

Częstochowa, dn. 16.12. 2025 r.

Dr hab. inż. **Waldemar Jędrzejczyk**, prof. uczelni
Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
Al. Armii Krajowej 19B
42-200 Częstochowa

RECENZJA

pracy doktorskiej mgra Mirosława Wójcika nt. „Kapitał intelektualny funkcji personalnej i jego ocena z wykorzystaniem modelu rozmytego”

Promotor: dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska, prof. uczelni

1. Formalna podstawa wykonania recenzji

Pismo Przewodniczącej Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej, dr hab. inż. **Katarzyny Rostek**, prof. uczelni z dnia 06.10.2025 r.

2. Ocena doboru problematyki badawczej i tematu rozprawy

Przedłożona do recenzji rozprawa doktorska jest aktualna, ważna i dobrze osadzona w realiach współczesnych organizacji. Organizacje funkcjonują w warunkach dynamicznych zmian technologicznych, rosnącej złożoności procesów organizacyjnych oraz silnej konkurencji o zasoby niematerialne, w szczególności wiedzę i umiejętności pracowników. Słusznie przyjęto założenie, że w tych warunkach kapitał intelektualny staje się jednym z kluczowych czynników budowania trwałej przewagi konkurencyjnej, a funkcja personalna odgrywa zasadniczą rolę w jego kreowaniu, rozwijaniu i utrzymywaniu.

Pomimo szerokiego zainteresowania kapitałem intelektualnym w literaturze przedmiotu, zagadnienie to nadal cechuje się wysokim stopniem niejednoznaczności definicyjnej oraz trudnościami pomiarowymi. Szczególnie widoczna jest luka badawcza dotycząca systemowego ujęcia kapitału intelektualnego funkcji personalnej (KI FP) jako odrębnej, złożonej kategorii zarządczej. Doktorant podejmuje próbę pogłębionej konceptualizacji KI FP, co stanowi istotny wkład w rozwój badań nad kapitałem intelektualnym oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi. Opracowanie taksonomii elementów składowych KI FP

pozwała na lepsze zrozumienie struktury tej kategorii oraz relacji zachodzących pomiędzy jej komponentami. Tym samym praca przyczynia się do porządkowania pojęciowego i redukcji rozproszenia terminologicznego obecnego w literaturze.

Istotnym walorem naukowym rozprawy jest także integracja koncepcji kapitału intelektualnego z teorią zbiorów rozmytych oraz modelowaniem kognitywnym. Takie podejście poszerza dotychczasowe ramy metodologiczne badań w naukach o zarządzaniu i umożliwia analizę zjawisk, które nie poddają się klasycznym metodom ilościowym. Funkcja personalna operuje na wartościach niematerialnych, tj: wiedza, relacje społeczne czy kultura organizacyjna, które trudno uchwycić za pomocą tradycyjnych narzędzi analitycznych. Zastosowanie podejścia rozmytego odpowiada na te wyzwania, umożliwiając modelowanie zjawisk nieprecyzyjnych, subiektywnych i silnie zależnych od kontekstu organizacyjnego.

W teorii zarządzania brakuje spójnego, operacyjnego ujęcia kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz narzędzi umożliwiających jego kompleksową ocenę i analizę wpływu na wyniki organizacji z wykorzystaniem metod adekwatnych do nieprecyzyjnego i złożonego charakteru wartości niematerialnych. Potrzeba ta została zauważona przez Doktoranta, co znalazło odzwierciedlenie w koncepcji i tytule pracy doktorskiej oraz w poszczególnych jej rozdziałach. Opracowanie modelu kapitału intelektualnego funkcji personalnej jest oryginalną koncepcją. Praca łączy elementy zarządzania zasobami ludzkimi, kapitału intelektualnego, zarządzania strategicznego, matematyki i informatyki teoretycznej, sztucznej inteligencji oraz inżynierii systemów, co tworzy nową jakość poznawczą i aplikacyjną. W tym kontekście wybór tematu rozprawy oraz problematyki badawczej uznaję za zasadny.

Recenzowana praca ma charakter teoriopoznawczy i użyteczny. Z perspektywy teoretyczno-poznawczej praca jest ważna, ponieważ porządkuje i pogłębia rozumienie kapitału intelektualnego funkcji personalnej jako odrębnej, złożonej kategorii zarządczej, a integracja koncepcji kapitału intelektualnego z modelowaniem rozmytym i rozmytymi mapami kognitywnymi pozwala uchwycić relacje i dynamikę zjawisk niematerialnych, które nie poddają się klasycznym ujęciom analitycznym. Równie istotna jest perspektywa użyteczna – proponowany model może wspierać menedżerów w podejmowaniu decyzji dotyczących rozwoju funkcji HR oraz alokacji zasobów w obszarze wartości niematerialnych.

Reasumując:

- temat (tytuł) rozprawy doktorskiej został sformułowany jednoznacznie, w sposób zrozumiały, z jednoczesnym zasygnalizowaniem podjętego problemu badawczego;
- zainteresowanie badaną problematyką i uczynienie jej przedmiotem pracy doktorskiej jest ambitnym i budzącym ciekawość poznawczą wyzwaniem, którego rozwiązanie

może być postawą do uzyskania stopnia naukowego doktora w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości;

- dobór problematyki i tematu rozprawy stanowią silną stroną recenzowanej rozprawy doktorskiej.

3. Ocena celów, pytań i hipotez badawczych

W pracy przyjęto cel główny i pięć celów szczegółowych (cztery poznawcze i jeden metodyczny), postawiono pięć pytań badawczych oraz sformułowano jedną tezę. Elementy te zostały przedstawione we wstępie na s. 14-18 oraz w podrozdziale 4.1 na s. 127-128.

Głównym celem recenzowanej rozprawy jest *„opracowanie modelu kapitału intelektualnego funkcji personalnej (KI FP) oraz jego empiryczna weryfikacja”*, któremu przyporządkowano cele cząstkowe poznawcze:

CP1. *„Zdefiniowanie pojęcia KI FP”*,

CP2. *„Opracowanie modelu rozmytego KI FP”*,

CP3. *„Identyfikacja cech organizacji, determinant KI FP”*,

CP4. *„Ustalenie istnienia związku pomiędzy KI FP a KL organizacji i jej wynikami”*,

cel metodyczny:

CM1 *„Weryfikacja poprawności modelu rozmytego KI FP w praktyce organizacyjnej”*,

oraz pięć pytań badawczych:

P1. *„Jakie są elementy składowe KI FP?”*

P2. *„Jakie relacje występują pomiędzy składowymi KI FP?”*

P3. *„Które cechy organizacji wpływają na KI FP?”*

P4. *„Czy poziom KI FP wpływa na KL organizacji?”*

P5. *„Czy poziom KI FP wpływa na wyniki organizacyjne?”*

W pracy sformułowano tezę, że *„kapitał intelektualny funkcji personalnej (KI FP) warunkuje efektywność jej działania i jednocześnie współtworzy kapitał intelektualny całej organizacji”*.

Tytuł pracy, cel główny, pytania badawcze, cele cząstkowe oraz teza pozostają ze sobą w relacji podporządkowania i wzajemnego uzupełniania. Centralnym punktem jest koncepcja kapitału intelektualnego funkcji personalnej, która zostaje najpierw zdefiniowana, a następnie poddana empirycznej weryfikacji, co znajduje bezpośrednie odzwierciedlenie zarówno w pytaniach badawczych, jak i w sformułowanej tezie. Cel główny pracy jest adekwatny do tytułu rozprawy i jednoznacznie wskazuje na charakter badań: konceptualno-empiryczny. Pytania badawcze P1-P3 odnoszą się do warstwy strukturalnej i determinant KI FP, natomiast

P4 i P5 rozwijają wymiar relacyjny i skutkowy, prowadząc do analizy wpływu KI FP na kapitał ludzki oraz wyniki organizacyjne. Taka sekwencja pytań ma charakter logiczny – od identyfikacji i opisu zjawiska, przez relacje wewnętrzne, aż po jego konsekwencje organizacyjne.

Cele cząstkowe stanowią konsekwentne rozwinięcie celu głównego i są poprawnie przyporządkowane do warstwy poznawczej i metodycznej. Cele poznawcze odpowiadają bezpośrednio pytaniom badawczym i prowadzą do weryfikacji tezy, natomiast cel metodyczny akcentuje innowacyjny charakter zastosowanego podejścia rozmytego i jego użyteczność w praktyce organizacyjnej. Teza pracy pozostaje w zgodzie zarówno z celem głównym, jak i z pytaniami badawczymi, gdyż wskazuje na kluczową rolę KI FP w efektywności funkcji personalnej oraz w budowaniu kapitału intelektualnego organizacji jako całości.

Pewną słabością koncepcji badawczej jest, z jednej strony, dość szeroki zakres tezy, która ma charakter deklaratywny i ogólny, co może utrudniać jej jednoznaczną operacjonalizację i falsyfikację, a z drugiej strony, dość wąski zakres celów metodycznych – ograniczają się do weryfikacji modelu, podczas gdy innowacyjność metodologiczna pracy mogłaby zostać silniej wyeksponowana.

Podsumowując, rozprawę doktorską od strony postawionych celów, pytań badawczych i tez, pomimo sformułowanych wątpliwości, oceniam pozytywnie.

4. Ocena zakresu rozprawy, źródeł informacji i metod badawczych

Przyjęty tytuł, cele i pytania badawcze wyznaczyły zakres pracy, którym była problematyka kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz narzędzi umożliwiających jego ocenę i określenie wpływu na wyniki organizacji.

Zakres przedmiotowy: kapitał intelektualny funkcji personalnej.

Zakres podmiotowy: przedsiębiorstwa z branży logistycznej (TSL) z sektora usług kurierskich.

Zakres przestrzenny: terytorium Polski.

Zakres czasowy badania głównego: czerwiec 2023- listopad 2024.

Głównymi źródłami informacji były: literatura przedmiotu, analizowana metodami krytyki piśmiennictwa i systematycznego przeglądu literatury, oraz wyniki badań i analiz własnych, prowadzone metodami: jakościowymi (metoda delficka i studium przypadku) oraz hybrydową, jakościowo-ilościową (rozmyte mapy kognitywne - Fuzzy Cognitive Maps, FCM).

Literatura przedmiotu obejmuje 664 pozycje bibliograficzne (przede wszystkim artykuły w czasopismach naukowych oraz publikacje zwarte), w większości w języku angielskim. Cytowana literatura obejmuje dziedzinę nauk społecznych, w szczególności nauki o zarządzaniu i jakości. Dobór literatury oraz zakres jej cytowania uznaję za prawidłowy – umożliwił realizację przyjętych założeń badawczych. Jedynym mankamentem jest relatywnie niewielka liczba najnowszych pozycji bibliograficznych – z lat 2022-25 w spisie bibliografii występuje 149 pozycji, przy czym opublikowanych w latach 2024-25 – 34.

Podsumowując, dobór i wykorzystanie źródeł informacji w pracy doktorskiej należy ocenić bardzo wysoko. Doktorant wykazał się szeroką znajomością literatury przedmiotu, poprawnym zastosowaniem metod przeglądu literatury oraz umiejętnym połączeniem badań wtórnych z wynikami badań własnych. Zidentyfikowane drobne ograniczenia w zakresie aktualności części literatury nie mają charakteru dyskwalifikującego i nie obniżają wartości naukowej rozprawy.

Przeprowadzone badania własne, przede wszystkim sposób prowadzenia badań, zastosowane narzędzia badawcze oraz przeprowadzone analizy wyników badań nie budzą zastrzeżeń – można uznać je za rzetelne i wiarygodne. W części teoretycznej, na podstawie krytycznego i systematycznego przeglądu literatury, zaproponowano autorską definicję kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz zidentyfikowano katalog wartości niematerialnych, mających wpływ na funkcjonowanie obszaru funkcji personalnej i osiąganę przez ten obszar wyniki. W części badawczej – przy pomocy metody delfickiej, wykorzystując wiedzę ekspertów – ustalono taksonomię KI FP oraz zidentyfikowano kluczowe relacje między wyróżnionymi elementami. Następnie – przy pomocy metodyki rozmytych map kognitywnych – zbudowano model rozmyty KI FP. Model ten został zweryfikowany w trzecim etapie badań empirycznych – metoda studium przypadku z wykorzystaniem metod badawczych tj.: ankieta, wywiad, analiza dokumentów, analiza wskaźnikowa.

Prezentacji danych uzyskanych w badaniach dokonano w formie tabel, rysunków i wykresów. Do oceny prawidłowości statystycznych wykorzystano kilka miar statystycznych, tj.: statystyki opisowe (średnia arytmetyczna, mediana, odchylenie standardowe, pierwszy i trzeci kwartył oraz pierwszy i dziewiąty decyl), miary intensywności, bilansu i efektów relacji poznawczych w sieci (bezpośrednie miary relacji: suma bezwzględnych wag, średnia waga bezwzględna, średnia waga (ze znakiem), asymetria wpływu; miary relacyjno-systemowe: energia sieci; miary stanów i efektów relacji: średnia aktywność końcowa, suma aktywacji (funkcja sigmoidalna)). Użycie takiego wachlarza metod do analizy i opisu zgromadzonego materiału uznaję za odpowiednie.

Podsumowując, jednoznacznie stwierdzam, że:

- procedura badawcza oraz wykorzystane metody badawcze zostały zaprojektowane i zrealizowane w sposób spójny, wieloaspektowy i adekwatny do złożoności badanego problemu.
- połączenie metod jakościowych, ilościowych i hybrydowych, a także konsekwentna triangulacja danych i metod, pozytywnie wpływają na wartość poznawczą i naukową rozprawy.
- zastosowanie w procesie badawczym określonych metod, technik i narzędzi badawczych świadczy o dobrym warsztacie metodycznym Doktoranta;
- przeprowadzone na potrzeby rozprawy doktorskiej badania własne – analityczno-empiryczne, stanowią również silną stronę recenzowanej rozprawy doktorskiej.

5. Ocena układu i treści pracy

Doktorant przedstawia wyniki swoich badań i analiz na 299 stronach maszynopisu, gdzie 279 stron stanowi część podstawową rozprawy (w tym 40 stron spisu bibliografii), a pozostałe strony stanowią załączniki. Praca składa się ze streszczenia w języku polskim i angielskim, wstępu, sześciu rozdziałów zasadniczych, podsumowania, bibliografii oraz spisów tabel, rysunków i wykresów. Część zasadnicza pracy zawiera 43 tabele, 28 rysunków i 16 wykresów. Integralną część rozprawy stanowi 9 załączników.

Przyjęty układ pracy można uznać za prawidłowy i optymalny. Rozdziały 1-3 stanowią podbudowę teoretyczną rozprawy doktorskiej, a rozdziały 4-6 stanowią część praktyczną (analityczno-empiryczną), w których przedstawiono metodykę pracy doktorskiej oraz wyniki badań empirycznych – autorski model rozmyty kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz wyniki jego weryfikacji wraz z dyskusją.

We wstępie określono genezę podjętego problemu badawczego, nakreślono zagadnienie i lukę badawczą, określono przyjęte ramy teoretyczne, przedstawiono model badawczy, cele i pytania problemowe, oraz syntetycznie scharakteryzowano poszczególne rozdziały rozprawy. Wprowadzenie napisane zostało zgodnie z rygiem metodycznym.

Tak jak już podkreślono w niniejszej recenzji, podbudowę teoretyczną rozprawy stanowią rozdziały 1-3, które łącznie liczą 103 strony – odpowiednio 38, 29 i 36 stron. W rozdziale pierwszym wyjaśniono pojęcie kapitału intelektualnego, opisano jego genezę oraz rozwój koncepcji. Przedstawiono klasyczną taksonomię KI, obejmującą kapitał ludzki,

strukturalny i relacyjny. Rozważania uzupełniono o przegląd metod pomiaru kapitału intelektualnego oraz identyfikację barier jego oceny.

Rozdział drugi koncentruje się na istocie, rozwoju i zakresie funkcji personalnej w organizacji oraz jej miejscu w strukturze organizacyjnej. W rozdziale omówiono aktorów i architekturę funkcji personalnej, a także jej uwarunkowania organizacyjne. Szczególną uwagę poświęcono strategicznemu wymiarowi funkcji personalnej oraz wybranym aspektom jej pomiaru i oceny.

Rozdział trzeci integruje perspektywę kapitału intelektualnego z analizą funkcji personalnej, koncentrując się na niematerialnych źródłach jej wartości. W rozdziale zaprezentowano taksonomię kapitału intelektualnego funkcji personalnej oraz jego osadzenie w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa. Rozdział kończy sformułowanie autorskiej definicji kapitału intelektualnego funkcji personalnej.

Kluczowe znaczenie odgrywa podrozdział 3.2. W podrozdziale tym zidentyfikowano 22 elementy stanowiące niematerialne determinanty rozwoju i realizacji funkcji personalnej, które skategoryzowano i podzielono na trzy nadrzędne kategorie: KL (kapitał ludzki), KS (kapitał strukturalny) i KR (kapitał relacyjny) – s. 118 maszynopisu. Równie duże znaczenie ma określenie autorskiej definicji KI FP – s. 122 maszynopisu, stanowiącej podstawę dalszych badań empirycznych. Przegląd literatury nie pozwala na wyprowadzenie jednej, spójnej i kompletnej ramy pojęciowo-pomiarowej na poziomie funkcji organizacyjnych, np. HR, IT, R&D, z uwagi na brak jednej powszechnie akceptowanej definicji kapitału intelektualnego, rozproszenie podejść teoretycznych, heterogeniczność wskaźników oraz kontekstowość (branża, strategia). Zaproponowana definicja kapitału intelektualnego funkcji personalnej wnosi istotną wartość teoretyczną. Do nowatorskich pierwiastków zaliczam: wyraźne wyodrębnienie kapitału intelektualnego na poziomie funkcji organizacyjnej (FP), podkreślenie znaczenia konfiguracji i synergii zasobów wiedzy, ujęcie dynamiczne i kontekstualne, rozszerzoną interpretację kapitału strukturalnego i relacyjnego w obszarze FP oraz silne powiązanie z generowaniem wartości organizacyjnej.

Podsumowując, jednoznacznie stwierdzam, że tematyka pracy w rozdziałach teoretycznych jest poprawna. Rozdziały potrzebne, systematyzujące wiedzę w zakresie przedmiotowym. Ta część pracy stanowi przyczynek do opracowania autorskiego modelu rozmytego KI FP.

Rozdziały kolejne, 4-6 stanowią część empiryczną dysertacji, które łącznie liczą 102 strony – odpowiednio 47, 24 i 31 stron. Rozdział czwarty jest rozdziałem o charakterze metodycznym. W rozdziale tym Doktorant opisuje metodykę badań empirycznych.

Najpierw określa: procedurę badawczą, problem badawczy, cele i pytania problemowe, wykorzystywane metody i narzędzia badawcze, podmiot badawczy oraz zakres czasowy badania. Następnie dokonuje relatywnie szczegółowych charakterystyk głównych metod badawczych, tj.: metody delfickiej, rozmytej mapy kognitywnej oraz studium przypadku. Przy opisie każdej metody określa cele badania oraz definiuje podmiot/populację badawczą.

Metoda delficka posłużyła do znalezienia odpowiedzi na dwa pierwsze pytania badawcze: P1. Jakie są elementy składowe KI FP? oraz P2. Jakie relacje występują pomiędzy składowymi KI FP? Pierwszy panel ekspercki składał się z 8 ekspertów – 6 będących pracownikami polskich uczelni wyższych, jeden z Instytutu Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk, jeden z firmy Google. Drugi – z 12 ekspertów z praktyki gospodarczej – menedżerowie z wieloletnim stażem w obszarze FP. W obydwu przypadkach zastosowano metodę doboru celowego ekspertów.

Stwierdzam, że możliwe jest znalezienie odpowiedzi na postawione pytania badawcze przy użyciu metody delfickiej. 8 i 12 ekspertów to liczby akceptowalne. Natomiast za niedostateczną uznaję charakterystykę grup eksperckich – wskazane cechy poszczególnych paneli eksperckich są na bardzo dużym poziomie ogólności. Poza tym: nie znajduję uzasadnienia dla obecności pojedynczego eksperta z firmy Google, w panelu składającym się z naukowców, a także nasuwa się pytanie: czy coś zmieniłoby się w wynikach, gdyby panele były międzynarodowe?

Rozmyte mapy kognitywne (FCM) oferują unikatową metodę analizy, w której relacje między elementami wyrażane są za pomocą wartości rozmytych. Stanowią użyteczne narzędzie modelowania złożonych, poznawczych reprezentacji systemów organizacyjnych. W pracy FCM posłużyły do opracowania modelu rozmytego kapitału intelektualnego funkcji personalnej, czyli zrealizowania celu szczegółowego CP2.

Studium przypadku posłużyło do empirycznej weryfikacji modelu rozmytego KI FP, poprzez realizację celów szczegółowych badania CP3 i CP4 oraz znalezienie odpowiedzi na pytania badawcze P3-P5. W badaniu korzystano z następujących metod badawczych: wywiady pogłębione, analiza dokumentów, badanie ankietowe oraz analiza wskaźnikowa. Podmiotem badawczym były cztery bardzo duże przedsiębiorstwa z sektora KEP (Kurier, Ekspres, Paczka) branży TSL (Transport, Spedycja, Logistyka), zanonimizowane, które oznaczono kodami Org1, Org2, Org3 i Org4, reprezentujące zróżnicowane modele własności, skalę działania i poziom digitalizacji. Próbkę badawczą dobierano metodą doboru celowego. Charakterystyka badanych podmiotów jest zupełna. Natomiast właściwie nic nie wiadomo o respondentach, biorących udział w badaniu: wywiad, ankietę – dobór celowy, N=11, przedstawiciele kadry

kierowniczej odpowiedzialni za obszar FP (brak szczegółowej charakterystyki ich ról, doświadczenia i zakresu odpowiedzialności decyzyjnej w obszarze FP), analiza dokumentów – analizowano sprawozdania finansowe badanych podmiotów z lat 2020-2023, sprawozdania z prowadzonej działalności, treści znajdujące się w zasobach internetowych badanych organizacji, a także informacje prasowe dotyczące działań badanych przedsiębiorstw w przedmiocie badań. Badanie kluczowe, będące źródłem wartości wejściowych do modelowania poznawczego, w tym budowy relacyjnych wag w rozmytych mapach kognitywnych.

Stwierdzam, że zaplanowane studium przypadku umożliwia empiryczne sprawdzenie użyteczności i spójności opracowanego modelu rozmytego KI FP. Słabością jest brak jasno określonych kryteriów poprawności modelu.

Rozdział piąty przedstawia i syntetyzuje wyniki badań empirycznych w ramach procesu konstruowania modelu z wykorzystaniem metody rozmytych map kognitywnych. Określono założenia do modelu rozmytego KI FP – przyjęte założenia można uznać za prawidłowe metodycznie. Są wewnętrznie spójne, zgodne z literaturą przedmiotu oraz adekwatne do deklarowanego celu badania. Ustalono zbiór składowych KI FP zawierający 20 uporządkowanych wg. przyjętej trzyskładnikowej taksonomii KI elementów – tabela 22, który jest spójny z istniejącym stanem powszechnej wiedzy w zakresie KI, a dodatkowo zawiera cechy charakterystyczne dla wybranej FP. Zidentyfikowano 30 par związków zachodzących pomiędzy składowymi KI FP – tabela 24. Ustalono wszystkie typy występującego wzajemnego oddziaływania między elementami zidentyfikowanych par – tabela 25 i załącznik 6. W efekcie opracowano model koncepcyjny o stałej topologii – rysunek 24.

Topologia modelu jest stała, natomiast jego operacjonalizacja możliwa jest po zasileniu modelu danymi pochodzącymi z konkretnej organizacji. Empiryczne dane pozyskane od respondentów odpowiedzialnych za obszar FP stanowiły podstawę określenia wartości wejściowych do rozmytych map kognitywnych, w tym wag relacyjnych pomiędzy składowymi KI FP. Zastosowanie modelowania poznawczego umożliwiło identyfikację różnic w strukturze i dynamice KI FP pomiędzy badanymi organizacjami. Uzyskane wyniki wskazują na zróżnicowany poziom oddziaływania poszczególnych składowych oraz odmienne konfiguracje relacji determinujące funkcjonowanie KI FP. Synteza rezultatów badania potwierdziła możliwość operacjonalizacji modelu rozmytego KI FP w rzeczywistych warunkach organizacyjnych oraz jego przydatność do analizy złożonych relacji w obszarze FP.

Rozdział ten zasługuje na wysoką ocenę, ponieważ wnosi istotny wkład w rozwój badań nad kapitałem intelektualnym funkcji personalnej, łącząc ujęcie koncepcyjne z empirycznym modelowaniem poznawczym.

Rozdział 6, ostatni, kompleksowo przedstawia charakterystykę funkcji personalnej w czterech badanych organizacjach, a następnie dokonuje weryfikacji trafności modelu rozmytego KI FP na podstawie porównania wyników badań empirycznych oraz wskazań modelu. Badania empiryczne oparte są na jakościowych wywiadach pogłębionych oraz analizie dokumentów źródłowych, co zapewnia rzetelny i wszechstronny obraz funkcjonowania FP. Zastosowanie metody analizy tematycznej oraz kodowania dedukcyjnego i indukcyjnego pozwoliło uchwycić kluczowe obszary FP, takie jak: struktura organizacyjna, decentralizacja decyzji, rola strategii personalnej, poziom specjalizacji, wykorzystanie danych i technologii, jakość relacji interpersonalnych, kultura organizacyjna, wyzwania i ograniczenia funkcjonalne oraz pozycja FP w organizacji.

Druga część rozdziału koncentruje się na organizacyjnych determinantach (KI FP) oraz ich wpływie na organizację i kapitał ludzki. Analiza wskazuje, że poziom i jakość KI FP w dużej mierze zależą od kontekstu wewnętrznego organizacji – kultury organizacyjnej, cyklu życia organizacji i funkcji personalnej oraz otoczenia społeczno-politycznego. Wysokiej jakości KI FP sprzyja autonomiczne i elastyczne środowisko, natomiast biurokracja, centralizacja i formalizm ograniczają jej potencjał.

Rozdział ten zasługuje również na wysoką ocenę, ponieważ łączy szczegółową charakterystykę funkcji personalnej w badanych organizacjach z weryfikacją praktycznej trafności modelu rozmytego KI FP. Analiza obejmuje zarówno kontekst organizacyjny, jak i jakościowe dane empiryczne, co pozwala nie tylko na opisanie różnorodnych konfiguracji FP, ale również na ocenę zgodności wskazań modelu z danymi rzeczywistymi.

Wszystkie postawione w pracy cele zostały zrealizowane.

Reasumując, układ pracy uznaję za poprawny i optymalny. Przyjęty układ pracy pozwala na ukazanie problematyki badawczej oraz umożliwia osiągnięcie założonych celów badawczych. Można uznać, że w przyjętym rozumowaniu sekwencja prezentowanych treści jest właściwa.

6. Ocena merytoryczna pracy i pytania polemiczne

W mojej ocenie całość postępowania badawczego i osiągnięte rezultaty stanowią podstawę do nadania magistrowi Mirosławowi Wójcikowi stopnia doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. W szczególności uważam, że:

- podejście Doktoranta do badanej problematyki w perspektywie aktualnej wiedzy jest prawidłowe i odpowiada regułom pracy naukowej. Doktorant przedstawiając kolejne zagadnienia, nawiązuje do dotychczasowego dorobku nauk o zarządzaniu i jakości i potrafi odpowiednio posilkować się nim podczas własnej pracy badawczej.
- ujęcie tematyki badań jest aktualne. Dotyczy zagadnień, które w dalszym ciągu wymagają rozpoznania. Doktorantowi udało się określić lukę poznawczą, co stanowi oryginalny problem badawczy podjęty w rozprawie.
- cele postawione w pracy zostały zrealizowane. Analizowane zagadnienia zostały wyczerpująco udokumentowane i uzasadnione wynikami badań własnych. Przeprowadzona analiza ma charakter holistyczny. Wyniki badań są wiarygodne i potwierdzają przyjęte założenia badawcze.
- najważniejszym osiągnięciem naukowym w recenzowanej pracy, które można uznać za wkład Doktoranta w rozwój teorii nauk o zarządzaniu i jakości, jest opracowanie modelu kapitału intelektualnego funkcji personalnej.
- wnioski wynikające z przeprowadzonych przez Doktoranta badań są również interesujące i przydatne dla praktyków zarządzania.

Pytania polemiczne:

1. Czy opracowany model rozmyty kapitału intelektualnego funkcji personalnej ma charakter uniwersalny?
2. Jaki wpływ na wskazania modelu KI FP ma kształt funkcji przynależności w rozmytych mapach kognitywnych?

7. Ocena formalna pracy

Stwierdzam, że Doktorant swobodnie i poprawnie posługuje się współczesnym językiem polskim i terminologią naukową w przedmiotowym zakresie. Rozprawa napisana jest zrozumiałym językiem. W rozważaniach zachowany jest logiczny ciąg wywodów. Jakość zamieszczonych w pracy tabel i rysunków nie nasuwa żadnych uwag krytycznych.

Doktorant nie ustrzegła się jednak pewnych uchybień formalnych, do których zaliczam:

1. W dysertacji zastosowano Harvardzki system odwołań, jednak w odwołaniach w tekście Doktorant wskazuje jedynie nazwisko autora lub nazwiska autorów i rok wydania. Nie podaje natomiast numeru strony/ numerów stron, na które się powołuje. A to jest już poważne uchybienie.

2. W pracy zauważyłem nieliczne błędy interpunkcyjne, literowe i stylistyczne oraz błędy edycyjne. Na przykład: a) na s. 172 mamy frazę „Dowodem tak postawionej tezy są badania empiryczne autorki, która wykazała, że źródłem ...” - nie wiadomo o jaką autorkę chodzi; b) na s. 175 podano, że „finalny” zbiór składowych KI FP składa się z 20 elementów, a na s. 182, że „Zaprojektowany model składa się łącznie z 21 składowych”.

Pomimo tych uchybień w całości pod względem formalnym pracę oceniam jako bardzo dobrą.

8. Ocena kwalifikacyjna

Podając ocenę kwalifikacyjną całości pracy uważam, że Doktorant wykazał się dobrą ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Udowodnił, że posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowo-badawczej. Całościowa ocena recenzowanej rozprawy doktorskiej jest pozytywna. Praca dotyczy ważnego problemu o istotnym znaczeniu teoretyczno-poznawczym. Jest również istotna z praktycznego punktu widzenia.

Doktorant wykazał się także bardzo dobrą znajomością badanej problematyki. Przeprowadził badania analityczne i empiryczne, których wyniki pozwoliły wzbogacić istniejącą wiedzę w zakresie doskonalenia procesów zarządzania kapitałem intelektualnym funkcji personalnej. Ostateczny rezultat przedłożonej dysertacji – autorski model kapitału intelektualnego funkcji personalnej – stanowi oryginalne rozwiązanie zagadnienia naukowego.

Reasumując, stwierdzam jednoznacznie, że pomimo zgłoszonych zastrzeżeń i uwag polemicznych, rozprawa doktorska mgra Mirosława Wójcika spełnia ustawowe wymogi stawiane pracom doktorskim określone w Art. 187. Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r., Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2024, poz. 1571). Wobec tego wnoszę o przyjęcie recenzowanej dysertacji doktorskiej i dopuszczenie jej do publicznej obrony.

Jednocześnie, z uwagi na ponadprzeciętny poziom merytoryczny pracy, wnioskuję o wyróżnienie niniejszej dysertacji doktorskiej.