

Dr hab. Zbigniew Grzymała, prof. nadzw. SGH
Katedra Ekonomiki i Finansów
Samorządu Terytorialnego
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgra Henryka Wojtaszka pt.
*Systemy motywacyjne w kreowaniu działań innowacyjnych przedsiębiorstw
produkcyjnych województwa śląskiego***

przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Inż. Joanny Nowakowskiej – Grunt, prof. nadzw.
Politechniki Częstochowskiej i dra Adama Depty

Uwagi ogólne

Mgr Henryk Wojtaszek przygotował rozprawę doktorską dotyczącą wpływu systemów motywacyjnych na kreowanie działań innowacyjnych wybranych przedsiębiorstw produkcyjnych województwa śląskiego. Opiekunem naukowym jest dr hab. Inż. Joanna Nowakowska – Grunt, prof. nadzw. P. Cz., a promotorem pomocniczym dr. Adam Depta.

Praca jako całość jest dość obszernym dziełem napisanym na 261 stronach maszynopisu (formatu A4). Podzielona została na 5 rozdziałów merytorycznych. Pierwsze 4 rozdziały odnoszą się do teoretycznego aspektu pracy. Ostatni rozdział 5, to część empiryczna rozprawy. Recenzent w swojej opinii wniósł także uwagi szczegółowe, które mogą w przyszłości pomóc w doskonaleniu warsztatu badawczego Autora.

Charakter tematu pracy, cel i uzasadnienie wyboru

Tematyka rozprawy jest nader istotna dla współczesnej gospodarki. Wyczerpująco Autor uzasadnił wagę wpływu konkretnego czynnika na kreowanie i podniesienie działań innowacyjnych w przedsiębiorstwach działających w województwie śląskim, co można także odnieść do przedsiębiorstw z wielu innych województw. Innowacyjność w Polskich przedsiębiorstwach oceniana jest na relatywnie niskim poziomie w porównaniu choćby z krajami Unii Europejskiej. Jak słusznie zauważa Doktorant sumaryczny wskaźnik innowacyjności (SII) wynosi dla Polski około 300 punktów, gdy średnia dla Unii Europejskiej (UE) to poziom około 450 punktów. W poziomie innowacyjności przodują: Szwecja, Dania, Finlandia i Niemcy osiągając prawie dwukrotną wartość wskaźnika. Polska plasuje się wśród krajów o najniższym poziomie innowacyjności obok Rumunii, Łotwy i Bułgarii. Dlatego też prace dotyczące problematyki innowacyjności są niezmiernie ważne i z pewnością przybliżają do znalezienia skutecznej metody lub metod poprawy poziomu tej innowacyjności. Doktorant zajął się przy tym bardzo istotnym czynnikiem jakim jest motywacja zatrudnionych pracowników w kreowaniu innowacyjności w ich przedsiębiorstwach, co zostało przybliżone w części badawczej rozprawy. Autor w bardzo szerokim zakresie ocenił badane przedsiębiorstwa i pracowników uwzględniając nawet więcej czynników niż sugerowane w tytule rozprawy, co należy ocenić raczej jako przybliżenia tła rozważań badawczych, na którym lepiej dowodzą główną tezę oraz weryfikowano hipotezy badawcze.

W zasadzie rolę celu pracy w rozdziale wstępnym zajęła teza, iż system motywacyjny stosowanych w przedsiębiorstwach produkcyjnych wpływa na innowacyjność przedsiębiorstw.

Wydział Zarządzania P.Cz.
Sekretariat

Wpł. dn. 6.12.2018¹

Teza ta była systematycznie dowodzona w całej rozprawie, a ostatecznie w rozdziale 5. Ogólnie celem pracy (por. str. 175) było przeprowadzenie analizy w obszarze systemów motywacyjnych w kreowaniu działań motywacyjnych przedsiębiorstw produkcyjnych województwa śląskiego. Należałoby tu skomentować, iż analiza powinna być raczej metodą niż celem. Lepszym sformułowaniem byłaby na przykład ocena systemów motywacyjnych, itd.

Metodyka badań i konstrukcja pracy

Praca składa się z dwóch głównych części: teoretycznej i empirycznej. W części teoretycznej. W części teoretycznej podstawową metodą było pogłębione studium literatury przedmiotu.

W części empirycznej badaniu poddano małe, średnie i duże przedsiębiorstwa województwa śląskiego. Respondentami byli właściciele lub menedżerowie zarządzający tymi przedsiębiorstwami oraz ich pracownicy. Okres badawczy obejmował lata 2011-2016. Łącznie zbadano 310 przedsiębiorstw produkcyjnych. Dodatkowo rozdziały empiryczne zawierają wyniki wywiadu przeprowadzonego z pracownikami i prezesem Klastra Badań i Rozwoju oraz Innowacji Badawczo-Rozwojowych. Uzyskane dane zapisano w formie cyfrowej a następnie poddano obliczeniom z wykorzystaniem statystycznego pakietu komputerowego SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Do opracowania wyników badań wykorzystano metody analizy statystycznej takie jak: mierniki statystyki opisowej oraz testy statystyczne (test losowości próby, test niezależności chi-kwadrat oraz nieparametryczny test Kruskala-Wallis).

Kompozycja rozprawy jest standardowa. Celowi rozprawy podporządkowane są: teza główna i hipotezy badawcze. Autor konsekwentnie i rzeczowo udowadnia tezę i weryfikuje hipotezy. Formuła tezy jest prawidłowa. Hipotezy zarówno główna, jak i szczegółowe zostały tak sformułowane, że w mojej ocenie nie budzą wątpliwości, co do swej formuły oraz samej treści. Hipotezy te są weryfikowane w piątym rozdziale dotyczącym kreowania działań innowacyjnych w przedsiębiorstwach produkcyjnych województwa śląskiego.

Autor w logiczny sposób ułożył tematykę poszczególnych rozdziałów. Zaczął od bardziej ogólnych zagadnień dotyczących determinantów zarządzania zasobami ludzkimi, następnie zaprezentował dorobek w zakresie motywowania, kreatywności i innowacjach w przedsiębiorstwach produkcyjnych. W rozdziale ostatnim - empirycznym starał się wykorzystać zebrana wiedzę teoretyczną w udowodnieniu tezy i weryfikacji hipotez badawczych. Wzbogacił go m.in. 47 wykresami ilustrującymi wyniki badań. Należy jeszcze raz podkreślić, iż układ ten jest układem prawidłowym i w ciekawy sposób przybliży czytelnika do ostatecznego celu rozprawy.

Szczegółowa tematyka rozdziałów ich merytoryczna ocena

Rozprawa zawiera obszerny wstęp, w którym Doktorant przedstawił w bogaty sposób uzasadnienie podjęcia tematu, sformułował główną tezę badawczą oraz hipotezy. Zaprezentował także metodykę badawczą i odniósł się do struktury pracy. Już w tej części pracy przebija odwaga Autora w prezentowaniu własnego zdania, co dobrze wróży w dalszym rozwoju naukowym. Wstęp nie zawiera przeglądu literaturowego, w którym ocenia się poziom istniejącej wiedzy z zakresu tematyki pracy, ponieważ Doktorant dokonał tego przeglądu w rozdziale pierwszym i w zasadzie elementy tego przeglądu można było odnaleźć w kolejnych rozdziałach teoretycznych.

W rozdziale pierwszym został zaprezentowany przegląd literatury dotyczący istoty zarządzania zasobami ludzkimi. Przedstawiono podstawowe pojęcia związane z zarządzaniem

zasobami ludzkimi, cel, istotę i znaczenie poszczególnych elementów systemu, w tym modelowe ujęcie procesu zarządzania zasobami ludzkimi. Odniesieniu do innowacji można znaleźć w podrozdziale 1.3: „Zasoby ludzkie w działalności innowacyjnej”. W sposób głęboki Autor scharakteryzował istotę tego procesu. Kolejny podrozdział dotyczył spraw związanych z uwarunkowaniami i dylematami zarządzania zasobami ludzkimi. W mojej ocenie byłoby może lepiej przesunąć tematykę zasobów ludzkich w działalności innowacyjnej jako specyficzne podsumowania całego rozdziału 1, z powodu korespondencji z tytułem pracy. Pozostawiam to do przemyślenia Autorowi, jeśli zdecyduje się na publikację swojej rozprawy. Ogólnie należy stwierdzić, że rozdział w sposób wyczerpujący przybliżył determinanty zarządzania zasobami ludzkimi. Na pozytywne podkreślenie zasługują fragmenty wnioskowe Autora, w których wyraża On własną opinię na temat poszczególnych poglądów prezentowanych teorii w kontekście głównego celu dysertacji. Fragmenty takie można znaleźć w całej rozprawie. W poszczególnych rozdziałach Autor umiejętnie także podsumowuje pewne treści w tabelach. Tabel tych można znaleźć w części teoretycznej pracy 9, a rysunków 16.

Rozdział drugi odnosił się do zasadniczego aspektu rozprawy jakim jest motywacja. Przedstawiono w nim istotę i znaczenie motywowania. Dokonano przeglądu teorii motywowania oraz opisano systemowy model motywacji pracowniczej. Scharakteryzowano także uwarunkowania stosowania różnych narzędzi motywowania.

Również ten rozdział należy ocenić bardzo wysoko pod względem ładunku informacji oraz sposobu oceny przez Autora prezentowanych treści. Do jego słabszych stron należy według mnie brak krótkiego bardziej przejrzystego wyjaśnienia istoty systemowego modelu w podrozdziale 2.3 dotyczącym właśnie systemowego modelu motywacji pracowniczej.

Rozdział trzeci opisuje sektory kreatywne w procesie kreowania innowacji. W rozdziale tym wskazano cechy kształtujące kreatywnego menedżera oraz przybliżono nowoczesną metodykę zarządzania strategicznego opartą na różnych technikach zarządzania. Podkreślono również znaczenie zasobów ludzkich w działalności innowacyjnej. Zresztą Doktorant w wielu miejscach pracy uwypukla wagę jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie nie tylko w znaczeniu poprawy innowacyjności ale również w bieżącym zarządzaniu. Uważa, że takie zasoby stanowią współcześnie zasadniczy majątek przedsiębiorstwa. W rozdziale tym Autor powraca do uwarunkowań zarządzania zasobami ludzkimi i towarzyszącymi im dylematom.

Rozdział ten zawiera także bardzo duży ładunek informacji, co niewątpliwie należy ocenić bardzo pozytywnie. Można jednakże odnieść wrażenie, że w niektórych krótkich partiach tego rozdziału pojawiły się pewne powtórzenia z rozdziału pierwszego, co niewątpliwie czasami musi występować w takiej pracy. Dobrze by było, gdyby jednak w takich przypadkach Doktorant wprowadził pewne formuły, w których wyjaśniałby, iż pewne sprawy zostały zasygnalizowane już w innym rozdziale. Podrozdział 3.3 wprowadza w nowoczesne metody gospodarowania. Jednakże Autor odnosi się w nim bezpośrednio do metod zarządzania. Nie jest to istotny błąd, jednak gospodarowanie ma wydźwięk bardziej ogólny odnoszący się do gospodarczej działalności człowieka. Sugerowałbym w procesie wydawniczym umieszczenie jednego akapitu, w którym Doktorant przybliżyłby znaczenie gospodarowania, a następnie przeszedł do opisywanych szkół zarządzania, które niewątpliwie stanowią esencję procesu gospodarowania.

W rozdziale czwartym Autor w sposób wyczerpujący przybliżył istotę innowacyjności przytaczając klasyków innowacji oraz definicje OECD. Wprowadził w tym rozdziale czytelnika w sposoby kreowania strategii procesu innowacyjnego. Wskazał istotne elementy wdrożeniowo-motywacyjne oparte na kulturze organizacji. Scharakteryzował (co ważne)

działalność innowacyjną w Polsce oraz omówił wpływ innowacji na konkurencyjność przedsiębiorstw.

Należy i w przypadku tego rozdziału podkreślić dobre przygotowanie Autora w doborze treści. W zasadzie nie mam żadnych krytycznych uwag do tego rozdziału. Może warto by jedynie część dotyczącą działalności innowacyjnej w Polsce wyodrębnić w oddzielnym podrozdziale. Nie ukrywam, że praca ta może spełnić ważną funkcję w gospodarce kraju wskazując na poziom innowacyjności i rekomendując metody jego poprawy, stąd wyodrębnienie podrozdziału, a może i rozdziału dotyczącego poziomu innowacyjności w naszym kraju mogłoby być celowe.

Rozdział ostatni - piąty stanowiący część badawczą rozprawy prezentuje na wstępie metodykę badań. Autor przeprowadził analizę dotyczącą systemów motywacyjnych w kreowaniu działań innowacyjnych przedsiębiorstw produkcyjnych województwa śląskiego. Podał analizie 310 przedsiębiorstw, przeprowadził ankietę i uzyskał informacje na ich temat. Pytania skierowane były do właścicieli lub kadry zarządzające oraz pracowników. Formuła pytań miała przybliżyć do udowodnienia głównej tezy dysertacji poprzez pytania ogólne wskazujące na wiek przedsiębiorstw, zakres działalności, itp. do zagadnień bezpośrednio odnoszących się do poziomu innowacyjności i wpływu motywacji na innowacyjność. Ankietę tę pogłębił przeprowadzając wywiad z pracownikami badanych przedsiębiorstw oraz prezesem Klastra Badań i Rozwoju oraz Innowacji. Na podstawie wyników badań Doktorant zaproponował autorski model systemu motywacyjnego kreującego innowacyjność z uwzględnieniem zagrożeń.

Autor w tym rozdziale udowodnił ostatecznie główną tezę rozprawy oraz zweryfikował hipotezy badawcze. Czasami negatywnie. Należy przede wszystkim podkreślić w tym rozdziale ogromny wkład pracy Autora. Nie ukrywał problemów z przeprowadzeniem tych badań i pewnych rozczarowań weryfikujących negatywnie część hipotez szczegółowych. Wskazał pewne - jego zdaniem – nieprawidłowości w zachowaniu menedżerów, które hamują rozwój innowacyjności w przedsiębiorstwach. Wskazał m.in. na brak liderów, wizjonerów konsekwentnych w działaniu mogących kreować choćby nowe wartości dla klienta. Przyznał, że przejawiają relatywnie niewielkie zdolności w motywowaniu innowacyjnych wdrożeń. Rekomendował zmiany, które powinny poprawić istniejącą negatywną sytuację, m.in. opracowanie w przedsiębiorstwach zasad funkcjonowania niezależnego zespołu motywującego, wprowadzenie szkoleń i warsztatów dotyczących motywacji do innowacji, itp.

W pracy można było znaleźć pewne uchybienia formalno-techniczne dotyczące na przykład tytułowania wykresów czy rysunków. W większości przypadków tytuł umieszczony był pod rysunkiem czy wykresem, czasami nad. W przypisach brakowało miejscami także podania strony cytowanego źródła. W przypadku publikowania pracy należałoby te braki usunąć. Bardzo rzadko można było zauważyć pewne niewielkie niedociągnięcia stylistyczne prezentowanych treści.

Konkluzja

Rozprawę doktorską mgra Henryka Wojtaszka należy uznać za pracę dojrzałą o istotnych walorach poznawczych i praktycznych. Autor podjął się ważnej dla gospodarki polskiej tematyki, złożonej i wskazującej na konieczność przeprowadzenia zmian. Wykazał się przy tym ugruntowaną wiedzą w zakresie poruszanej problematyki. Dysertacja stanowi niewątpliwie ważki wkład naukowy w zakresie modelowania innowacji i motywacji pracowników do jej wprowadzania. Stwierdzam, że w świetle przedstawionej rozprawy mgr Henryk Wojtaszek osiągnął poziom wiedzy i rozwoju naukowego upoważniającego do prowadzenia dalszych

samodzielnych badań naukowych. W świetle formalnych kryteriów ustawowych kwalifikuje to do obrony rozprawy doktorskiej. Niezależnie od - w mojej opinii - nieistotnych uchybień formalno-technicznych doceniając ogrom wysiłku włożony w napisanie pracy rekomenduję rozprawę doktorską wyróżnić stosowną nagrodą.

Warszawa, dnia 04 grudnia 2018 r.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. G. G.', is centered on the page.

