



Dr hab. inż. Magdalena Rzemieniak, prof. uczelni

Lublin, 27 stycznia 2020 r.

Katedra Marketingu

Wydział Zarządzania

Politechnika Lubelska

20-618 Lublin, ul. Nadbystrzycka 38

Wydział Zarządzania P.Cz.
Sekretariat

Wpł. dn. 31.01.2020

Recenzja

Pracy doktorskiej mgr Agnieszki RACZEK pt. „*Kultura organizacyjna a zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych*”,
napisanej pod kierunkiem dr hab. inż. Iwony Otoli, prof. PCz,
promotor pomocniczy: dr hab. Sylwia Łęgowik-Świącik
Rada Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości
Wydział Zarządzania Politechniki Częstochowskiej

Podstawa wykonania recenzji

Podstawą niniejszej oceny jest pismo Pana prof. dr hab. Felicjana Byłoka Kierownika Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej z dnia 27.11.2019 r. (R-WZ/BD-510-6/2017).

Przedmiotem recenzji jest praca doktorska Pani mgr Agnieszki Raczek pt.: „*Kultura organizacyjna a zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych*” przygotowanej pod kierunkiem dr hab. inż. Iwony Otoli, prof. PCz oraz promotora pomocniczego dr hab. Sylwii Łęgowik-Świącik. Recenzja została przygotowana na potrzeby wszczętego przewodu doktorskiego o nadanie Autorce rozprawy stopnia doktora.





Recenzja nawiązuje do podstawowych regulacji prawnych w tym zakresie:

- Ustawy z dnia 14.03.2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym ..., w wersji po nowelizacji z dnia 11.07.2014 r. (Dz. U. 2014, poz. 1852);
- Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30.10.2015 r. w sprawie szczegółowego trybu i prowadzenia czynności w przewodzie doktorskim ... (Dz. U. 2015, poz. 1842);
- Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30.01.2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodach doktorskich, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora.

Celem niniejszej recenzji jest stwierdzenie czy rozprawa doktorska spełnia warunki formalne określone w Ustawie z dnia 14.03.2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w obszarze sztuki, w związku z powyższym recenzja zawiera ocenę pracy w trzech podstawowych aspektach: formalnym, metodycznym oraz merytorycznym, a także ocenę ogólną, stanowiącą podsumowanie ocen cząstkowych oraz konkluzję recenzji.

Recenzja obejmuje:

1. Ocena formalnej strony pracy.
2. Ocena aktualności tematu, celu pracy i hipotez badawczych.
3. Charakterystyka merytoryczna pracy.
4. Uwagi natury szczegółowej.
5. Wniosek końcowy.





1. Ocena formalna pracy

Praca o objętości 291 stron składa się z wprowadzenia (s. 4-8), 5 rozdziałów (s. 9 - 236, zakończenia (s. 237 - 241), bibliografii (s. 242 - 256), spisu rysunków, tabel i wykresów (s. 207 - 210) oraz załączników (s. 266 - 289), streszczenia w języku angielskim (s. 290- 291). Dysertacja zawiera 192 książkowych pozycji bibliograficznych i artykułów w czasopiśmie, oraz 36 źródeł netograficznych. Jest to ilość znacznie podnosząca walor teoriopoznawczy pracy. W pracy znajdują się także 25 rysunków, 27 tabel oraz 19 wykresów.


Praca ma charakter epistemologiczny. Literatura źródłowa, zarówno krajowa, jak i zagraniczna została dobrana prawidłowo, a ich cytowanie należy uznać za wykonane poprawnie.

2. Ocena aktualności tematu, celu i tezy pracy

Praca doktorska mgr Agnieszki Raczek jest interesującą próbą zmierzenia się z problematyką kultury organizacyjnej w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych.

Podjęty przez Doktorantkę problem badawczy związany z wartościami korporacyjnymi kultury organizacyjnej jest bardzo złożony. Tematyka kultury organizacyjnej była i jest podejmowana w literaturze przedmiotu, co potwierdza nieśląbnące zainteresowanie tym obszarem na przestrzeni lat. Kulturę organizacyjną analizowano z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi, budowania systemu tożsamości przedsiębiorstwa, analizowano efektywności typów kultury organizacyjnej, jak również tworzone systemy diagnozowania modeli kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach. Doktorantka, podjęła się próby zbadania procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych i wpływu kultury organizacyjnej na ich przebieg.

Tytuł rozprawy został sformułowany poprawnie, jasno ujmuje zakres tematyczny i przedmiot prowadzonych rozważań.



Doktorantka skonstruowała cele rozprawy doktorskiej (str. 5 - 6). Celem głównym jest „Identyfikacja procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych i wpływu kultury organizacyjnej na ich przebieg”. W pracy sformułowano także 4 cele cząstkowe:

- C1: Usystematyzowanie dotychczasowego dorobku naukowego z zakresu problematyki zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do kultury organizacyjnej przedsiębiorstw międzynarodowych.
- C2: Poznanie roli i znaczenia kultury organizacyjnej w procesach zarządzania zasobami ludzkimi.
- C3: Identyfikacja i ocena wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach międzynarodowych.
- C4: Rozpoznanie realizacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi przez pryzmat kultury organizacyjnej przedsiębiorstw międzynarodowych.

Konsekwencją zdefiniowanych celów cząstkowych pracy jest hipoteza badawcza: „Wartości korporacyjne kultury organizacyjnej determinują procesy zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie międzynarodowym” (str. 6). Dokonując uzasadnienia wyboru problemu badawczego, Doktorantka, projektując badania własne, sformułowała następujące hipotezy badawcze (str. 6):

Hipoteza H1: Ocena wartości korporacyjnych w perspektywie ekspertów ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR) jest odmienna od oceny tych wartości przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych.

Hipoteza H2: Hierarchia wartości korporacyjnych jest uzależniona od kultury organizacyjnej przyjętej przez przedsiębiorstwa działające w danym kraju.

Hipoteza H3: Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa międzynarodowego znajduje odzwierciedlenie w wybranych procesach zarządzania zasobami ludzkimi.



Wybór metod badawczych jest konsekwencją sformułowanych celów oraz postawionych hipotez badawczych. Oceniam pozytywnie celowość wyboru metod badawczych oraz narzędzi badawczych. Prawidłowo także została zdiagnozowana luka badawcza.

Podsumowując ten wątek recenzji, stwierdzam, że temat pracy jest aktualny, wynikający z potrzeb praktyki, zaś cele, pytania badawcze oraz hipotezy zostały sformułowane w sposób prawidłowy.




3. Charakterystyka merytoryczna pracy

W celu weryfikacji hipotez badawczych Doktorantka zastosowała triangulację metod badawczych (wskazując metody ilościowe oraz jakościowe). Autorka przeprowadziła wnikliwe badania desk research zarówno zagranicznej, jak krajowej literatury przedmiotu. Doktorantka posiłkowała się także źródłami wtórnymi adresowanymi do praktyków, analizowała aktualne trendy branżowe, co podkreśla walor praktyczny pracy. Badania ilościowe (metoda ankietowa) oraz jakościowe (wywiad pogłębiony) zostały przeprowadzone wśród pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych oraz ekspertów HR, z wykorzystaniem dwóch kwestionariuszy ankietowych. Pierwszy z kwestionariuszy posłużył do przeprowadzenia badań jakościowych wśród 14 ekspertów HR, pracujących w przedsiębiorstwach międzynarodowych z Polski, Maroka, Holandii, Czech, Wielkiej Brytanii oraz Brazylii. Drugi kwestionariusz został wykorzystany w badaniach ilościowych przeprowadzonych wśród 113 pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych zlokalizowanych w różnych częściach świata (Brazylia, Egipt, Finlandia, Francja, Filipiny, Indie, Niemcy, Polska, Wielka Brytania). Jedynym założeniem do wypełnienia kwestionariusza było zatrudnienie w przedsiębiorstwie międzynarodowym.

Celem obydwu kwestionariuszy była identyfikacja wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej przedsiębiorstw międzynarodowych, a także ich znaczenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Zebrane informacje pierwotne Doktorantka przeanalizowała stosując głównie miary opisowe, wspomagane metodami z zakresu wielowymiarowej analizy statystycznej (test U Manna-Whitneya, współczynnik korelacji Spearmana, analizę skupień z wykorzystaniem odległości euklidesowej). Autorka dokonała stosownych obliczeń z wykorzystaniem arkusza kalkulacyjnego Excel oraz pakietu Statistica 13.1.

Praca jest dziełem pełnym, o zbilansowanej strukturze (część studialna i empiryczna), z klarowną logiką relacji przyczynowo-skutkowych. Doktorantka umiejętnie prowadzi dyskurs naukowy. Źródła literaturowe są dobrane zasadnie. Strona formalna rozprawy nie budzi zastrzeżeń, ma ona charakter dysertabilny i spełnia standardy opracowania naukowego.





Oceniana praca stanowi spójną całość, logicznie uporządkowaną. Struktura recenzowanej pracy oraz jej zawartość merytoryczna zostały podporządkowane realizacji przyjętych celów pracy. Autorka ilustruje tekst stosownymi formami graficznymi. W pracy można także odnaleźć liczne odniesienia źródłowe do wszystkich pozycji bibliograficznych.


Tytuł rozprawy: „Kultura organizacyjna a zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych” jednoznacznie określa obszar rozważań. Uznaję go za sformułowany prawidłowo.

Wprowadzenie zawiera uzasadnienie wyboru tematu pracy i zakresu badań. W tej części pracy zawarto niezbędne elementy strukturalne, tj. główne założenia rozprawy, cele badań, hipotezy badawcze, wskazano metody badawcze, jak również zaprezentowano strukturę pracy.

Praca składa się z dwóch części - teoretycznej oraz empirycznej (część teoretyczna: rozdziały I - III, s. 9-110, część empiryczna: rozdziały IV - V, s. 111 - 236). Rozdział pierwszy „Znaczenie kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie” obejmuje przegląd literatury w zakresie istoty kultury organizacyjnej, jej funkcji, wartości oraz wymiarów w przedsiębiorstwie, a także modeli kultury organizacyjnej w literaturze przedmiotu.


Na uwagę zasługują porządkujące zestawienia tabelaryczne, tj. przegląd definicji kultury organizacyjnej w Tabeli 1.1. (str. 15-16) czy opisowa klasyfikacja modeli kultury organizacyjnej (str. 42 - 57).


W drugim rozdziale (tytuł: „Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie”) Doktorantka zaprezentowała cele, zadania i procesy zarządzania zasobami ludzkimi, relacje pomiędzy kapitałem ludzkim, jako kluczowym zasobem niematerialnym przedsiębiorstwa oraz rolę kapitału ludzkiego, a także współczesne modele zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Na kanwie tego rozdziału nasuwa się pytanie do Doktorantki o Jej ocenę sformułowania „zarządzanie zasobami ludzkimi”. We współczesnej literaturze są obecne dość silne głosy, że sformułowanie „zarządzanie zasobami ludzkimi” ma charakter przedmiotowy nieodzwierciedlający idei pracy z ludźmi. Autorzy prezentujące ten pogląd propagują m.in. sformułowanie „zarządzanie aktywami ludzkimi” czy „zarządzanie kapitałem ludzkim”. Jakie jest zdanie Doktorantki w tej kwestii? (jest to moje pierwsze pytanie).



W rozdziale trzecim zatytułowanym „*Rola kultury organizacyjnej w procesach zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstw międzynarodowych*” opisano przedsiębiorstwo międzynarodowe jako źródło różnorodności kultur organizacyjnych, determinanty kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie międzynarodowym, kulturę organizacyjną i tożsamość przedsiębiorstwa międzynarodowego oraz wybrane czynniki kultury organizacyjnej w modelach zarządzania zasobami ludzkimi. Doktorantka przedstawia ciekawe klasyfikacje różnorodności kulturowej (Tabela 3.1., str. 94) odnosząc się zarówno do pojęcia różnorodności, jak i wielokulturowości. Bardzo ciekawym fragmentem rozdziału 3 jest analiza tożsamości przedsiębiorstwa międzynarodowego w kontekście kultury organizacyjnej. Trudno jednak zgodzić się z Doktorantką, że „pomimo wysiłków podejmowanych zarówno przez naukowców, jak i praktyków w celu pełnego zrozumienia i wyjaśnienia zjawisk związanych z kształtowaniem tożsamości w przedsiębiorstwach, niestety, nie opracowano dotychczas jednej, spójnej definicji tożsamości”. Autorka powołuje się na publikację z 2013, która zapewne opisywała ówczesną sytuację. O ile naukowcy prowadzą dysputy dotyczące pojęcia tożsamości, to praktycy jednoznacznie definiują tożsamość, jako „system sygnałów wysyłanych w otoczenie, by przedsiębiorstwo było rozpoznawalne i różniło się od innych podmiotów”. Praktycy określają także strukturę tego systemu, składającego się z podsystemu wizualnego oraz podsystemu pozawizualnego, dzieląc podsystem wizualny na podsystem elementów wizualnych, podsystem zachowań oraz podsystem działań promocyjnych. Na tej idei oparte są księgi znaku marek nie tylko korporacyjnych. Autorka słusznie dystansuje się do poglądów traktowania tożsamości jako wizerunku przedsiębiorstwa. Wszak wizerunek jest subiektywną opinią w świadomości grup zewnętrznych oraz wewnętrznych, jest efektem działań w zakresie budowania tożsamości przedsiębiorstwa.

W części empirycznej rozdziału czwartego o tytule „*Analiza wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw międzynarodowych*” Doktorantka przedstawiła metodykę badań, scharakteryzowała próbę badawczą oraz odniosła się do wyników badań jakościowych, a także ilościowych. Autorka opisała wartości korporacyjne w świetle kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach międzynarodowych w opinii ekspertów HR (wyniki badań jakościowych) oraz wartości korporacyjne kultury






organizacyjnej w świadomości pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych i ich analizę w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi z wykorzystaniem metod statystycznych (wyniki badań ilościowych). Opisując wyniki badań ilościowych Autorka zaznacza, że najliczniejszą grupą respondentów byli pracownicy o stażu powyżej 20 lat, stanowiąc 30,09% (str. 142). Jest bardzo ważne w kontekście badania wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej. W tej części pracy Doktorantka podsumowuje wyniki badań wartości korporacyjnych w świetle kultury korporacyjnej w przedsiębiorstwach międzynarodowych. Pozytywnie oceniam fakt, przyjęcia klasyfikacji 8 grup wartości korporacyjnych z raportu ECCO (wartości profesjonalne, wartości konkurencyjne, wartości behawioralne, wartości społecznościowe, wartości relacyjne, wartości moralne, wartości samorealizacji i wartości społeczne). Klasyfikacja wartości korporacyjnych jest pochodną przeniesienia koncepcji katalogu wartości jednostki Rokeacha (zarówno ostatecznych, jak i instrumentalnych - skala badania RVS) na przedsiębiorstwo zweryfikowanej w literaturze przedmiotu z obszaru zarządzania. Zawężenie 18 typów wartości w przypadku jednostki do 8 typów wartości w przypadku przedsiębiorstwa, zweryfikowano naukowo (Rokeach Value Survey). Z tym wątkiem recenzji jest związane moje drugie pytanie do Doktorantki - czy projektując badania własne posiadała wiedzę na temat genezy raportu ECCO?

Rozdział piąty o tytule „Ocena zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw międzynarodowych” został poświęcony analizie wybranych procesów zarządzania zasobami ludzkimi w ocenie pracowników badanych przedsiębiorstw, analizie procesu komunikacji w kulturze organizacyjnej badanych podmiotów gospodarczych w opinii ekspertów HR, analizie uwarunkowań pracy w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi z perspektywy pracowników. Rozdział ten kończą rozważania dotyczące zarządzania efektami pracy w kontekście podejścia menedżerów do zasobów ludzkich. Autorka podsumowując wypowiedzi ekspertów HR, stwierdza, że zarządzanie efektami pracy jest kluczowym procesem w przedsiębiorstwach odnośnie wspierania założonych wyników (produkcyjnych finansowych, sprzedażowych, etc.). Nie zostały wymienione zakładane wyniki jakościowe (w zakresie komunikacji wewnętrznej oraz zewnętrznej), choć mieszczą się w skrócie „etc.” i są tematem





rozważań podrozdziału 5.3. Wyniki jakościowe są kluczowe w przypadku budowania tożsamości przedsiębiorstwa, i weryfikacji efektów tej pracy w postaci badania wizerunku przedsiębiorstwa.


Na uwagę zasługują podniesione przez Doktorantkę wyniki badań jakościowych. Wyniki te z jednej strony gloryfikują stosowane rozwiązania, zaś z drugiej strony obnażają problemy systemu zarządzania zasobami ludzkimi (jeden z respondentów ubolewa, że nie działa system ścieżek karier i sukcesji, co jego zdaniem wynika z „kolesiostwa stosowanego przez menedżerów -promowane są nie te osoby, które dobrze rokują, a te które są mierne, ale wierne” - str. 229). Wskazany problem jest klasycznym problemem opisywanym w literaturze przedmiotu od lat, pojawiającym się praktycznie w każdej branży przedsiębiorstw działających na rynku krajowym i międzynarodowym.

Doktorantka jednoznacznie stwierdza, że podejście menedżerów do zarządzania zespołami pracowników jest silnie powiązane z osobą menedżera. Dostrzega ona jednak także luki kompetencyjne w nowoczesnym zarządzaniu zespołem pracowników. Niestety zdarza się, że zasady zarządzania zespołem nie wystarczająco jasne dla pracowników.

Autorka dokonała weryfikacji statystycznej hipotezy H2 (*Hierarchia wartości korporacyjnych jest uzależniona od kultury organizacyjnej przyjętej przez przedsiębiorstwa działające w danym kraju*) oraz hipoteza H3: (*Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa międzynarodowego znajduje odzwierciedlenie w wybranych procesach zarządzania zasobami ludzkimi*). Zaś hipoteza H1 (*Ocena wartości korporacyjnych w perspektywie ekspertów ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR) jest odmienna od oceny tych wartości przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych*) została zweryfikowana negatywnie, co odzwierciedla aktualną sytuację a rynku HR, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa, jego stażu na rynku, struktury zatrudnionych pracowników oraz stażu ich pracy, czy reprezentowanej branży.

Ostatnia część rozprawy to zakończenie zawierające syntezę wyników pracy oraz ciekawe podsumowanie. Na podstawie przeprowadzonych badań Doktorantka sformułowała wnioski z badania empirycznego weryfikujące postawione hipotezy badawcze, ograniczenia badawcze i kierunku dalszych badań, a także rekomendacje dla praktyki gospodarczej.





Doktorantka zrealizowała cel główny pracy oraz postawione trzy cele cząstkowe. Przeprowadzone przez Autorkę badania i zgromadzony w ich wyniku materiał empiryczny pozwolił realizację założonych celów i weryfikację postawionych hipotez. Przeprowadzone przez Doktorantkę rozważania teoretyczne oraz analizy empiryczne pozwoliły także na sformułowanie interesujących wniosków. Kluczowym z nich jest stwierdzenie, że „wartości korporacyjne kultury organizacyjnej określają procesy zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych”. Ciekawe też są wnioski uwzględniające aspekt międzynarodowy. Ocena poszczególnych wartości w przedsiębiorstwach posiadających europejską kadrę menedżerską jest zbliżona do oceny wartości w przedsiębiorstwach z kadrą menedżerską spoza Europy. Autorka także poprzez swoje badania dowiodła różnic w przypadku ocen systemu przedsiębiorstwa, szczególnie w przypadku komunikacji, w odniesieniu do przedsiębiorstw kierowanych przez Europejczyków i osoby spoza Europy.

Podjęty temat uznaję za aktualny i ważny. W literaturze poświęconej kulturze organizacyjnej problematyka oceny wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej zdaje się być niedoceniana, choć jest kluczowa dla praktyki biznesu. Reasumując, na miarę zakreślonego problemu badawczego Doktorantka rozwiązała go prawidłowo i zrealizowała założone w rozprawie cele.



4. Uwagi szczegółowe

Układ i sposób rozmieszczenia treści jest logiczny i spójny, wynikający z przyjętej konwencji badawczej. Doktorantka wykorzystała bogatą literaturę przedmiotu. Odniosła się do zdecydowanej większości zagranicznych oraz polskich publikacji w tym zakresie. Dysertacja zawiera bogatą bazę bibliograficzną, co świadczy o zaangażowaniu Doktorantki w prowadzone badania. Wszystkie przytoczone w bibliografii pozycje literaturowe są cytowane.

Autorka nie ustrzegła się usterek natury merytorycznej jak np. na str. 137 „jedynym założeniem do wypełnienia ankiety było zatrudnienie ...”. Ankieta to metoda badawcza, wykorzystując instrument pomiarowy w postaci kwestionariusz ankiety. To kwestionariusz ankiety jest zazwyczaj wypełniany przez respondentów.

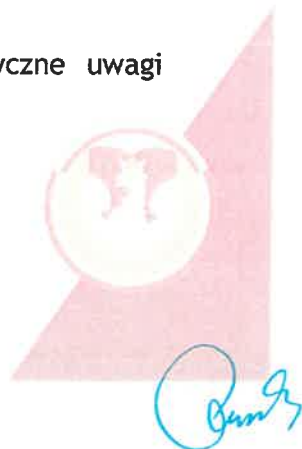
W języku polskim nie powinno się rozpoczynać zdania od liczby, a w przypadku Doktorantki ta maniera jest powszechna w rozdziale 5.4. (str. 210-216, str. 240). W pracy pojawia się także „jałowa strona” w postaci pustej strony z numerem 237 - jest to ewidentnie błąd redakcyjny, zbędnie zwiększający ilość stron w i tak obszernej pracy.

Praca została przygotowana starannie pod względem stylistycznym oraz edycyjnym. Do wyeliminowania są „wiszące” litery na końcach wierszy pojawiające się nagminnie praktycznie w całej pracy doktorskiej.

Na uwagę zasługują przeprowadzone przez Doktorantkę badania. Zostały zrealizowane, skrupulatnie i konsekwentnie. Interpretacja otrzymanych wyników jest bardzo przejrzysta i logiczna.

Pozytywnie oceniam pracowicie wykonane przez Autorkę porządkujące zarówno część teoretyczną, jak i empiryczną. Na pozytywną ocenę zasługuje także fakt zaprojektowania i przeprowadzenia badań ilościowych, których wyniki zostały szczegółowo opisane w rozdziale czwartym oraz piątym. Opisy są jasne i czytelne, nie budzą wątpliwości merytorycznych.

Pracę oceniam pozytywnie, a podniesione przeze mnie drobne krytyczne uwagi szczegółowe nie mają wpływu na ogólną pozytywną opinię o pracy.



5. Wniosek końcowy

Pracę oceniam pozytywnie, jako zrealizowaną z wiarygodną i rzetelną warstwą badawczą. Widać wyraźnie znaczący wkład pracy własnej Autorki, znajomość warsztatu badawczego oraz rzetelność prowadzonych wywodów.

Doktorantka przeanalizowała problem naukowy, poszerzając wiedzę w zakresie roli wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej, a w szczególności zmiany znaczenia marki korporacyjnej w kształtowaniu kultury organizacyjnej i zarządzania zasobami ludzkimi. Cele sformułowane w pracy zostały osiągnięte. Autorka wykazała się dobrą znajomością poruszanej problematyki. Przeprowadzony wywód uważam za logiczny, a konstrukcję pracy za dobrze przemyślaną i racjonalną.

Po zapoznaniu się z dysertacją, stwierdzam, że praca doktorska Pani mgr Agnieszki Raczek pt. „*Kultura organizacyjna a zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych*”, spełnia wymogi ustawowe stawiane pracom doktorskim w punkcie 1 art. 13 Ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym (Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki z późn. zm.), a w szczególności:

- stanowi samodzielne i oryginalne rozwiązanie przez Doktorantkę problemu naukowego,
- świadczy o wysokim poziomie ogólnej wiedzy Doktorantki w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu,
- daje podstawę do wnioskowania o przygotowaniu Doktorantki do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Dodatkowo, biorąc bardzo wysoki poziom merytoryczny rozprawy, zaprezentowaną w pracy znajomość warsztatu badawczego, przeprowadzone badania empiryczne oraz wnikliwość Doktorantki w interpretacji ich wyników, wnoszę o wyróżnienie rozprawy doktorskiej Pani Agnieszki Raczek.

Wniosuję zatem do Wysokiej Rady Dyscypliny Nauk o Zarządzaniu i Jakości na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej o dopuszczenie pracy doktorskiej do publicznej obrony.

Magdalena Przemieniec