

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

Kraków, 17 października 2018

prof. dr hab. Łukasz Sułkowski
Institut Spraw Publicznych
Uniwersytet Jagielloński

Recenzja rozprawy doktorskiej autorstwa mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
pt. „Transfer dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi z biznesu do jednostek
samorządu terytorialnego”

I. Trafność doboru problematyki i tematu

Recenzowana dysertacja porusza problematykę efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. W pracy podjęto próbę analizy transferu dobrych praktyk z sfery biznesu do obszaru samorządu terytorialnego. Jest to problematyka słabo eksplorowana w polskiej literaturze przedmiotu, która ma duże znaczenie poznawcze i praktyczne z punktu widzenia zarządzania publicznego.

Autorka ocenianego dzieła porusza w nim szereg problemów związanych ze skutecznym zarządzaniem obszarem zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. W dzisiejszych czasach wydaje się to szczególnie ważne z uwagi na dynamikę zmian, złożoność materii i mnogość zadań jakie stoją przed zarządzającymi jednostkami samorządu terytorialnego.

Głównym celem recenzowanej rozprawy doktorskiej było: **przedstawienie czynników warunkujących transfer dobrych praktyk z organizacji biznesowych do jednostek samorządu terytorialnego**. Sformułowany przez autorkę dysertacji temat pracy wpisuje się w wymagania stawione rozprawom doktorskim z punktu widzenia innowacyjności problematyki.

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

II. Ocena struktury i kompletności pracy

Oceniana dysertacja „Transfer dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi z biznesu do jednostek samorządu terytorialnego” autorstwa mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk zawarta jest na 234 stronach oraz wykorzystuje 263 pozycje literatury przedmiotu. W ocenianej dysertacji prawidłowo zostały sformułowane poznawcze cele pracy. W pracy nie postawiono natomiast hipotez badawczych oraz celów szczegółowych, co w przypadku badań empirycznych jest rzadko spotykanym rozwiązaniem. Uzasadnieniem może być dobór jakościowej metodyki badań, która jednak nie została opisana w sposób wystarczający. Przykładowo, odpowiedzi na pytania badawcze trzeba doszukiwać w tekście, ponieważ nie zostały sformułowane literalnie we „wnioskach z badań i rekomendacjach” ani w „zakończeniu”. Jest to istotny defekt dysertacji, który obniża jej wartość poznawczą.

Dla realizacji założonych celów Doktorantka dokonała analizy: literatury przedmiotu, przeprowadziła badania dokumentów, wykorzystwała jakościowe metody analityczne, opisała studia przypadku oraz przeprowadziła wywiady. Ocena układu pracy jest pozytywna. Recenzowana rozprawa doktorska składa się z pięciu rozdziałów rozdziały te mają charakter wynikowy, co w znaczący sposób przyczynia się do zrozumienia prezentowanych w nich treści. Zakres tematyczny ocenianych rozdziałów tworzy spójną i logiczną całość.

We **wstępie** do pracy, Autorka przedstawiła krótką, wprowadzającą charakterystykę do problematyki zarządzania jednostkami terytorialnymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Zaraz po wprowadzeniu w tematykę i uzasadnieniu wyboru tematu, zostały przedstawione informacje na temat celów pracy oraz pytań badawczych. W dalszej części wstępu Autorka przedstawiła zakres pracy badawczych. Wstęp pracy ubogi jest natomiast w wyjaśnienia dotyczące samej metodyki badań przeprowadzonych w pracy. Zaznaczyć należy jednak, że metodyce badań poświęcony został rozdział trzeci pracy. Autorka dość lakonicznie

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

opisuje również zawartość poszczególnych rozdziałów. Wątpliwość budzi również wnioskowanie Autorki dysertacji, która już na wstępnym etapie pracy stawia tezę nie uzasadniając jej rezultatami badań; „Przedstawione przykłady świadczą o tym, iż tytułowy transfer, mimo wcześniej opisanych barier, ma szanse powodzenia oraz że przynosi konkretne i satysfakcjonujące efekty” (s.8). Na podstawie jakich badań i jakiej literatury przedmiotu Doktorantka przytacza takie twierdzenie?

W pierwszym rozdziale na podstawie analizy literatury przedmiotu przedstawiono problematykę zarządzania jednostkami samorządu terytorialnego, z szczególnym uwzględnieniem funkcji personalnej. Wskazać należy, że rozdział ten oparty jest o właściwie dobraną literaturę przedmiotu. Brakuje w nim szerszego wykorzystania literatury anglojęzycznej, co stanowi pewien mankament całej pracy. Przedstawione w rozdziale pierwszej treści pozwoliły Autorce pracy stworzyć ciekawy przegląd definicji ukazujący zmiany w podejściu do obszaru zarządzania publicznego.

Drugi rozdział stanowi teoretyczną podstawę rozważań nad problematyką dotyczącą transferu dobrych praktyk. Autorka dysertacji szczegółowo przedstawiła charakterystykę terminu „zarządzanie wiedzą”. W rozdziale tym dokonano również charakterystyki roli pracownika w jednostkach samorządu terytorialnego. Wskazano również na znaczenie transferu wiedzy i dobrych praktyk w wprowadzaniu zmian w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

W rozdziale trzecim Doktorantka przedstawiła metodykę badań własnych. Dokonano również charakterystyki badanej zbiorowości. Rozdział ten w porównaniu do poprzednich rozdziałów jest dość rozbudowany, składa się bowiem z siedmiu podrozdziałów. W pierwszej części rozdziału zostały opisane przesłanki oraz cele badań. W kolejnym kroku Autorka przedstawiła metody badawcze przyjęte na potrzeby pracy oraz ograniczenia metodologiczne jakie wynikają z charakteru pracy. Autorka recenzowanej pracy w rozdziale trzecim dokonała również charakterystyki zbioru badanych organizacji z szczególnym uwzględnieniem prawno – organizacyjnych zasad działania jednostek wchodzących w skład

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

badanej zbiorowości. W dalszej części rozdziału uwzględniono i opisano specyfikę procesu zarządzania tymi podmiotami.

Czwarty rozdział dysertacji zatytułowany został „Transfer dobrych praktyk z biznesu do jednostek samorządu terytorialnego”. W początkowej części tego rozdziału Autorka podjęła skuteczną próbę opisu stanu zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. Rozdział ten został oparty na bazie literatury przedmiotu oraz wyników badań własnych. Doktorantka przytacza w nim wypowiedzi respondentów w celu zilustrowania dyskursu prowadzonego przez respondentów. Recenzowany rozdział opisuje również problem tytułowy, a więc przebieg transferu dobrych praktyk z biznesu do jednostek publicznych np. urzędów. Rozdział czwarty kończą wnioski Autoraki dotyczące wyżej opisywanych procesów. Wnioski te są dość ogólne i przewidywalne, przez co budzą niedosyt. Materiał badawczy jest obszerny i można przeprowadzić na jego podstawie głębszą refleksję.

Recenzowaną dysertację kończy **rozdział piąty**, w którym Doktorantka zaprezentowała przykłady praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. Należy podkreślić, że zaprezentowane w rozdziale piątym studia przypadków dobrych praktyk nie mają jednolitej struktury, co utrudnia przeprowadzenie analizy porównawczej.

W **podsumowaniu pracy** Autorka dysertacji przedstawia wnioski wynikające z przeprowadzonych w pracy badań.

W **zakończeniu pracy** brak jest jednoznacznej odpowiedzi na postawione we wstępie pytania badawcze oraz ocenę realizacji celów pracy.

Na końcu pracy znalazł się **spis literatury, spis rysunków, spis tabel** oraz **załączniki**.

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

| III. Charakterystyka doboru i wykorzystania źródeł literatury przedmiotu | |
|---|------------|
| Liczba źródeł pozycji bibliografii: | 263 |
| Liczba źródeł pozycji bibliografii polskojęzycznej: | 246 |
| Liczba źródeł pozycji bibliografii anglojęzycznej: | 17 |
| | |
| Czy źródła są aktualne? | Tak |
| Czy źródła są różnorodne? | Nie |
| Czy źródła są prawidłowo wykorzystane? | Tak |
| Czy źródła są kompletne? | Nie |

| IV. Uwagi polemiczne i krytyczne |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Brak próby wzbogacenie metodyki badań o komponenty ilościowe, a w konsekwencji brak hipotez badawczych.• Słabe uzasadnienie wyboru metodyki badań oraz ograniczona świadomość metodologiczna. Nieprawidłowe użycie słowa „metodologia” w odniesieniu do „metodyki badań”.• Ewidentnie w dysertacji brakuje odniesień do światowych autorytetów w problematyce zarządzania publicznego np. C. Hood, K. Schedler itd.• Bardzo mała liczba wykorzystanej anglojęzycznej literatury przedmiotu.• Brak literalnie sformułowanych odpowiedzi na postawione pytania badawcze.• Wnioski zawarte w pracy są ogólnikowe, lakoniczne i dość oczywiste.• W pracy występują liczne błędy edytorskie, językowe i stylistyczne np. przypis 231 – Autorka pisze że dokument pobrała w 2008. |

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

V. Pytania

1. Jakie jest znaczenie wniosków płynących z Pracy z perspektywy paradygmatów *new public management* oraz *public value management*?
2. Jakie może być zastosowanie *Critical Management Studies* do badanej problematyki?
3. Jakimi metodami badań mogłaby zostać wzbogacona metodyka opisana w Dysertacji?
4. Jakie są perspektywy badań problematyki opisanej przez Doktorantkę?

VI. Ocena końcowa dzieła

Dysertacja doktorska „Transfer dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi z biznesu do jednostek samorządu terytorialnego” autorstwa mgr Izabeli Różańskiej-Bińczyk stanowi rozwinięcie znanej w literaturze problematyki. Niewątpliwie mieści się ona w dziedzinie nauk ekonomicznych oraz dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Autorka dysertacji zrealizowała postawione zadania poznawcze w stopniu podstawowym.

Podsumowując – stwierdzić mogę, że przedstawiona do oceny dysertacja, pomimo licznych mankamentów, posiada walory poznawcze.

Wniosek końcowy

Przeprowadzona ocena pracy doktorskiej pt. „Transfer dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi z biznesu do jednostek samorządu terytorialnego” autorstwa mgr Izabeli Różańskiej-Bińczyk prowadzi do pozytywnej konkluzji. Stwierdzam, że Doktorantka posiada

Recenzja w przewodzie doktorskim
mgr Izabeli Różańskiej - Bińczyk
w związku z postępowaniem o nadanie stopnia
doktora w dziedzinie nauk ekonomicznych

umiejętności formułowania i rozwiązywania problemów badawczych.

Biorąc pod uwagę ocenę formalną, metodyczną i merytoryczną stwierdzam, że praca spełnia minimalne wymogi stawiane rozprawom doktorskim w dyscyplinie naukowej nauki o zarządzaniu. Doktorantka wykazała się znajomością badanej problematyki, znalazła lukę badawczą w teorii nauk o zarządzaniu oraz postawiła problem badawczy i doprowadził do jego rozwiązania.

Podsumowując, uważam że rozprawa doktorska Pani mgr Izabeli Różańskiej-Bińczyk pt. : „Transfer dobrych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi z biznesu do jednostek samorządu terytorialnego” **spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim**. Wnioskuje do Rady Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, o dopuszczenie Pani mgr Izabeli Różańskiej-Bińczyk do publicznej obrony recenzowanej rozprawy doktorskiej.



.....
prof. dr hab. Łukasz Sułkowski