

Wrocław, 04.08.2023

dr hab. Magdalena Sobocińska, prof. UEW

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

Recenzja rozprawy doktorskiej

mgra Remigiusza Zielińskiego

pt. „Zarządzanie kapitałem ludzkim wspierane systemem klasy ERP”, przygotowanej na

Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej

pod kierunkiem naukowym promotor dr hab. inż. Pauli Bajdor

Podstawa opracowania recenzji i ogólna charakterystyka rozprawy

Przedmiotem niniejszej recenzji jest rozprawa doktorska Pana mgra Remigiusza Zielińskiego pt. „Zarządzanie kapitałem ludzkim wspierane systemem klasy ERP”. Promotorem pracy jest Pani dr hab. inż. Paula Bajdor. Podstawą formalną recenzji jest pismo z dnia 31 maja 2023 roku Kierownik dyscypliny naukowej Nauki o zarządzaniu i jakości Pani dr hab. Agaty Mesjasz-Lech, prof. PCz w sprawie powierzenia mi - zgodnie z decyzją z 30 maja 2023 roku Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości - do oceny rozprawy doktorskiej mgra Remigiusza Zielińskiego.

Celem recenzji jest odpowiedź na pytanie, czy rozprawa ta spełnia wymogi określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.).

Zważywszy, że rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz prezentować ogólną wiedzę teoretyczną Kandydata w dyscyplinie naukowej, w tym przypadku w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, a także potwierdzać umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej, to ocena rozprawy doktorskiej została dokonana na podstawie poniżej wymienionych kryteriów, umożliwiającących stwierdzenie, czy przedstawiona rozprawa doktorska mgra Remigiusza Zielińskiego spełnia

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

ul. Komandorska 118/120,53-345 Wrocław e-mail:

magdalena.sobocinska@ue.wroc.pl www.ue.wroc.pl

wymogi ustawowe. Recenzja została opracowana z uwzględnieniem:

- wyboru pola badawczego oraz znaczenia problematyki i tematu rozprawy doktorskiej,
- sformułowanych pytań badawczych, celów rozprawy, hipotez, a także zastosowanych metod badawczych,
- zawartości merytorycznej pracy oraz jej układu i struktury,
- strony formalnej, językowej i edytorskiej rozprawy.

Recenzowana rozprawa doktorska liczy 294 strony wraz z 8 załącznikami w formie tabel zawierających wyniki przeprowadzonych testów statystycznych. Na zasadniczą strukturę rozprawy doktorskiej składają się wstęp, pięć rozdziałów, zakończenie, bibliografia, a także spisy tabel i rysunków oraz streszczenie w języku angielskim.

Wybór pola badawczego, problematyka i temat rozprawy doktorskiej

Problematykę podjętą przez mgra Remigiusza Zielińskiego w rozprawie doktorskiej należy uznać za aktualną i ważną. Rozprawa dotyczy bowiem kapitału ludzkiego i podejść do zarządzania nim, jak również rozwoju systemów IT, a w szczególności systemów ERP, które znajdują zastosowanie w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Należy podkreślić, że w obszarze funkcji personalnej działa prawo ciągłości i zmiany, które oznacza, że z jednej strony przedmiotem refleksji i badań pozostają te same problemy związane np. z pozyskiwaniem, ocenianiem, wynagradzaniem i rozwojem pracowników, a z drugiej strony zmienia się ich treść i powstają nowe podejścia do rozwiązywania tych kwestii. Ewolucja funkcji personalnej świadczy o rosnącej roli pracownika w organizacji. Wiąże się ona z odchodzeniem od myślenia o pracownikach wyłącznie przez pryzmat kosztów i przechodzeniem do podejścia, w którym pracownicy postrzegani są w kategoriach zasobów ludzkich, czy też coraz częściej kapitału ludzkiego, który zgodnie z definicją OECD określany jest przez pryzmat wiedzy, umiejętności oraz zdolności ułatwiających jednostce tworzenie zarówno własnego, jak i społecznego oraz ekonomicznego dobrostanu. Oznacza to, że kategorie takie jak podział i wydajność pracy, kontrola, czy bodźce płacowe, które wpisane są w tradycyjny model funkcji personalnej przestają być adekwatne z punktu widzenia zarządzania pracownikami wiedzy i powstawania modeli biznesu, opartych na zasobach niematerialnych. W konsekwencji prowadzi to do sytuacji, w której na plan pierwszy w ramach funkcji personalnej wysuwają się takie kategorie, jak: wpływ kapitału ludzkiego na wartość organizacji, doskonalenie zawodowe, zarządzanie wiedzą i talentami.

Ukazując wagę podjętej w rozprawie problematyki należy wskazać na to, że duże znaczenie kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie wynika ze zdolności pracowników do

tworzenia innowacji i budowania długotrwałych relacji z klientami. Niejednokrotnie bowiem odejście pracownika z firmy powoduje, że wraz z nim odchodzą także klienci. Zmiana postrzegania roli pracownika w organizacji wiąże się ze wzrostem umiędzynarodowienia działalności przedsiębiorstw, a także z rosnącym znaczeniem wiedzy w zarządzaniu organizacją oraz koniecznością zwiększania zakresu wykorzystywania technologii informatycznych.

Wśród przesłanek prowadzenia badań naukowych w zakresie podjętej przez Doktoranta problematyki należy wskazać także na przyspieszoną pandemią koronawirusa wirtualizację pracy, której towarzyszy powstawanie nowych rozwiązań w zakresie pracy zdalnej oraz hybrydowej. Uzasadnieniem dla podejmowania badań w zakresie prezentowanej w rozprawie doktorskiej problematyki jest potrzeba identyfikacji tego, w jaki sposób systemy klasy ERP z wbudowanym modułem HCM wpływają na zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie. Jest to szczególnie istotne w kontekście koncepcji determinizmu technologicznego.

Odnosząc się do dokonanego przez Doktoranta wyboru pola badawczego, należy podkreślić, że nadanie rozprawie doktorskiej takich ram konceptualnych, w których główny nurt rozważań dotyczy zarówno zarządzania kapitałem ludzkim, jak i systemów klasy ERP sprawia, iż praca posiada walor oryginalności. W mojej ocenie dokonany przez mgra Remigiusza Zielińskiego wybór pola badawczego i właściwie zidentyfikowana luka badawcza w pełni spełniają wymagania stawiane w tym zakresie rozprawom doktorskim. Treść rozprawy zgodna jest ze sformułowanym tytułem pracy.

Ocena w zakresie sformułowanych pytań badawczych, celów rozprawy, hipotez, a także zastosowanych metod badawczych

Podjęty w rozprawie problem badawczy został sformułowany w prawidłowy sposób - w formie pytania: „Jak system ERP z wbudowanym modułem HCM wpływa na zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie?” Został on doprecyzowany pytaniami szczegółowymi dotyczącymi tego:

- w jaki sposób i jak długo przedsiębiorstwa realizują strategię HCM?
- jakie są główne przyczyny wdrożenia systemu ERP z wbudowanym modułem HCM?
- jakie są główne efekty wdrożenia systemu ERP z wbudowanym modułem HCM?
- jakie są główne wady i ograniczenia systemu ERP z wbudowanym modułem HCM?
- jakie funkcje systemu ERP z wbudowanym modułem HCM są wykorzystywane?
- jaki jest cel wykorzystywania systemu ERP z wbudowanym modułem HCM?

- jaki jest wpływ systemu ERP z wbudowanym modułem HCM na zarządzanie przedsiębiorstwem?
- jak oceniane są poszczególne elementy systemu ERP z wbudowanym modułem HCM?
- w jakim stopniu pandemia Covid-19 wpłynęła na realizację działań przedsiębiorstwa w obszarze HCM?

Treść rozprawy doktorskiej mgra Remigiusza Zielińskiego została ukierunkowana na realizację głównego celu rozprawy, którym była analiza i ocena wykorzystania systemu ERP z wbudowanym modułem HCM oraz jego wpływu na zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie. Wysoko należy ocenić, że cel główny został dookreślony celami szczegółowymi, do których Doktorant zaliczył:

- charakterystykę koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim,
- charakterystykę systemu informatycznego klasy ERP,
- charakterystykę zarządzania kapitałem ludzkim w ujęciu informatycznym,
- charakterystykę aktualnych trendów w odniesieniu do zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie,
- charakterystykę przedsiębiorstw wykorzystujących system ERP z wbudowanym modułem HCM,
- zbadanie roli i wpływu systemu ERP z wbudowanym modułem HCM na zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach.

Cele są ściśle związane z wybranym przez Autora polem badawczym. Oprócz pytań badawczych oraz celów Autor sformułował hipotezy. Mgr Remigiusz Zieliński sformułował trzy hipotezy badawcze (hipoteza druga rozbita została na sześć hipotez szczegółowych):

H1 - Występują statystycznie istotne zależności pomiędzy przyczynami wdrożenia i wykorzystywaniem funkcji systemu ERP z wbudowanym modułem HCM a określonymi parametrami przedsiębiorstwa.

H2 - Występują istotne różnice pomiędzy wybranymi elementami systemu ERP a parametrami przedsiębiorstwa.

H3 - Występują istotne różnice w ocenie postrzegania wpływu systemu ERP na realizację celów i na zarządzanie przedsiębiorstwem w zależności od uwzględnienia rozwiązań oferowanych przez system ERP w kreowaniu strategii biznesowej przedsiębiorstwa. Sformułowane hipotezy dobrze oddają podjętą w pracy problematykę. Z obowiązku recenzenta należy zauważyć, że występuje pewien brak konsekwencji w sformułowaniu hipotezy szczegółowej H2f (por. s.7, s.144, s.234 a s. 229 rozprawy). Proces badawczy, ukierunkowany na realizację celów i służący weryfikacji postawionych hipotez był złożony i

wymagał od Doktoranta posiadania kompetencji badawczych związanych z kwerendą literatury i realizacją badania empirycznego o charakterze ilościowym. Z uznaniem pragnę podkreślić, że badanie ilościowe zostało zrealizowane na próbie 434 przedsiębiorstw z zastosowaniem techniki badawczej CATI oraz CAWL Respondentami były osoby zajmujące różne stanowiska i posiadające wiedzę dotyczącą wykorzystania systemu ERP z wbudowanym modułem HCM.

Pragnę podkreślić, że sposób zaprezentowania w rozprawie metodyki świadczy o dobrym przygotowaniu Doktoranta do prowadzenia badań empirycznych. Pewne wątpliwości budzi to, iż Autor operuje pojęciem metodologii, czyli nauki o metodach badań naukowych, zamiast używać sformułowania: metodyka zrealizowanego badania empirycznego. Walory metodyczne rozprawy zwiększyłyby przedstawienie w załączniku pracy wykorzystanego narzędzia badawczego w formie kwestionariusza ankiety.

Uzyskane wyniki posiadają duży walor poznawczy i aplikacyjny. Dzięki zrealizowaniu badania empirycznego mgr Remigiusz Zieliński zgromadził bogaty materiał badawczy. Na podkreślenie zasługuje relatywnie duży zakres przeprowadzonych analiz statystycznych, który jest adekwatny do zebranego materiału empirycznego. Autor wykorzystał statystykę Alfa Cronbacha, nieparametryczny test U Manna-Whitneya, test korelacji rang Pearsona oraz eta, a także wieloczynnikową regresję logistyczną. Moja ocena w zakresie przyjętych rozwiązań metodycznych jest jednoznacznie pozytywna.

Ocena zawartości merytorycznej pracy oraz jej układu i struktury

Praca mgra Remigiusza Zielińskiego ma charakter teoretyczno-empiryczny i cechuje się spójną, logiczną i przejrzystą konstrukcją, która dobrze wyraża podjęty przez Doktoranta temat. Proporcje między poszczególnymi rozdziałami zostały zachowane. Należy zaznaczyć, że zgodnie ze standardami pracy naukowej zostały przygotowane takie części rozprawy jak wstęp i zakończenie, które posiadają oczekiwane w tych częściach pracy elementy.

Dokonując analizy wykorzystanych przez Autora źródeł literaturowych należy wskazać, że zostały one dobrze dobrane. Są one również relatywnie aktualne, gdyż 47% pozycji w bibliografii bez źródeł internetowych stanowią publikacje wydane po 2010 roku.

Zgodnie z wykazem bibliografia recenzowanej pracy liczy łącznie 247 pozycji. Generalnie wykaz cytowanych źródeł został dobrze przygotowany, choć występują w tym zakresie pewne niedociągnięcia (np. brakuje roku wydania w przypadku kilku źródeł). Udział pozycji literaturowych wydanych w języku angielskim w bibliografii ogółem jest duży i wynosi 68% (bez źródeł internetowych). Potwierdza to, iż Doktorant dokonując syntezy literatury i identyfikując lukę badawczą, przeprowadził analizę nie tylko polskiego, ale także światowego

dorobku naukowego dotyczącego prezentowanej w rozprawie doktorskiej problematyki. W konsekwencji pozwoliło to Autorowi osadzić wyniki własnych badań w dotychczasowym dorobku literaturowym z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz systemów ERP.

Rozdział pierwszy, przygotowany na podstawie właściwie dobranej literatury przedmiotu, zawiera interesujące poznawczo oraz ważne z punktu widzenia podjętej problematyki i celów rozprawy rozważania dotyczące znaczenia zarządzania kapitałem ludzkim w rozwoju przedsiębiorstwa. Za wartościowe uważam, iż mgr Remigiusz Zieliński wychodzi w rozważaniach od ukazania kapitału ludzkiego jako składowej zasobów niematerialnych w majątku przedsiębiorstwa. Wysoko należy ocenić, iż Autor rozważania dotyczące kapitału ludzkiego prowadzi w kontekście wielu ważnych kategorii i ukazuje związki między kapitałem ludzkim a kreatywnością i innowacyjnością, wiedzą, przewagą konkurencyjną, czy też wzrostem zadowolenia klientów. Walorem rozdziału jest także przedstawienie w nim procesu zarządzania kapitałem ludzkim oraz czynników kształtujących zaangażowanie pracowników w cele organizacji. Cenne jest to, iż Doktorant poddaje analizie sposoby i narzędzia pomiaru zarządzania kapitałem ludzkim.

Z kolei rozdział drugi, który podobnie jak pierwszy ma charakter teoretyczny, poświęcony został systemom ERP i ich znaczeniu w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Prowadzone w tej części rozprawy rozważania zostały ukierunkowane na osiągnięcie kolejnych celów szczegółowych, które zostały sformułowane we wstępie rozprawy. Do atutów tego rozdziału zaliczam ukazanie w nim genezy i etapów rozwoju systemów ERP, a także zidentyfikowanie w oparciu o przeprowadzone studia literaturowe różnic między ERP a MRP oraz między otwartym i komercyjnym systemem ERP. Wartość prezentowanych w tej części wniosków wynikających z kwerendy literatury jest tym większa, iż Autor trafnie wskazuje na trendy i czynniki stymulujące rozwój systemów ERP i podkreśla, że przyszłość tego typu systemów będzie kształtowała się pod wpływem rozwoju sztucznej inteligencji, a także Internetu Rzeczy. Na pozytywną ocenę zasługują również przeprowadzone przez Doktoranta rozważania dotyczące wpływu systemów ERP na funkcjonowanie przedsiębiorstw i modułów tego typu systemów, jak również korzyści wynikających z ich wdrożenia. O holistycznym podejściu do tematu świadczy to, że mgr Remigiusz Zieliński wskazuje także na wady systemów ERP. Potwierdzeniem dobrej znajomości podjętej przez Doktoranta problematyki są analizy odnoszące się do architektury systemów ERP oraz dokonany przegląd najpopularniejszych tego rodzaju systemów (system SAP, System Oracle NetSuite i System PeopleSoft). Na dużą wartość rozdziału drugiego wpływa to, iż Autor ukazał rolę systemów ERP w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Równie wysoko należy ocenić rozdział trzeci i prowadzone w nim przez Doktoranta

rozważania, które pozwoliły nie tylko na ukazanie znaczenia zasobów ludzkich w rozwoju przedsiębiorstwa, ale również rozwoju oprogramowania, które znajduje zastosowanie w obszarze HR. Należy zaznaczyć, że tytuł rozdziału trzeciego jest podobny do tytułu pierwszego i nie w pełni oddaje prezentowane w nim analizy, które w dużym stopniu dotyczą HCM w ujęciu informatycznym oraz korzyści wynikających z wdrażania systemu klasy ERP w przedsiębiorstwie. Jest to jednak kwestia polemiczna. Duża wartość poznawcza i aplikacyjna tego rozdziału wynika z tego, że na podstawie analizy danych wtórnych Doktorant przedstawił wyzwania stojące przed przedsiębiorstwami, które wpływają na zarządzanie kapitałem ludzkim i talentami. O aktualności rozważań świadczy to, iż uwzględniają one kontekst pandemii koronawirusa oraz kategorię zrównoważonego rozwoju, a także umiejętności cyfrowe kapitału ludzkiego. Duże znaczenie prezentowanych w rozdziale trzecim treści wynika również z tego, iż Autor wskazując na hybrydowe środowisko pracy i rozwój nowych technologii znajdujących zastosowanie w zarządzaniu talentami, przedstawia sześć przykładów dobrych praktyk w zakresie wdrażania systemu klasy ERP w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Równie istotna jest końcowa część tego rozdziału, w której prezentowane są analizy danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące m.in. zakresu wykorzystania przez przedsiębiorstwa szerokopasmowego dostępu do Internetu, organizacji spotkań pracowników w formie zdalnej, wielkości nakładów przedsiębiorstw na ICT i poziomów intensywności cyfrowej przedsiębiorstw. Wartość analiz byłaby większa, gdyby Autor na podstawie dostępnych danych GUS ukazał zmiany występujące w analizowanych obszarach i nie odnosił się tylko do 2022 roku. Za cenne uważam z kolei to, iż Doktorant dokonując analizy danych wtórnych ukazał zalety przypisywane systemom ERP, jak również główne przyczyny niepowodzenia procesu wdrożenia systemu ERP.

Dwa kolejne rozdziały w szczególności świadczą o wkładzie mgra Remigiusza Zielińskiego w rozwój wiedzy o możliwościach wykorzystania systemu ERP w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Na wysoką ocenę zasługuje sposób zaprezentowania w rozdziale czwartym metodyki zrealizowanych badań empirycznych. Rozdział ten został poświęcony określeniu problemu badawczego, celów, hipotez i narzędzi badawczych. Autor w tej części pracy opisał także przebieg zrealizowanego przez siebie badania empirycznego oraz próbę badawczą. Moja ocena na temat zastosowanych przez Doktoranta rozwiązań metodycznych i zrealizowanego badania jest pozytywna i została przedstawiona we wcześniejszej części recenzji. Przeprowadzone przez mgra Remigiusza Zielińskiego badanie empiryczne umożliwiło sformułowanie wielu ważnych, wartościowych poznawczo i aplikacyjnie wniosków. Dotyczą one m.in. sposobu podejścia w badanych przedsiębiorstwach do posiadania strategii zarządzania kapitałem ludzkim i okresu od kiedy jest stosowana. Istotne są poczynione przez

Autora ustalenia dotyczące przyczyn wdrażania systemu ERP w obszarze HCM, a także celów i efektów wdrożenia modułu HCM oraz wykorzystywanych funkcji tego modułu. Wysoko należy również ocenić sformułowane w tej części pracy wnioski dotyczące identyfikowanych przez respondentów wad i ograniczeń systemu ERP. W tym kontekście należy zauważyć, iż tytuł punktu 4.3 (Rola zarządzania kapitałem ludzkim w działalności badanych przedsiębiorstw) jest bardzo ogólny. Wprowadzenie w nim odniesienia do wdrażania systemu ERP sprawiłoby, iż tytuł lepiej odzwierciedlałby treść prowadzonych w tej części pracy rozważań. O złożoności analiz świadczy to, że zostały one ukierunkowane również na identyfikację wpływu systemu ERP na zarządzanie przedsiębiorstwem, a także na koszty operacyjne, wydajność procesów obsługi dotyczących HCM oraz na konieczność zmiany partnerów biznesowych.

Logiczną kontynuację prowadzonych rozważań stanowi rozdział piąty. Duże znaczenie końcowego rozdziału wynika z tego, iż Autor prezentuje w nim wyniki analiz, które służyły identyfikacji istotnych statystycznie zależności pomiędzy wybranymi kryteriami wykorzystania systemu ERP w HCM. Z uznaniem pragnę podkreślić, że o dobrej znajomości i wyczuciu przez Doktoranta podjętej problematyki świadczą analizy statystyczne dotyczące zależności między wielkością przedsiębiorstwa, jego branżą i zasięgiem działalności, latami stosowania strategii a przyczynami wdrożenia systemu ERP w obszarze HCM oraz wykorzystywanymi funkcjami systemu ERP z wbudowanym modułem HCM. W konsekwencji umożliwiło to częściowo potwierdzić hipotezę badawczą H1. Równie istotna jest część tego rozdziału, która została ukierunkowana na weryfikację hipotez H2a - H2f. W pełni należy zgodzić się ze sformułowaną przez Doktoranta konkluzją, że występują istotne różnice pomiędzy:

- głównymi efektami wdrożenia systemu ERP z wbudowanym modułem HCM a parametrami przedsiębiorstwa w postaci wielkości, branży, zasięgu oraz długości stosowania strategii HCM,
- wpływem systemu ERP z wbudowanym modułem HCM na poziom kosztów i wydajności a parametrami przedsiębiorstwa w postaci wielkości, branży, zasięgu oraz długości stosowania strategii HCM,
- oceną poszczególnych elementów systemu ERP z wbudowanym modułem HCM a parametrami przedsiębiorstwa w postaci wielkości, branży, zasięgu oraz długości stosowania strategii HCM,

- postrzeganiem wpływu systemu ERP z wbudowanym modulem HCM na realizację przyjętych celów a parametrami przedsiębiorstwa w postaci wielkości, branży, zasięgu oraz długości stosowania strategii HCM.

Jednocześnie należy zauważyć, że na stronie 234 pracy Autor błędnie powołał w tym miejscu hipotezę, w której jest mowa o postrzeganiu wad i ograniczeń systemu ERP - uznaję to za błąd technicznych, gdyż rozważania i tok wywodu w tym podpunkcie zostały ukierunkowane na hipotezę podaną na stronie 229 pracy, zgodnie z którą „występują istotne różnice pomiędzy postrzeganiem wpływu systemu ERP z wbudowanym modulem HCM na realizację przyjętych celów a parametrami przedsiębiorstwa w postaci wielkości, branży, zasięgu oraz długości stosowania strategii HCM”. Za ciekawe poznawczo uważam związane z hipotezą H3 sformułowane przez mgra Remigiusza Zielińskiego w ostatniej części rozdziału piątego stwierdzenie, iż „uwzględnianie w procesie kreowania strategii biznesowej rozwiązań oferowanych przez system ERP nie wpływa w żadnym stopniu na postrzeganie realizacji przyjętych celów”. W tym miejscu pojawia się pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Sądzę, że podczas publicznej obrony Doktorant ustosunkuje się do tej kwestii, gdyż ma z pewnością interesujące przemyślenia w tym zakresie.

Kończąc ten punkt recenzji pragnę podkreślić, że rozprawa doktorska posiada walor nowości. Zrealizowany proces badawczy, jak również trafność sformułowanych wniosków sprawiają, że walory rozprawy ujawniają się na płaszczyźnie poznawczej oraz aplikacyjnej.

Strona formalna, językowa i edytorska pracy

Rozprawa doktorska mgra Remigiusza Zielińskiego spełnia wymogi formalne stawiane tego typu pracom. Terminologia w pracy jest używana w poprawny sposób. Bibliografia została przygotowana generalnie zgodnie z obowiązującymi standardami. Występują w niej jednak nieliczne usterki. W przypadku niektórych źródeł literaturowych brakuje roku wydania (np. pozycja 107,129).

Pozytywnie należy ocenić autorskie rysunki i tabele, które dobrze służą wizualizacji wyników przeprowadzonego badania. Zdarzają się nieliczne uchybienia, które dotyczą np. tytułów niektórych rysunków (por. rys. 26), czy też jak ma to miejsce w przypadku rysunku 49 niepełnego opisu prezentowanych na rysunku kategorii. Mimo wskazanych z obowiązku recenzenta drobnych niedociągnięć należy podkreślić, że sprawność narracyjna oraz sposób prowadzenia wywodu są potwierdzeniem opanowania przez Doktoranta warsztatu pisarskiego, a także dobrej znajomości problematyki dotyczącej zarządzania kapitałem ludzkim i zastosowań systemów klasy ERP w tym obszarze.

Konkluzja recenzji

Moja ocena rozprawy doktorskiej mgra Remigiusza Zielińskiego pt. „Zarządzanie kapitałem ludzkim wspierane systemem klasy ERP”, przygotowanej pod kierunkiem naukowym promotor dr hab. inż. Pauli Bajdor jest jednoznacznie pozytywna. Dokonany przegląd literatury oraz sposób prezentacji jego wyników stanowią podstawę do uznania, iż mgr Remigiusz Zieliński posiada ogólną wiedzę teoretyczną w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości i spełnił przesłankę ustawową w tym zakresie. Autor rozprawy doktorskiej spełnił również kolejną przesłankę ustawową dotyczącą umiejętności samodzielnej pracy naukowej. Mając na uwadze przeprowadzone przez Doktoranta postępowanie badawcze, które zostało ukierunkowane na realizację sformułowanego we wstępie celu głównego oraz wielu ważnych celów szczegółowych, należy podkreślić, że rozprawa doktorska posiada walor nowości i oryginalny charakter wyrażający się w sposobie rozwiązania podjętego problemu naukowego. Do głównych osiągnięć Doktoranta zaliczam:

- podjęcie aktualnego tematu, którego duże znaczenie ujawnia się w kontekście dokonujących się zmian w koncepcjach zarządzania pracownikami w organizacji oraz dynamicznego rozwoju nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, znajdujących zastosowanie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, a także zidentyfikowanie w trafny sposób luki badawczej,
- dobre osadzenie rozważań w literaturze przedmiotu z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, wartości kapitału ludzkiego i systemów ERP,
- sformułowanie wiązki ważnych celów, które zostały osiągnięte dzięki zrealizowaniu przez Doktoranta procesu badawczego obejmującego studia literaturowe oraz badanie empiryczne o charakterze ilościowym,
- przedstawienie zgodnie ze standardami pracy naukowej metodyki zrealizowanego badania empirycznego,
- poddanie zgromadzonego materiału badawczego w formie 434 wypełnionych kwestionariuszy ankietowych analizie z wykorzystaniem dobrze dobranych metod statystycznych,
- sformułowanie wielu ważnych wniosków dotyczących zakresu wykorzystania systemów ERP z wbudowanym modułem HCM oraz ich wpływu na zarządzanie kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie.

Uwzględniając powyższe w mojej opinii rozprawa doktorska mgra Remigiusza Zielińskiego pt. „Zarządzanie kapitałem ludzkim wspierane systemem klasy ERP”, przygotowana pod kierunkiem naukowym promotor dr hab. inż. Pauli Bajdor spełnia warunki



stawiane rozprawom doktorskim określone w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.). W związku z tym wnoszę o przyjęcie rozprawy doktorskiej mgra Remigiusza Zielińskiego i dopuszczenie do publicznej obrony.