

dr hab. inż. Wiesław Danielak, prof. UZ
Uniwersytet Zielonogórski
Wydział Ekonomii i Zarządzania
Instytut Nauk o Zarządzaniu i Jakości
Ul. Podgórna 50, 65-246 Zielona Góra
e-mail: w.danielak@wez.uz.zgora.pl

Zielona Góra, 01.02.2022r

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgra Mateusza Pruchnika

pt. *Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy*, napisanej pod kierunkiem naukowym prof. UEW dr hab. Bartosza, Marka Jasińskiego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Podstawą opracowania recenzji jest pismo prof. dr hab. Ewy Stańczyk-Hugiet, Dziekana Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2021r. o zrecenzowanie pracy doktorskiej mgra Mateusza Pruchnika. Podstawę stanowi Uchwała z dnia 02 grudnia 2021 r. Rady Naukowej Dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu powołująca mnie na recenzenta.

1. Ważność i znaczenie zaprezentowanej w dysertacji problematyki na gruncie nauki i praktyki

Zaprezentowana w dysertacji doktorskiej problematyka *Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy* wpisuje się we współczesną koncepcję społeczeństwa informacyjnego, gdzie na znaczeniu zyskują umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technologiami pozwalającymi na świadczenie pracy na odległość. Jak sam Autor we wstępie pracy wskazuje, obecnie nasycenie nowymi formami komunikacji oraz nowoczesną technologią sprawiło, że na znaczeniu zyskuje telepraca, której istota polega na świadczeniu usług intelektualnych w dowolnym miejscu za pomocą technologii informacyjno-komunikacyjnych. Telepraca jako innowacyjna forma pracy stworzyła warunki do efektywniejszego zarządzania wiedzą i informacją oraz dała nowe perspektywy rozwoju zawodowego. Wyznaczyła kierunek zapotrzebowania na nowe kwalifikacje i kompetencje pracowników oraz umiejętne zarządzanie autonomicznymi pracownikami i zespołami.

Aktualność i ważność tematyki podyktowana jest m.in. dynamiką przemian na rynku pracy, gdzie przygotowanie młodzieży do świadczenia pracy w formie zdalnej nabiera istotnego znaczenia. Także trwająca od marca 2020 roku pandemia covid-19 spowodowała czasowe przejście na naukę oraz pracę zdalną, jak również zastosowanie hybrydowego podejścia obejmującego stacjonarne i zdalne wykonywanie zadań. Pandemia ujawniła w przedsiębiorstwach szereg luk kompetencyjnych, a w odniesieniu do menedżerów brak kompetencji efektywnego zarządzania zdalnymi zespołami. Zmiany w organizacjach i na rynku pracy spowodowane przez pandemię wymagają wykształcenia wśród pracowników i menedżerów nowych kompetencji oraz wdrożenia nowych modeli zarządzania. Dlatego ważnym zadaniem w „nowych warunkach” jest przygotowanie młodzieży szkół średnich do potrzeb obecnego i przyszłego rynku pracy.

2. Wskazanie oraz ocena celu rozprawy doktorskiej

Celem dysertacji jest zbudowanie modelu działań zarządczych i organizacyjnych przygotowującego uczniów szkół średnich kształcących w zawodach do telepracy.

Badania mają wypełnić lukę badawczą dotyczącą braku konkretnych rozwiązań organizacyjnych i zarządczych w odniesieniu do szkół średnich kształcących w zawodach w kierunku telepracy.

Realizacji celu głównego sprzyjać będą: cel poznawczy, metodologiczny i praktyczno-uitylitarny, które zostały sformułowane w następujący sposób:

[1] **Cel poznawczy:** obejmuje poszerzenie wiedzy dotyczącej zarządczych i organizacyjnych aspektów kształcenia rozwoju zawodowego uczniów szkół średnich w kontekście wyzwań telepracy.

[2] **Cel metodologiczny:** opracowanie metodyki badań, skonstruowanie narzędzi badawczych i zbudowanie modelu działań zarządczych i organizacyjnych.

[3] **Cel praktyczno-uitylitarny:** odnosi się do dostarczenia wytycznych dla potrzeb implementacji autorskiego modelu do praktyki.

Należy pozytywnie ocenić powyższe cele ze względu, iż są one związane, logiczne i kompletne.

3. Konstrukcja dysertacji i zawartość poszczególnych rozdziałów

Dysertacja doktorska liczy 270 stron i składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, źródeł internetowych, spisu tabel, rysunków i załączników. Zawiera 213 pozycji bibliograficznych, 32 źródła internetowe, 13 tabel, 55 rysunków oraz dwa kwestionariusze ankiety.

Tytuły poszczególnych rozdziałów:

Rozdział 1. Cywilizacyjne wyzwania globalizacji i postępu w przetwarzaniu i przesyłaniu informacji w kierunku elastyczności.

Rozdział 2. Definicje i charakterystyka telepracy.

Rozdział 3. Wymiary i uwarunkowania rozwoju zawodowego w kontekście zmian zachodzących w wymaganiach dotyczących pracy.

Rozdział 4. Podstawowe założenia metodyczne badania działań zarządczych i organizacyjnych przygotowujących uczniów do planowania rozwoju zawodowego w kierunku telepracy.

Rozdział 5. Wyniki badań własnych z wykorzystaniem kwestionariuszy ankiety.

Rozdział 6. Model działań zarządczych i organizacyjnych przygotowujący uczniów szkół średnich kształcących się w zawodach do telepracy.

W rozdziale pierwszym ukazano teoretyczne rozważania dotyczące procesu globalizacji oraz rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wskazano na wpływ nowoczesnych technologii na zmiany na rynku pracy w kontekście elastycznego podejścia do funkcjonowania przedsiębiorstw oraz rozwoju nowoczesnych form świadczenia pracy w warunkach społeczeństwa informacyjnego i społeczeństwa wiedzy.

W rozdziale drugim przedstawiono genezę i definicje telepracy, jako nowego megatrendu w organizacji pracy przedsiębiorstw. Opisano formy i rodzaje oraz aspekty prawne świadczenia telepracy. Ukazano również determinanty pracy zdalnej w Polsce z jej zaletami i wadami z punktu widzenia pracownika, organizacji i środowiska.

W rozdziale trzecim scharakteryzowano istotę i wybrane teorie rozwoju zawodowego. Wskazano na kompetencje potrzebne na współczesnym rynku pracy w kontekście standardów

kwalifikacji zawodowych. Opisano zadania współczesnej szkoły w obszarze doradztwa zawodowego pełniącego znaczącą rolę w przygotowaniu absolwentów do wejścia na rynek pracy.

W rozdziale czwartym zamieszczono metodykę postępowania badawczego. Wskazano na cel i zakres badań empirycznych oraz zastosowane metody i narzędzia badawcze. Opisano organizację i przebieg badań. Wskazano na czas przeprowadzenia badań, obszar oraz scharakteryzowano respondentów uczestniczących w badaniu.

W rozdziale piątym zaprezentowano wyniki własnych badań ankietowych oraz analizę Programów Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano odpowiedzi na szereg nurtujących badacza pytań dotyczących m.in.: podejmowanych działań przez szkołę ukierunkowanych na kształtowanie u uczniów zagadnień związanych z telepracą, poznanie najskuteczniejszych metod poszerzania wiedzy na temat telepracy wśród uczniów. Ponadto poznanie zmiennych zależnych i niezależnych wpływających na ograniczenia w wyposażeniu uczniów w wiedzę oraz poznanie wskazań częstotliwości występowania tematyki związanej z telepracą w procesie kształcenia.

W rozdziale szóstym przedstawiono autorski model składający się z czterech wymiarów zarządzania rozwojem zawodowym uczniów szkół kształcących w zawodach w kierunku telepracy – które zdecydują o powodzeniu podjęcia pracy zawodowej przez absolwentów w warunkach rozwoju narzędzi teleinformatycznych i pracy zdalnej.

Ocena układu rozprawy doktorskiej – struktura spójna, ukazująca kompleksowe ujęcie badanej problematyki. Zagadnienia zaprezentowane w poszczególnych rozdziałach charakteryzują się właściwym ujęciem tematu, zarówno w kontekście opisu problemowego, jak i przyjętych definicji i pojęć. Poszczególne części napisane są zrozumiałym językiem posiadającym swój styl, co do wyrażania myśli i doboru środków językowych. Dysertacja zawiera fachowe słownictwo adekwatne do przedstawionych kategorii pojęciowych.

4. Wskazanie problemów badawczych oraz ocena zastosowanych narzędzi badawczych

Głównym problemem badawczym jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie:

W jaki sposób organizować działania zarządcze związane z rozwojem zawodowym uczniów szkół średnich kształcących w zawodach do telepracy.

Główny problem badawczy został doprecyzowany za pomocą 14 szczegółowych pytań badawczych dotyczących różnorodnych aspektów wewnątrzorganizacyjnych i współpracy międzyorganizacyjnej.

Ukazano dwie fazy postępowania badawczego, tj. fazę przygotowawczą i fazę właściwą badania, w której oprócz opracowania narzędzi badawczych, przeprowadzenia badań zamieszczono analizę i ocenę uzyskanych rezultatów, zbudowano model oraz zamieszczono rekomendacje do jego implementacji.

Wyniki fazy przygotowawczej przedstawiono w rozdziałach 1-4. Natomiast wyniki fazy badań właściwych zamieszczono w rozdziałach 5 i 6. Do badań wykorzystano dwa odrębne kwestionariusze ankiet. Pierwszy dotyczył badania stanowisk nauczycieli wobec telepracy, drugi dotyczył pozyskania opinii uczniów.

Badaniami objęto również treści programowe związane z telepracą zawarte w Programach Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego.

Sformułowane problemy badawcze i własne opracowane narzędzi badawczych nie budzą zastrzeżeń. Celowy dobór próby badawczej pozwolił na uzyskanie satysfakcjonujących

wyników. Praca nie zawiera hipotez badawczych. Zastosowane techniki badawcze i dobór grupy do badań należy uznać za właściwe.

5. Ocena wyników badań oraz praktyczne zastosowania uzyskanych wyników badań

Opis wyników badań w grupie nauczycieli wskazuje, że większość badanych stanowili nauczyciele dyplomowani uczący przedmiotów ogólnokształcących posiadający ponad dwudziestoletnie doświadczenie zawodowe. Stosunkowo małoliczną grupę stanowili nauczyciele kontraktowi oraz stażyści.

Nauczyciele ocenili stan swojej wiedzy na temat telepracy na dobrym (37,1%), bardzo dobrym (17,1%) i dostatecznym poziomie (34,3%). Około 11% oceniło jako słabą i niedostateczną.

Głównym źródłem pozyskiwania wiedzy na temat telepracy są szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne (37%), wiedza z książek, blogów (28%), z udziału w webinarach (21%), uczestnictwa w konferencjach (8%). W małym stopniu badani pozyskują wiedzę ze studiów podyplomowych i szkoleń na temat telepracy (po 3%). W ocenie nauczycieli uczniowie są w wystarczającym stopniu przygotowani do telepracy na co wskazało około 60% badanych. Około 30% nauczycieli uważa, że lekcje zdalne dobrze przyczyniły się do pogłębienia wiedzy wśród uczniów na temat telepracy. Szkoła w stopniu dobrym (38,6%) umożliwia zdobycie w wiedzy. Uczniowie w stopniu niewystarczającym mają opanowane kompetencje: samodyscyplina (45,7%), umiejętność organizacji pracy (51,4%) oraz kreatywne zarządzanie czasem (45,7%). Mała samodzielność uczniów i potrzeba kontroli wykonywanych zadań stanowią kluczowe problemy. Zdaniem respondentów uczniowie podczas edukacji zawodowej zdobywają w stopniu średnim umiejętności, które mogą wykorzystać podczas telepracy. Ponadto w podręcznikach szkolnych tematyka telepracy pojawia się rzadko. Wśród najskuteczniejszych metod poszerzania wiedzy na temat telepracy są realizowane projekty (67,4%), w mniejszym stopniu dyskusja dydaktyczna (32,9%), metoda symulacyjna (30%), burza mózgów (28,6%), gry dydaktyczne (21,4%) oraz metoda przypadków (15,7%). W pogłębianiu wiedzy na temat telepracy służą kontakty z firmami w ramach praktyk branżowych, także podejmowane działania w ramach szkolnego systemu doradztwa zawodowego. Najlepszą formą przygotowania uczniów do telepracy są indywidualne porady zawodowe (41,4%), warsztaty z rozwoju osobistego, udział uczniów w targach pracy oraz przedstawicielami różnych zawodów.

Zaprezentowane wyniki badań ankietowych ukazują aktualne uwarunkowania w odniesieniu do kompetencji nauczycieli i możliwości uczniów, ale również wskazują na zapotrzebowanie na ciągłe kształcenie w omawianej problematyce jak i zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych i systemów informatycznych.

Drugie badanie przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety skierowane było do uczniów klas trzecich i czwartych przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. Respondenci należący do „pokolenia Z” charakteryzują się znajomością i posługiwaniem się nowoczesnymi technologiami oraz sprawnym poruszaniem się w wirtualnym świecie. Wyniki badań wskazują, że podejmowane przez szkołę działania w obszarze telepracy nie spełniają oczekiwań uczniów, również nie zachęcają do podjęcia telepracy. Wskazują na braki w zakresie zdobywanej wiedzy na różnych przedmiotach, zwłaszcza tych które mają niewiele wspólnego z telepracą. Brakuje zajęć z zarządzania czasem i rozwijania umiejętności informatycznych. W ocenie badanych najlepszym sposobem zdobywania nowych umiejętności są praktyki zawodowe i wycieczki zawodoznawcze. Ważna jest odpowiednia konfiguracja rozwiązań w obszarze wyposażenia dydaktycznego, kompetencji nauczycieli oraz zainteresowania uczniów zakresie kształcenia telepracą. Zwłaszcza, że nieliczna grupa badanych wskazała na wysoki (12,8%), bardzo wysoki (5,6%) stopień zainteresowania świadczeniem pracy na odległość.

Trzecie badanie bazuje na dokumentach dotyczących Programów Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego. Analiza treści wskazuje, iż zawierają one ogólne sformułowania dotyczące rynku pracy oraz umiejętności poruszania się po nim. Autor dokonał diagnozy istniejących treści oraz wskazał zagadnienia, które należy podjąć w zakresie doradztwa zawodowego, w tym kształtowania kompetencji uczniów. Uczeń powinien posiadać nie tylko wiedzę dotyczącą telepracy, ale również doświadczenie praktyczne i odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz predyspozycje i zdolności.

Obszerne i wnikliwe badania stanowią cenne źródło wiedzy i są bardzo potrzebne ze względu na trwającą pandemię zmieniającą zasady organizacji pracy, relacje pomiędzy pracownikami, kadrą kierowniczą jak i innymi interesariuszami. Szczególnie ważne są uwarunkowania telepracy kształtujące młodych ludzi na etapie edukacji na poziomie średnim, gdyż stanowią fundament do dalszego doskonalenia kompetencji już na gruncie pracy zawodowej.

Ostatnim zagadnieniem pracy jest zaprojektowanie przez Autora modelu działań zarządczych i organizacyjnych przygotowującego uczniów szkół średnich kształcących w zawodach do telepracy. Model zakłada podniesienie jakości i efektywności działań szkoły pozwalających na przygotowanie uczniów do wykonywania telepracy w wyniku podniesienia poziomu wiedzy oraz wzmocnienie ich kompetencji. Model obejmujący cztery obszary działań zaprezentowano w formie graficznej (s. 217). W modelu uwzględniono poszerzenie wiedzy przez nauczycieli, pozyskanie wiedzy przez uczniów oraz kształtowanie miękkich i twardych kompetencji. W wyposażeniu uczniów w doświadczenie i wiedzę o telepracy uwzględniono działania szkoły w ramach kształcenia ogólnego oraz działania w ramach Programu Realizacji Wewnątrzszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego, jak również porad zawodowych. W odniesieniu do poszczególnych elementów modelu wyodrębniono i sprecyzowano zakres czynników i działań mających wpływ na zarządzanie rozwojem zawodowym uczniów w zakresie telepracy. Opracowany model umożliwi zdobycie wiedzy, umiejętności, a także kompetencji miękkich i twardych niezbędnych do pracy zdalnej oraz zaplanowanie własnej kariery edukacyjno-zawodowej.

6. Zagadnienia do dyskusji

W punkcie 1.2. Autor wskazuje, że „zastosowanie nowych rozwiązań techniczno-technologicznych, informatyzacja systemów pracy, towarzyszące im możliwości zastosowania nowych rozwiązań organizacyjnych dają wiele korzyści natury ekonomicznej. Prowadzą jednak do pojawienia się problemów na linii przełożony-podwładny i zmiany dotychczasowych relacji”. Nasuwa się pytanie jak kształtować relacje pomiędzy samymi pracownikami, a także pomiędzy pracownikiem a kierownikiem przy wykorzystaniu narzędzi do pracy zdalnej? W jaki sposób kontrolować zdalnie efekty pracy pracowników w sytuacji braku pełnej kontroli menedżerów nad pracownikami? W jaki sposób motywować ich do efektywniejszej pracy w sytuacji ograniczonego dostępu do zasobów i dokumentów firmy czy ze względu na zmęczenie i nadmiar pracy? W jaki sposób menedżerowie powinni pomagać pracownikom w radzeniu sobie z negatywnymi emocjami i budować silną relację opartą na zaufaniu?

7. Wnioski końcowe

Podsumowując ocenę pracy doktorskiej Pana mgra Mateusza Pruchnika należy wskazać, że w monografii w sposób precyzyjny określono cel i zakres planowanych badań. Opracowano oryginalny model badawczy, dobrano i zastosowano właściwe metody i narzędzia badawcze. W pracy ukazano szereg kluczowych aspektów dotyczących problematyki działań zarządczych i organizacyjnych przygotowujących uczniów szkół średnich kształcących w zawodach do

telepracy. Otrzymane rezultaty badań tworzą grupy kluczowych zmiennych, które mogą pomóc i wyjaśnić szereg złożonych problemów związanych z funkcjonowaniem młodzieży na dynamicznym rynku pracy.

Zaprezentowane wyniki charakteryzują się samodzielnością naukową, sprzyjającą rozwiązywaniu kluczowych problemów, prezentacji poglądów i formułowaniu wniosków. Zawierają walory praktyczne wynikające z przeprowadzonych badań empirycznych i zamieszczonych rekomendacji.

Praca wnosi znaczny wkład w rozwój nauk o zarządzaniu i jakości w trzech wymiarach:

- 1) w wymiarze teoretycznym - usystematyzowanie pojęć, krytyczna analiza piśmiennictwa, identyfikacja luki badawczej oraz autorskie opracowanie metodyki badań i modelu teoretycznego,
- 2) w wymiarze empirycznym - przeprowadzenie badań w praktyce oraz dokonanie analizy i oceny wyników badań, opracowanie syntetycznych wniosków i rekomendacji w obszarze działań zarządczych i organizacyjnych,
- 3) w wymiarze projektowym - zbudowanie modelu zarządzania i organizacji działań związanych z rozwojem zawodowym uczniów szkół średnich w kontekście wyzwań telepracy. Opracowanie rozkładu działań, kompetencji i ograniczeń.

Walorem pracy doktorskiej jest wiedza i kompetencje Autora wynikające z dużego doświadczenia zawodowego, widoczne zarówno na etapie opracowania i wdrożenia metodyki badań, oryginalnego sposobu rozwiązania problemu oraz prezentacji uzyskanych rezultatów.

Cele pracy zostały osiągnięte, co jest równoznaczne z rozwiązaniem zawartego w nich problemu naukowego. We właściwy sposób dobrano i zastosowano odpowiednie narzędzia do pozyskania danych i informacji oraz zaprezentowano i zinterpretowano wyniki analiz.

Doktorant udowodnił, iż posiada umiejętności samodzielnego prowadzenia badań naukowych oraz wykazał się znajomością literatury fachowej dotyczącej zaprezentowanej problematyki. Zatem należy pozytywnie ocenić recenzowaną rozprawę doktorską z uwagi na jej właściwy poziom merytoryczny i metodyczny.

W mojej ocenie rozprawa doktorska mgra Mateusza Pruchnika pt. *Zarządcze i organizacyjne aspekty rozwoju zawodowego przygotowujące młodzież szkół średnich kształcących w zawodach do rynku telepracy*, jest oryginalnym rozwiązaniem problemu naukowego zgodnie z wymogami art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 ze zm.).

W świetle powyższego, wnoszę o przyjęcie przez Radę Naukową Dyscypliny nauki o zarządzaniu i jakości Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu rozprawy doktorskiej mgra Mateusza Pruchnika oraz o dopuszczenie jej Autora do obrony.

01.02.2022

Wiesław Danielak