

Częstochowa 27.04.2023r.

Prof. dr hab. Dorota Jelonek
Wydział Zarządzania
Politechnika Częstochowska

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr inż. Pawła Szlęzaka
pt.

„MODEL KOOPETYCJI ZARZĄDZANIA KAPITAŁEM LUDZKIM W ZWINNIE REALIZOWANYCH PROJEKTACH”

napisanej pod kierunkiem naukowym **dr hab. inż. Lilli Knop, prof. PŚ**
oraz
promotora pomocniczego **dra inż. Adama Ryszko**

Wstęp

Niniejsza recenzja rozprawy doktorskiej została opracowana na podstawie pisma dr hab. inż. Lilli Knop, prof. PŚ – Przewodniczącej Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości, zgodnie z uchwałą nr 4/2023 Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Śląskiej z dnia 1 marca 2023r.

Przedmiotem recenzenckiej oceny jest to, czy rozprawa stanowi samodzielne rozwiązanie przez Doktoranta problemu naukowego, czy rozprawa świadczy dostatecznie o ogólnej wiedzy kandydata w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu i jakości oraz czy wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej.

Rozprawa doktorska mgr inż. Pawła Szlęzaka jest wnikliwym studium literatury przedmiotu oraz interesującą prezentacją rozwiązania problemu badawczego w oparciu o uzyskane wyniki autorskich badań. Doktorant trafnie uzasadnił ważność podjętego tematu rozprawy doktorskiej zarówno dla rozwoju teorii nauk o zarządzaniu jak i dla doskonalenia praktyk biznesu. Przyjęta procedura rozwiązania problemu badawczego znalazła odzwierciedlenie w strukturze rozprawy, w autorskiej narracji, w realizacji celów

*L. dr. 82/2022/2023
9.05.2023
Majderek*

badawczych oraz w weryfikacji hipotezy. Dobór metod badawczych oraz ich poprawne wykorzystanie w procesie badawczym potwierdzają naukową dojrzałość i samodzielność Doktoranta.

Konkludując, wybór oraz sformułowanie tematu rozprawy jest właściwe zarówno w perspektywie teorii jak i praktyki zarządzania i świadczy o dobrym rozpoznaniu przez Doktoranta aktualnych trendów badawczych. Rozprawa jest interesującą i kompletną pracą naukowo – badawczą, a badane zagadnienie kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach lokuje się merytorycznie w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości.

1. Wybór tematu rozprawy i sposób jego przedstawienia

Tytuł pracy – „Model kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach” sformułowano jednoznacznie, w sposób zrozumiały z precyzyjnym wskazaniem problemu badawczego, który Doktorant dostrzegł i którego rozwiązania podjął się na łamach recenzowanej rozprawy doktorskiej. Tytuł wskazuje także zakres przedmiotowy rozprawy związany z realizacją projektów i efektywnym wykorzystaniem kapitału ludzkiego. Zatem, Autorska propozycja modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim jest oryginalnym rozwiązaniem wskazanego problemu.

Doktorant z należytą starannością wykazał istnienie luki badawczej w dotychczasowym dorobku literatury przedmiotu. Na wyróżnienie zasługuje prezentacja procedury identyfikacji luki badawczej przedstawiona na rysunku 1.1. Jako punkt wyjścia przyjęto analizę problemów wynikających ze stosowania zwinnych metod zarządzania projektami ze szczególnym wskazaniem zapotrzebowania na kapitał ludzki. Zjawiska niedoboru lub nadwyżki pracowników to skutek wdrażania częstych zmian. Doktorant omówił stosowane podejścia np. rekrutacji lub outsourcingu, wskazał ich niedoskonałości i na tej podstawie zaproponował kooperację jako alternatywne rozwiązanie problemów zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach.

Zamiar opracowania modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim jest dużym wyzwaniem naukowym i w pełni zasługuje na prezentację i rozważania na łamach rozprawy doktorskiej. Sukces realizacji powyższych zamierzeń jest także istotny dla przedsiębiorstw realizujących projekty z wykorzystaniem zwinnych metod.

Sposób przedstawienia tematu jest poprawny. Struktura rozprawy jest zgodna z tytułem i odpowiada metodyce badań ukierunkowanych na realizację wyznaczonych celów badawczych oraz działań ukierunkowanych na gromadzenia argumentów niezbędnych dla weryfikacji hipotezy.

2. Ocena koncepcji rozwiązania problemu badawczego, postawionych celów pracy oraz sformułowanej hipotezy badawczej

Ocena wkładu rozprawy doktorskiej w rozwój danego obszaru nauki jest prowadzona z uwzględnieniem następujących kryteriów: wskazanie aspektów nowości, oryginalności oraz poprawności metod i narzędzi, które pozwoliły osiągnąć wskazany cel rozprawy. Zatem, szczególnego znaczenia w całościowej ocenie rozprawy doktorskiej nabierają: poprawne sformułowanie celów i hipotezy oraz zachowanie rygorów metodyki badawczej zastosowanej w poszukiwaniu rozwiązania wskazanego problemu badawczego.

Doktorant jako główny cel rozprawy wskazał opracowanie i weryfikację modelu kooperacji w zwinnie zarządzanych projektach IT ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania kapitału ludzkiego.

Dobrym uszczegółowieniem działań ukierunkowanych na realizację celu głównego są sformułowane cele: teoriopoznawcze, poznawcze i utylitarne.

Cel teoriopoznawczy obejmował charakterystykę związków między zarządzaniem projektami IT za pomocą zwinnych metod i zarządzaniem kapitałem ludzkim w projektach IT, ze szczególnym uwzględnieniem zależności związanych z wymienionymi obszarami w przypadku zastosowania modelu kooperacji.

Autor wyróżnił pięć celów poznawczych:

1. Identyfikacja problemów wynikających z częstego wdrażania zmian w projektach IT.
2. Analiza pozyskiwania i wykorzystania kapitału ludzkiego w projektach IT.
3. Badanie kooperacji w wykorzystaniu kapitału ludzkiego w projektach IT.
4. Określenie znaczenia kooperacji i jej wpływu na zarządzanie projektami IT.
5. Analiza porównawcza efektów wykorzystania modeli kooperacji w zwinnie realizowanych projektach IT w wybranych krajach.



Celem użytecznym była prezentacja rekomendacji wynikająca z wdrożenia modelu kooperacji w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim w sektorze ICT. Podczas współpracy konkurentów w ramach kooperacji sieciowej niezbędnym okazało się również opracowanie i zastosowanie narzędzia w postaci platformy internetowej służącej do udostępniania specjalistów IT.

Nie mam uwag merytorycznych do tak sformułowanych celów pracy. Logikę wywodu, narrację i procedurę badawczą dostosowano do osiągnięcia tak określonych celów. Ponadto, realizacja wskazanego celu użytecznego jest obietnicą mocnego wsparcia przedsiębiorstw, które realizują projekty wykorzystując zwinne podejście.

Doktorant sformułował w rozprawie doktorskiej siedem pytań badawczych:

1. Jakie są przyczyny stosowania zwinnych metod zarządzania projektami?
2. Jakie problemy wynikają ze stosowania zwinnych metod zarządzania projektami?
3. Jak problemy zwinnych metod wpływają na zarządzanie kapitałem ludzkim?
4. Jaki jest wpływ problemów zwinnych metod na realizację projektów?
5. W jaki sposób wdrażać kooperację w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim?
6. Jakie kryteria mogą służyć do pomiaru efektywności kooperacji?
7. Jakie mogą być efekty współpracy konkurentów w zarządzaniu kapitałem ludzkim?

Sposób sformułowania pytań badawczych oraz ich chronologia dobrze porządkują przebieg całej procedury badawczej a pozyskane odpowiedzi dostarczą Doktorantowi argumentów do weryfikacji postawionej hipotezy.

Sformułowana w rozprawie hipoteza główna zakłada, że kooperacja w zakresie udostępniania kapitału ludzkiego w obszarze zwinnie realizowanych projektów zwiększa efektywność wykorzystania zasobów ludzkich i zarządzania przedsięwzięciami.

Do tak sformułowanej hipotezy nie mam zastrzeżeń. Hipoteza odzwierciedla zauważone przez Doktoranta korzyści ze współpracy w modelu kooperacji, czyli zwiększenie efektywności wykorzystania zasobów ludzkich i zarządzania przedsięwzięciami. Użycie spójnika „i” uściśla, że pojęcie „zwiększenia efektywności” odnosi się zarówno do zasobów ludzkich, jak i do zarządzania przedsięwzięciami. Doktorant w przejrzysty sposób uzasadnił powyższą koniunkcję analizując efekty wdrażania modelu kooperacji sieciowej oraz modelu kooperacji diadycznej w odniesieniu

do „zarządzania kapitałem ludzkim” (podrozdziały: 7.5.1 i 7.6.1) oraz w odniesieniu do „zarządzania projektami IT” czyli zarządzania przedsięwzięciami (podrozdziały: 7.5.2 i 7.6.2). Przyjęta logika weryfikacji hipotezy głównej jest zrozumiała i zapewnia duże szanse osiągnięcia efektu końcowego z zachowaniem zasad poprawności metodologicznej.

Cały proces badawczy składał się z trzech etapów: badania wstępnego, badania głównego oraz projektu i weryfikacji modelu koopetycji (rysunek 5.2). Proces badawczy został właściwie przygotowany, a jego konstrukcja jest spójna z zamierzeniami badawczymi Doktoranta i umożliwia uzyskanie wartościowych, pod względem naukowym, wyników.

3. Merytoryczna ocena pracy

W ocenie merytorycznej pracy przedstawione zostaną cząstkowe opinie o zawartości merytorycznej poszczególnych rozdziałów wraz z oceną całościową dysertacji.

W strukturze rozprawy wyróżniono osiem rozdziałów, literaturę, spisy rysunków, tabel i wykresów oraz załączniki. W rozdziale pierwszym „Wstęp” Doktorant uzasadnił wagę podejmowanego tematu oraz zidentyfikował lukę badawczą, którą mogą wypełnić efekty zrealizowanych celów badawczych. Autor zaprezentował cel główny i cele szczegółowe rozprawy, hipotezę badawczą oraz wykorzystane metody badawcze. Omówiono także układ rozprawy i poszczególne jej rozdziały.

Rozdział „Wstęp” oceniam pozytywnie, ponieważ Doktorant trafnie uzasadnił znaczenie podjętej w rozprawie tematyki i w sposób logiczny i spójny zaprezentował ścieżkę dedukcji od wykrycia luki badawczej, poprzez sformułowanie celów i pytań badawczych po prezentację hipotezy, która będzie poddana weryfikacji w badaniach empirycznych.

W rozdziale drugim Doktorant prowadzi rozważania w temacie teoretycznych podstaw zwinnych metod zarządzania projektami. Wkładem własnym Autora jest przegląd definicji projektu (tabela 2.1.) oraz podejść do zarządzania projektami. Interesujące jest także porównanie tradycyjnych i zwinnych metod zarządzania projektami. W dalszej części rozdziału skupiono uwagę na zwinnych metodach zarządzania projektami



i przedstawiono, między innymi, autorską klasyfikację problemów, które wpływają na zwinne zarządzanie projektami (tabela 2.3.) oraz charakterystykę wybranych przykładów zwinnych metod zarządzania projektami IT.

Rozdział drugi oceniam pozytywnie, ponieważ jest efektem wnikliwych studiów literatury przedmiotu, zawiera liczne autorskie komentarze i podsumowania rozważań, które będą podstawą w części empirycznej doktoratu. Doceniam także spójną prezentację sześciu wybranych zwinnych metod zarządzania projektami IT.

Nasuwa się jednak *pytanie 1: Jaką definicję zwinnego zarządzania projektem przyjęto na potrzeby niniejszej dysertacji? Proszę uzasadnić jej wybór lub jej sformułowanie.*

W trzecim rozdziale Doktorant przedstawił trafnie wybrane problemy zarządzania kapitałem ludzkim w kontekście zwinnie realizowanych projektów. Dużo uwagi poświęcono istocie zarządzania zasobami ludzkimi, w tym zagadnieniom definicyjnym i znaczeniu pracy zespołowej. Interesujące są analizy znaczenia kultury organizacyjnej oraz planowania zasobów ludzkich. W dalszej kolejności skoncentrowano uwagę na kolejnym słowie kluczowym tytułu rozprawy czyli zarządzaniu kapitałem ludzkim. Zdefiniowano pojęcie kapitału ludzkiego, omówiono strukturę i komponenty kapitału ludzkiego oraz znaczenie kapitału ludzkiego w zespołach projektowych. Na słowa pochwały zasługuje autorska klasyfikacja problemów związanych z kapitałem ludzkim w projektach (tabela 3.3.). Cennym elementem tego rozdziału są ustalenia kryteriów efektywności zarządzania kapitałem ludzkim w projektach, które będą wykorzystane w części empirycznej rozprawy.

Rozdział trzeci rozprawy oceniam pozytywnie, z uwagi na trafny dobór zagadnień z szerokiego obszaru zarządzania kapitałem ludzkim, które są ważne dla dalszych prac badawczych. Równocześnie wskazane problemy w zarządzaniu kapitałem ludzkim w projektach dobrze uzasadniają celowość poszukiwania rozwiązania tych problemów.

Nasuwa się jednak *pytanie 2: Jaką definicję zarządzania kapitałem ludzkim przyjęto na potrzeby niniejszej dysertacji? Proszę uzasadnić jej wybór lub jej sformułowanie.*

W czwartym rozdziale Doktorant uzasadnia możliwość zastosowania kooperacji w zarządzaniu projektami. Tak szerokie ujęcie tematu można uzasadnić zastosowaniem rozumowania od ogółu do szczegółu. Doktorant omawiając kooperację w zarządzaniu



projektami daje szeroki obraz tego pojęcia by następnie skupić uwagę na kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w projektach. Ważnym elementem rozważań jest analiza możliwości wynikających z rekrutacji i outsourcingu zasobów ludzkich w odniesieniu do kooperacji. Dociekliwie i obiektywnie zidentyfikowano zalety i wady kooperacji, a następnie podjęto próbę konceptualizacji w zakresie kooperacji jako modelu biznesu.

Rozdział czwarty oceniam pozytywnie i uznaję, że zaprezentowana rekomendacja kooperacji jako propozycji rozwiązania zidentyfikowanych wcześniej problemów zarządzania kapitałem ludzkim w projektach jest przekonująca. Na wyróżnienie zasługuje także wielowymiarowość prezentacji pojęcia kooperacji.

Nasuwa się jednak *pytanie 3: Jaką definicję kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie zarządzanych projektach przyjęto na potrzeby niniejszej dysertacji? Proszę uzasadnić jej wybór lub jej sformułowanie.*

W piątym rozdziale zaprezentowano proces badawczy z uwzględnieniem najważniejszych jego etapów: badania wstępne, badania główne (podstawowe) oraz projekt i weryfikację modelu kooperacji. Dobrze uzasadniono kryteria doboru próby badawczej.

Rozdział piąty oceniam pozytywnie podkreślając spójność i logikę zaplanowanego procesu badawczego oraz przestrzeganie rygorów poprawności realizacji takich procesów.

W szóstym rozdziale zaprezentowano wyniki badań wstępnych i głównych. W badaniach wstępnych zidentyfikowano przyczyny stosowania zwinnych metod zarządzania projektami oraz problemy wynikające ze stosowania tych metod w zarządzaniu projektami IT. W kolejnych podrozdziałach przedstawiono wyniki badań głównych realizowanych w dwóch fazach.

Rozdział szósty zasługuje na pozytywną ocenę, gdyż w bardzo przejrzysty sposób zaprezentowano wyniki autorskich badań. Doktorant wykazał się umiejętnością prowadzenia badań oraz formułowania wniosków.

Ocena poprawności realizacji procesu badawczego zostanie przeprowadzona w punkcie czwartym recenzji.

Siódmy rozdział jest kluczowym dla oceny osiągnięcia zaplanowanych celów badawczych i takie wnioski będą treścią czwartego punktu recenzji. W ogólnej ocenie tego

rozdziału warto wspomnieć, że zarówno model jak i wyniki weryfikacji modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach IT zostały zaprezentowane rzeczowo i zrozumiale. Zatem ocena tego rozdziału także jest pozytywna zwłaszcza w kontekście jego nowatorskich treści modelowych oraz oceny efektów wdrażania modelu kooperacji.

W ósmym rozdziale „Zakończenie” przedstawiono wnioski i kierunki dalszych badań nad modelem kooperacji zarządzania kapitałem ludzkimi w zwinnie realizowanych projektach.

Warto dodać, że rozprawa ma zrównoważoną strukturę, w ramach rozdziałów występuje podobna liczba podrozdziałów, o zbliżonej objętości, a każdy rozdział kończy się autorskim podsumowaniem, prezentującym osiągnięte efekty.

Podsumowując zawartą w tym punkcie opinię odnośnie prezentacji treści i merytorycznej narracji oraz logiki prowadzonego wywodu naukowego, którego zamierzeniem był sukces w realizacji celów badawczych, stwierdzam, że rozprawa zawiera dobrze opracowaną część teoretyczną, poprawnie zaprojektowaną i zrealizowaną część badawczą oraz interesującą część wnioskową.

4. Ocena metodyki prowadzenia badań

Koncepcja procedury badawczej została zdeterminowana celami badawczymi jakie Doktorant postanowił zrealizować aby rozwiązać problem badawczy. W szczególności wpłynęło to na wyróżnienie etapów badań, dobór metod i technik badawczych oraz dobór metod analizy danych.

Proces badawczy składał się z trzech etapów: badania wstępnego, badania głównego oraz projektu i weryfikacji modelu. Taki przebieg procesu pozwolił na identyfikację problemu badawczego, analizę tego problemu, opracowanie modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie zarządzanych projektach i weryfikację modelu.

Nie mam uwag do kryteriów doboru próby badawczej. Doceniam pracę Doktoranta nad systemowym zawężaniem próby badawczej od 2271 przedsiębiorstw (2794



respondentów w badaniach wstępnych) do 307 przedsiębiorstw (659 respondentów) w badaniu głównym.

Na wyróżnienie zasługuje zastosowanie na każdym etapie prowadzonych badań triangulacji metod badawczych oraz triangulacji danych, która przejawia się w pozyskiwaniu informacji pochodzących z wielu źródeł, w tym realizacji badań na różnych populacjach i przedziałach czasu. Triangulacja metod badawczych w naukach społecznych jest obowiązującym standardem badawczym i cieszy mnie, że Doktorant zastosował właśnie takie podejście.

Na etapie badań wstępnych wykorzystano następujące metody badawcze: 1) Analizę literatury krajowej i zagranicznej; 2) Obserwacje rynku i projektów IT; 3) Sondaż diagnostyczny w postaci ankiet i wywiadów oraz 4) Analizę statystyczno opisową.

Kwestionariusz ankiety metodyki zarządzania projektami opracowano starannie uwzględniając najważniejsze dla identyfikacji problemu zagadnienia. Nie mam uwag odnośnie konstrukcji narzędzia badawczego i elektronicznej formy jego udostępniania respondentom. Zamknięta forma pytań umożliwiła wykorzystanie zmiennych mierzalnych w skali nominalnej oraz porządkowej. Uzyskane wyniki poddano analizom z wykorzystaniem dobrze dobranych metod statystycznych. Doceniam wysoki zwrot kompletnie wypełnionych ankiet.

W trakcie badań głównych wykorzystano metody: 1) Obserwacji, 2) Wywiady indywidualne i grupowe, 3) Burze mózgów oraz 4) Metodę indywidualnych przypadków.

Do wywiadów indywidualnych dołączono wywiady grupowe, a ta decyzja zapewniała szersze spojrzenie na potencjalne korzyści zastosowania modelu kooperacji oraz wpływu zwinnych metod na zarządzanie kapitałem ludzkim.

Na etapie projektu i weryfikacji modelu wykorzystano metody: 1) Obserwacji, 2) Badania terenowe i wywiady, 3) Eksperymenty, 4) Burze mózgów i 5) Analizy porównawcze, w tym analizy statystyczne.

Nasuwają się dwa pytania. *Pytanie 4: Autor zapowiada we wstępie (str. 11) wykorzystanie metody eksperymentu i umieszcza ją na rysunku 5.4. (str. 133) z informacją o 278 badanych przedsiębiorstwach. Proszę sprecyzować wyniki uzyskane w wyniku eksperymentów.*

Pytanie 5: Jak autor rozumie zastosowanie metody indywidualnych przypadków.

Modele kooperacji sieciowej i diadycznej w zakresie udostępniania kapitału ludzkiego spełniają wstępne założenia zapewnienia stanu symetrycznej kooperacji odnośnie do zachowania równowagi między współpracą a konkutowaniem. Przedstawiono także wyniki analizy efektów wdrożenia modeli oraz zidentyfikowano niekorzystne skutki ich zastosowania.

Modele zweryfikowano przy zastosowaniu wywiadów eksperckich oraz analizy i oceny efektów jego wdrożenia. Model kooperacji sieciowej zastosowano w 174 podmiotach, natomiast model kooperacji diadycznej wdrożono w 104 podmiotach (w tym dla założenia ograniczonego zaufania – 70 jednostek oraz wspólnej bazy specjalistów IT – 34 jednostki). Podczas testów użytkownicy udostępniali i pozyskiwali pracowników przy jednoczesnej możliwości proponowania usprawnień. Interesującym rozwiązaniem jest utworzenie narzędzia w postaci platformy internetowej w celu ułatwienia nawiązywania współpracy.

Pytanie 6: Czy platforma nadal funkcjonuje? Ile podmiotów z niej korzysta?

Podsumowując, pozytywnie oceniam zaproponowaną przez Doktoranta koncepcję rozwiązania problemu badawczego oraz zastosowaną procedurę badawczą. Kompleksowe ujęcie problemu, wielość poprawnie wykorzystanych metod badawczych oraz wieloaspektowość proponowanych modeli świadczy o dobrym opanowaniu przez mgra inż. Pawła Szlęzaka warsztatu metodologii prowadzenia badań empirycznych.

5. Osiągnięcia Doktoranta wykazane w recenzowanej rozprawie

Do osiągnięć naukowo - badawczych mgra inż. Pawła Szlęzaka, wykazanych w recenzowanej rozprawie doktorskiej, należy zaliczyć:

- syntetyczne i systematyzujące przedstawienie wiedzy z trzech obszarów: zarządzania projektami z wykorzystaniem zwinnych metod, zarządzania kapitałem ludzkim oraz kooperacji,
- ustalenie przyczyn stosowania zwinnych metod zarządzania projektami np. potrzeba stałej współpracy z klientem, zmieniające się wymagania klienta, zwiększenie elastyczności i adaptacyjności oraz zmniejszenie poziomu sformalizowania procesów,
- identyfikacja problemów wynikających ze stosowania zwinnych metod zarządzania projektami, w tym problemów związanych z kapitałem ludzkim,

- opracowanie autorskiego modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach,
- weryfikacja modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach,
- wykonanie pomiaru efektywności zaproponowanego modelu,
- utworzenie platformy internetowej z bazą kapitału ludzkiego wykorzystywanego w modelu kooperacji.

Cenny jest także wkład Doktoranta w popularyzację współpracy w modelu kooperacji i fakt, że wypracowany model jest możliwy do wdrożenia w realnych warunkach biznesowych, a korzyści z tego wynikające są warte podjęcia ryzyka współpracy przedsiębiorstw z ich konkurentami.

6. Uwagi formalne

Formalnie w pracy nie dostrzeżono poważnych usterek. Rozprawa napisana jest poprawną polszczyzną z dbałością o poprawność językową oraz estetyczną formą edycyjną i graficzną. Zamieszczone w rozprawie doktorskiej tabele i rysunki dobrze uzupełniają prezentowane rozważania oraz wyniki badań. Spisy wszystkich tabel, rysunków oraz wykresów zamieszczono w rozprawie.

Wykorzystane w pracy zasoby literatury krajowej oraz zagranicznej (484 pozycje) są aktualne i ważne w analizowanym temacie. Wykorzystano także liczne publikacje w wersji elektronicznej.

Doktorant nie ustrzegł się kilku nieścisłości np. Autor pisze: „niniejsza rozprawa składa się z siedmiu rozdziałów” (str. 12) podczas gdy w strukturze rozprawy „Zakończenie” jest rozdziałem numer osiem.

„Istota zarządzania projektem” jest podrozdziałem 2.1. a nie 2.2. (str. 15).

Wnioski końcowe

Recenzowana praca doktorska mgr inż. Pawła Szlęzaka to wartościowe dzieło naukowe w temacie budowy modelu kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach.

Doktorant wykazał się rzetelną wiedzą w podjętym temacie badawczym, umiejętnością dostrzegania luk badawczych i twórczą inwencją w formułowaniu problemów badawczych. Rozległe badania empiryczne potwierdziły także kompetencje doktoranta jako badacza w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości. Cel główny rozprawy oraz cele szczegółowe zostały osiągnięte. Poprawne wykorzystanie opracowanej koncepcji badań pozwoliło na weryfikację hipotezy badawczej.

Uwagi zawarte w recenzji nie umniejszają w sposób znaczący ani wartości ani wysokiej oceny rozprawy.

W świetle powyższej opinii wnioskuję o uznanie rozprawy doktorskiej mgr inż. Pawła Szlęzaka pt. „Model kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach” napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. inż. Lilli Knop, prof. PŚ oraz promotora pomocniczego dra inż. Adama Ryszki za odpowiadającą wymogom obowiązującej Ustawy i Rozporządzenia w związku z czym **może być dopuszczona do publicznej obrony**.

Równocześnie z wnioskiem o dopuszczenie rozprawy doktorskiej Pana mgr inż. Pawła Szlęzaka do publicznej obrony wnioskuję do Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Śląskiej o **wyróżnienie rozprawy doktorskiej** mgr inż. Pawła Szlęzaka pt. „Model kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach” napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. inż. Lilli Knop, prof. PŚ oraz promotora pomocniczego dra inż. Adama Ryszki.

Zaproponowane w dysertacji rozwiązanie problemu badawczego posiada walory oryginalności i nowości zarówno w aspektach wkładu teoretycznego w rozwój nauki jak i wkładu użytecznego dla przedsiębiorstw, które wdrożą zaproponowany model kooperacji zarządzania kapitałem ludzkim w zwinnie realizowanych projektach. Argumentacją wniosku o wyróżnienie rozprawy jest także długa lista osiągnięć Doktoranta wyspecyfikowana w punkcie piątym niniejszej recenzji.

