



POLITECHNIKA POZNAŃSKA



dr hab. Hanna Włodarkiewicz-Klimek, prof. PP

WYDZIAŁ INŻYNIERII ZARZĄDZANIA
ul. J. Rychelewskiego 2, 60-965 Poznań, tel. +48 (61) 665 3374
e-mail: office_demf@put.poznan.pl, www.fem.put.poznan.pl



Poznań, dn. 31 października 2023r.

RECENZJA

Rozprawy doktorskiej mgr Małgorzaty Smolskiej

pt. „Wpływ kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe na przykładzie województwa zachodniopomorskiego”

**napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Gadomskiej-Lila, prof. US
w Instytucie Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego**

1. Podstawy formalno-prawne sporządzenia recenzji

Podstawą formalną do sporządzenia niniejszej recenzji jest pismo dr hab. Wojciecha Drożdża, prof. US Przewodniczącego Rady Naukowej Instytutu Zarządzania na Uniwersytecie Szczecińskim, z dnia 10 lipca 2023 r., informujące o powierzeniu funkcji recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Małgorzaty Smolskiej pt. „Wpływ kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe na przykładzie województwa zachodniopomorskiego”.

Podstawą prawną dla prowadzonego postępowania jest art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14.03.2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595 z późniejszymi zmianami), w myśl którego: „rozprawa doktorska[...]powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne dokonanie artystyczne oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”, a także Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19.01.2018 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie

doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora. w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

2. Uwagi wstępne – ocena doboru tematu

W recenzowanej rozprawie mgr Małgorzata Smolska podejmuje rozważania nad istotną, szczególnie w obecnej rzeczywistości, problematyką relacji w budowaniu efektywności biznesowej. Doktorantka definiuje kapitał relacyjny, jako ogół relacji z szeroko pojętymi interesariuszami przedsiębiorstwa, czego wynikiem są korzyści, zarówno materialne jak i niematerialne, o charakterze ilościowym oraz jakościowym, wiążące się z przystąpieniem do danej sieci relacji.

Wartość i znaczenie problematyki tworzenia relacji, jaki i budowania ich sieci jest i będzie kluczowa zarówno dla współczesnych i przyszłych badaczy z obszaru nauk o zarządzaniu i jakości oraz menedżerów firm. W kontekście zmian jakie zachodzą w społeczeństwie, a które wiążą się narastającą niepewnością i niestabilnością informacji, relacje oparte na zaufaniu oraz wiarygodności umiejętności i kompetencji stanowią o przewadze konkurencyjnej na rynku. Badanie kapitału relacyjnego jest szczególnie interesujące i wartościowe w kontekście przedsiębiorstw będących podmiotem badań niniejszej dysertacji. Szczególny charakter przedsiębiorstw szkoleniowych, których podstawowym zasobem jest człowiek i jego wiedza sprawia, że efektywność rynkową osiągają one przede wszystkim dzięki reputacji, zaufaniu oraz sieci relacji. To sprawia, że ten typ organizacji może stać się przykładem modelowym dla oceny wpływu kapitału relacyjnego na szeroko rozumiane funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Dokonując oceny doboru tematu pracy uznać należy, że podjęty temat jest istotny i atrakcyjny pod względem poznawczym, a także cechuje się dużą perspektywą rozwojową.

Całość rozważań nad wpływem kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw szkoleniowych, osadzone zostało w systematycznie prowadzonym przeglądzie literatury, obejmującym prezentację cech i elementów kapitału relacyjnego a także jego znaczenia dla funkcjonowania przedsiębiorstw. Podjęte rozważania teoretyczne wzbogacone zostały rzetelnie przeprowadzonym postępowaniem badawczym w trzech obszarach: zbadania wpływu kapitału relacyjnego na funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw, identyfikacji działań niezbędnych w celu wzmocnienia kapitału relacyjnego i maksymalizacji jego wpływu na funkcjonowanie badanych przedsiębiorstw oraz określenia wpływu pandemii COVID-19 na kapitał relacyjny badanych przedsiębiorstw.

Za szczególnie wartościowe w tym ujęciu uznać należy wielowymiarowe i narastające w czasie spojrzenie na kapitał relacyjny przedsiębiorstw szkoleniowych.

3. Ocena systemu celów i hipotez rozprawy

Dążąc do realizacji celu głównego pracy jakim była ocena wpływu kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe w województwie zachodniopomorskim, a następnie opracowanie koncepcji mającej na celu doskonalenie relacji badanych przedsiębiorstw, pani mgr Małgorzata Smolska określiła grupy celów cząstkowych nadając im charakter: poznawczy oraz praktyczny.

Zasadniczy rdzeń pracy stanowią cele poznawcze, które wyznaczają strukturę przebiegu postępowania analityczno-badawczego. Swoim układem pokazują jednoznaczną ścieżkę dochodzenia do identyfikacji i oceny związków między kapitałem relacyjnym a funkcjonowaniem przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe w województwie zachodniopomorskim. W pierwszej kolejności cele identyfikują obszary kapitału relacyjnego oraz kwantyfikują jego wymiary, a następnie określają funkcjonowanie przedsiębiorstw szkoleniowych.

Cele praktyczne stanowią natomiast dopełnienie konstrukcji pracy. Ich użyteczny charakter, przynosi bez wątpienia istotne korzyści praktyce biznesowej szczególnie poprzez: identyfikację dobrych praktyk mających na celu wzmocnienie kapitału relacyjnego, określenie wpływu pandemii koronawirusa na kapitał relacyjny (wzmocnienie bądź osłabienie relacji) oraz sformułowanie rekomendacji dotyczących badania kapitału relacyjnego.

Dokonując oceny celu głównego pracy oraz zbioru celów cząstkowych, należy podkreślić, że po pierwsze system celów rozprawy jest zasadniczo spójny i we właściwy sposób koresponduje ze sformułowanym tytułem i tematem pracy, po drugie system celów cechuje dociekliwość naukowa, po trzecie w ramach przeprowadzonego w rozprawie postępowania badawczego możliwe jest odniesienie się do treści celów cząstkowych (a w szczególności poznawczych).

Realizacja celu głównego wymagała od Autorki opracowania i przyjęcia procedury badawczej (s.110) oraz doboru na jej poszczególnych etapach właściwych metod i narzędzi badawczych. Przedstawioną przez Doktorantkę procedurę badawczą oceniam jako logiczną i w pełni pozwalającą na realizację przyjętych celów. Szczególnie interesujący jest dobór metod i narzędzi w warstwie empirycznej, gdzie dokonano badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Na potrzeby badań ilościowych Autorka postawiła pięć hipotez, które pozytywnie zweryfikowała wykorzystując narzędzia statystyczne, które pozwoliły na analizę

danych zebranych w autorskiej ankiecie „Kapitał relacyjny przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe”. Badania jakościowe prowadzone w głównie w formie wywiadu pogłębionego dopełniły oceny kapitału relacyjnego i pozwoliły na osiągnięcie celów praktycznych.

Zarówno przedstawiona procedura badawcza, jak i przyjęty sposób postępowania badawczego pozwala bez wątplenia stwierdzić, że Doktorantka posiada dużą sprawność i samodzielność w zakresie doboru metod i narzędzi badawczych oraz prowadzenia badań naukowych.

4. Ocena układu i treści pracy

Rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny. Zasadnicza treść rozprawy doktorskiej zawarta jest w pięciu rozdziałach. Rozdziały poprzedza Wstęp zawierający przesłanki podjęcia tematu rozprawy, lukę badawczą, cele rozprawy, hipotezy, układ badań oraz opis układu pracy. Zakończenie pracy stanowi Podsumowanie, w którym Autorka przedstawia wyniki badań oraz weryfikuje hipotezy, a także wskazuje perspektywy dalszych działań. Treść rozdziałów jest powiązana z tytułem rozprawy i stanowi jego rozwinięcie oraz odpowiada zdefiniowanym celom rozprawy.

W pracy wykorzystano źródła literaturowe obejmujące ponad 340 pozycji bibliograficznych. Zbiór ten zawiera opracowania zwarte oraz artykuły naukowe autorów krajowych oraz zagranicznych, którzy reprezentują kluczowe nurty analityczno-badawcze w zakresie szeroko rozumianego kapitału relacyjnego. Przytoczone źródła literaturowe w przeważającej większości opublikowane zostały ostatnich latach (po roku 2000). Zwarzywszy na to, że tematyka kapitału relacyjnego wywodząca się z teorii kapitału intelektualnego przedsiębiorstw jest relatywnie młodym obszarem rozważań, przeanalizowany zbiór uznać należy za w pełni reprezentatywny i wyczerpujący. Pozwala on bowiem na zrozumienie kontekstu celu pracy oraz podejścia do postępowania badawczego.

Dwa pierwsze rozdziały dysertacji mają charakter teoretyczno-poznawczy w tym przede wszystkim przeglądowy.

Rozdział pierwszy podejmuje rozważania teoretyczne dotyczące teorii kapitału relacyjnego. Zaprezentowano w nim istotę kapitału relacyjnego, w tym: ewolucję kapitału relacyjnego jako elementu kapitału intelektualnego; pojęcie i znaczenie kapitału relacyjnego oraz elementy składowe kapitału relacyjnego. W rozdziale tym przedstawiono także analizę korzyści dla przedsiębiorstwa wynikającą z budowania kapitału relacyjnego.



Rozdział drugi koncentruje się wokół problematyki znaczenia kapitału relacyjnego dla funkcjonowania przedsiębiorstw na rynku usług szkoleniowych. Autorka przedstawia zaufanie jako podstawę do budowania relacji oraz charakteryzuje istotę relacji jako składowej kapitału relacyjnego, a także prezentuje przebieg procesu zarządzania relacjami z interesariuszami, łącznie z wyszczególnieniem etapów analizy, pomiaru i monitoringu kapitału relacyjnego. W rozdziale dokonano także próby kwantyfikacji funkcjonowania przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe, z podkreśleniem roli kapitału relacyjnego w tym procesie.

Za szczególną wartość rozdziałów o charakterze teoriopoznawczych uznaje w pierwszej kolejności logikę układu poruszanych treści. Doktorantka tworząc strukturę wywodu prezentuje treści w sposób narastający, przyjmując zasadę od ogółu do szczegółu. Ponadto, przedstawione treści cechuje wysoka wnikliwość oraz precyzja w opisie. Bez wątpienia rozdziały teoretyczne stanowią punkt wyjściowy oraz stabilną konstrukcję do kolejnych rozdziałów charakterze metodycznym i empirycznym. Treści poruszane w dwóch pierwszych rozdziałach mają bezpośrednie odzwierciedlenie w metodach i narzędziach badawczych (struktura ankiety oraz wywiadu pogłębionego) przyjętych w dysertacji.

Kolejne trzy rozdziały pracy mają charakter metodyczno-empiryczny.

Trzeci rozdział pracy prezentuje metodykę badań. Autorka w pierwszej kolejności scharakteryzowała podmiot badań jakim są przedsiębiorstwa świadczące usługi szkoleniowe, wskazując jednocześnie przesłanki ograniczenia zasięgu badań do przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego.

Rozdział ten zawiera prezentację ogólnych założeń badawczych oraz procedurę badań wraz z metodami badawczymi. Istotną wartością dodaną rozdziału jest prezentacja kluczowych treści w postaci przejrzystych rysunków i tabel. Ułatwiają one czytelnikowi powiązanie logiki wywodu teoretycznego z przyjętym modelem badawczym, a także stanowią właściwą nawigację do treści zawartych w rozdziałach czwartym i piątym.

Rozdział czwarty koncentruje się wokół badań empirycznych o charakterze ilościowym. W pierwszym etapie mającym charakter badań pilotażowych Doktorantka przeprowadziła walidację narzędzia badawczego jakim była ankieta. W dalszej kolejności właściwie dobierając narzędzia statystyki opisowej oraz statystyki matematycznej dokonała pozytywnej weryfikacji postawionych hipotez. W rozdziale czwartym wartym podkreślenia jest właściwy wybór narzędzi analizy statystycznej poprzedzony uzasadnieniem, a także duża sprawność Doktorantki w prezentacji badań oraz uzasadnianiu hipotez.

Rozdział piąty empiryczno-koncepcyjny jest ciekawym dopełnieniem badań ilościowych. Opisane w nim badania jakościowe prowadzone w postaci wywiadów fokusowych oraz

pogłębionych pozwoliły na poznanie wskazań dotyczących doskonalenia relacji wśród przedsiębiorstw branży szkoleniowej, a także wpływu pandemii na zachowania relacyjne. Wysoko oceniam zarówno sposób przeprowadzenia badań (konsekwencja, wnikliwość, systematyka odniesienie do badań ilościowych), jak i sposób prezentacji wyników. Prezentacja wyników przyjmuje w pierwszym etapie formę syntetycznych opisów o charakterze podsumowującym oraz rekomendującym działania doskonalące relacje zarówno z interesariuszami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. W kolejnym etapie jest natomiast uszczegółowione w modelu koncepcji doskonalenia relacji przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe. Rozdział kończą rekomendacje z przeprowadzonych badań adresowane do środowiska biznesowego. Rekomendacje niewątpliwie mogą przyczynić się do wzrostu świadomego budowania sieci relacyjnych w gospodarce poprzez w pierwszej kolejności uświadomienie miejsc i źródeł powstawania relacji, a także dzięki wskazaniu sposobów ich doskonalenia.

5. Pytania szczegółowe i uwagi formalne

Analiza tekstu rozprawy rodzi trzy pytania szczegółowe, które nasunęły się w trakcie czytania, i które stanowić mogą element publicznej dyskusji nad rozprawą doktorską.

1. Jak wskazuje Autorka pierwotny kapitał relacyjny przynależy jest do człowieka – w przedsiębiorstwie do poszczególnych pracowników. W związku z tym wszelkie relacje wewnętrzne, jak i zewnętrzne zdeterminowane są między innymi postawami, kompetencjami, a także skłonnością do dzielenia się wiedzą przez aktualnych pracowników. Mając na uwadze powyższe nasuwa się pytanie: Czy analizując wpływ kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw szkoleniowych nie należałoby odnieść się również do problematyki zarządzania wiedzą w organizacji, która może stanowić pewnego rodzaju zabezpieczenie przed skutkami odpływu kapitału relacyjnego w związku z odejściem „lidera relacji”? (W praktyce biznesowej, a szczególnie w branży szkoleniowej praktyki podkupienia pracownika wraz z bazami kontaktów nie należą do rzadkości).
2. Badania jakościowe wykazały rosnące znaczenie sieciowania relacji – networkingu w kształtowaniu relacji biznesowej. Czy, a jeżeli tak, to w jakich obszarach odmieni on kształtowanie kapitału relacyjnego w branży usług szkoleniowych?

3. W odniesieniu do powyższego pytania (zdając sobie sprawę, że sieciowanie relacji przenosi się do świata wirtualnego - platformy społecznościowe), czy dokonując oceny wpływu kapitału relacyjnego nie powinno się zwrócić szczególnej uwagi na ten obszar? Formalna strona rozprawy spełnia standardy stawione rozprawom doktorskim. Pracę cechuje duża dbałość o stronę edytorską. Dużą zaletą pracy jest estetyka oraz czytelność zamieszczonych rysunków oraz tabel, co w dużym stopniu ułatwia właściwy odbiór treści czytelnikowi. Zastosowana w pracy terminologia jest reprezentatywna dla nauki o zarządzaniu i jakości, a strona językowa rozprawy jest poprawna i komunikatywna dla odbiorców.

6. Ocena merytoryczna pracy

Układ całości rozprawy jest logiczny i czytelny, a ogólna jej forma, zakres oraz podział treści na rozdziały ujmują wszystkie istotne elementy tematu rozprawy. Właściwa konstrukcja pracy jest niewątpliwie wynikiem obszernej analizy literatury, przedstawienia autorskiej koncepcji badawczej oraz jej systematycznej ich realizacji. Całość rozprawy, jak już wcześniej przedstawiono została właściwie ukierunkowana na realizację celu i weryfikację postawionych hipotez oraz odpowiedzi na postawione pytania badawcze. W przedstawionej do recenzji rozprawie Autorka podjęła się realizacji interesującego i mało poznanego zagadnienia oceny wpływ kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw. W mojej ocenie przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska mgr Małgorzaty Smolskiej jest oryginalnym i autorskim ujęciem problematyki kapitału relacyjnego w szczególnego rodzaju organizacjach jakimi są przedsiębiorstwach usług szkoleniowych.

Podkreślić należy, że podjęty przez Doktorantkę temat jest interesujący i bardzo aktualny w kontekście rosnącego znaczenia kapitału relacyjnego we współczesnym biznesie. Przeprowadzone w dysertacji rozważania, wpisują się w kontekst dyskusji naukowych i przyczyniając się tym samym do zmniejszenia luki poznawczej w analizowanym obszarze.

Za szczególne osiągnięcia mgr Małgorzaty Smolskiej uznaję:

- Przeprowadzenie szczegółowej analizy literatury z zakresu podstawowych pojęć dotyczących kapitału relacyjnego jego elementów składowych, korzyści jakie niesie jego budowanie w przedsiębiorstwie, a przede wszystkim opracowanie własnych definicji kapitału relacyjnego, funkcjonowania przedsiębiorstwa szkoleniowego, a także zarządzania relacjami z interesariuszami.

- Przeprowadzenie wnikliwej analizy i oceny branży usług szkoleniowych w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw działających w województwie zachodniopomorskim.
- Określenie metodyki badań nad wpływem kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe opartej na triangulacji metod badawczych, w tym zaprezentowanie modelu badawczego.
- Opracowanie narzędzi badawczych w postaci ankiety i scenariuszy wywiadów, właściwych dla prowadzenia zarówno badań jakościowych, jak i ilościowych.
- Przeprowadzenie badań empirycznych nakierowanych na weryfikację hipotez oraz ocenę jakościową w obszarze kapitału relacyjnego.
- Sformułowanie rekomendacji dla praktyki biznesu w zakresie kształtowania kapitału relacyjnego.

Recenzowana praca jest ambitnie zamierzoną i w pełni poprawnie zrealizowaną rozprawą naukową o rzetelnych walorach merytorycznych.

Podsumowując uważam, że omówiona konstrukcja rozprawy oraz sposób opracowania materiału empirycznego, a także forma przeprowadzonej analizy i metodyka badań są właściwe dla tego rodzaju prac. Doktorantka wykazała się bogatą wiedzą teoretyczną, doskonałą znajomością przedmiotu badań oraz opanowaniem metod ilościowych, jakościowych i analitycznych stosowanych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

6. Konkluzje recenzji

Dokonując oceny całości rozprawy wyrażam opinię, iż stanowi ona oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i wskazuje na odpowiedni poziom wiedzy teoretycznej jej Autorki w reprezentowanej dyscyplinie nauki, dobrą znajomość przedmiotu badań, zdolność do analitycznego spojrzenia na rozpatrywany problem oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

Zaprezentowane w rozprawie wyniki badań są oryginalnym dorobkiem naukowym Doktorantki, a rezultaty pracy mają charakter użyteczny i mogą zostać wykorzystane w praktyce. Wyznaczone przez mgr Małgorzatę Smolską problemy badawcze zostały zweryfikowane, a wskazany cel rozprawy osiągnięty.

Podsumowując stwierdzam, że rozprawa mgr Małgorzaty Smolskiej pt. „Determinanty efektywności systemów motywacyjnych w podstawowych jednostkach samorządu terytorialnego”, spełnia warunki przewidziane w Ustawie z dnia 14 marca 2003 r.



o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dz.U. Nr 65, poz. 595 (z późniejszymi zmianami).

Stawiam więc wniosek o przyjęcie opracowania pt. „Wpływ kapitału relacyjnego na funkcjonowanie przedsiębiorstw świadczących usługi szkoleniowe na przykładzie województwa zachodniopomorskiego” przedstawionej do recenzji – jako rozprawy doktorskiej mgr Małgorzaty Smolskiej na stopień doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości i dopuszczenie jej do publicznej obrony.

Jednocześnie mając na uwadze wysoki poziom naukowy rozprawy, składam wniosek o jej wyróżnienie.

Henne Giełotkiewicz - Elim