



**WYDZIAŁ
EKONOMICZNO-
-SOCJOLOGICZNY**

Uniwersytet Łódzki

Łódź, dnia 22.08.2022 r.

dr hab. Anna Rogozińska-Pawelczyk, prof. UŁ

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Pracy i Polityki Społecznej

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Natalii Dernowskiej

**pt.: „Determinanty ról i kompetencje HR Business Partnera”
przygotowanej na Uniwersytecie Ekonomicznym**

we Wrocławiu

pod kierunkiem prof. dr hab. Marii Wandy Kopertyńskiej

Formalne i prawne podstawy wykonania recenzji

Formalną podstawę opracowania niniejszej recenzji stanowi pismo Pani Prodziekan Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 6 lipca 2022 roku, informujące o powierzeniu mi przez Radę Naukową Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu roli recenzenta.

Podstawą prawną dla prowadzonego postępowania jest art. 187 ustawy z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.), w myśl którego „rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w dyscyplinie albo dyscyplinach oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

Recenzja składa się z następujących części:

1. Opinia ogólna
2. Ocena merytoryczna
3. Wniosek i ocena końcowa

1. OPINIA OGÓLNA

Poddana do recenzji praca doktorska mgr Natalii Dernowskiej stanowi odkrywcze studium na temat determinant ról i kompetencji HR Business Partnera, a także, ze względu na rzadko podejmowane przez naukowców jakościowe badania, pozwala stwierdzić, że zasługuje ona na moją pozytywną ocenę. W wymiarze rzetelnie przeprowadzonych badań empirycznych, praca zawiera ciekawą i wszechstronną informację na temat wpływu czynników wewnętrznych i zewnętrznych przedsiębiorstwa na pełnione role przez HR Business Partnerów oraz najistotniejszych kompetencji determinujących pełnienie poszczególnych ról menadżera personalnego w ramach partnerstwa biznesowego. Podjęty temat jest aktualny i istotny dla prowadzenia dalszych badań nad strategicznym wymiarem HR BP w ramach rozwoju kapitału ludzkiego i działalności samego przedsiębiorstwa. Na gruncie dziedziny nauk społecznych, w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości, w nurcie praktycznym, w obszarze subdyscypliny zarządzanie zasobami ludzkimi podejmowany przez Doktorantkę przedmiot badań skłania do poszerzenia skali dotąd przeprowadzanych teoretycznych i empirycznych eksploracji oraz rodzi duże wyzwania dla teorii praktyki zarządzania.

Sumując moją opinię ogólną, stwierdzam, że niniejsza dysertacja stanowi dowód orientacji Autorki w projektowaniu i przeprowadzaniu badań jakościowych, przeprowadzaniu dokładnej analizy i syntezy danych oraz konstruowaniu wniosków. Wysoko oceniam też opanowanie przez Doktorantkę bogatej i wielowątkowej literatury przedmiotu, a przede wszystkim umiejętność analizy i syntezy, dokonywania krytycznej oceny materiału teoretycznego i empirycznego oraz umiejętności planowania, konstruowania i przeprowadzenia badań jakościowych. Doceniam również ambicje Doktorantki zmierzenia się z postawionym celem pracy oraz duże zaangażowanie w jego osiągnięcie.

2. OCENA MERYTORYCZNA

2.1. Znaczenie problematyki podjętej w recenzowanej rozprawie

Silny konkurencyjny świat, zwinność otoczenia i szybkie zmiany technologiczne sprawiają, że działania współczesnych organizacji skupione są wokół tworzenia zróżnicowanej sieci wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy w celu zapewnienia różnych perspektyw działania, dostępu do nowych informacji i korzystania z innowacyjnych podejść do rozwiązywania problemów. Dlatego stanowisko HR BP okazuje się być newralgicznym elementem w organizacji służącym do personalnego kierowania pracownikami, w taki sposób, aby wnosili oni w firmę pożądany wkład w postaci kompetencji i wiedzy specjalistycznej. Przytoczone powyżej stwierdzenia dają poparcie i dowód na to, że podjęta przez mgr Natalię

Dernowską problematyka badawcza jest relatywnie nowatorska i ważna z naukowego i poznawczego punktu widzenia i to nie tylko dla teorii, ale także dla praktyki zarządzania.

Literatura przedmiotu dużo miejsca poświęca opisowi i analizie pełnionych obowiązków i ról w ramach zatrudnienia na stanowisku HR BP. Profile wymaganych kompetencji HR BP, są eksplorowanym, lecz nie do końca zbadanym polem badawczym. Ponadto wybór czynników wewnętrznych i zewnętrznych przedsiębiorstwa jako determinant pełnienia poszczególnych ról przez HR BP w organizacji w zasadzie pozostaje, poza jakimikolwiek badaniami naukowymi w Polsce, stąd wybór tematyki badawczej przez Doktorantkę uważam w pełni za uzasadniony.

Autorka cechuje się dobrą orientacją w aktualnym stanie wiedzy, dotyczącym sformułowanego tematu, czego dowodem jest przekonujące uzasadnienie podjętej tematyki badawczej. Ułatwia ono czytelnikowi zrozumienie logiki sformułowanych celów i dokonanej interpretacji uzyskanych rezultatów badań empirycznych. Podane uzasadnienie tworzy w dysertacji mocną platformę dla budowania podejścia badawczego.

Podsumowując, zamysł Autorki w postaci poznania determinant ról oraz kompetencji w odniesieniu do poszczególnych ról HR BP w przedsiębiorstwach należy uznać za w pełni uzasadniony zarówno ze strony zagadnień teorii i praktyki zarządzania, w tym zarządzania zasobami ludzkimi, jak również ze względu na potencjalne rekomendacje adresowane w kontekście menedżerów i specjalistów HR. Także występujący brak zrozumienia potrzeby prowadzenia tego typu analiz powodują, iż podjętą problematykę badawczą należy uznać za interesującą poznawczo, tym bardziej, że w przedmiotowej rodzimej literaturze krajowej występuje nadal niewielka liczba tego typu opracowań. W takim ujęciu przedmiot badań oraz problem pracy lokują się w dyscyplinie nauk o jakości i zarządzaniu oraz wychodzą naprzeciw oczekiwaniom praktyki.

2.2. Metodyka badawcza (założenia, cele, metody)

Poznanie determinantów ról oraz zestawów kompetencji w odniesieniu do poszczególnych ról HR BP wyraża się w wykorzystaniu teorii zarządzania zasobami ludzkimi. Poczynione założenie stało się przyczynkiem do sformułowania głównego celu rozprawy w postaci *„oceny wpływu czynników z otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego przedsiębiorstwa na role HR BP oraz wskazanie jakie kompetencje są niezbędne dla realizacji ról HR BP”* (s. 8, 115, 173). Sformułowaniu celu głównego towarzyszy wyszczególnienie dwóch celów szczegółowych dotyczących: *„wpływu na role HR BP konkretnych czynników wewnętrznych i zewnętrznych, takich jak: strategia biznesowa, umiejscowienie obszaru HR w strukturze organizacyjnej, kultura organizacyjna, faza rozwoju organizacji, aktualna sytuacja na rynku pracy,*

oczekiwania interesariuszy, działania konkurencji, charakter działalności oraz sektor przedsiębiorstwa” oraz „analizy znaczenia konkretnych kompetencji (czyli: orientacji biznesowej, komunikacji, elastyczności i otwartości na zmiany, myślenia strategicznego, rozwiązywania konfliktów, wywierania wpływu, negocjacji, budowania relacji, myślenia analitycznego, orientacji na klienta, inteligencji emocjonalna, business acumen oraz orientacji na cel) dla realizacji poszczególnych ról HR BP” (s. 73). W moim odczuciu sformułowane w pracy cele zostały poprawnie sformułowane i wskazują jasno, czym rozprawa się zajmuje i jakiej dotyczy problematyki. Szkoda, że Doktorantka nie dokonała podziału celów ze względu na charakter teoretyczny, metodyczny, empiryczny i utylitarny. Przyjęcie takiego podziału, ze względu na wielość podejmowanych w dysertacji zagadnień, zwiększyłoby znacznie przejrzystość opisu procesu badawczego Autorki oraz znacznie bardziej zaakcentowałoby wybrane aspekty np. teoriopoznawcze, metodyczne czy empiryczne, by nadać im odpowiednią rangę. Doktorantka w pracy nie sformułowała hipotez badawczych, co jest zrozumiałe dla podejmowania badań jakościowych i nie jest konieczne w prawidłowym przebiegu procesu badawczego oscylującego wokół jakościowego podejścia do gromadzenia i analizy danych w celu zrozumienia lub wyjaśnienia badanego zjawiska.

Teoretyczno-empiryczny charakter rozprawy zdeterminował dobór metod badawczych. Metody badawcze użyte w dysertacji zostały opisane w czwartym rozdziale poświęconym metodyce i wynikom badań własnych a także zaznaczone we *Wstępie* oraz w *Zakończeniu*. Wskazanie na przeprowadzenie badań we *Wstępie* ma jedynie charakter sygnalizujący przyjęte rozwiązania. W mojej opinii aspekty metodyczne rozpraw doktorskich są na tyle istotne, że na początku każdej dysertacji powinien znaleźć się szerszy fragment wyraźnie im poświęcony. Początek części empirycznej pracy stanowi opis metodyki wykorzystanej w prowadzeniu badań z użyciem danych empirycznych i rozpoczyna się od wskazania celu badań oraz opisu przyjętego procesu badawczego. Dalej prezentuje narzędzia i miary zastosowane w badaniu. Doktorantka wskazuje na różnorodność wykorzystanych metod w postaci analizy dokumentów, opisuje jak zostały zebrane dane oraz jakie zastosowała metody generowania danych. Dalej prezentuje techniki badawcze wraz z charakterystyką specyfiki dokonywania pomiaru.

Generalnie, należy uznać, iż logikę pracy opisaną przez jej założenie, cele, oraz dobrane metody badawcze cechuje syntetyczna spójność, a moja ich ocena jest ogólnie pozytywna. Są one, moim zdaniem, istotnie ważne, poprawnie sformułowane i powiązane z podstawowym problemem badawczym. W tym kontekście wpisują się w założony przez Autorkę przedmiot badań. Ponadto, odwołując się do wyników przeglądu literatury, doboru metod badawczych

oraz raportu z badań empirycznych, stwierdzam, że zamierzenia badawcze Autorki zostały zrealizowane, a postawiony cel główny oraz dwa szczegółowe osiągnięte.

2.3. Struktura rozprawy (ocena merytoryczna poszczególnych części rozprawy)

Pozytywnie oceniam relację między tytułem pracy a jej strukturą i zawartością merytoryczną. Praca doktorska mgr Natalii Dernowskiej odejmuje 239 stron, przy czym jej właściwa część to 176 stron, natomiast resztę stanowią wyniki dokonanej kwerendy literatury oraz trzy załączniki, w tym: 1 załącznik przedstawiający raporty w wykonanych wywiadów oraz 2 kwestionariusze ankiety częściowo ustrukturyzowanego wywiadu dotyczącego ról HR BP oraz sondażu diagnostycznego o kompetencjach HR BP. Praca ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się z wstępu, czterech rozdziałów (z czego trzy pierwsze mają charakter teoretyczny), zakończenia, bibliografii, spisu rysunków, tabel oraz wspomnianych załączników. W części właściwej zamieszczono 22 tabele i 14 rysunków. Wykorzystano w sumie 277 pozycji bibliograficznych z literatury przedmiotu, z czego 18 to źródła internetowe. Wszystkie źródła, zostały dobrane w sposób właściwy, mają odniesienie do tematyki rozprawy doktorskiej i pozwalają na przeprowadzenie wielowątkowego dyskursu naukowego. Należy zauważyć, że jest to bogata bibliografia z wieloma publikacjami o charakterze międzynarodowym, stanowiąca mocną stronę dysertacji. Wszystkie źródła zostały dobrane w sposób właściwy, mają odniesienie do tematyki rozprawy doktorskiej i pozwalają na przeprowadzenie wielowątkowego dyskursu naukowego. Bardzo dobrym rozwiązaniem było zamieszczenie podsumowania po każdym rozdziale. Ułatwiły one czytelnikowi syntetycznie spojrzeć na stan aktualnej wiedzy odnośnie omawianej problematyki oraz na główne nurty wyników badań własnych.

Generalnie konstrukcja pracy jest logiczna i przekonująca, oparta na porządku: teoria—metoda-empiria. Z czterech rozdziałów rozprawy trzy pierwsze mają charakter teoretyczny a ostatni metodyczno-empiryczny. Moim zdaniem, podział poszczególnych rozdziałów jest nieproporcjonalny. Po pierwsze rozdział czwarty jest bardziej obszerny niż pozostałe teoretyczne rozdziały, gdyż w sumie liczy aż 58 stron. Po drugie, aby zapobiec takim dysproporcjom, można by oddzielnie zaprezentować opis metodyki badań własnych i dodać rozdział piąty, gdzie dokonana by została interpretacja wyników uzyskanych z badań jakościowych. Uważam, że szczegółowe opisywanie metodyki badania powinno stanowić oddzielną część dysertacji i dawać początek rozdziałom o charakterze empirycznym.

W odniesieniu do poszczególnych części rozprawy należy stwierdzić, że *Wstęp* do recenzowanej dysertacji doktorskiej został przygotowany prawidłowo i zawiera wszystkie

istotne elementy, w tym uzasadnienie podkreślające wartość podejmowanych badań, nakreślona luka badawczą w zakresie interesującej Doktorantkę tematyki pracy oraz założenia metodyczne wraz z celami pracy. We *Wstępie* do rozprawy znajduje się ponadto ogólny zarys zawartości merytorycznej poszczególnych rozdziałów.

Pierwsza, teoretyczna część rozprawy rozpoczyna się od dość szeroko rozbudowanych rozważań na temat kierunków zarządzania kapitałem ludzkim w kontekście ról HR BP. Kierując się zasadą stopniowego wyczerpywania tematu, Doktorantka podjęła się udanej próby zdefiniowania genezy i rozwoju HR jako partnera biznesowego a także wskazała na szerszy kontekst i uwarunkowania dla zarządzania kapitałem ludzkim oraz działań HR BP. W dalszej części mgr Natalia Dernowska przechodzi do szerszego omówienia czynników kształtujących otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne przedsiębiorstwa ze względu na kulturę organizacyjną oraz fazy rozwoju, w których przedsiębiorstwa aktualnie się znajdują. W kolejnym fragmencie pracy Autorka przeprowadza analizy istoty kompetencji, a także rozpatruje je w obszarze HR, wykazując tym samym teoretyczne wskazania do budowy profili kompetencyjnych HR BP. Doktorantka scharakteryzowała także główne oczekiwania różnych grup interesariuszy wewnętrznych, które w głównej mierze dotyczą wywiązywania się ze zobowiązań firmy (s. 70). Na tym polu pojawia się pytanie, na które, mam nadzieję otrzymać odpowiedź podczas publicznej obrony rozprawy. Czy w tym kontekście można mówić o nawiązywanej relacji interesariusz-organizacja, a jeśli tak, czy owa relacja może przybierać formę kontraktu psychologicznego?

Wartością dodaną rozprawy są różne rozważania definicyjne, ich szczegółowa analiza i synteza a także niekiedy zestawienie tabelaryczne (na s. 12: definicje kapitału ludzkiego, i s. 71 definicje społecznej odpowiedzialności biznesu). Poczynione rozważania wskazują na wielowymiarowość kluczowych kategorii oraz interdyscyplinarność w podejściu do ich analizy. Ponadto, prowadzony przez Autorkę dyskurs teoretyczny poparty jest rzetelnie wykonanym przeglądem opinii, różnych podejść i punktów widzenia autorów polskich i zagranicznych w obszarze eksplorowanej tematyki. Niewątpliwym atutem części teoretycznej pracy jest osadzenie rozważanej tematyki w kontekście prowadzonych do tej pory badań empirycznych.

Podsumowując teoretyczną część rozprawy należy stwierdzić, że systematyzacja wiedzy, jakiej dokonała mgr Natalia Dernowska potwierdza bardzo dobre rozpoznanie literatury przedmiotu. Wykazała się przy tym umiejętnością porządkowania i analizy teoretycznego dorobku naukowego a także identyfikacją kluczowych idei zawartych w przywołanych pozycjach. Warstwę teoretyczną oceniam pozytywnie.

Drugą część rozprawy stanowi dość rozbudowany czwarty rozdział łączący w sobie zarówno opis metodyki badań, jak i prezentujący otrzymane wyniki badań empirycznych. Jak już wcześniej wspomniałam, rozdział ten powinien zostać podzielony na dwa odrębne, a mianowicie metodyczny i empiryczny.

Autorka szeroko opisuje schemat postępowania badawczego, który mógłby być w tekście podzielony na poszczególne etapy. Zwizualizowanie procesu badawczego pojawia się dopiero na koniec całego opisu. W moim przekonaniu powinien najpierw pojawić się rysunek, by podczas dalszej lektury, móc bez większych trudności odnosić się do kolejnych jego etapów.

Chcąc poznać i przeanalizować znaczenie wyłonionych, na podstawie eksploracji teoretycznych, poszczególnych składowych kompetencji dla realizacji czterech ról HR BP, mgr Natalia Dernowska zdecydowała się wykorzystanie badań jakościowych. Oceniam tę decyzję za udaną, i jednocześnie za niewątpliwy walor pracy, z uwagi na szukanie przez Doktorantkę odpowiedzi na postawione pytania i cele badawcze, które wymagają pogłębionej analizy i zastosowania podejścia indukcyjnego, właściwego jedynie dla badań jakościowych. Jednak, za dość rozbudowany fragment uważam część rozdziału dotyczącą rekomendacji innych autorów do prowadzenia badań jakościowych. Z pewnością takie odniesienie jest bardzo pomocne i argumentuje przyjętą procedurę badawczą, jednak w mojej opinii mogłoby być ujęte bardziej syntetycznie. Z kolei różnorodność doboru przedstawionych metod (kwestionariusz częściowo ustrukturyzowanego wywiadu, sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem badania ankietowego oraz zogniskowanego wywiadu grupowego) uważam za właściwą, po raz kolejny potwierdzającą znajomość metodyki badań przez Doktorantkę.

Do prowadzenia badań Doktorantka korzystała z gotowych formularzy lub formularzy własnej konstrukcji. Dalej przeprowadziła badanie pilotażowe w trzech przedsiębiorstwach, które pozwoliło na walidację kwestionariuszy ankiet. Wątpliwości budzi sformułowanie „walidacja narzędzia badawczego”, co sugeruje prowadzenie restrykcyjnego procesu z użyciem testów walidacyjnych testujących stopień trafności narzędzia badawczego. Przypuszczam, że Autorka pokusiła się o walidację treściową z wykorzystaniem ekspertów/sędziów kompetentnych, których opinia przyczynia się do redukcji problemów semantycznych, ogranicza różnorodność terminologiczną podobnych pojęć. Istotnym byłoby dokładniejsze sformułowanie i opisanie całego procesu oceny trafności lub własnych adaptacji narzędzi z przywołaniem adekwatnych autorów (np. W. Czakon, 2019, *Walidacja narzędzia pomiarowego w naukach o zarządzaniu*, Przegląd Organizacji, nr 4, s. 4-10). Będę wdzięczna za rozwianie moich metodologicznych wątpliwości podczas obrony i wytłumaczenie, na czym polegała „walidacja kwestionariuszy ankiet”.

Dokonując oceny zawartości merytorycznej pierwszej części czwartego rozdziału, pragnę podkreślić, że mimo czynionych przeze mnie uwag, Autorka bardzo dobrze poradziła sobie z opisem zastosowanej metodyki badań własnych, oraz z dokonaniem właściwego ustrukturyzowania kolejno podejmowanych działań koncepcyjnych, metodycznych i generujących dane.

Druga część czwartego rozdziału prezentuje wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród wybranych przedsiębiorstw. Zostały one przedstawione w kolejności ich realizacji, zgodnie z przyjętym planem badawczym. Badania pilotażowe pozwoliły odpowiednio dostosować kwestionariusze ankiet stosowanych w wywiadach właściwych. Z kolei dwuetapowe badanie pozwoliło zidentyfikować determinanty ról i wymagane kompetencje dla tych ról HR BP. Ta część pracy, sądząc po syntezie studiów literaturowych oraz jakości własnych badań empirycznych, została przez Doktorantkę gruntownie przeprowadzona.

Rezultaty badań empirycznych dały asumpt do przeprowadzenia dyskusji i weryfikacji postawionych celów. Dogłębnie dokonana charakterystyka przedsiębiorstw oraz wnikliwie analizowane wywiady z pracownikami tworzą pełną charakterystykę, którą pod względem jakościowym oceniam bardzo wysoko. Autorka nie ogranicza się w swoim opisie jedynie do samej deskrypcji, ale także dokonuje porównania uzyskanych wyników z ustaleniami dokonanymi w części teoretycznej, odwołując się do przywołanej literatury przedmiotu. Dodatkowo w cały opis wplatanie są cytaty respondentów, które egzemplifikują omawiane zagadnienia i dyskusje nad przyjętymi celami badawczymi. Prowadzone rozważania są bogate w dyskusję naukową potwierdzając i pogłębiając wcześniejszą argumentację o postawionych pytaniach i celach badawczych, wyjaśniają wcześniej przyjęte założenia a także dostarczają nowych, ciekawych obserwacji, które identyfikują wcześniej niedostrzeżone prawidłowości i wyznaczają nowe obszary badawcze. Wysoko oceniam też tabelaryczną prezentację charakterystyki badanych przedsiębiorstw ze względu na rozpatrywane cechy.

Podsumowując tę część należy stwierdzić, że jest ona na wysokim poziomie merytorycznym. Autorka włożyła duży wysiłek w jakościową interpretację i syntezę zgromadzonego materiału badawczego, a także zaangażowanie w doszukiwanie się i wyjaśnianie zidentyfikowanych prawidłowości. Doktorantka w dyskusji nad uzyskanymi wynikami skrupulatnie poszukuje wyjaśnień w literaturze przedmiotu oraz przedstawia samodzielne argumenty, wynikające z racjonalnego i logicznego myślenia. Uważam, że dokonana jakościowa charakterystyka czynników otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego

przedsiębiorstwa na role HR BP i profili kompetencyjnych dla tych ról była przydatna i niewątpliwie przyczyniła się do poszerzenia wiedzy w przedmiotowym zakresie.

W *Zakończeniu* dysertacji, oprócz klasycznego podsumowania, znalazły się wnioski badawcze odnoszące się do celów badania. Autorka określiła ponadto rekomendacje dla praktyki HR oraz ograniczenia badawcze, jakie związane są z przeprowadzonym przez Nią procesem badawczym. Na marginesie, zarówno rekomendacje praktyczne, jak i ograniczenia prowadzonych badań mogłyby być ułożone kolejno w punktach, gdyż jednolity tekst zaciera nieco poczyniony wysiłek Autorki. Dodatkowo w *Zakończeniu* mogłyby zostać sprecyzowane informacje o tym, czy zidentyfikowana luka badawcza została zapełniona oraz w jakim stopniu oraz jaki wkład wniosły wyniki badań w naukę o zarządzaniu i jakości.

2.4. Formalna strona rozprawy

Oceniając warsztat pisarski Doktorantki należy wspomnieć o dobrym stylu, w jakim rozprawa została napisana. Wywód jest przejrzysty i dobrze przygotowany stylistycznie i redakcyjnie. Przypisy oraz bibliografię sporządzono w sposób nienasuujący uwag krytycznych, choć rekomendowałabym powszechnie już używany w naukach o zarządzaniu i jakości styl APA (*American Psychological Association*). Całą dysertację dobrze się czyta, co pozwala oczekiwać, że będzie to praca, po którą chętnie sięgną inni badacze, a tym samym, przyczyniać się ona będzie do dalszego rozwoju badań w omawianym zakresie. Pod względem formalnym dysertacja zasługuje moją wysoką ocenę.

3. WNIOSEK I OCENA KOŃCOWA

Recenzowana dysertacja autorstwa mgr Natalii Dernowskiej pt.: „Determinanty ról i kompetencje HR Business Partnera” napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Marii Wandy Kopertyńskiej, stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego. W wymiarze przeprowadzonych badań empirycznych, praca zawiera wartościowe informacje na temat wpływu czynników otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego badanych przedsiębiorstw na role HR BP i profile kompetencyjne specyficzne dla tych ról. Ranga tego zagadnienia może okazać się pomocna do wzbogacenia wiedzy szczególnie z zakresu miękkiego zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Rozprawę Pani mgr Natalii Dernowskiej oceniam pozytywnie. Nie znajduję w niej istotnych wad typu merytorycznego i metodycznego.

Do najważniejszych walorów recenzowanej pracy można zaliczyć:

- Ważność i aktualność podjętego tematu zarówno z punktu widzenia nauki jak i praktyki;
- Uporządkowany wywód naukowy;
- Nakreślone ramy metodyczne;
- Przeprowadzenie badań jakościowych i ich interpretacja na bardzo wysokim poziomie;
- Umiejętność formułowania samodzielnych wniosków dla teorii i praktyki zarządzania;

Recenzowana rozprawa doktorska spełnia przesłanki, o których mowa w art. 187 ustawy z 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce tj.:

- stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego,
- wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości,
- potwierdza umiejętność Doktorantki w zakresie samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Wnioskuje zatem do właściwej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu o jej przyjęcie i dopuszczenie do obrony.

Uważam, że całość wyvodu naukowego, jak i jakość przeprowadzonych badań empirycznych przez Doktorantkę są w skali Polski unikatowe. Ponadto, biorąc pod uwagę wagę podjętego tematu, przemyślany wybór jakościowej metody badawczej, różnorodności stosowanych technik a także oryginalny i nowatorski charakter prowadzonego dyskursu naukowego, wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości oraz staranną stronę formalną recenzowanej rozprawy **wnoszę o jej wyróżnienie stosowną nagrodą.**

Łódź, 22.08.2022 r.

dr hab. Anna Rogozińska-Pawelczyk, prof. UŁ

