

Dr hab. Czesław Szmidt
Profesor w Akademii Leona Koźmińskiego
Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi

Warszawa, 16 grudnia 2025 r.

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pana Magistra Mirosława Wójcika ,pod tytułem „Kapitał intelektualny funkcji personalnej i jego ocena z wykorzystaniem modelu rozmytego” , przygotowanej pod kierunkiem naukowym Pani Profesor Politechniki Warszawskiej dr hab. Małgorzaty Sidor -Rządkowskiej

Formalną podstawą sporządzenia niniejszej recenzji jest uchwała Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Warszawskiej z dnia 23 września 2025 roku ,na mocy której zostałem powołany na recenzenta wyżej wymienionej rozprawy.

Podstawę prawną niniejszej recenzji stanowi art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” (Dz.U. z 2023 roku ,poz. 742),gdzie określono kryteria oceny rozpraw doktorskich. W związku z treścią tego aktu prawnego przedmiotem analizy i oceny dokonywanej przez recenzenta będzie przede wszystkim ustalenie , czy Doktorant posiada ogólną wiedzę naukową w swojej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Ocena wyboru problematyki badawczej, sformułowania tematu i celu rozprawy oraz jej konstrukcji

Problematyka recenzowanej rozprawy charakteryzuje się wysokim stopniem złożoności i lokuje się w szeroko rozumianym obszarze zarządzania zasobami ludzkimi ,z elementami zarządzania strategicznego. Jest to połączenie poprawne i w pełni uzasadnione .Połączenie w tytule rozprawy pojęć „kapitału intelektualnego” i „funkcji personalnej” nie przekłada się bowiem wyłącznie na omówienie sposobu ich rozumienia , lecz przede wszystkim sygnalizuje zamiar zastosowania podejścia ,które ujmuje je we wzajemnych związkach i uwarunkowaniach. Tytuł rozprawy

cl — A

zawiera jeszcze jeden istotny element („model kapitału rozmytego”), który jako wskazujący na zastosowane podejście metodologiczne moim zdaniem nie był niezbędny, chociaż -jak należy sądzić na podstawie lektury pracy-był dla jej Autora ważny ze względu na chęć ukazania oryginalności swego postępowania badawczego. Przed sformułowaniem celu pracy Autor deklaruje „że ma ona charakter teoretyczno-empiryczny ,a „problem badawczy dotyczy braku kompleksowej metodyki oceny kapitału intelektualnego”. W nawiązaniu do tej deklaracji przyjmuje we „Wstępie” ,że „celem pracy jest zatem opracowanie modelu KI FP oraz jego weryfikacja”(s.3). Jest to cel bardzo ambitny ,konkretny ,wymagający zarówno pogłębionych studiów teoretycznych ,jak i dobrej znajomości praktyki . Zarówno sam cel jak i wynikające z niego wyzwania należy moim zdaniem ocenić bardzo pozytywnie.

Konstrukcja rozprawy jest bardzo przemyślana ,przejrzysta i adekwatna do tytułu oraz celu. Cała rozprawa liczy ogółem 299 stron ,w tym 235 stron podstawowego tekstu . Na pozostałych stronach został zamieszczony spis wykorzystanych źródeł , spisy tabel , rysunków , wykresów oraz załączniki . Zasadnicza część tekstu, bez „Wstępu” mieści się na 207 stronach . Objętość pracy świadczy o tym, że Doktorant potrafi w krótki ,syntetyczny sposób dokonywać zapisu swoich przemyśleń. Wręcz imponująca jest równowaga istniejąca między częścią teoretyczną (rozdziały 1 ,2 i 3) i empiryczną (rozdziały 4 ,5 i 6) :pierwsza z nich liczy 103 strony ,a druga 104.

Ocena wykorzystanych źródeł naukowych

Ważnym elementem oceny każdej rozprawy naukowej jest wskazanie , w jakim stopniu jej autor zapoznał się z wcześniejszym dorobkiem dotyczącym podejmowanej przez niego problematyki. Jest to istotne z wielu powodów - umożliwia identyfikację luki badawczej , świadczy o erudycji autora opracowania ,wpływa na ukształtowanie projektu badawczego. Autor recenzowanej rozprawy wywiązał się z tego obowiązku w sposób zasługujący na uznanie. Spis wykorzystanej literatury zawiera 629 pozycji . Są dobrze dobrane , ściśle związane z tematem pracy. Przeważa literatura naukowa w języku angielskim (489 pozycji). Wykorzystano również 140 pozycji w języku polskim . Proporcje te można tłumaczyć dostępnością literatury związanej z tematem pracy w obu wymienionych językach. Generalnie ,jest to literatura aktualna , z ostatnich lat ,szczególnie prace w języku angielskim . Wiele pozycji pochodzi nawet z okresu po roku 2020. Źródła w języku polskim są

U — 2

często nieco starsze i dotyczą spraw bardziej ogólnych, odnoszących się do szerszego kontekstu omawianych kwestii. Proporcje te mogą wskazywać na skalę dotychczasowego zainteresowania polskich badaczy problemami omawianymi w recenzowanej pracy i świadczą o nowatorskim, na polskim gruncie, charakterze ujęć przedstawianych przez Autora rozprawy.

Merytoryczna ocena zasadniczej części rozprawy

Pierwszy rozdział recenzowanej rozprawy, zatytułowany „Kapitał intelektualny organizacji” jest poświęcony szczegółowemu omówieniu centralnego jej pojęcia, wskazaniu jego ważności oraz według deklaracji Autora określeniu „istniejącej w tym obszarze luki naukowej”. W pierwszym punkcie tekstu „Pojęcie i rozwój kapitału intelektualnego” wyodrębniono dwa podpunkty: 1.1.1. „Geneza i definicja pojęcia kapitału intelektualnego”, oraz 1.1.2. „Rzeczony koncepcji kapitału intelektualnego”. Treść obu podpunktów generalnie nie budzi wątpliwości, można natomiast zgłosić zastrzeżenia w odniesieniu do następujących kwestii:

-czy jest uzasadnione wzrost liczby publikacji na temat kapitału intelektualnego określać jako „lawinowy”? Określenie to, ze swej istoty oznacza zwykle zjawisko spadku,

-czy analiza dyskusji na temat **ewolucji** pojęcia kapitału intelektualnego nie powinna być prowadzona z zachowaniem porządku chronologicznego? Na przykład na stronie 24, w wierszach 10 do 13 od góry pojawiają się w nie zawsze zrozumiałej kolejności następujące lata edycji wymienianych źródeł: 1991, 1992, 2001, 2001, 1997, 1999, 1997, 1998, 1998, 2000, 1997, 2006,

-czemu służy tak szczegółowe omawianie treści tabeli 2 (s.25) na stronie 26, jeśli nie wnosi to ważnych, dodatkowych wartości?

Podpunkt 1.1.2. zawiera omówienie rozwoju koncepcji i badań kapitału intelektualnego, a także – co szczególnie cenne – próbę wskazania kierunków przyszłych badań tej problematyki. Punkt 2.1. „Taksonomia kapitału intelektualnego organizacji” został podzielony na cztery podpunkty, w których najpierw wskazano spotykane w literaturze kategorie kapitału intelektualnego (1.2.1.), a następnie omówiono trzy główne spośród nich: kapitał ludzki (1.2.2.), strukturalny (1.2.3.) oraz relacyjny (1.2.4.). Jest to część rozprawy o szczególnej wadze, gdyż wywiera bezpośredni wpływ na ukształtowanie się struktury dalszych rozważań. Autor podszedł do analizy wyżej wymienionych kategorii pojęciowych w sposób niezwykle rzetelny.

cl

3

Analizy poszczególnych pojęć są dokonywane w oparciu o bardzo dużą liczbę dobrze dobranych źródeł. Widoczna jest staranność analizy i dążenie do ukazania całej złożoności problemu. Zarówno analiza kapitału ludzkiego, jak i strukturalnego oraz relacyjnego zawiera obszerne zestawienia występujących w literaturze definicji (tabela 4. ,s.36 ,tabela 5. ,s. 41 i tabela 6. ,s. 45). Definicje podane w tych tabelach są uporządkowane zgodnie z chronologią pojawiania się. Pozwala to dostrzec proces ich ewolucji oraz charakter zachodzących zmian. Należy przy tym podkreślić bardzo duży nakład czasu i wysiłku Doktoranta ,koniecznego do dokonania takiej analizy. Zabrakło natomiast , po zakończeniu wszystkich wspomnianych analiz (s.47), ich podsumowania ,konkluzji końcowych ,oraz wyraźnego przedstawienia stanowiska Autora rozprawy. W następnym punkcie (1.3.) zostały omówione metody pomiaru kapitału intelektualnego (1.3.1.) i towarzyszące im trudności lub ograniczenia (1.3.2.) ,moim zdaniem niezbyt szczęśliwie określone jako „bariery” (s.56). Podobnie jak w poprzednich punktach , Doktorant zrealizował to zadanie bardzo rzetelnie ,w oparciu o bogatą literaturę , ukazując wiele problemów towarzyszących próbom dokonywania pomiaru kapitału intelektualnego i jego oceny.

Podsumowując : oceniam pierwszy rozdział recenzowanej rozprawy bardzo wysoko , z uwagi na to że charakteryzuje się przejrzystą strukturą , zawiera wszystkie elementy niezbędne dla realizacji dalszych rozważań i świadczy o bardzo dobrej orientacji Doktoranta w obszarze omawianej problematyki.

Drugi rozdział recenzowanej pracy doktorskiej został zatytułowany „Funkcja personalna w organizacji”. Liczy ogółem około 28 stron i składa się z czterech głównych części. Pierwszy punkt rozdziału odnosi się do kwestii pojęcia funkcji personalnej i jej rozwoju. W podpunkcie 2.1.1. Doktorant krótko charakteryzuje genezę i fazy rozwojowe funkcji personalnej, natomiast mimo zapowiedzi zwartej w tytule nie znajdujemy tu próby określenia własnej definicji tej funkcji lub choćby próby wskazania definicji, którą uznaje za najbardziej przydatną w swojej pracy i uzasadnienia takiego wyboru. Punkt 2.1.2. nosi tytuł „Zakres i uwarunkowania funkcji personalnej”. Dobór pojęć użytych w tym tytule uważam za dość niezręczny. W jego następstwie powstało m.in. (s.63) sformułowanie „rozwój zakresu” ,podczas gdy Autor omawia fazy rozwoju funkcji personalnej. Również użyte w tym tytule sformułowanie „uwarunkowania funkcji personalnej” uważam za niezbyt szczęśliwe. Narrację zawartą w tym punkcie uważam za poprawną ,ale - podobnie jak w poprzednim podpunkcie , zabrakło podsumowania rozważań

✓

4

i wskazania albo stanowiska Autora w odniesieniu do omówionych spraw, albo wyraźnego wyboru ujęcia ,które uważa on za wyznaczające kierunek dalszych rozważań. Kolejny punkt (2.2.) ma dotyczyć „miejsca funkcji personalnej w organizacji”. Początek rozważań dotyczy jednak „aktorów funkcji personalnej”. Jak wykazuje analiza tekstu ,pojęcie to, oznaczające w istocie podmioty zaangażowane w realizację tej funkcji ,nie zawsze łatwo wpisuje się w tok narracji i powstają niezręczne formuły typu : „A. Pocztowski definiuje aktorów FP przypisując do tej grupy zarząd”(s.69) , czy : „(...)zespoły należy uznać za osobnego ,kluczowego aktora FP” (s.69). Można byłoby zapewne łatwiej zaakceptować to pojęcie ,gdyby wcześniej został jasno określony sposób jego rozumienia. Analiza podmiotów funkcji personalnej jest interesująca ,ale dość skrótowa i w niewielkim stopniu wykorzystana w części badawczej. Następny podpunkt (2.2.2.) dotyczy architektury funkcji personalnej .Jest opracowany poprawnie ,ale także w wielu fragmentach zbyt skrótowo (zob. np. poglądy A. Pocztowskiego ,ss.74-75). Ze względu na swoje znaczenie, problematyka ta zasługiwała na dokładniejsze omówienie. Kolejny punkt (2.3.) został zatytułowany „Strategiczny charakter funkcji personalnej” .Składa się z dwóch podpunktów :2.3.1. „Funkcja personalna w ujęciu podejścia zasobowego” i 2.3.2. „Zarządzanie strategiczne w obszarze funkcji personalnej”. Po dokładnej analizie obu tych tekstów nasuwa się wrażenie , że być może logika rozważań zyskałaby ,gdyby pojawiły się w odwrotnej kolejności .Poza tym należy stwierdzić, że zostały opracowane starannie i kompetentnie .Ostatni punkt omawianego rozdziału (2.4.) został poświęcony problematyce pomiaru i oceny funkcji personalnej . Zawiera głównie informacje o tym ,jakie są formy dokonywania takich pomiarów ,nie ma w nim natomiast szerszych omówień konkretnych sposobów ich realizacji. Rozdział 2. kończy krótkie podsumowanie ,będące formą streszczenia zawartych w nim treści.

Trzeci rozdział rozprawy „Kapitał intelektualny funkcji personalnej” , to około 35 stron tekstu ,ukierunkowanego na krytyczną analizę różnych koncepcji i ujęć kapitału intelektualnego . Realizowana tu analiza jest zorientowana na wykazanie ,że należy postrzegać kapitał intelektualny nie tylko jako zasób całej organizacji ,lecz również analizować go w odniesieniu do różnych , formalnie wyodrębnionych obszarów jej funkcjonowania . Cenne są rozważania w podpunkcie 3.1.1. na temat ewolucji sposobu postrzegania organizacji i jej struktury ,które tworzą ważny kontekst dla kolejnych etapów prowadzonej analizy . W kolejnym podpunkcie (3.1.2.)

Autor dokonuje dojrzałej ,pogłębionej i krytycznej analizy wybranych dotychczasowych ujęć kapitału intelektualnego i jego struktury. Następny fragment rozważań (3.1.3.) odnosi się do roli kapitału intelektualnego w poszczególnych obszarach działania organizacji oraz możliwości dokonywania pogłębionej analizy tego kapitału w odniesieniu do różnych funkcji ,ze szczególnym uwzględnieniem funkcji personalnej . Kolejny punkt (3.2.) „Pojęcie kapitału intelektualnego funkcji personalnej (KI FP)” jest moim zdaniem jednym z kluczowych elementów teoretycznej części rozprawy .Z drugiej strony , nieco zaskakuje rozpoczęcie go od zawartych w podpunkcie 3.2.1.,zatytułowanym „Niematerialne źródła wartości funkcji personalnej” rozważań na temat zasad prowadzenia systematycznego przeglądu literatury. Jest to bez wątpienia fragment interesujący i ważny ,ale niezrozumiałe jest ułożenie go w tym właśnie miejscu i pod wspomnianym tytułem. Nie było tu też potrzeby dwukrotnego (na stronie 100 w tekście ,a następnie w przypisie) objaśniania znaczenia akronimu CIMO. Staranne omówienie zasad dokonywania przeglądu literatury ,a następnie ich zastosowanie , to dowód na bardzo wysoki poziom naukowej rzetelności Autora , wyróżniający Go wśród autorów wielu innych znanych mi rozpraw doktorskich. Przyjęty przez Pana Magistra Mirosława Wójcika sposób doboru literatury w znaczący sposób wpłynął na jakość całej rozprawy ,tak w części teoretycznej jak i empirycznej . Należy tu podkreślić zarówno opracowanie ogólnej strategii wyszukiwania źródeł (s. 103) ,dokonanie szczegółowej analizy dat pojawiania się poszczególnych publikacji ,narodowości autorów ,a nawet instytucji naukowych ,które reprezentują (ss.105-106). Powinny być natomiast wyraźniej wyjaśnione przyczyny rozbieżności danych zamieszczonych na wykresach 3. i 4. na stronie 105. Z towarzyszącego tekstu może wynikać , że chodzi o te same źródła, natomiast liczba artykułów (w sumie 64) różni się od liczby autorów (108). Być może chodzi o to ,że niektóre artykuły przygotowywało kilku autorów ,ale – jeśli tak- należało to wyraźniej wyjaśnić i być może inaczej tę informację opracować. Oczekuję także wyjaśnienia przyczyn rozbieżności wielkości liczbowych podawanych powyżej i tych ,które wynikają z omówionych wcześniej w niniejszej recenzji danych dotyczących ogólnej liczby wykorzystanych źródeł, ujawnionych w „Bibliografii”. Kolejnym wartościowym elementem rozprawy jest natomiast umiejętność eliminacji źródeł ,których nie charakteryzował wystarczająco silny związek z głównym przedmiotem rozprawy . Dowodem na ponadprzeciętną pracowitość i wnikliwość Autora pracy jest umiejętne zastosowanie formuły kodowania treści ,odpowiednio do utworzonych

u

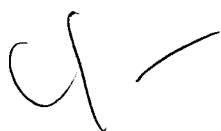
6

kategori problemów (s. 108). Analiza pozycji literatury pod kątem związku z określonymi kodami , stanowiąca istotny punkt wyjścia do dalszych analiz wymagała od Doktoranta ogromnego nakładu pracy. Zabrakło zaś wyjaśnienia ,jak należy interpretować powtarzające się na kilku stronach (109 ,110 ,111,112 i innych) stwierdzenie typu : „kody wystąpiły łącznie 68 razy w 29 przeanalizowanych artykułach”. Warto było dokładniej objaśnić sposób dokonywania takich ustaleń. Ważnym elementem, który nastąpił po zakończeniu procesu kodowania było dokonanie agregacji wyłonionych elementów w celu włączenia ich do trzech nadrzędnych kategorii kapitału intelektualnego . Cały omówiony proces pozwolił na wyłonienie 22 niematerialnych determinant funkcji personalnej (s. 118). Kolejnym, konsekwentnym etapem postępowania badawczego stało się stworzenie taksonomii kapitału intelektualnego funkcji personalnej , w oparciu o własne analizy i modele trzech innych autorów (tabela 13 , ss. 121-122). Uwieńczeniem analiz zrealizowanych w rozdziale trzecim jest przedstawienie opracowanej przez Autora definicji kapitału intelektualnego funkcji personalnej , charakteryzującej się silnym oparciem zarówno w analizowanych źródłach teoretycznych ,jak i we własnych przemyśleniach Autora rozprawy. Tym samym został osiągnięty jeden z głównych celów rozprawy- opracowanie definicji kapitału intelektualnego funkcji personalnej.

Czwarty rozdział rozprawy „Metodyka prowadzonych badań” liczy 67 stron i został podzielony na cztery części/punkty. W punkcie 4.1. została przedstawiona procedura badawcza zastosowana w recenzowanej pracy ,jej założenia ,przebieg badań oraz cele ,zarówno główny jak i szczegółowe. Zostało to zrealizowane w sposób logiczny i przejrzysty . Trzy kolejne punkty (4.2. ,4.3. oraz 4.4.) zawierają omówienie głównych metod wykorzystanych przez Doktoranta w trakcie badań empirycznych. Pierwszą z nich była metoda delficka . Autor starannie omówił jej istotę ,zalety , wady i etapy . Przedstawił główne wątki dyskusji na temat optymalnej liczby ekspertów oraz zasady ich doboru. W ramach tego samego punktu został omówiony przebieg badania zrealizowanego przy zastosowaniu metody delfickiej i jego rezultaty . W kolejnym punkcie (4.3.)omówiona jest metoda rozmytych map kognitywnych .Już sam fakt wyboru tej relatywnie rzadko używanej w Polsce metody należy ocenić wysoko. Doktorant starannie omówił założenia tej metody (4.3.1.) ,a następnie (podpunkt 4.3.2.) opisał zasady i etapy budowy modelu rozmytego oraz scharakteryzował przyjęte przez siebie założenia



dotyczące sposobu realizacji działań składających się na budowę modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz proces identyfikacji tak zwanych węzłów i krawędzi. Kolejny fragment tekstu dotyczy sposobu obliczania wag wyłoniętych krawędzi i następnych kroków procedury, aż do etapu „wyostrzenia” wyników. W następnym podpunkcie (4.3.3.) zaprezentowano metody analizy prowadzonej przy zastosowaniu rozmytej mapy kognitywnej. Autor wskazał tu również ograniczenia tej metody oraz inne możliwości jej wykorzystania. Punkt 4.4. to omówienie kolejnej spośród metod zastosowanych w recenzowanej pracy - było nią studium przypadku. Autor rozprawy dokonał obszernej charakterystyki tej metody (4.4.1.), ze szczególnym uwzględnieniem możliwości formułowania na jej podstawie uogólnień oraz przedstawił zasady gromadzenia danych, ich analizy i możliwości wykorzystania triangulacji badań. Następnie (podpunkt 4.4.2.) zostały zaprezentowane zasady doboru przypadków wybieranych do badań. Na wstępie omówiono różne koncepcje teoretyczne, na których może opierać się taki proces, a potem proces celowego wyboru czterech organizacji, które były badane przez Autora rozprawy. Organizacje te należą do jednej branży, lecz różnią się pod wieloma innymi względami, co zapewnia możliwość dokonywania pogłębionych analiz. Po dokonaniu wyboru obiektów do badania Autor przeszedł do omówienia wykorzystanych w rozprawie metod badawczych. Zastosowano formułę triangulacji i wykorzystano metodę wywiadu indywidualnego, analizy dokumentów, badania ankietowego i analizy wskaźnikowej. Doktorant dokonał szerokiej analizy każdej z nich. Niektóre fragmenty tego omówienia (na przykład ss. 163-164) mają jednak charakter podstawowy i wydaje się, że ich brak nie obniżyłby wartości rozprawy. Omówienie zasad prowadzenia przez Autora wywiadów uważam natomiast za cenne i udane, gdyż świadczy o dokładnym przemyśleniu tego procesu. Pozytywne wrażenie stwarza także charakterystyka zasad prowadzenia analizy dokumentów. Autor omawia jej rodzaje, wskazuje zarówno zalety jak i wady, prezentuje sposób wykorzystania w swojej pracy. Kolejną, równie dokładnie omówioną metodą jest ankieta. Można tu jednak zadać pytanie, czy nie należało zwiększyć próby badawczej i jak mogłoby to wpłynąć na wyniki badania. Rozdział kończy krótkie podsumowanie. Generalnie oceniam cały rozdział 4. jako bardzo ważny dla całej pracy, a w szczególności jej części empirycznej, jako stanowiący dobry punkt wyjścia do realizacji kolejnego etapu badań, przygotowany starannie, kompetentnie, z zachowaniem troski o rzetelność naukową i o postępowanie zgodnie z zasadami etyki badawczej.



Rozdział piąty recenzowanej rozprawy jest ukierunkowany na przedstawienie głównych założeń modelu rozmytego funkcji personalnej. Jego objętość jest niewielka, liczy on około 24 stron. Składa się z czterech części. Założenia konstrukcyjne modelu rozmytego zostały w punkcie 5.1. zaprezentowane w sposób bardzo syntetyczny. Wydaje się natomiast, że tekst zyskałby na szerszym wyjaśnieniu przyjętych założeń i ich dokładniejszym uzasadnieniu. Z kolei punkt 5.2. ,w którym omówiono procedury prowadzące do ustalenia elementów składowych modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej oceniam jako opracowany bardzo starannie i przejrzysty. Obserwujemy tu całą drogę rozumowania Autora i działania prowadzące do wyłonienia elementów składowych kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz zachodzących między nimi związków. Należy tu podkreślić troskę Doktoranta o rzetelność wyników i chęć uniknięcia przypadkowości. Efektem tego działania jest konstrukcja modelu składającego się z 21 elementów ,pomiędzy którymi zachodzą 34 istotne relacje. W punkcie 5.3. zaprezentowano przebieg procesu zasilania modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej. Procedura zasilania odnosiła się do czterech wybranych organizacji. Z każdej z nich pozyskano trzy wypełnione kwestionariusze. Pozostaje otwartym pytanie, jak mogłoby wpłynąć na uzyskane wyniki zwiększenie liczby respondentów. Uzyskane dane zostały poddane starannej analizie. Należy tu wyraźnie podkreślić wysokie kompetencje Doktoranta w obszarze stosowania metod statystycznych. Jest to szczególnie widoczne w podpunkcie 5.4. „KI FP w ujęciu modelu rozmytego” ,gdzie analizy zostały oparte o całą gamę miar- średnią arytmetyczną, medianę, odchylenie standardowe, analizę wybranych kwartyli i decyli. Bardzo interesujące i z pewnością przydatne dla badanych organizacji są wnioski z tych analiz zamieszczone na stronach 188-191. Wnioski te zostały sformułowane wnikliwie, starannie, a zarazem ostrożnie. Na szczególną uwagę zasługuje przedstawiona na stronach 188-191 synteza wyników badania, a następnie - ich normalizacja (ss.193-194). Efektem działań opisanych w rozdziale piątym jest opracowanie modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej. Oceniam zarówno przebieg procesu, który do tego doprowadził jak i jego efekty bardzo wysoko, pozytywnie. Uważam, że rozdział piąty jest bardzo cenną częścią ocenianej rozprawy ze względu na logiczność i konsekwencję wywodu, pracowitość i oryginalność.

Cl

g

W szóstym, ostatnim rozdziale recenzowanej rozprawy „Kapitał intelektualny funkcji personalnej wybranych przedsiębiorstw” , liczącym około 33 stron , Autor dokonuje przede wszystkim weryfikacji poprawności utworzonego modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz identyfikacji determinant tego kapitału .Następnie podejmuje próbę zbadania związku między poziomem tego kapitału i wynikami badanych organizacji . Jest to zadanie bardzo ambitne ,ale zarazem niezwykle trudne. Tekst rozdziału został podzielony na pięć głównych części (punktów). W punkcie 6.1. przedstawiono charakterystykę czterech zbadanych organizacji. Jest dość szeroka , zawiera nie tylko opis ,lecz również ocenę cech oraz stanu funkcji personalnej w badanych podmiotach .Moim zdaniem wartość tej analizy zwiększyłoby uzupełnienie charakterystyk o bardziej dokładne dane na temat wielkości zatrudnienia w badanych organizacjach ,liczebności zatrudnienia w komórkach realizujących funkcję personalną oraz profilu ich głównych zadań. Przedstawiona następnie opisowa charakterystyka zbadanych organizacji (ss. 198-199) zyskałaby na wartości ,gdyby była przeprowadzona według bardziej uporządkowanego schematu. Kolejna część rozdziału szóstego (punkt 6.2.)dotyczy kwestii weryfikacji modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej. Jest to część gruntownie przemyślana i starannie zrealizowana oraz-z pewnością -charakteryzująca się wysoką przydatnością dla badanych organizacji . Równie interesujący materiał jest zawarty w punkcie 6.3. , w którym omówiono organizacyjne determinanty kapitału intelektualnego funkcji personalnej. W podpunkcie 6.3.1. determinanty te zostały scharakteryzowane. Dokonano analizy kultury organizacyjnej badanych instytucji ,scharakteryzowano je z punktu widzenia fazy „cyklu życia,” omówiono wpływ otoczenia społeczno-politycznego na kapitał intelektualny realizowanej w nich funkcji personalnej. Nie zawsze są to charakterystyki w pełni przekonujące ,czasem zbyt skrótowe ,oparte na uogólnieniach typu „respondenci podkreślali” czy „choć generalnie...”,albo: „przykładowo” ,lub : „jak wskazał jeden z respondentów...”(wszystkie cytaty pochodzą ze strony 212). Warto byłoby rozważyć również ,czy zostały omówione wszystkie ważniejsze kategorie wewnątrzorganizacyjnych determinant kapitału intelektualnego funkcji personalnej. Punkt 6.3.2. poświęcono omówieniu wpływu „cech organizacyjnych” na kapitał intelektualny funkcji personalnej (na marginesie chciałbym wyrazić pogląd, że moim zdaniem bardziej właściwe byłoby użycie sformułowania „cech organizacji”). Autor uznał za kluczowe trzy takie cechy :centralizację funkcji personalnej ,kompetencje

profesjonalistów realizujących tę funkcję oraz związane z nią procesy. Zastanawia kompozycja tego zestawu cech oraz kolejność ich omawiania. Autor stwierdza co prawda (s. 213) ,że „zostały one wskazane przez ekspertów” ,ale czy jednomyślnie przez wszystkich ? Czy nie należało przeprowadzić na ten temat szerszych studiów teoretycznych, porównań różnych stanowisk? Czy omówione zostały we właściwej kolejności? Na jakiej zasadzie pojawiają się w tym omówieniu pewne wątki dodatkowe ,na przykład dotyczący związków zawodowych (ss. 214-215)? Kolejna część rozważań ,która miała odnosić się do kompetencji „aktorów funkcji personalnej” w rzeczywistości jest zorientowana na szereg problemów pobocznych (techniki rekrutacji czy organizacja szkoleń dla pracowników) . Zabrakło natomiast konkretnych informacji na temat kompetencji pracowników zatrudnionych w obszarze funkcji personalnej. Analiza procedur stosowanych w związku z realizacją funkcji personalnej (ss.217-218) jest interesująca ,ale również przedstawiona w sposób bardzo skrótowy ,a jest to-jak się wydaje -jeden z bardzo ważnych aspektów omawianej w rozprawie problematyki . Także podsumowanie całego omówionego fragmentu (ss. 219-220) nie stanowi odpowiedzi na szereg istotnych pytań. Kolejny punkt (6.4.) jest próbą określenia wpływu kapitału intelektualnego funkcji personalnej na organizację i jej kapitał ludzki . Zarówno dobór wskaźników jak i wyniki badania są wartościowe i interesujące. Ważny i cenny jest płynący z tej analizy wniosek ,że poziom kapitału intelektualnego funkcji personalnej wpływa zarówno na kapitał ludzki jak i na wyniki organizacji (s. 225). W kolejnym punkcie (6.5.) Autor koncentruje się na określeniu determinant skutecznej funkcji personalnej. Jest to próba zasługująca na uznanie ,ale moim zdaniem problem wymaga dalszych, pogłębionych badań. Omawiany rozdział kończy podsumowanie , będące poprawnie wykonaną syntezą zawartych w nim rozważań.

Merytoryczną część recenzowanej rozprawy kończy „Podsumowanie” (ss.229-235). Jest formą bardzo syntetycznego ,rzetelnego ,przejrzystego przedstawienia odpowiedzi na sformułowane we „Wstępie” pytania badawcze i sposobu realizacji postawionych celów. Dodatkową wartość wnoszą zawarte tu uwagi na temat ograniczeń zrealizowanych badań i kierunków przyszłych analiz.

Kolejne elementy rozprawy ,to bardzo obszerna „Bibliografia”, „Spis tabel”, których jest w pracy aż 43 ,”Spis rysunków” (jest 28) i „Spis wykresów” (16). Warto podkreślić ,że duża liczba tych elementów bardzo pozytywnie wpływa

na tworzenie swego rodzaju „ładu merytorycznego” w tekście pracy. Ostatnim elementem jest „Spis załączników” i następujące po nim załączniki (jest ich 9).

Język i redakcja pracy

Generalnie ,pragnę podkreślić ,że poziom redakcyjny pracy oceniam wysoko . Zachowane są zasady konstrukcji rozpraw doktorskich ,praca zawiera wszystkie wymagane elementy ,zostały one umieszczone we właściwej kolejności. Także stronę językową pracy oceniam pozytywnie - Doktorant bardzo dobrze zna słownictwo specyficzne dla omawianej problematyki i sprawnie nim operuje. Równocześnie chciałbym jednak zgłosić kilka uwag ,które mogą pozwolić na uniknięcie pojawiających się (według mnie) mankamentów w przyszłości :

-za najważniejszy spośród nich uważam zastosowanie w tekście tak dużej liczby skrótowców (akronimów) ,które bardzo utrudniają lekturę tekstu ,a niekiedy mogą nawet prowadzić do nieprawidłowego odczytywania intencji Autora ;w celu pełniejszego przedstawienia tego problemu przytaczam dwa przykłady ,pierwszy :- „Dlatego też RBV została uzupełniona o teorię ICbV ,która koncentruje się na KI ...”(s. 17) i drugi -„Centralny komponent modelu badawczego obejmuje definicję KI FP ,a także ustalenie taksonomii KI (składowe KI FP) oraz relacji między składowymi KI FP ,ujętych w modelu KI FP opartym na rozmytej mapie kognitywnej (model rozmyty KI FP)” (s. 18); moim zdaniem należało unikać takiego sposobu redakcji ,a jeśli już został jednak przyjęty , bezwzględny obowiązek Autora było zamieszczenie w początkowej części rozprawy pełnego wykazu i wyjaśnienia znaczenia używanych skrótów,

-kolejna uwaga dotyczy zasady zachowywania chronologicznego porządku w trakcie omawiania różnych koncepcji ,co jest szczególnie ważne, gdy pisze się o ich ewolucji ; sytuacje takie spotykamy ,przykładowo ,na stronach 60, 66 , 69 czy 73 ,

-zdarzają się błędy stylistyczne lub gramatyczne ,przykładowo na stronach: 65,68,78,79,106,111,155,177,202,203,205,216,220, 221,222,223,220,230,

-są błędy dotyczące poprawności użycia określonych pojęć, na przykład na stronach 61 i 68 Autor ,pisząc o ewolucji określonych zjawisk czy procesów, używa sformułowania „że coś „ewaluowało” ,zamiast „ewoluowało”; z kolei

12

na stronie 173 przytoczony został zwrot „per analogia” ,którego poprawne brzmienie to „per analogiam”,

-czasem zdarzają się w tekście przypadki nadmiernego przywiązywania się do jednego pojęcia ;szczególnie widoczne jest to na stronach 20 i 21 , gdzie określenia „zostaje” lub „zostają” zostały użyte aż 12 razy (nawiasem mówiąc , często nie do końca poprawnie gramatycznie),

-można również dostrzec pewne błędy wynikające z niedostatecznie uważnej korekty tekstu (pominięcie liter, brak końcówek, użycie niewłaściwej litery);można je spotkać m.in. na stronach: 65,78,101,132,135,140,159,172,182,189,216,229.

Konkluzja recenzji

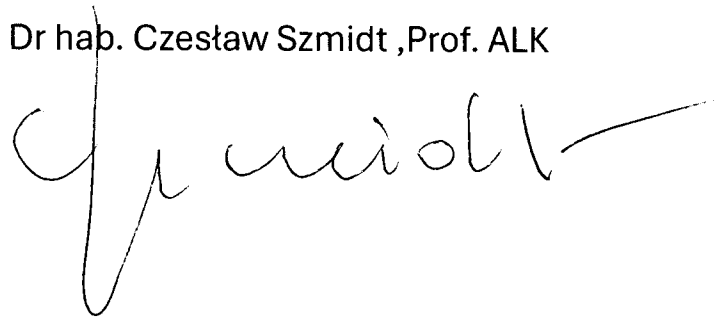
Rozprawę doktorską Pana Magistra Mirosława Wójcika, pod tytułem „Kapitał intelektualny funkcji personalnej i jego ocena z wykorzystaniem modelu rozmytego”, oceniam bardzo wysoko. Jest to opracowanie oparte na oryginalnej koncepcji ,umiejętnie łączącej elementy studium teoretycznego, samodzielnie, starannie opracowanej metodologii badawczej oraz rzetelnie przeprowadzonych badań empirycznych . Autor rozprawy profesjonalnie, dojrzałe podchodzi do kolejnych etapów jej konstrukcji .Imponuje duża liczba starannie dobranych i wnikliwie przestudiowanych źródeł ,zarówno polskich ,jak i obcojęzycznych. Przygotowanie rozprawy było niewątpliwie bardzo pracochłonne , widać jednak że Doktorant postanowił niczego nie upraszczać ,do każdego kolejnego etapu pracy starannie się przygotowywał, a przy okazji pracy nad doktoratem osiągnął bardzo wysoki poziom „dojrzałości naukowej” ,która z pewnością będzie Mu ułatwiała badania w przyszłości. Wniesione w tej recenzji uwagi i propozycje mają na celu przede wszystkim pobudzenie pogłębionej refleksji w odniesieniu do niektórych kwestii oraz inspirację do dalszego doskonalenia warsztatu naukowego Doktoranta. Nie mam najmniejszych wątpliwości ,że Pan Magister Mirosław Wójcik posiada bardzo dużą wiedzę teoretyczną w zakresie zarządzania i metodologii badawczej i że jest bardzo dobrze przygotowany do samodzielnego prowadzenia naukowych badań empirycznych ,co także oznacza ,że spełnia warunki ustawowe wymagane do uzyskania stopnia doktora. W związku z tym formalnie stwierdzam ,że rozprawa doktorska Pana Magistra Mirosława Wójcika spełnia warunki określone w art.187 Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz.1668) oraz art.13 ust.1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 o stopniach

U —

13

naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2003 nr 65 poz.595) i niniejszym występuję do Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości w Politechnice Warszawskiej o przyjęcie tej rozprawy i dopuszczenie jej Autora do dalszych etapów postępowania w sprawie nadania Mu stopnia doktora. Równocześnie wnoszę o formalne wyróżnienie tej rozprawy ,ponieważ uważam, że może stanowić dla wielu innych doktorantów wzór poprawności, staranności i rzetelności, zarówno na etapie studiów teoretycznych jak i w fazie realizacji badań empirycznych.

Dr hab. Czesław Szmidt ,Prof. ALK

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Szmidt', with a long horizontal stroke extending to the right.