czy system motywacyjny powinien być dostosowany do ich potrzeb?

Rozdział oparty jest na szerokiej literaturze przedmiotu, w zdecydowanej większości aktualnej, ale autorka powołuje się także na publikacje starsze przy np. prezentacji najnowszych tendencji w zarządzaniu przedsiębiorstwem (s. 24), w tym przypadku lepsza byłaby najnowsza literatura.

W drugim rozdziale pt.: Procesy wykluczenia społecznego grup zagrożonych a zarządzanie zasobami ludzkimi (s. 50-90) autorka przedstawiła w pierwszym podrozdziale społeczno-kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. W mojej ocenie autorka winna skupić w tym podrozdziale na wpływie czynników społecznych i kulturowych na sytuację osób niepełnosprawnych, a nie odbiegać od celu pracy. W dalszych podrozdziałach w sposób wyczerpujący została przedstawiona istota wykluczenia społecznego grup społecznych zagrożonych wykluczeniem, w sposób płynny autorka przeszła do problemu wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnością, wskazała na potrzeby osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo. Niepotrzebne wydaje się w podrozdziale 2.4 powtarzanie definicji zarządzania zasobami ludzkimi (s. 81-82) czy też dyskusyjne jest stwierdzenie autorki, że w tabeli 17 (s. 84) przedstawiono funkcje zarządzania zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem kapitału ludzkiego posiadającego niesprawność. W mojej ocenie takiego uwzględnienia brakuje, a byłoby one ciekawym uzupełnieniem rozważań.

Trzeci rozdział pt.: Działania instytucjonalne wspierające walkę z zagrożeniem wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnością (s. 91-138) poświęcony został analizie na podstawie danych wtórnych sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej (błędnie zatytułowany podrozdział 3.1: Krajowe i międzynarodowe instytucje zmierzające na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnością na rynku pracy), a także opisowi działań podejmowanych na rzecz osób niepełnosprawnych. W ostatniej części rozdziału autorka przedstawia modele pomocy osobom niepełnosprawnym w celu ich aktywizacji zawodowej. Rozdział ten oceniam pozytywnie, ale jest on zbyt obszerny, pewne treści mogłyby zostać usunięte i brakuje w nim choćby krótkiego podsumowania autorki z własnymi przemyśleniami.

W części metodycznej obejmującej czwarty rozdział pracy pt.: Metodologia badań własnych (s. 139-159) przedstawiono cel i przedmiot badań, hipotezy, stosowane w pracy narzędzia badawcze oraz organizację i przebieg badań. Tytuł rozdziału zawiera błędny termin: metodologia, powinno być: metodyka. Oceny celu pracy i hipotez badawczych dokonałam już na początku recenzji. Należy docenić przejrzysty sposób przedstawienia procesu badawczego przez autorkę (podrozdział 4.4). Wskazano także na możliwość wykorzystania danych metod i narzędzi do analizy badanego zjawiska oraz

scharakteryzowano dobór próby badawczej. Zabrakło jednak krótkiej prezentacji wykorzystywanych przez innych autorów oraz instytucje metod i mierników badania zjawiska (krytyczna analiza). Wątpliwość budzi umieszczenie tabeli 26 (s. 156) w pracy, zawiera ona scenariusz wywiadu bezpośredniego, lepiej byłoby zamieścić ją w załączniku na końcu pracy.

Rozdział piąty stanowi w mojej ocenie najważniejszą część rozprawy, ma charakter empiryczny i dowodzi znajomości tematu i przedmiotu badań przez autorkę, umiejętności prowadzenia badań oraz wyciągania wniosków. Rozdział pt.: Analiza wyników badania empirycznego (s. 160-198) opracowany został na podstawie wyników przeprowadzonych szczegółowych badań własnych autorki. Przeprowadzone badanie obejmowało ocenę satysfakcji zarządzania zasobami ludzkimi, nakierowanego na utrzymanie w zatrudnieniu lub aktywizację zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym - z niepełnosprawnością (analiza przeszkód w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych na rynku pracy, analiza przeszkód w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych na zajmowanym stanowisku pracy, wpływ pracy na zdrowie i samopoczucie osób niepełnosprawnych oraz rola pracy w życiu osób niepełnosprawnych). Kwestionariusz ankietowy skierowany do osób niepełnosprawnych dotyczył również kwestii zarządzania ludźmi niepełnosprawnymi w przedsiębiorstwie. Uzupełnieniem badań ilościowych były badania uzupełniające oparte na wywiadzie pogłębionym z elementami obserwacji jawnej. Stanowi to bardzo ciekawe uzupełnienie rozważań, gdyż respondentami byli pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne.

Dysertację kończą wnioski z przeprowadzonych badań (s. 199-207) i podsumowanie (s. 208-210). Oceniam rozdział piąty wraz z wnioskami pozytywnie, jako dobrze skonstruowane i dojrzałe pod względem merytorycznym i metodycznym. Podkreślam własne przemyślenia i propozycje autorki w zakresie np.: zmian w polityce państwa odnośnie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, ale konkretnych rekomendacji nie jest zbyt wiele, stąd pewien niedosyt. Mam dwa pytania do doktorantki o jej opinię na temat polityki państwa - jak można rozwiązać kwestię różnicowania wysokości dofinansowania wynagrodzeń ze względu na stopień niepełnosprawności pracowników oraz jak zmienić (poprawić) proces kształcenia osób niepełnosprawnych, aby odpowiadał aktualnym wymaganiom otwartego rynku pracy? (s. 209).

Reasumując tę część recenzji uznaję, że dobór i wykorzystanie metod badawczych, a także konstrukcja i przebieg procesu badawczego jest poprawny. Układ pracy nie budzi zastrzeżeń, treść merytoryczna jednoznacznie dowodzi znajomości problematyki badawczej

przez doktorantkę. Posiada ona umiejętność prowadzenia badań na różnych szczeblach abstrakcji naukowej. Praca została przygotowana pod względem merytorycznym i metodycznym na bardzo dobrym poziomie naukowym.

Do głównych walorów pracy zaliczam:

- określenie celu, którego wybór uzasadniono przeglądem krajowej i zagranicznej literatury z rozpatrywanego obszaru badawczego,
- usystematyzowanie wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi a procesami wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnością
- zaprojektowanie metodyki prowadzenia badań oraz przeprowadzenie oryginalnych badań,
- zastosowanie triangulacji metod,
- sformułowanie szeregu interesujących wniosków o charakterze poznawczym i pragmatycznym w zakresie oceny badanego zjawiska.
- dysertacja podejmuje temat ważny i aktualny, a jej treść odpowiada tematowi określönemu w tytule i jest zgodna z postawionymi celami oraz sformułowanymi hipotezami

W rezultacie powstała dysertacja będąca dowodem dużego wysiłku badawczego autorki i opanowania na poziomie wystarczającym warsztatu naukowego. Prezentowane przez nią zagadnienia w warstwie teoretyczno-poznawczej i empirycznej tworzą spójną całość, a autorka konsekwentnie realizuje zamierzenia badawcze z użyciem wybranych metod.

Ocena formalnej strony pracy

Ogólna ocena formalnej strony pracy jest bardzo pozytywna. Praca jest czytelna i napisana poprawnym językiem, a autorka przestrzega formalnych reguł pisania prac naukowych. Zauważone błędy nie mają charakteru fundamentalnego i dotyczą głównie drobnych omyłek literowych występujących w tekście. Zidentyfikowane drobne błędy formalne w żaden sposób nie obniżają całościowo pozytywnej oceny strony formalnej rozprawy.

Bibliografia w pracy jest obszerna, cechuje ją walor aktualności. Struktura, dobór i wykorzystanie poszczególnych pozycji jest zasadne i wystarczające dla realizacji celów pracy.

Konkluzja i wniosek końcowy

Bilansując poszczególne elementy pracy, pragnę wyrazić jednoznaczną opinię, że recenzowana rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wskazuje na odpowiedni poziom wiedzy teoretycznej autorki oraz umiejętności samodzielnego prowadzenia przez niej pracy naukowej. Tym samym zgodna jest z wymogami przepisów obowiązującego prawa.

W związku z powyższym przedstawiam Radzie Dyscypliny Naukowej *Nauki o Zarządzaniu i Jakości* **wniosek o przyjęcie recenzowanej rozprawy mgr Żanety Gadzinowskiej, pt.: „Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie a procesy wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnością na rynku pracy” oraz dopuszczenie mgr Żanety Gadzinowskiej do dalszych etapów postępowania doktorskiego.**



dr hab. Katarzyna Koziół-Nadolna, prof. US