

Katowice dn. 16.07.2023 r.

Recenzent: dr hab. inż. Bożena GAJDZIK, Profesor Politechniki Śląskiej
Politechnika Śląska, Gliwice
Katedra Informatyki Przemysłowej

**Opinia o rozprawie doktorskiej pt.: Model Kompetencji Pracowniczych
w Rozwoju Gminnych Stref Aktywności Gospodarczej**

Pana mgr Janusza Pierzyna

Praca doktorska napisana pod kierunkiem: dr hab. Joanny Kurowskiej-Pysz, prof. AWSB. Praca realizowana na Wydziale Nauk Stosowanych Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej. Praca została przekazana mi do recenzji w dniu 16 czerwca 2023 roku. Termin wykonania recenzji ustalono na 16 sierpnia 2023 roku. Praca została mi przekazana w formie papierowej i w wersji elektronicznej. Do pracy dołączono:

- oświadczenie promotora pracy doktorskiej o spełnieniu warunków do przedstawienia pracy w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego (oświadczenie z dnia 24.05.2023 r., podpisane przez promotora rozprawy doktorskiej),
- oświadczenie autora o samodzielnym napisaniu rozprawy i jawności pracy (oświadczenie podpisane przez doktoranta).

Objętość pracy: od strony 7 (Spis treści) do strony 245 (streszczenie pracy wykonane w języku angielskim). Rozprawa ma charakter studium opisowo-empirycznego i składa się z sześciu rozdziałów, wstępu i zakończenia. Trzy pierwsze rozdziały mają charakter teoretyczny, rozdziały czwarty, piąty i szósty są rozdziałami empirycznymi. Praca została przygotowana zgodnie z zasadami pisania prac naukowych.

Recenzowana praca, przygotowana przez Pana mgr Janusza Pierzyna, porusza bardzo istotny badawczo i naukowo temat, z uwagi na jego ważność dla rozwoju samorządu lokalnego i stref aktywności gospodarczych (SAG) w Polsce, a jednocześnie ciągle aktualny ze względu na znaczenie kompetencji pracowniczych dla doskonalenia funkcjonowania organizacji samorządowych. Jak sam autor wskazuje (s. 17) celem głównym rozprawy była identyfikacja kompetencji pracowniczych w jednostkach samorządu terytorialnego, które mają istotne znaczenie w tworzeniu i rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej. Przyjęty przez doktoranta cel został zrealizowany, chociaż należy podkreślić, że identyfikacja kompetencji była etapem analitycznym do opracowania modelu kompetencji na podstawie ustalenia luki kompetencyjnej między stanem zastanym a pożądanym. Autor rozprawy wprowadza, w celach szczegółowych podkreśla, że opracowanie modelu optymalizacyjnego kompetencji pracowniczych było celem aplikacyjnym (cel n 7) lecz jednocześnie dodaje, że (cyt.) „Wartością dodaną pracy było opracowanie założeń dotyczących wdrożenia modelu na przykładzie gminie Jasienica, która posiada SAG (Jasienicka Niskoemisyjna Strefa Ekonomiczna), która nie była przedmiotem badań w ramach niniejszej pracy”. W mojej opinii właśnie ten model kompetencji, pomimo, że nie został wdrożony, stanowi o istocie rozprawy doktorskiej. We wprowadzeniu, autor (doktorant) formułuje siedem pytań badawczych o różnym spektrum znaczeniowym, od przedsiębiorczości lokalnej, po zadania samorządowe, i aktywność sfer gospodarczych (SAG) aż po kompetencje pracowników organizacji samorządowych włącznie. Pytanie

badawcze nr 4, które jest następujące: Jakie kompetencje powinni posiadać pracownicy JST odpowiedzialni za tworzenie i rozwój SAG, a jakie kompetencje posiadają?, w mojej opinii, powinno być silniej wyeksponowane, gdyż jego realizacja stanowi o wartości dodanej pracy. Przedstawione we wprowadzeniu zakresy badań: przedmiotowy, podmiotowy, przestrzenny i czasowy również, w mojej opinii, powinny być bardziej uszczegółowione. Przykład zakresu przedmiotowego (s.18) (cyt.) Zakres przedmiotowy pracy dotyczył kompetencji pracowniczych w jednostkach samorządu terytorialnego (koniec cyt.). Autor w tym miejscu powinien zdefiniować zakres kompetencyjny pracowników, który jest powiązany z aktywności gmin posiadających Strefy Aktywności Gospodarczej. Przedłożona mi do recenzji praca nie posiada hipotezy, bo jak sam autor wyjaśnia (s. 18) (cyt.) Autor nie realizował natomiast badań o charakterze ilościowym i świadomie nie postawił hipotez badawczych, natomiast odpowiedzi na postawione pytania badawcze pozwoliły na rozwiązanie problemu naukowego wpisującego się w nurt praktyczny dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości, w szczególności subdyscypliny zarządzanie zasobami ludzkimi (koniec cyt.). Kierując się podejściem jakościowym, autor posłużył się metodą wywiadu (CATI) i studium przypadku (case study). Muszę jednak zaznaczyć, że metody nie zostały kompleksowo opisane, w zakresie ich użycia do realizacji tematu pracy doktorskiej. CATI, jako wywiad telefoniczny, powinna bazować na wcześniej przygotowanych pytaniach, które powinny stanowić załącznik do pracy. Niestety, przedłożona mi do recenzji praca nie ma takowego załącznika – brak kwestionariusza wywiadu. Autor bada dwie grupy kompetencji (czy też umiejętności) miękkie i twarde. Muszę niestety zadać pytanie, czy przyjmując do badań podział na dwie grupy, autor skorzystał z walidacji struktur kompetencji. Jeżeli tak, to proszę o podanie modeli naukowych, które stanowiły podstawę do opracowania struktury badań kompetencji pracownika samorządowego w gminach posiadających Strefy Aktywności Gospodarczej (SAG). Jak autor pisze (cyt.) s. 20 Kluczowym efektem zrealizowanych badań stało się skonstruowanie modelu kompetencji pracowniczych istotnych w tworzeniu i rozwoju SAG w jednostkach samorządu terytorialnego, który ma zarówno wartość poznawczą, jak i aplikacyjną. Opracowany model stanowi wypełnienie luki badawczej dotyczącej identyfikacji kompetencji pracowników jednostek samorządu terytorialnego, którzy są odpowiedzialni za pobudzanie przedsiębiorczości lokalnej właśnie dzięki rozwojowi SAG. Wnioski z badań oraz opracowany model mogą być przydatne zarówno dla teoretyków prowadzących badania dotyczące modelowania kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego, jak i dla praktyków zarządzających SAG lub też planujących ich utworzenie w gminach. Wykorzystanie modelu może być szczególnie pomocne w tych gminach, w których istnieje świadomość wpływu kompetencji pracowniczych na rozwój SAG i tym samym rozwój przedsiębiorczości lokalnej w gminach (koniec cyt.). Przytoczone sformułowanie, na końcu wprowadzenia do pracy, ugruntowało mnie w przekonaniu, że celem głównym pracy było opracowanie modelu.

Przyjrzyjmy się zawartościom w poszczególnych rozdziałach.

- Rozdział 1 pt.: Procesy zarządzania samorządowego w aspekcie rozwoju przedsiębiorczości w gminach. W rozdziale pierwszym omówiono aplikację zasad przedsiębiorczości do gmin. Przedstawiono ujęcie teoretyczne koncepcji zarządzania samorządowego oraz rozważania dotyczące aktywności samorządowej w zakresie wspierania i rozwoju przedsiębiorczości lokalnej. Rozdział kończy się analizą uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości w jednostkach samorządu terytorialnego, przede wszystkim w zakresie zasobów i potencjałów, a także interesariuszy i otoczenia okołobiznesowego. Rozdział rozpoczyna się na stronie 21 a kończy na stronie 43. W mojej opinii, treści zwarte w rozdziale są zgodne z przyjętymi tytułami poszczególnych podrozdziałów. Rozdział ten powstał na podstawie przeglądu literatury, który w mojej opinii mógł być pogłębiony o publikacje najnowsze (ostatnia dekada, w tym rozdziale

było 9 publikacji wydanych po 2013 roku), a autor powinien zastosować metodykę Systematycznego Przeglądu Literatury (SLR).

- Rozdział 2 pt.: Kompetencje pracownicze – ujęcie teoretyczne oraz ujęcie kontekstowe w jednostkach samorządu terytorialnego. Rozdział rozpoczyna się na stronie 44, a kończy na stronie 77. W rozdziale drugim skoncentrowano się na rozważaniach dotyczących kompetencji pracowniczych w ujęciu teoretycznym. Autor przytoczył pojęcie kompetencji, a następnie scharakteryzował składowe kompetencji pracowniczych. W dalszej części rozdziału przybliżone zostały modele kompetencji w świetle dotychczasowych badań i analiz, co stanowiło wstęp do podjęcia rozważań na temat procesu modelowania kompetencji na potrzeby zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. W tym rozdziale występuje luka merytoryczna w postaci struktury kompetencji pracownika samorządowego. Na stronie 78, Tabela 5. Profil kompetencji dla stanowiska urzędniczego wydziału finansowego (referat księgowość podatkowa), autor przytacza profil pracownika działu finansowego, co nie wyczerpuje struktury kompetencji (wiedza, umiejętności, postawy, motywacja) pracownika samorządowego, takich profili powinno być więcej w pracy, lub powinny stanowić załącznik do pracy. Już na tym etapie pracy, autor powinien przyjąć strukturę kompetencji do badań własnych z uwzględnieniem zakresu „soft and hard skills”, jednakże ostatecznie w rozdziale autor formułuje wniosek, iż po analizie różnych ujęć kompetencji rozstrzygnął o prowadzeniu badań empirycznych dotyczących właśnie tego zakresu kompetencji.
- Rozdział 3, pt.: Gminne strefy aktywności gospodarczej – nowy wymiar przedsiębiorczości samorządowej. Rozdział rozpoczyna się na stronie 78 a kończy na stronie 107. Trzeci rozdział pracy poświęcony został gminnym strefom aktywności gospodarczej. Autor przytoczył kilka teorii rozwoju lokalnego w aspekcie rozwoju przedsiębiorczości na tle ewolucji podejść do przestrzennych skupisk podmiotów gospodarczych (czyli SAG). W rozdziale przedstawiono definicję strefy aktywności gospodarczej oraz jej mocne strony w kontekście rozwoju gminy. W mojej opinii ten ostatni wątek badań jest bardzo istotny dla realizacji pracy, aczkolwiek autor przedstawił go w sposób wycinkowy. Strefy Aktywności Gospodarczej w gminach są czynnikiem silnie rozwojowym, i to nie tylko w kontekście miejsc pracy, ale przede wszystkim innowacji, zwłaszcza teraz, kiedy praktycy i politycy popularyzują technologie, które mają rozwijać przemysł nowej generacji - Przemysł 4.0 (Industry 4.0). Na wyróżnienie zasługuje podrozdział 3.3. pt. Kluczowi aktorzy i interesariusze rozwoju stref aktywności gospodarczej w gminach, a zwłaszcza opracowana przez autora tabela 7 pt. Podmioty związane z funkcjonowaniem SAG i ich rola, jak i rozdział 3.4, w którym autor skupia się na instrumentach zarządzania SAG.
- Rozdział 4 pt.: Metodyczne aspekty badania kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego. Rozdział rozpoczyna się na stronie 108 a kończy na stronie 131. W rozdziale czwartym zaprezentowano aspekty badania kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego. Rozdział rozpoczynają wnioski podsumowujące rozważania naukowe prowadzone w rozdziałach teoretycznych. Ten punkt pracy, jego przygotowanie, potwierdza wysoką świadomość zakresu badań zrealizowanych przez autora pracy. Autor dobrze formułuje poszczególne wnioski, które będą, w dalszej części pracy, przesłankami do realizacji badań (części empirycznej pracy). Autor dosyć dobrze opisał proces metodologiczny swoich badań, dołączając do niego schematy postępowania. Minusem jest brak załącznika w formie kwestionariusza wywiadu. W ostatniej części tego rozdziału przedstawiono problem naukowy pracy, jej cele i zakresy oraz postawione w pracy pytania badawcze. Problem naukowy niniejszej pracy autor sprowadził do pytania: (cyt.) w jaki sposób jednostki samorządu terytorialnego (JST) powinny zakładać i rozwijać gminne strefy

aktywności gospodarczej (SAG) w oparciu o kompetencje swych pracowników (koniec cyt.). Czy tak sformułowane pytanie badawcze, o sposób (czyli procedury, standardy) zostało zrealizowane, odniosę się do tego w dalszej części recenzji. Autor w tym rozdziale ponownie przytacza cele badań, które były już podane we wprowadzeniu do pracy, w mojej opinii wystarczyło się odwołać do nich (autor zastosował numerację celów, co w zupełności przy opisie metodologii ułatwiłoby ich przytoczenie bez konieczności powtarzania ich treści (zawartości)).

- Rozdział 5 pt.: Kompetencje pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej – wyniki badań. Rozdział rozpoczyna się na stronie 132 a kończy na stronie 174. Rozdział piąty rozprawy zawiera analizę i interpretację wyników przeprowadzonych badań dotyczących kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju SAG. Na wstępie przedstawiono pięć studiów przypadku, dotyczących SAG zlokalizowanych w gminach: Markłowice, Sośnicowice, Bytom, Wilkowice i Ożarówice. Opis funkcjonowania i specyfiki SAG w każdej z gmin jest poprawny. W mojej opinii, na tym etapie autor powinien ujednolicić strukturę wywiadu z władzami gminy (wywiad diada) na temat kluczowych kompetencji w odniesieniu sukcesu SAG, tak jak to zostało zrobione dla SAG Wilkowice (s. 154).

W dalszej części rozdziału przedstawiono wyniki badań jakościowych, które posłużyły do stworzenia rankingów pożądaných, tj. wzorcowych kompetencji pracowniczych w podziale na kompetencje twarde i miękkie. Zestawienia rankingów wykonano odrębnie dla etapu tworzenia SAG i dla etapu rozwoju SAG. Na wyróżnienie zasługuje sposób prezentacji wyników (tabele, wykresy) i wykonana analiza porównawcza. Ten rozdział pracy stanowi o wartości dodanej badań prowadzonych przez doktoranta. Zrealizowane badania rozwijają wiedzę w zakresie nauk o zarządzaniu i jakości w temacie budowania kompetencji pracowniczych w zakresie ich użyteczności dla rozwoju Stref Aktywności Gospodarczej.

- Ostatni, szósty rozdział pracy pt.: Model kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej, jest od strony 175 do strony 214. Rozdział prezentuje model kompetencji pracowników samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju SAG. Jego prezentację poprzedza zestawienie matrycy najbardziej pożądaných kompetencji pracowników samorządowych istotnych na etapie tworzenia oraz rozwoju SAG. Model zawiera kompetencje twarde i miękkie wyłonione na etapie oceny luk kompetencyjnych. Autor przygotował model do wdrożenia w gminy Jasienica, posiadającej SAG. Autor zamieścił w pracy ramowy zakres obowiązków pracownika odpowiedzialnego za zarządzanie SAG na etapie rozwoju strefy oraz sformułowano założenia dotyczące wdrożenia tego modelu. W rozdziale zawarto także informacje o ograniczeniach prowadzonych badań, a także wskazano możliwe kierunki ich rozwoju.

Kończąc część empiryczną pracy, autor powinien rozliczyć się z przyjętego celu badań, który brzmiał: (cyt.) w jaki sposób jednostki samorządu terytorialnego (JST) powinny zakładać i rozwijać gminne strefy aktywności gospodarczej (SAG) w oparciu o kompetencje swych pracowników (koniec cyt.) , a który został zamieszczony w rozdziale 4. Pomimo, iż autor pośrednio wykazał w jaki sposób cel został zrealizowany, gdyż przedstawił przykład dotyczący wdrożenia modelu w gminie Jasienica, zabrakło wyraźnej i jednoznacznej konkluzji wskazującej, w jaki sposób inne gminy powinny kształtować kompetencje swych pracowników, aby było to przydatne w procesie zakładania i rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej.

Pracę zamyka zakończenie, które rozpoczyna się na stronie 215 a kończy na stronie 221. W zakończeniu, autor rozlicza się z przyjętych celów teoretycznych i empirycznych. Ta część pracy powinna być wykonana zgodnie z zasadami procesowymi: cel na wejściu, transformacja, wynik. Taki układ ułatwiłby ocenę stopnia realizacji przyjętych celów pracy. Autor mógł wykonać zestawienie tabelaryczne lub rozbudowany schemat, w formie rozliczenia się z przyjętych celów.

Bibliografia rozpoczyna się na stronie 222 a kończy na 234. Bibliografia zawiera 224 pozycje. Pracę kończy spis tabel (w liczbie 50), spis rysunków (14 rysunków), spis wykresów (8 wykresów) oraz streszczenie w języku polskim i w języku angielskim.

Poszczególne etapy pracy, począwszy od wprowadzenia, sformułowanych celów, ustalonych zakresów badań, poprzez wykonane studia literaturowe, analiz typu case study, analiz badań empirycznych, a kończąc na modelach kompetencji pracowników samorządowych stanowią zwartą całość rozprawy doktorskiej. Praca jest kompleksowym opracowaniem, w pełni uzasadnionym merytoryczną wagą prezentowanego materiału badawczego, liczbą danych, analiz i strukturą modelu. Przeprowadzona analiza i struktura modelu stanowi podstawę do stwierdzenia, że opracowana metodyka jest prawidłowa i użyteczna dla jednostek samorządowych, jak i stanowi wkład w rozwój wiedzy w naukach społecznych. Praca jest wykonana starannie. Drobną uwagę: nie używać "firma" s. 78, w naukach o zarządzaniu i jakości używa się terminologii: przedsiębiorstwo lub organizacja.

Autor poprzez przyjętą strukturę pracy i zrealizowane badania potwierdza, tym samym, swoją wiedzę i kompetencje w badanym obszarze problemów. Mgr Janusz Pierzyna jest ekspertem i dobrym analitykiem samorządowym. Autor zgromadził, przestudiował i zaprezentował w pracy bogaty materiał empiryczny. Prezentowany model został opracowany zgodnie z przyjętą metodyką. Autor wykazał się dbałością prezentując rezultaty badań. Materiał badawczy podany jest liczbowo w formie tabel i wykresów. Analizy i komentarze sformułowane są poprawnie. Praca doktorska Pana mgr Janusza Pierzyna jest obszernym materiałem badawczym, metodycznym i poznawczym. Praca zasługuje na wysoką ocenę. Warto ponadto podkreślić aplikacyjny wymiar tej dysertacji. Nie umniejszając walorom naukowym pracy, zawiera ona także szereg praktycznych i użytecznych rekomendacji dla gmin tworzących i rozwijających strefy aktywności gospodarczej, co należy bezpośrednio wiązać z dużym doświadczeniem zawodowym doktoranta w zarządzaniu jednostką samorządu terytorialnego. Niewątpliwie wiedza praktyczna mgr Janusza Pierzyna w zakresie zarządzania publicznego została w sposób efektywny wykorzystana w procesie badawczym, a także na etapie formułowania wniosków i rekomendacji, co dodatkowo zwiększyło wartość poznawczą dysertacji.

Mimo wysokiej wartości recenzowanej rozprawy, Doktorant nie ustrzegł się pewnych usterek i nieścisłości, na które wskazałam w recenzji. Analiza treści rozprawy skłoniła mnie do postawienia mgr Januszowi Pierzynie następujących pytań:

1. Czy przedsiębiorcze zarządzanie gminą wymaga tworzenia SAG?
2. Jak można wyjaśnić różnice w ocenie pożądaných i posiadanych kompetencji pracowników odpowiedzialnych za tworzenie i rozwój SAG, które ujawniły się w ocenach przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego oraz przedstawicieli przedsiębiorstw inwestujących w SAG?

Pragnę podkreślić, iż moje uwagi i spostrzeżenia mają charakter pomocniczy i nie mają wpływu na ogólną, wysoką ocenę całej pracy. Recenzowaną pracę oceniam pozytywnie i w świetle powyższego wnoszę o przyjęcia pracy doktorskiej mgr Janusza Pierzyna i dopuszczenie Doktoranta do publicznej obrony.

Niniejsza recenzja opiera się na warunkach określonych w art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki, a recenzowana praca doktorska spełnia wymogi zapisane w przytoczonej ustawie.

