



SZKOŁA GŁÓWNA GOSPODARSTWA WIEJSKIEGO W WARSZAWIE
INSTYTUT ZARZĄDZANIA

Warszawa 19.01.2020 r.

Dr hab. Joanna Paliszkiewicz, prof. SGGW

Instytut Zarządzania

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Wydział Zarządzania P.Cz.
Sekretariat

Wpł. dn. 27.01.2020

fbrownska

Recenzja

**rozprawy doktorskiej magister Agnieszki Raczek pt.: „Kultura organizacyjna
a zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych”**

Podstawą opracowania recenzji jest pismo z dnia 27.11.2019r. Kierownika Dyscypliny Naukowej prof. dr hab. Felicjana Byłoka powierzającego mi sporządzenie recenzji rozprawy doktorskiej Pani mgr. Agnieszki Raczek.

Uzasadnienie podjęcia tematu

Problem badawczy podjęty przez Autorkę jest bardzo interesujący i ważny, zarówno z naukowego jak i praktycznego punktu widzenia. Tematyka kultury organizacyjnej i zarządzania zasobami ludzkimi jest bardzo aktualna, szczególnie w obliczu wyzwań stawianych przez współczesne czasy i procesy globalizacyjne. Wiele organizacji działa na arenie międzynarodowej, czego konsekwencją jest zatrudnianie pracowników pochodzących z różnych krajów, o odmiennych kulturach, rozmaitych potrzebach, oczekiwaniach, aspiracjach, kompetencjach i cechach. Wszystko to sprawia, że przedsiębiorstwa, które chcą być konkurencyjne i osiągnąć sukces na rynku powinny odpowiednio zarządzać zasobami

W

ludzkimi, biorąc pod uwagę różnorodność kulturową. Połączenie silnej kultury organizacyjnej i odpowiedniego zarządzania zasobami ludzkimi daje możliwość stworzenia efektywnie funkcjonującego przedsiębiorstwa, będącego jednocześnie atrakcyjnym miejscem pracy dla zatrudnionych w nim pracowników.

Współczesny rynek jest bardzo wymagający, dlatego prowadzenie badań z zakresu kultury organizacyjnej i zarządzania zasobami ludzkimi może wnieść wkład w zrozumienie tych koncepcji i udoskonalenie ich.

Biorąc powyższe pod uwagę można stwierdzić, że dobór tematu pracy doktorskiej jest w pełni uzasadniony. Autorka właściwie uzasadniła podjęcie tego rodzaju badań. Badania literaturowe i empiryczne przeprowadzone w pracy ukierunkowane na kulturę organizacyjną i zarządzania zasobami ludzkimi są bardzo aktualne.

Poddana recenzji rozprawa posiada charakter bardzo dobrze opracowanej monografii – w oparciu o rzetelnie przeprowadzony i opisany przegląd literatury i badania empiryczne.

Cele i hipotezy pracy doktorskiej

Celem głównym pracy doktorskiej jest identyfikacja procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych i wpływu kultury organizacyjnej na ich przebieg.

Cele szczegółowe to:

1. Usystematyzowanie dotychczasowego dorobku naukowego z zakresu problematyki zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do kultury organizacyjnej przedsiębiorstw międzynarodowych.
2. Poznanie roli i znaczenia kultury organizacyjnej w procesach zarządzania zasobami ludzkimi.
3. Identyfikacja i ocena wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach międzynarodowych.
4. Rozpoznanie realizacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi przez pryzmat kultury organizacyjnej przedsiębiorstw międzynarodowych.

Przyjęty cel główny pracy i cele szczegółowe sformułowane zostały w sposób poprawny i nie budzą zastrzeżeń.



Autorka sformułowała w pracy następujące hipotezy badawcze:

Hipoteza 1: Ocena wartości korporacyjnych w perspektywie ekspertów ds. zarządzania zasobami ludzkimi (HR) jest odmienna od oceny tych wartości przez pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych.

Hipoteza 2: Hierarchia wartości korporacyjnych jest uzależniona od kultury organizacyjnej przyjętej przez przedsiębiorstwo działające w danym kraju.

Hipoteza 3: Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa międzynarodowego znajduje odzwierciedlenie w wybranych procesach zarządzania zasobami ludzkimi.

Hipotezy zostały sformułowane poprawnie.

Praca posiada dwie warstwy: teoretyczną i empiryczną, które wzajemnie się uzupełniają i umożliwiają realizację postawionych celów oraz weryfikację hipotez.

Metody badawcze

W dysertacji przedstawiono przegląd literatury oraz wyniki badań empirycznych. Badania przeprowadzono w 2019 roku. Na podkreślenie zasługuje fakt, że badania przeprowadzono wśród respondentów świadczących pracę w Polsce jak i w innych krajach, takich jak: Niemcy, Francja, Rumunia, Wielka Brytania, Finlandia, Brazylia, Egipt, Indie i Filipiny. Badania przeprowadzono w formie wywiadów pogłębionych z ekspertami zarządzania zasobami ludzkimi oraz w formie badań kwestionariuszowych z pracownikami przedsiębiorstw międzynarodowych. W pracy wykorzystano miary opisowe oraz metody z zakresu wielowymiarowej analizy statystycznej (test U-Manna-Whitneya, współczynnik korelacji Spearmana, analiza skupień z wykorzystaniem odległości euklidesowej – metoda Warda).

Wybór metod badawczych można uznać za poprawny, wynikający z natury problemu badawczego i postawionych celów.

Ocena pracy pod względem merytorycznym

Treść rozprawy zajmuje 291 stron (wraz z załącznikami i streszczeniem). Tytuł pracy jest adekwatny do treści. Układ pracy jest prawidłowy. Praca składa się z pięciu rozdziałów, wprowadzenia i zakończenia oraz bibliografii, spisu tabel, spisu rysunków i załączników. W pracy można wyróżnić dwie części. Część pierwsza obejmuje trzy pierwsze rozdziały pracy,

zawierające podstawy teoretyczne. Część druga pracy to rozdziały: czwarty i piąty, zawierające badania empiryczne weryfikujące postawione hipotezy badawcze.

We wstępie przedstawiono uzasadnienie podjęcia tematu, cele pracy, hipotezy badawcze oraz opisano metody badawcze i układ pracy. Wstęp do pracy obejmuje pięć stron.

Rozdział pierwszy pt.: *"Znaczenie kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie,,* obejmuje 49 stron tekstu. W tym rozdziale przedstawiono pojęcie i funkcje kultury organizacyjnej. Następnie, opisano jej wartości i wymiary, a w kolejnym punkcie scharakteryzowano modele kultury organizacyjnej. W celu zachowania przejrzystości wyводу zaprezentowano dwa rysunki i dwie tabele. Rozdział pierwszy pracy oceniam pozytywnie. Cechuje go logika i przejrzystość wywodów.

W rozdziale drugim pt.: *"Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie"* scharakteryzowano cele, zadania i procesy zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Następnie przedstawiono kapitał ludzki jako kluczowy zasób niematerialny. W kolejnym punkcie opisano rolę kapitału ludzkiego w zarządzaniu przedsiębiorstwem. W ostatniej części tego rozdziału zaprezentowano współczesne modele zarządzania zasobami ludzkimi. Rozdział ten obejmuje 50 stron. Autorka zamieściła w nim 3 tabele. Rozdział drugi oceniam pozytywnie.

Rozdział trzeci pt.: *"Rola kultury organizacyjnej w procesach zarządzania zasobami ludzkimi przedsiębiorstw międzynarodowych"* obejmuje 45 stron. W tym rozdziale przedstawiono przedsiębiorstwo międzynarodowe jako źródło różnorodności kultur organizacyjnych. Opisano determinanty kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwie międzynarodowym. Scharakteryzowano aspekty kultury organizacyjnej i tożsamości przedsiębiorstwa międzynarodowego. Następnie przedstawiono wybrane czynniki kultury organizacyjnej w modelach zarządzania zasobami ludzkimi. Rozdział uzupełniono pięcioma tabelami. Rozdział ten jest napisany w sposób rzetelny, wyczerpujący i oceniam go pozytywnie.

Rozdział czwarty pt.: *"Analiza wartości korporacyjnych kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw międzynarodowych"* obejmuje 73 strony. Na początku opisano w nim metodykę badań oraz scharakteryzowano próbę badawczą. Następnie scharakteryzowano

wartości korporacyjne w świetle kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach międzynarodowych w opinii ekspertów HR. W kolejnej części przedstawiono wartości korporacyjne kultury organizacyjnej w świadomości pracowników przedsiębiorstw międzynarodowych. W ostatnim punkcie opisano analizę wartości korporacyjnych w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi z zastosowaniem metod statystycznych. Opracowanie uzupełnione zostało 25 rysunkami, 25 wykresami oraz 14 tabelami. Treść tego rozdziału została opracowana w sposób wyczerpujący i nie budzi zastrzeżeń.

Rozdział piąty zatytułowany „*Ocena zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście kultury organizacyjnej badanych przedsiębiorstw międzynarodowych*” obejmuje 78 stron. Przedstawiono w nim wyniki badań. Opisano realizację procesów zarządzania zasobami ludzkimi w opinii ekspertów HR oraz pracowników badanych przedsiębiorstw. Następnie przedstawiono proces komunikacji w kulturze organizacyjnej badanych podmiotów gospodarczych w opinii ekspertów HR. W kolejnym punkcie opisano uwarunkowania pracy w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. W ostatnim punkcie scharakteryzowano zarządzanie efektami pracy i podejście menedżerów do zasobów ludzkich. W tej części pracy zawarto 27 tabel oraz 1 wykres. Rozdział piąty jest przygotowany rzetelnie i oceniam go pozytywnie.

Rozprawa kończy się zakończeniem o objętości 23 stron obejmującym opis rozwiązania problemu badawczego oraz wyników dociekań i badań empirycznych. Przedstawione w rozdziałach empirycznych wyniki pozwoliły na weryfikacje hipotez badawczych postawionych w pracy. Hipotezy 1 i 3 zostały potwierdzone a hipoteza 2 została odrzucona. W zakończeniu brakuje opisu ograniczeń pracy i wskazania konkretnych kierunków przyszłych badań, poza tym podsumowanie jest dobrze opracowane.

Pracę zamyka bibliografia, spis tabel, spis rysunków, wykresów i załączniki.

Uwagi o charakterze dyskusyjnym

Uwagi o charakterze dyskusyjnym wymagające ustosunkowania się Doktorantki zawarto w treści recenzji w formie pytań.

Pytanie 1

Czy na kształtowanie kultury organizacyjnej ma wpływ rozwój mediów społecznościowych?
Czy menedżerowie mogą z tego skorzystać zarządzając zasobami ludzkimi?

Pytanie 2

Jakie są ograniczenia pracy?

Pytanie 3

Jakie wnioski praktyczne wynikają z Pani badań? Proszę o przedstawienie rekomendacji, które mogłaby Pani przedstawić kadrze zarządzającej.

Pytanie 4

Proszę o przedstawienie propozycji przyszłych badań wynikających z przedstawionego przeglądu literatury i Pani badań.

Podstawy teoretyczne pracy

Praca została oparta na prawidłowych podstawach teoretycznych. Autorka odwołuje się do 192 opracowania (artykułów, publikacji zwartych) oraz 36 stron internetowych. Literatura jest aktualna, prawidłowo wykorzystana. Autorka głównie oparła się na literaturze polskiej (ok. 19% z zacytowanych publikacji jest w j. angielskim). Dobór literatury umożliwił realizację celów pracy i uznaję go za właściwy.

Ocena pracy

1. Praca spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim - jest poprawna pod względem merytorycznym i formalnym.
2. Podjęty przez Doktorantkę temat charakteryzuje się wysokim stopniem aktualności w dobie globalizacji.
3. Cele pracy zostały prawidłowo sformułowane a następnie zrealizowane.
4. Praca napisana jest dobrym i precyzyjnym językiem.

5. Wnioski wynikają z rozważań teoretycznych i przeprowadzonych badań empirycznych i charakteryzują się przydatnością naukową i praktyczną.
6. Wykorzystane metody badawcze są właściwe dobrane i umożliwiły osiągnięcie celów postawionych przez Autorkę.
7. Praca dowodzi posiadania przez Doktorantkę dobrego warsztatu badawczego oraz wysokiego poziomu wiedzy praktycznej (z zakresu zarządzania) do prowadzenia dalszych badań naukowych w tym obszarze.

Wniosek końcowy

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzam, że przedstawiona do recenzji praca doktorska magister Agnieszki Raczek pt.: *„Kultura organizacyjna a zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach międzynarodowych”* spełnia wymagania stawiane pracom doktorskim, zawarte w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Przedstawiona praca może być podstawą do ubiegania się o nadanie stopnia naukowego doktora, zatem wnoszę o jej dopuszczenie do publicznej obrony w Dyscyplinie Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej.

Joanna Paluchowska

