

Kraków, 19 września 2022 r.

Dr hab. Beata Buchelt, prof. UEK
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Zarządzania Kapitałem Ludzkim

Recenzja pracy doktorskiej

mgr Natalii Dernowskiej pt. **Determinanty ról i kompetencje HR Business Partnera**,
napisanej pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Marii Wandy Kopertyńskiej,
w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu

Podstawę formalną przygotowania niniejszej recenzji stanowi pismo dr hab. Joanny Radomskiej, Prof. UEW Prodziekan Wydziału Zarządzania UE we Wrocławiu z dnia 6 lipca 2022 r. o powołaniu mojej osoby na recenzenta w przewodzie mgr Natalii Dernowskiej przez Radę Naukową Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

Przesłanki wyboru tematu, problem badawczy, cel i układ pracy

Problematyka stanowiąca przedmiot recenzowanej rozprawy doktorskiej mgr Natalii Dernowskiej wpisana jest w zakres problematyki zarządzania zasobami ludzkimi. Poświęcona ona jest kwestiom wpisującym się w aspekt organizacyjny realizacji funkcji personalnej, a mianowicie w rozprawie podjęto się analizie czynników otoczenia organizacji (zewnętrznych i wewnętrznych) pod kątem ich wpływu na role HR Business Partnera (HR BP). Rozprawa porusza również kwestie profilu kompetencyjnego HR BP z uwzględnieniem klasycznych ról wskazanych w literaturze przedmiotu. Poruszane w rozprawie zagadnienia wpisują się w przedmiot zainteresowania zarówno teorii, jak i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi o czym świadczą tematyczne publikacje. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku organizacyjnego aspektu funkcji personalnej publikacje w porównaniu z innymi aspektami ZZL nie są tak liczne. To ograniczenie mnogości publikacji dotyczy również aspektu istoty i funkcjonowania HR BP. W pracy Autorka zastosowała nietradycyjne podejście do roli i znaczenia HR Biznes Partnera nieograniczające go do zadań administracyjnych czy operacyjnych (zwanych też przez doktorantkę funkcjonalnymi) lecz koncentrującego się na działaniach o znaczeniu strategicznym. Uzasadniając swój wybór tematu Doktorantka odwołuje się do literatury przedmiotu, wskazując na występującą w tym obszarze lukę poznawczą. Jej szczegółowe omówienie wraz z wskazaniem przesłanek podjęcia tematu

przedstawiono we Wstępie do pracy. Podzielam przedstawioną tam argumentację i uważam, że wybór tematu recenzowanej pracy doktorskiej za trafny i mieszczący się w zakresie nauk o zarządzaniu, w szczególności w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Całość opracowania składa się z spisu treści, wstępu, części teoretycznej (rozdziały 1-3) oraz części metodycznej połączonej z analizą i wnioskowaniem dotyczącym wyników badań empirycznych (rozdział IV), zakończenia, bibliografii i zestawu źródeł internetowych, spisów rysunków i tabel oraz załączników. Rozprawa obejmuje 176 stron tekstu podstawowego. Załączona bibliografia obejmuje 258 pozycji oraz 19 źródeł internetowych. Źródła bibliograficzne są aktualne i połączone z problematyką pracy. Rozprawa zawiera 14 rysunków, 22 tabele oraz 3 załączniki, które powinny być ujawnione w spisie treści rozłącznie a nie łącznie. Większość rysunków i tabel zamieszczono w części empirycznej wizualizując w ten sposób wyniki badań empirycznych. Układ pracy jest poprawny i zgodny z przyjętymi celami rozprawy doktorskiej. Przy czym z obowiązku recenzenckiego muszę zwrócić uwagę na to, że w rozdziale pierwszym można było wydzielić do analiz aspekt organizacyjny funkcji personalnej w kontekście ewolucji funkcji personalnej. Rozdział ten zawierałby wtedy jeden dodatkowy podrozdział zatytułowany np. ewolucja podejścia do sprawowania funkcji personalnej z perspektywy wymiaru organizacyjnego. W rozdziale IV zbędnym jest natomiast podrozdział 4.7.

Analiza i ocena treści rozprawy

Wstęp stanowiący pierwszą część pracy zawiera przesłanki podjęcia tematu, identyfikuje występującą lukę badawczą, określa cel główny oraz dwa cele szczegółowe. Zawiera też opis struktury pracy oraz zawartości poszczególnych rozdziałów. Przedstawione w nim rozważania pozwalają zorientować się w problematyce badań, zasadności ich podjęcia oraz schematu procesu badawczego. Wstęp jednak nie zawiera wystarczającej informacji na temat metodyki badawczej przyjętej w pracy.

Rozdział I pracy doktorskiej zatytułowano „HR Business Partner w kontekście zarządzania kapitałem ludzkim”. Patrząc przez pryzmat zawartości rozdziału wydaje się uzasadnione wskazanie, że tytuł tego rozdziału mógłby ulec uproszczeniu i nabrać brzmienia „HR Business Partner w zarządzaniu kapitałem ludzkim”. Termin „kontekst” może bowiem budzić pewne niezrozumienie treści poruszanych w tym rozdziale. Mając na uwadze fakt, iż HR BP jest nowoczesnym rozwiązaniem wpisującym się w wymiar organizacyjny funkcji personalnej przedsiębiorstwa nie można, moim zdaniem, mówić o zarządzaniu kapitałem ludzkim jako kontekście funkcjonowania HR BP, lecz jako o elemencie modelowego ujęcia tej funkcji skonstruowanej z wymiaru: strategicznego, procesowego i jak już wcześniej

wspomniano organizacyjnego. Dodatkowo uważam, że Doktorantka powinna się trzymać przyjętej w tytule nomenklatury na co zwrócę uwagę w późniejszej części recenzji.

W rozdziale pierwszym pracy doktorskiej Autorka zdecydowała się na odniesienie się do następujących kwestii: znaczenia kapitału ludzkiego w świetle postępujących zmian, procesów zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie, genezy i rozwoju HR jako partnera biznesowego oraz ról HR BP. Podrozdział 1.1. dedykowany został w dużej mierze zdefiniowaniu terminu 'kapitał ludzki' oraz wyartykułowaniu jego znaczenia. W podrozdziale szczegółowo przeanalizowano zróżnicowane ujęcia kluczowego pojęcia. Przeanalizowano również zmiany w otoczeniu organizacji wpływające na realizację funkcji personalnej ze szczególnym uwzględnieniem aspektu organizacyjnego. To na co warto jednak zwrócić uwagę to fakt, iż analiza zmian prowadzona jest w dyskursie raportu nt. trendów w zarządzaniu kapitalem ludzkim. Natomiast moim zdaniem podrozdział ten zyskałby na swojej wartości gdyby identyfikację zmian przeprowadzono w układzie otoczenie – organizacja – pracownik. W podrozdziale tym wyraźnie brakuje mi uprządkowania, choć na marginesie, w formie przypisu, kwestii terminologicznych. Z analizy treści wynika bowiem, że terminy 'zarządzanie kapitałem ludzkim' i 'zarządzanie zasobami ludzkimi' stosowane są zamiennie. Jest to częste zjawisko występujące w polskojęzycznej literaturze przedmiotu spowodowane zróżnicowanym tłumaczeniem anglojęzycznego terminu *Human Resource Management*. Wydaje się jednak uzasadnionym stwierdzenie, że na poziomie pracy doktorskiej warto odnieść się do tych niejasności terminologicznych i ustalić swój własny punkt widzenia. Zwłaszcza, że w tekście podrozdziału 1.1. Autorka wyraźnie odwołuje się do fundamentalnych modeli koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. W podrozdziale 1.2. mgr Natalia Dernowska szczegółowo analizuje procesy HRowskie zwracając uwagę na te podstawowe z nich. Także i tutaj zasadną wydaje się uwaga, iż wprowadzanie nowego, acz istotnego terminu jakim jest na przykład 'talent' wymaga choć krótkiego komentarza merytorycznego na temat tego jak w literaturze przedmiotu rozumiany jest talent i jak rozwój zarządzania talentami wpisuje się w trajektorie rozwoju podejścia do realizacji funkcji personalnej. W podrozdziale 1.3. omówiono zagadnienia związane z genezą i rozwojem HR jako partnera biznesowego. W opisie odwołano się do jednego ze spotykanych ujęć rozwoju funkcji personalnej tj. od administracji kwestii personalnych do strategicznego ujęcia tych aspektów. Szczególna uwaga w tym podrozdziale przypisana jest wskazaniu roli jaką we współczesnych organizacjach pełni lub pełnić powinien HR BP. Zwrócono również uwagę na ograniczenia funkcjonowania tego rozwiązania organizacyjnego w ramach funkcji personalnej. W podrozdziale 1.4. mgr Natalia Dernowska w pierwszej kolejności wskazała i szczegółowo omówiła klasyczne role HR BP,

a mianowicie partnera biznesowego (strategicznego), agenta zmiany, rzecznika pracowników, eksperta administracyjnego. Następnie przybliżyła ona współczesny, bardziej rozbudowany wachlarz ról tego podmiotu zarządzania zasobami ludzkimi. Interesującym fragmentem tego rozdziału jest zdefiniowanie ewoluującej specyfiki ról HR BP w kontekście pandemii. Nie jest jednak dla mnie zrozumiałym dlaczego poznawszy zmieniające się role HR BP w swoich badaniach empirycznych Doktorantka skupiła się na tych tradycyjnych.

W rozdziale drugim pracy doktorskiej Autorka skupiła się na omówieniu determinant ról HR BP. W prowadzonym w rozdziale 2.1. dyskursie Doktorantka wskazała na to, że niebagatelne znaczenie w kształtowaniu organizacyjnego wymiaru funkcji personalnej ma kadra menedżerska najwyższego szczebla. To ona również wpływa na to czy kwestie związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi (ZZL) są w wystarczającym stopniu uwzględniane w strategii organizacji, a w konsekwencji strategii ZZL. Trajektoria analiz prowadzonych przez Autorkę ukierunkowana została na wskazanie istoty strategii oraz ukazaniu jej znaczenia. Moim zdaniem w analizie ujęte też być powinny paradoksy towarzyszące tworzeniu strategii organizacji towarzyszące współczesnym przedsiębiorstwom. Autorka powołała się również na koncepcje 5 Sił Portera wskazując błędnie (użyto datę wydania publikacji książkowej), iż stworzona została ona w 2008 r. Warto zatem sprostować, że model ten powstał w latach 70'tych. Zasadniczy fragment tego podrozdziału stanowi charakterystyka strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Zawarto w nim przedmiotowe definicje, wskazano na zależności pomiędzy strategią biznesową a strategią kształtującą realizację funkcji personalnej oraz przedstawiono zdywersyfikowane ujęcia zestawu substrategii funkcyjnych. Podrozdział zwieńczono opisem procesu strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi uzupełnionym o dygresję na temat wpływu procesu kreowania strategii na kształt wymiaru organizacyjnego funkcji personalnej. Podrozdział 2.2. dedykowany został kulturze organizacyjnej i jej wpływowi na role jakie w organizacji pełnić powinien HR BP. Ujęto w nim na początku definicje oraz modelowe ujęcia typologii kultur organizacyjnych opisując wybraną koncepcję. Moim zdaniem w podrozdziale tym zabrakło jednak refleksji na temat związku pomiędzy kulturą organizacyjną, a rozwiązaniami w zakresie organizacyjnego aspektu funkcji personalnej, w tym miejsca HR BP. W podrozdziale 2.3. wyraźnie wskazano na związek pomiędzy fazą rozwoju organizacji, a rolami przypisywanymi HR BP. Od tego rozpoczyna się ten fragment rozprawy doktorskiej. Prowadzony tu dyskurs zasadniczo koncentruje się na opisie dwóch różnych ujęć etapów rozwoju organizacji. Podrozdział 2.4. zawiera analizę sytuacji na rynku pracy. Prowadzone tu analizy oparto na danych z Głównego Urzędu Statystycznego, Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości oraz raportów firm doradczych specjalizujących się w przedmiotowych

analizach. Całość analiz stanowi bardzo interesujący i aktualny materiał informujący o wyzwaniach jakie stoją przed przedsiębiorstwami w zakresie pozyskiwania i retencji pracowników. Uwieńczeniem analiz jest wskazanie wpływu dynamicznych zmian na rynku pracy na wzmacniającą się pozycje HR BP jako kreatora wartości dodanej. Podrozdział 2.5. odnosi się do związku pomiędzy interesariuszami a rolami HR BP. W podrozdziale dokonano analizy różnorodnych koncepcji interesariuszy przybliżając ich oczekiwania oraz wartość tworzoną poprzez spełnienie zdefiniowanych oczekiwań. Zwrócono uwagę na fakt, że z punktu widzenia roli HR BP kluczowe znaczenie mają pracownicy i ich oczekiwania. Analizy oczekiwań zidentyfikowanych na podstawie literatury przedmiotu interesariuszy, przyczyniły się do podjęcia przez Autorkę nie tylko aspektu społecznej odpowiedzialności biznesu, ale i wskazania znaczenia tej koncepcji w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Odwołując się do literatury przedmiotu mgr Natalia Dernowska uwagę na wyłaniające się współcześnie alternatywną koncepcje sprawowania funkcji personalnej, a mianowicie społecznie odpowiedzialnego zarządzania kapitałem ludzkim. To ważne spostrzeżenie świadczące o tym, że Autorka z uwagą śledzi aktualne tendencje w ewolucji funkcji personalnej. W podrozdziale 2.6. wieńczącym rozdział drugi Autorka odnosi się do kwestii wpływu konkurencji na role HR BP słusznie zauważając, że konkurencja na rynku pracy stymuluje współczesne organizacje do dbałości o swój wizerunek na rynku pracy. Ta konstatacja warunkuje dalsze rozważania prowadzone w tej części dysertacji odnoszące się do przybliżenia istoty i znaczenia *employer branding*.

W rozdziale trzecim pracy doktorskiej skupiono się na przybliżeniu kwestii związanych z kompetencjami, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji HR Business Partnera. Podrozdział 3.1. dedykowany został istocie kompetencji. W podrozdziale dokonano przeglądu literatury dotyczącej definicji kompetencji oraz ich typologii zwracając przy tym słusznie uwagę na to, że do dnia dzisiejszego nie wypracowano uniwersalnej definicji tego pojęcia. Brak jest jednak moim zdaniem autorskiego stanowiska mgr Natalii Dernowskiej w tym względzie. Doktorantka zwraca również uwagę na istotność procesu zarządzania kompetencjami i podaje przykłady modelowych ujęć tego procesu. W podrozdziale 3.2. przedstawiono typologie i rodzaje kompetencji przytaczając ich definicje. Moim zdaniem w tym fragmencie dysertacji zbyt dużą uwagę przypisano do kwestii stylu przywództwa. Wątek ten pojawił się w kontekście analizy kompetencji menedżerskich, lecz wydaje się zasadnym wskazanie, iż zaburza on kluczowy dyskurs prowadzony w podrozdziale. Jako wątek poboczny powinien być ujęty np. w przypisie dolnym. W podrozdziale 3.3. przybliżono kluczowe kompetencje jakimi powinni legitymować się specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi. Wskazano również na wpływ

kompetencji kadr zajmujących się kwestiami pracowniczymi na wyniki organizacji. W rozdziale 3.4. Doktorantka przeprowadziła szczegółową analizę literatury przedmiotu wskazując na zdywersyfikowane ujęcia ról i kompetencji HR BP. W efekcie zaproponowała autorskie ujęcie zestawu kompetencji właściwych dla HR BP.

Przeprowadzone w części teoretycznej (rozdziały I-III) rozważania ilustrują aktualny stan wiedzy w zakresie determinant ról i kompetencji HR Business Partnerów. Podniesione pewne uwagi krytyczne nie wpływają na pozytywną ocenę tej części rozprawy, która potwierdza wiedzę mgr Natalii Dernowskiej w tym zakresie. Na podkreślenie zasługuje szczegółowa analiza literatury przedmiotu oraz autorskie ujęcie niektórych aspektów sprawowania funkcji personalnej i jej uwarunkowań. Pozwoliło to Autorce na zidentyfikowanie kluczowych ról HR Business Partnera oraz zestawu kompetencji jaki może być przypisany do zidentyfikowanych ról. Doktorantka scharakteryzowała również czynniki, które kształtują zmiany w wymiarze organizacyjnym funkcji personalnej zwracając uwagę na te, które zidentyfikowała na podstawie studiów literatury przedmiotu. Całość części teoretycznej dysertacji stanowi tym samym solidny fundament dla badań empirycznych doktorantki.

Założenia metodyczne wspomnianych badań zostały przedstawione w rozdziale czwartym pracy doktorskiej. W rozdziale tym uwzględniono również wyniki badań empirycznych. W podrozdziale 4.1. Autorka wskazała, że jako główny cel uznaje ocenę wpływu czynników z otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego przedsiębiorstwa na role HP BP oraz wskazanie jakie kompetencje są niezbędne dla realizacji ról HR BP. Zidentyfikowała również problem badawczy i wskazała dwa cele szczegółowe pracy. Moim zdaniem zestaw tych celów mógłby być rozbudowany o cele systematyzujące (odnoszące się do przeglądu literatury przedmiotu) oraz cele poznawczo-wyjaśniające (odnoszące się do zadań stojących przed realizacją badań empirycznych). W podrozdziale 4.2. odwołując się do literatury przedmiotu Doktorantka uzasadnia wybór metodyki badawczej wskazując na to, że w przypadku podjętej problematyki, najtrafniejszym podejściem badawczym jest podejście jakościowe. Uzasadnienie wyboru tego podejścia jest przekonujące. Jako strategię badawczą w nurcie badań jakościowych przyjęto wielokrotne studium przypadku. Narzędzia badawcze dobrano pod kątem realizacji postawionych celów badawczych. Całość procesu badawczego zwizualizowano na rysunku 10. To czego wyraźnie brakuje mi w opisie metodologii badań to zagregowania w ujęciu modelowym wyniku studiów literaturowych, a w konsekwencji przełożenia tych informacji na kształt narzędzi badawczych. Rozdział 4.2. poświęcony został charakterystyce badanych organizacji. Wskazano tutaj również kryterium doboru przedsiębiorstw poddanych analizie. Wartością dodaną tego fragmentu dysertacji są różnorodne, a przede wszystkim szczegółowe

informacje na temat badanych przedsiębiorstw pozyskane przez Autorkę w trakcie badań empirycznych. Doktorantka scharakteryzowała analizowane podmioty gospodarcze nie tylko poprzez sektor ich działalności, kraj pochodzenia oraz wielkość zatrudnienia, ale również, a może przede wszystkim poprzez ich kulturę organizacyjną, fazę rozwoju, umiejscowienia obszaru HR w strukturze organizacyjnej, genezę utworzenia stanowiska HR BP oraz organizację obszaru HR. Podrozdział 4.4. zainicjowany został bardzo ciekawym ujęciem zakresu zadań w ramach zdefiniowanych ról HR BP (Tabela 16). To zagregowane ujęcie funkcji pełnionych przez HR BP powstało na podstawie fuzji studiów literaturowych (w przewadze) i przeprowadzonych przez Autorkę badań empirycznych. Wyjaśnienia jednak wymagają moim zdaniem wyniki badań zawarte w tabeli 17. Autorka bowiem nie wyjaśniła w jaki sposób doszła do wartości procentowych zaprezentowanych w tej tabeli. W komentarzu do tej tabeli wdarły się również niepotrzebnie moim zdaniem neologizmy ze slangu biznesowego np. „adresowanie”, które zastąpiło termin powszechnie stosowany w naukach o zarządzaniu, a mianowicie oddelegowanie uprawnień. Podrozdział 4.5. podobnie, jak i poprzedni zawiera również analizę wyników badań tym razem odnoszącą się do wpływu wybranych czynników zewnętrznych i wewnętrznych otoczenia organizacji na role HR BP. Podrozdział ten przyczynił się do realizacji pierwszego z celów dysertacji i choć założony cel został osiągnięty to jednak treść tego rozdziału, a tym zakresu badań budzi pewien niedosyt, a mianowicie moim zdaniem Doktorantka mogła pokusić się o bardziej szczegółowe analizy relacji pomiędzy wybranymi czynnikami a rolami HR BP. I tak dla przykładu, Autorka zdecydowanie stwierdza istotność wpływu kultury organizacyjnej (KO) na role HR BP lecz tylko pobieżnie informuje (s. 156) o tym czy wpływ specyfiki KO ma znaczenie w określeniu siły wpływu na role HR BP. To samo stało się w przypadku relacji pomiędzy fazą rozwoju przedsiębiorstw a rolami HR BP (s. 157). W podrozdziale 4.6. Autorka przeprowadziła analizy zmierzające do identyfikacji kompetencji HR BP w relacji do klasycznych ich ról. Efektem tych analiz stały się profile kompetencyjne poszczególnych ról HR BP. Wskazano również zbieżności w zestawie kompetencji dla analizowanych ról HR BP. W podrozdziale 4.6. zwrócono uwagę na wyzwania w zakresie kształtowania się ról i kompetencji HR BP. Moim zdaniem podrozdział ten jest zbędny i w formie zagregowanej mógłby stanowić element zakończenia.

Rozprawę doktorską mgr Natalii Dernowskiej wieńczy zakończenie w którym ponownie przywołuje Ona cel główny, problem badawczy i cele szczegółowe. W dyskursie prowadzonym w tej części dysertacji znajduje się odniesienie do poszczególnych celów szczegółowych pracy doktorskiej i poziomu ich realizacji. Główne wnioski sprawdzają się do

stwierdzenia wpływu wybranych czynników otoczenia na role HR BP. Wyróżniono przy tym czynniki o większym, średnim i małym znaczeniu. Do tych pierwszych zaliczono: strategię organizacji, kulturę organizacyjną, umiejscowienie obszaru HR, fazę rozwoju przedsiębiorstwa, sytuację na rynku pracy. W Zakończeniu zwrócono również uwagę na poziom rozwoju poszczególnych ról HR BP i choć nie zdefiniowano tego jako cel szczegółowy pracy moim zdaniem wnioski płynące z przeprowadzonych analiz uznać należy za wartość dodaną prowadzonych analiz. W tym fragmencie rozprawy Autorka odniosła się również do realizacji drugiego celu szczegółowego pracy wskazując przy tym kluczowe kompetencje HR BP w kontekście pełnionych ról. Biorąc pod uwagę treść wskazanych wywodów merytorycznych stwierdzam, iż cele wyznaczone przez Doktorantkę zostały zrealizowane. Moim zdaniem jednak Zakończenie recenzowanej pracy doktorskiej zawiera kluczowy mankament jakim jest brak refleksji autorskiej nad tym, że wyznaczone cele zostały zrealizowane. Autorka skupiła się nad opisem realizacji celów natomiast nie podsumowała tego opisu konkluzją stosowaną w tego typu pracach naukowych. Mankament ten jednak nie dyskredytuje stanu faktycznego realizacji celów pracy doktorskiej. W Zakończeniu Autorka zawarła również rekomendacje o charakterze praktycznym i wskazała na ograniczenia i przyszłe kierunki możliwych działań badawczych. Świadczy to o odpowiedzialności Doktorantki i nadaje recenzowanej rozprawie realny wymiar jako podstawie formułowania wniosków i rekomendacji. To czego wyraźnie brakuje mi we wskazywanych kierunkach badań to nie uwzględnienie czynnika zewnętrznego jakim jest rozwój gospodarki opartej na wiedzy, w tym rozwoju technologii. Czynniki ten nie został zidentyfikowany na podstawie analizy literatury przedmiotu jako istotny, co może być warunkowane momentem kształtowania się koncepcji analizowanej pracy doktorskiej. Biorąc jednak pod uwagę fakt, iż Zakończenie analizowanej pracy redagowane było współcześnie moim zdaniem dygresja o tym kierunku badań jest potrzebna. Warunkuje to również eksploracyjny charakter analizowanej dysertacji.

Oceniając recenzowaną pracę doktorską od strony redakcyjnej i językowej należy stwierdzić, że została ona jako całość napisana poprawnie. Tym nie mniej z obowiązku recenzenckiego należy zwrócić uwagę na pewne niedociągnięcia w tym zakresie, do których należy zaliczyć potknięcia stylistyczne, czy brak precyzji w stosowaniu niektórych terminów. Zostały one podniesione w recenzji, żeby zwrócić uwagę na potrzebę ich poprawy i korekty edytorskiej gdyby praca miała zostać opublikowana.

Konkluzja

Analiza treści recenzowanej pracy doktorskiej pozwala na stwierdzenie, że stanowi ona interesujące studium na temat wpływu czynników otoczenia na role HR BP oraz kompetencji

HR BP w kontekście pełnionych ról. Mgr Natalia Dernowska przedstawiła, na podstawie studiów literaturowych oraz przeprowadzonych badań empirycznych, złożoność relacji pomiędzy czynnikami otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego a rolami HR BP. Ustaliła Ona również profile kompetencyjne przypisane do ról pełnionych przez HR BP. Rozprawa jako całość jest spójna i stanowi przyczynek do poszerzenia istniejącej wiedzy w tym zakresie. Podniesione w recenzji uwagi krytyczne miały na celu wskazanie tych obszarów, które zdaniem recenzentki mogły być ujęte inaczej lub wymagają udoskonalenia pod kątem potencjalnej publikacji. Nie zmienia to jednak ogólnej pozytywnej oceny pracy, zarówno w warstwie teoretycznej, jak i empirycznej. Do jej walorów zaliczam:

- Aktualność problematyki badań dotyczących ról HR BP w kontekście czynników otoczenia organizacji przy jednoczesnej identyfikacji ich specyficznych kompetencji;
- Wyczerpujące naświetlenie badanych zagadnień od strony teoretycznej, na podstawie bogatej, właściwie dobranej i wykorzystanej w pracy literatury przedmiotu;
- Poprawne przygotowanie badań empirycznych oraz przeprowadzenie badań z wykorzystaniem podejścia jakościowego, które współcześnie spotyka się z swoistym ostracyzmem w środowisku naukowym, w którym na popularności zyskują metody ilościowe (podejście uniwersalistyczne),
- Skuteczne przeprowadzenie badań empirycznych i ich szczegółowe omówienie;
- Wniesienie wkładu w poszerzenie wiedzy w zakresie szeroko-pojmowanego funkcjonowania HR BP w przedsiębiorstwach, ze szczególnym uwzględnieniem czynników determinujących role HR BP oraz kompetencji przypisanych do ról pełnionych przez ten specyficzny podmiot zarządzania zasobami ludzkimi;
- Zarysowanie ograniczeń prowadzonych badań własnych Doktorantki oraz wskazanie potrzeby dalszych działań w tym względzie.

Biorąc pod uwagę poszczególne elementy oceny, pragnę wyrazić jednoznaczna opinię, że recenzowana rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wskazuje na posiadanie przez Doktorantkę wiedzy teoretycznej z zakresu zarządzania oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Tym samym zostały spełnione wymogi sformułowane w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.). Wnoszę tym samym do Rady Naukowej Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu o dopuszczenie mgr Natalii Dernowskiej do obrony.

Z wyrazami szacunku,



