

dr hab. inż. Arkadiusz Borowiec, prof. PP
Politechnika Poznańska
Wydział Inżynierii Zarządzania
Katedra Przedsiębiorczości i Komunikacji w Biznesie

Poznań, 14.09.2018

Recenzja rozprawy doktorskiej

mgr. Piotra Sitkiewicza

„Przepływ kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP”

Promotor: dr hab. inż. Marek Matejun, prof. PŁ

Uwagi wstępne

Niniejsza recenzja została przygotowana na zlecenie Dziekana Wydziału Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Łódzkiej dr. hab. inż. Zbigniewa Wiśniewskiego, prof. nadzw. z dnia 18.06.2018r. na podstawie przedłożonego tekstu rozprawy. Ma być ona wykorzystana w postępowaniu o nadanie mgr. Piotrowi Sitkiewiczowi stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu na Wydziale Zarządzania i Inżynierii Produkcji Politechniki Łódzkiej.

Recenzowana rozprawa doktorska to opracowanie naukowe liczące 309 stron. Praca składa się ze wstępu (6 stron), czterech rozdziałów merytorycznych (225 stron), zakończenia (9 stron), bibliografii, spisu rysunków oraz tabel. Posiada ona także załączniki w postaci kwestionariuszy wywiadów oraz badania ankietowego.

Przedstawiona do recenzji praca to rzetelne studium teoretyczno-empiryczne poświęcone przepływowi kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP.

Ocena problemu badawczego

Kapitał ludzki jest jednym z najważniejszych zasobów organizacji. Aby zapewnić sobie sukces musi ona tak sformułować swoją strategię działania aby w optymalny sposób wykorzystać kompetencje zatrudnianych pracowników. W literaturze przedmiotu panuje powszechne przekonanie, że przepływ kapitału ludzkiego między przedsiębiorstwami jest kluczowy z punktu widzenia rozprzestrzeniania się wiedzy, co prowadzi jednocześnie do poprawy ich innowacyjności i konkurencyjności.

W ostatnich latach dominującym problemem w aspekcie przepływu kapitału ludzkiego jest wątek dotyczący migracji pracowników w ramach rynku Unii Europejskiej. W opracowaniach na ten temat nie porusza się jednak w zasadzie problematyki dotyczącej przepływu pracowników między przedsiębiorstwami różnej wielkości, a przede wszystkim opisuje się aspekt skali i kierunku przepływów oraz sytuacji na rynkach poszczególnych krajów Wspólnoty. Składa

się to na szczegółowy obraz determinant przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej.

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw, który Doktorant uczynił głównym przedmiotem badań generuje w polskiej gospodarce 50% udziału w wytwarzaniu PKB. Ponadto mikro- i małe przedsiębiorstwa tworzą najwięcej miejsc pracy. W 2015 roku łącznie pracowała w nich ponad połowa wszystkich osób pracujących (blisko 4,8 mln) w całym sektorze przedsiębiorstw. Średnie firmy były miejscem zatrudnienia ponad 1,6 mln osób, a duże - dla nieco ponad 2,9 mln osób.

Dodatkowo należy nadmienić relatywnie dobrą w ostatnich latach kondycję sektora MSP w Polsce: mikroprzedsiębiorstwa charakteryzują się pozytywnym trendem rozwojowym (rośnie ich liczba, wartość produkcji, przychody, nakłady inwestycyjne, liczba pracujących i zatrudnionych), polskie małe przedsiębiorstwa są bardziej rentowne i płynne finansowo niż średnie i duże podmioty oraz charakteryzują się największą dynamiką eksportu, z kolei średnie firmy charakteryzują się najwyższą przeżywalnością (pierwszy rok przeżywa średnio 87% z nich).

Na gruncie przedstawionych faktów pozytywnie należy odnieść się do próby poczynionej przez Doktoranta, w której w oparciu o szeroką literaturę przedmiotu charakteryzuje on i poddaje badaniu główne uwarunkowania przepływu kapitału ludzkiego z dużych podmiotów do firm sektora MSP oraz wyznacza efekty wynikające z tego przepływu dla mniejszych przedsiębiorstw. Dostrzegł On trafnie lukę badawczą w zakresie rozważań wskazujących na sposób, w który mniejsze podmioty są w stanie przyciągnąć do siebie kapitał ludzki pochodzący z dużych przedsiębiorstw, a także opisujących korzyści i zagrożenia związane z tym procesem.

Reasumując, wybór problemu badawczego należy ocenić jako aktualny i trafny, znajdujący swoje uzasadnienie w literaturze przedmiotu i dobrze w niej osadzony. Ponadto należy stwierdzić, iż rozprawa doktorska mgr. P. Sitkiewicza osadzona jest w takich subdyscyplinach nauk o zarządzaniu jak zarządzanie zasobami ludzkimi czy przedsiębiorczość co pozwala stwierdzić, iż merytorycznie spełnia kryteria związane z ulokowaniem rozprawy w dziedzinie nauk ekonomicznych, dyscyplinie nauki o zarządzaniu.

Ocena celu i hipotez badawczych

Głównym celem rozprawy jest opracowanie modelu teoretycznego uwarunkowań przepływu kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP oraz wyznaczenie i pomiar efektów wynikających z tego przepływu dla mniejszych podmiotów gospodarczych. Cel ten sformułowany jest poprawnie i wynika w dużej mierze z tytułu dysertacji. W mojej ocenie został on osiągnięty.

Aby osiągnąć cel główny Doktorant formułuje siedem celów cząstkowych. Podporządkowane są one realizacji celu głównego i od strony logicznej nie budzą zastrzeżeń. One także w trakcie prowadzonych przez Doktoranta rozważań zostały osiągnięte, niemniej jednak szkoda, że nie odwołał się On do nich wyraźnie w Zakończeniu, co pozwoliłoby na łatwiejszą ich weryfikację.

Uwzględniając tytuł i cel pracy Doktorant postawił 4 hipotezy badawcze. Sposób ich sformułowania wskazuje na zależności pomiędzy badanymi zjawiskami co ułatwia następnie

ich weryfikowanie. O ile jednak forma hipotez jest prawidłowa o tyle w przypadku hipotezy 1 i 2 powstają pewne wątpliwości.

Hipoteza 1: „Przepływ kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP jest powszechnym procesem zachodzącym w gospodarce polskiej” ma znamiona tezy, której w mojej ocenie nie trzeba weryfikować. Obserwacja wspomnianego procesu dotyczącego przepływu kapitału ludzkiego ma miejsce w zasadzie od momentu urynkwienia polskiej gospodarki i poprzez różne jego formy jest w niej widoczna.

Hipoteza 2: „Poziom orientacji na rynku pracy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw jest istotnie i dodatnio powiązany z poziomem uwarunkowań przepływu kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP” w mojej ocenie nie do końca jest precyzyjna. Doktorant używa pewnego skrótów myślowego nie informując czytelnika o jakiej orientacji myśli. Czy chodzi o znajomość rynku pracy i rozeznanie w procesach na nim zachodzących czy może stopień ukierunkowania działań firm sektora MSP. W języku naukowym należy (zwłaszcza w przypadku hipotezy badawczej) używać pojęć które są jednoznaczne.

Mimo wskazanych drobnych mankamentów sposób weryfikacji przedstawionych hipotez uważam za prawidłowy.

Ocena zastosowanych metod badawczych i źródeł informacji

W realizacji celu pracy Autor posłużył się przede wszystkim następującymi metodami badawczymi: analizą literatury, studium przypadku oraz badaniem kwestionariuszowym. Wykorzystał także m.in. metodę regresji liniowej w celu weryfikacji statycznej wyników badań. W części teoretycznej pracy posłużono się pierwszą z tych metod dokonując szczegółowego wyjaśnienia i systematyzacji pojęć związanych z kapitałem ludzkim, ewolucją podejść do zarządzania tym kapitałem oraz charakterystyką firm sektora MSP głównie w związku z procesami przepływu kapitału ludzkiego między nimi a dużymi podmiotami. Spośród 244 pozycji książkowych wykorzystano tutaj pozycje piśmiennictwa naukowego krajowego jak i anglojęzycznego. Warto podkreślić, że na tej liście znajdują się tytuły czołowych polskich naukowców jak i wiodących autorów obcojęzycznych.

W analizie empirycznej posłużono się badaniami monograficznymi z wykorzystaniem metody studium przypadku na próbie 10 respondentów oraz badaniami ankietowymi.

Wykorzystując metodę studium przypadku Doktorant zbadał osoby, które dokonały w swojej karierze zawodowej przejścia z dużego przedsiębiorstwa do już funkcjonującej na rynku mniejszej firmy (5 osób) oraz takie, które pracując w większym podmiocie założyły własną działalność gospodarczą (również 5 osób). Głównym celem tego badania było zweryfikowanie zaproponowanych wcześniej modelowych uwarunkowań przepływu kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP. W badaniu Doktorant wykorzystał skalę ocen Likerta oraz analizę rzetelności za pomocą współczynnika alfa L. Cronbacha. Do analizy wykorzystał także współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Badanie zostało zaprojektowane w czytelny i prawidłowy sposób. Jak jednak wynika z samej metody wybranej przez Doktoranta cechuje

się ona niską reprezentatywnością uzyskanych wyników (tylko 10 przebadanych osób) i jest dość czasochłonna. Mimo mankamentów zastosowanej metody opisaną wcześniej próbę weryfikacji uważam za udaną.

Drugim etapem prac empirycznych wykorzystanych w dysertacji było wykorzystanie metody badań ankietowych. Wykorzystano tutaj technikę ankiety elektronicznej zawierającej 53 pytania, przeznaczonej do samodzielnego wypełnienia. Na bardzo pozytywną ocenę zasługuje fakt, że na tym etapie badań Doktorant dużą uwagę poświęcił określeniu jednostek oraz operatu losowania, a także poziomowi wielkości i kryteriom doboru próby. Do wyznaczenia minimalnej liczebności próby badawczej wykorzystał On podejście zaproponowane przez J. Steczkowskiego. Aby zrealizować badania i zapewnić im reprezentatywność Doktorant wysłał 100 tys. zaproszeń do udziału w badaniu. Pomimo tego, że w rezultacie nie udało się jednak spełnić tego kryterium wspomniana próba zasługuje na duże uznanie i bardzo pozytywnie świadczy o dążeniu i determinacji Doktoranta do uzyskania wartościowych wyników badań. Świadczyć może o tym również próba zwiększenia motywacji respondentów do wypełnienia ankiety zaproponowana przez Doktoranta polegająca na wyborze przez nich korzyści w postaci uzyskania certyfikatu lub umieszczenia charakterystyki badanej firmy na stronie internetowej.

Analiza drugiego etapu prac empirycznych prowadzi jednak do pytania jak wyglądałyby wyniki analogicznych badań przeprowadzonych w dużej firmie. Wydaje się, że zderzenie opinii pracowników dużych przedsiębiorstw z małymi jeszcze bardziej uatrakcyjniło by rozprawę i zweryfikowało być może w części subiektywizm odpowiedzi przedstawicieli firm sektora MSP. Sugeruję, aby w dalszych etapach pracy naukowej podjąć to zagadnienie.

Bardzo pozytywnie oceniam samokrytycyzm Doktoranta pojawiający się w kilku miejscach rozprawy. Dostrzega On potencjalne ograniczenia wynikające z realizacji badań, a także widzi konieczność dalszej eksploracji podjętego tematu.

Warto także nadmienić, że wyniki swoich badań przedstawia On głównie w postaci tabelarycznej. Zaprezentowane w pracy tabele są czytelne i przejrzyste oraz świadczą o wysokiej umiejętności wykorzystania tej formy prezentacji wyników przeprowadzonych badań.

Ocena układu i treści pracy

Układ pracy jest prawidłowy i podporządkowany tytułowi oraz głównemu celowi.

Zasadnicza część pracy obejmuje wstęp, cztery rozdziały i zakończenie. We wstępie Doktorant przedstawił w sposób kompetentny uzasadnienie wyboru tematu badawczego, sformułował cele rozprawy oraz hipotezy. Określił także obiekt i przedmiot badań, a także uzasadnił wybór metod, technik oraz narzędzi badawczych. Opisał On także treść poszczególnych rozdziałów.

Rozdział pierwszy poświęcono teoretycznym podstawom kapitału ludzkiego jako kluczowego czynnika, który przyczynia się do budowy oraz rozwoju konkurencyjnych przedsiębiorstw. W rozdziale tym Doktorant na tle trendów rozwoju tego kapitału prezentuje także źródła i metody kreacji kapitału ludzkiego. Do rozdziału tego poza kilkoma drobnymi problemami

edycyjnymi w zasadzie nie mam uwag. Rozważania prowadzone przez Autora są dowodem bardzo dobrej znajomości literatury przedmiotu oraz prawidłowego jej doboru i wykorzystania.

Treścią rozdziału **drugiego** jest przedstawienie warunków przepływu kapitału ludzkiego z dużych firm do przedsiębiorstw sektora MSP. Jest to bardzo interesujący rozdział, w którym Doktorant na tle prowadzonych studiów literatury przedmiotu przedstawia modelowe uwarunkowania przepływu kapitału ludzkiego między przedsiębiorstwami różnej wielkości. Wyniki prowadzonych analiz przedstawia On bardzo przejrzyście na stronie 112 rozprawy w postaci tabelarycznej. Zaprezentowana tabela świadczy ponownie o bardzo rzetelnych studiach literatury przedmiotu a także o szczegółowej wiedzy Autora w zakresie badanego procesu. Ponadto przedmiotem tej części rozprawy jest prezentacja korzyści i zagrożeń, które wynikają z przepływu kapitału ludzkiego. Zaprezentowane treści są doskonałym punktem wyjścia do dalszych prac i badań zaprezentowanych w kolejnych rozprawach dysertacji.

W rozdziale **trzecim** Autor przedstawił studia przypadków przepływu kapitału ludzkiego z dużych firm do przedsiębiorstw sektora MSP. O słabościach przeprowadzonych w niniejszym rozdziale badań, wynikających z małej liczby podmiotów wspomniano w poprzednich częściach recenzji. Z drugiej strony należy stwierdzić, że Doktorant bardzo starannie udokumentował przebieg tych badań, starannie przygotował kwestionariusz będący ich podstawą oraz stworzył solidny grunt do przeprowadzenia badań ilościowych w kolejnym rozdziale pracy. Niewątpliwie rozdział trzeci mimo braku reprezentatywności przeprowadzonych badań stanowi wartościową część rozprawy i jest ukoronowaniem przeprowadzonych wcześniej studiów literatury przedmiotu.

Wątpliwością na którą chciałbym zwrócić uwagę jest układ branżowy badanych podmiotów. W trakcie rozprawy chciałbym uzyskać odpowiedź od Doktoranta na ile celowy dobór próby uwzględniał „mobilność” pracowników między dużymi i mniejszymi podmiotami i jej zróżnicowanie w różnych branżach? Czy rodzaj rynku na którym przedsiębiorstwo funkcjonuje może wpływać na uwarunkowania przepływu kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP? Czy są branże w których wspomniane przepływy są bardziej intensywne?

Rozdział **czwarty** to zasadniczo najważniejsze dokonanie przedstawionej do recenzji dysertacji. Autor udowadnia w nim bezsprzecznie, iż potrafi samodzielnie prowadzić badania naukowe, weryfikować je statystycznie oraz sprawnie wyciągać z nich wnioski. Na tle metodyki badań charakteryzuje On badane przedsiębiorstwa i respondentów, bada metody kreacji kapitału ludzkiego, a także zakres i uwarunkowania przepływu tego kapitału w badanych podmiotach. Wskazuje także na efekty, które wynikają z przepływu kapitału ludzkiego do badanych firm sektora MSP z dużych przedsiębiorstw. Raz jeszcze należy zwrócić w tym miejscu uwagę na sprawną prezentację wyników badań oraz dobrą ich weryfikację statystyczną.

Zakończenie pracy zawiera wnioski z przeprowadzonych badań. W mojej ocenie powinno ono w większym stopniu akcentować weryfikację postawionych na wstępie hipotez oraz stanowić rozprawę z celami zadeklarowanymi przez Autora. Tymczasem jest ono rzetelnym sprawozdaniem z przebiegu pracy, w którym w 26 punktach Doktorant streszcza dysertację. Mimo tego zarzutu należy podkreślić, że wnioski są logicznie sformułowane i korespondują z treścią rozprawy. Cel pracy jak wspomniałem wcześniej z drobnymi zastrzeżeniami zawartymi

w niniejszej recenzji według mojej oceny został zrealizowany. Autor odnosząc się do dokonań osiągniętych w dysertacji wskazuje także potencjalne kierunki dalszych prac dotyczących badań nad przepływem kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP.

Ocena formalnej strony dysertacji

Formalna strona pracy nie nasuwa istotnych zastrzeżeń. Praca jest napisana starannym, zrozumiałym i poprawnym językiem. Ilustracja graficzna prowadzonych badań jest umiejętnie dobrana i opracowana. Charakteryzuje się ona dużą czytelnością i starannością wykonania.

W pracy występują jednak drobne i nie wpływające na jej ocenę usterki do których należą:

- nieliczne „literówki” utrudniające nieco zrozumienie od strony gramatycznej poszczególnych części tekstu,
- niepotrzebne rozpoczynanie każdego podrozdziału od nowej strony,
- nieliczne i dyskusyjne kwestie redakcyjne, jak przykładowo część niezadrukowanej strony 58 przed prezentacją rysunku.

Wspomniane mankamenty nie umniejszają jednak wysokiej oceny formalnej strony dysertacji, której całość przygotowana jest bardzo starannie.

Konkluzja

Podsumowując recenzję rozprawy mgr. Piotra Sitkiewicza należy podkreślić, że jest ona wartościowym opracowaniem naukowym wzbogacającym wiedzę na temat przepływu kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP. Posiada ona duże walory poznawcze, jak również w przypadku zaimplementowania jej rezultatów może stanowić także pewien materiał o charakterze aplikacyjnym.

Praca i przeprowadzone w niej badania wskazują na:

- oryginalność rozwiązania przez Doktoranta problemu naukowego opartego na zaprojektowanych samodzielnie badaniach,
- umiejętność prowadzenia przez Niego pracy naukowej,
- posiadanie przez Autora dysertacji ogólnej wiedzy teoretycznej w zakresie dyscypliny nauk o zarządzaniu.

Biorąc powyższe pod uwagę, stwierdzam, że praca doktorska mgr. Piotra Sitkiewicza „Przeptyw kapitału ludzkiego z dużych przedsiębiorstw do firm sektora MSP” spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim określone przez Ustawę z dnia 14 marca 2003 roku o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595 z późn. zm.).

Wnoszę zatem o przyjęcie rozprawy doktorskiej i dopuszczenie Autora do jej publicznej obrony.

A. Gowin