

Katowice, dnia 20.01.2025 r.

Dr hab. inż. Anna Sołtysik-Piorunkiewicz, prof. UE

Katedra Informatyki

Wydział Informatyki i Komunikacji

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Recenzja

rozprawy doktorskiej Pani magister inżynier Anny Nowackiej
pt. „Cyfrowa transformacja zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach”
napisana na Wydziale Zarządzania
Politechniki Częstochowskiej
pod kierunkiem naukowym
Pani Promotor Prof. dr hab. Doroty Jelonek

Podstawa formalna opracowania recenzji

Podstawą formalną opracowania niniejszej recenzji jest decyzja Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Zarządzania z dnia 19 listopada 2024 roku o powołaniu mnie na recenzenta w postępowaniu na wniosek mgr inż. Anny Nowackiej o nadanie stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości na podstawie dysertacji nt.: **Cyfrowa transformacja zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach**.

Ocena tytułu rozprawy doktorskiej

Przedłożona do oceny rozprawa doktorska została napisana przez **Panią mgr inż. Annę Nowacką** i została zatytułowana „**Cyfrowa transformacja zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach**”. Praca została napisana pod kierunkiem naukowym **Pani Prof. dr hab. Doroty Jelonek**. Przedłożona do oceny rozprawa doktorska stanowi podstawę ubiegania się w postępowaniu o nadanie stopnia doktora w naukach społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Tytuł rozprawy dotyczy aktualnego problemu zarządzania zasobami ludzki w kontekście transformacji cyfrowej w przedsiębiorstwach.

W tytule rozprawy nawiązano do podjętego problemu badawczego dotyczącego sposobu przeprowadzenia cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach. Rozprawa dotyczy nowatorskiego podejścia do budowy modelu referencyjnego MRCTZZL w przedsiębiorstwach. Model został oparty na wynikach badań ilościowych i jakościowych, a także poddany wieloetapowej weryfikacji i ocenie, a wyniki posłużyły do opracowanie rekomendacji niezbędnych w procesie podejmowania decyzji o cyfrowej transformacji przedsiębiorstw w dobie zmian zachodzących w turbulentnym otoczeniu i zmieniających się uwarunkowań technologicznych i organizacyjnych, szczególnie w kontekście globalnych zagrożeń epidemiologicznych i geopolitycznych, a także zmieniających się oczekiwań w zakresie realizacji procesów zarządzania kapitałem intelektualnych i jego wirtualizacji.

Ocena układu rozprawy doktorskiej

Treść rozprawy zawarto na 269 stronach. Struktura rozprawy została podzielona na część właściwą pracy oraz spisy wraz z załącznikami. Rozprawę rozpoczynają *Spis treści i Wstęp*. Właściwą treść pracy zawarto w sześciu rozdziałach. Pracę kończy *Zakończenie*. W rozprawie zamieszczono *Literaturę*, *Spis rysunków*, *Spis tabel*, *Załączniki* i *Summary*. Strukturę pracy oceniam jako prawidłową.

Wstęp pracy zawarto na 8 stronach (str. 5-12). Przedstawiono w nim osadzenia problemu naukowego na podstawie analizy procesów zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem czynnika transformacji cyfrowej, uzasadnienie problemu badawczego rozprawy doktorskiej, hipotezy badawcze, cel główny i cele szczegółowe, metody badawcze, procedurę badawczą (Rys. W.1) i strukturę rozprawy. Wszystkie elementy dysertacji oceniam jako ważne i sformułowane poprawnie. Kluczowym dla rozważań dysertacji było sformułowanie we wstępie hipotezy głównej oraz sześciu hipotez szczegółowych:

Hipoteza główna brzmiała następująco: *Wykorzystanie modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach stanowi kluczowy czynnik sukcesu transformacji oraz wzrostu efektywności procesów zarządzania zasobami ludzkimi.*

Dodatkowo hipotezy szczegółowe sformułowano następująco:

Hipoteza (H1): Brak uwzględnienia w strategii przedsiębiorstw planów cyfrowej transformacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi jest barierą we wprowadzaniu tej zmiany.

Hipoteza (H2): Wyższy poziom dojrzałości cyfrowej przedsiębiorstw pozytywnie wpływa na realizację celów cyfrowej transformacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi.

Hipoteza (H3): Wyższy poziom kompetencji cyfrowych pracowników jest czynnikiem wspierającym wdrażanie cyfrowej transformacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Hipoteza (H4): Brak wiedzy pracowników na temat celów cyfrowej transformacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach jest czynnikiem hamującym realizację tej zmiany.

Hipoteza (H5): Ograniczony budżet jest czynnikiem hamującym wdrożenie cyfrowej transformacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Hipoteza (H6): Cyfrowa transformacja procesów zarządzania zasobami ludzkimi istotnie i pozytywnie wpływa na wyniki przedsiębiorstw.

Głównym celem rozprawy było „*opracowanie modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach*”. W rozprawie sformułowano następujące cele szczegółowe:

Cel 1(a): Identyfikacja determinant cyfrowej transformacji procesu rekrutacji i zapewnienia zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach.

Cel 1(b): Identyfikacja determinant cyfrowej transformacji procesu oceniania pracowników w przedsiębiorstwach.

Cel 1(c): Identyfikacja determinant cyfrowej transformacji procesu rozwoju pracowników i doskonalenia ich kompetencji w przedsiębiorstwach.

Cel 1 (d): Identyfikacja determinant cyfrowej transformacji procesu zarządzania talentami w przedsiębiorstwach.

Cel 1 (e): Identyfikacja determinant cyfrowej transformacji procesu zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach.

Cel 2: Sformułowanie założeń modelowych cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Cel 3: Weryfikacja modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Wstęp zawiera istotny dla przebiegu dysertacji schemat badawczy w postaci metodyki badawczej przedstawiony na rysunku W.1. (str. 10), dotyczący przedstawienie poszczególnych

rozdziałów dysertacji w kontekście realizacji celu rozprawy doktorskiej i zadań badawczych na podstawie postawionych hipotez.

Pierwszy rozdział pracy obejmuje 26 stron (od str. 13 do str. 39) i jest zatytułowany „**Istota, ewolucja i tendencje rozwojowe zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach**”.

W rozdziale tym przedstawiono podstawowe zagadnienia koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, zwrócono uwagę na różnorodność i zmienność w podejściu do definiowania tego niezwykle ważnego zasobu przedsiębiorstwa w oparciu przegląd licznej literatury przedmiotu. Nawiązano do podejścia procesowego zarządzania zasobami ludzkimi (str. 26) oraz modeli i strategii rozwoju zarządzania zasobami ludzkimi. Rozważania przedstawione w rozdziale pierwszym są wynikiem badań literaturowych i dotyczą przedstawienia podstaw teoretycznych dla dalszych rozważań przedstawionych w dysertacji. Rozdział pierwszy oceniam pozytywnie.

Drugi rozdział rozprawy zatytułowano „**Podejście procesowe w zarządzaniu zasobami ludzkimi**”. Obejmuje on 50 stron (od 40 do 90 strony), w których przedstawiono w sposób bardzo dokładny zagadnienia teoretyczne związane z kontynuacją genezy problemu badawczego. Autorka opierając się na licznej i aktualnej literaturze omówiła założenia podejścia procesowego w zarządzaniu zasobami ludzkimi w podrozdziale 2.1., a następnie problematykę procesy rekrutacji i zapewnienia rozwoju zasobów ludzkich (podrozdział 2.2.). Autorka omówiła zalety i wady wybranych metod rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej. W dalszej części Autorka przedstawiła i omówiła wielowymiarowość procesów oceniania pracowników i odniosła się do pojęcia „kompetencje”. Zwrócono uwagę na problem planowania rozwoju pracowników i doskonalenia ich kompetencji oraz istotność szkoleń dla potrzeb rozwoju pracownika. Rozdział drugi oceniam pozytywnie, szczególnie ze względu na zwrócenie uwagi na pojęcie zarządzanie wiedzą w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w pandemii COVID-19 oraz zdalną formę pracy.

Rozdział trzeci zatytułowano „**Cyfrowa transformacja przedsiębiorstw jako wyzwanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi**” i zawarto na 23 stronach (str. 91 - 114). Autorka przedstawiła w nim różnice podejścia zarządzani zasobami ludzki i e-zarządzania zasobami ludzki zdefiniowane w literaturze przedmiotu. Rozdział oceniam pozytywnie. Ze względu na pełność wyводу należałoby zwrócić większą uwagę na uszczegółowienie opisu technologii informacyjnych w

cyfryzacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi zamieszczonych w rozdziale, opierając się również na wybranych przykładach wdrożeń tychże technologii.

Rozdział czwarty zatytułowany „**Metodyka postępowania badawczego**” zawarto na 22 stronach (str. 114 - 136). W rozdziale przedstawiono uzasadnienie sformułowania hipotez i celów badawczych dysertacji na podstawie dotychczasowego krytycznego przeglądu literatury w trzech pierwszych rozdziałach, a którego wynikiem było zidentyfikowanie luki badawczej i postawione hipotezy i cele badawcze. W kontekście branży budowlanej opracowano i omówiono założenia metody badawczej z uwzględnieniem określonej próby badawczej, wskazano poprawnie narzędzia badawcze w związku z zaplanowanymi do realizacji celami w odniesieniu do sformułowanych hipotez badawczych. Zaprezentowano plan badawczy w formie procedury przedstawionej na schemacie (rys. 4.1.). W procedurze uwzględniono 17 etapów badań, w tym zgodnie z celem dysertacji zaproponowano sformułowanie założeń modelowych do modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, opracowano model, dokonano jego weryfikacji i opracowano rekomendacje. Dane zebrano na podstawie autorskich narzędzi badawczych, w tym kwestionariusza ankiety, scenariusza pogłębionych wywiadów indywidualnych i kolejnego scenariusza weryfikującego założenia modelu. Dodatkowo w rozdziale przedstawiono szczegółowy harmonogram badań w zakresie czasowym (Tabel 4.1.) i zakres przestrzenny badań oraz uzasadnienie wyboru branży budowlanej. Rozdział oceniam pozytywnie, przede wszystkim ze względu na szczegółowo przedstawiony aparat narzędziowy, zaproponowane etapy badań oraz sposób ich realizacji. Ze względu na różnorodność metod w podejściu triangulacji metod (ilościowe, jakościowe) ich opis wydaje się kluczowy dla poprawności metodycznej przeprowadzonego wywołu dysertacji.

Rozdział piąty pt. „**Model referencyjny cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach**” oceniam pozytywnie. Obejmuje on 66 stron (137 – 203). Stanowi on realizację celów szczegółowych oraz weryfikację hipotezy głównej, która mówi, iż: *Wykorzystanie modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach stanowi kluczowy czynnik sukcesu transformacji oraz wzrostu efektywności procesów zarządzania zasobami ludzkimi*, oraz hipotez badawczych w związku z określeniem determinant budowy modelu referencyjnego MRCTZZL. Na podstawie przeprowadzonych badań dokonano pozytywnej weryfikacji hipotez H1 – H6 (strony 147 – 165). Następnie zrealizowano

cele szczegółowe. Na tej podstawie zaproponowano specyfikację modelu z uwzględnieniem opisu jego determinant i założeń konstrukcyjnych (str. 191). Zgodnie z wynikami badań cyfrowa transformacja procesów zarządzania zasobami ludzkimi powinna obejmować procesy tj. rekrutację i zapewnienie zasobów ludzkich, ocenianie pracowników, rozwój pracowników i doskonalenie ich kompetencji, zarządzanie talentami i zarządzanie wiedzą. Budowę modelu podporządkowano następującym determinantom: 1) cyfryzację procesu, 2) ograniczenie ręcznej obsługi procesu, 3) elektroniczny obieg dokumentów procesu, 4) wyeliminowanie papierowych dokumentów z procesu, 5) zidentyfikowane determinanty dla każdego z procesów ZZL. Scharakteryzowano interesariuszy modelu, czyli pracowników biorących udział w procesach zarządzania zasobami ludzkimi oraz dokonano graficznej prezentacji modelu ze szczegółowym opisem uwzględniającym czynniki wspierające i hamujące transformację cyfrową przedsiębiorstw. Zwrócono w dysertacji uwagę na zarządzanie zmianą w zakresie cyfryzacji firm w okresie pandemii COVID-19 w odróżnieniu do okresu przed pandemią oraz w czasie wojny w Ukrainie.

Na podkreślenie istotności rozdziału badawczego należy pozytywnie ocenić fakt, iż w dysertacji przedstawiono schemat realizacji cyfrowej transformacji w każdym z wybranych procesów zarządzania zasobami ludzkimi oraz wskazano ewentualne skutki jej wdrożenia w tych procesach, a następnie poddano je dalszym badaniom. Zgodnie ze sformułowanymi skutkami transformacji cyfrowej przeprowadzono weryfikację wyników badań w rozdziale szóstym pt. **Weryfikacja, ocena i doskonalenie modelu referencyjnego cyfrowej transformacji procesów zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach**. Rozdział stanowi odwołanie do wyników badań zaprezentowanych w rozdziale piątym i obejmuje 10 stron dotyczących przedstawienia wyników pogłębionych wywiadów indywidualnych na wcześniej uzyskane wyniki badań. Dzięki weryfikacji zaproponowano schemat wdrożenia modelu referencyjnego złożony z 12 etapów (rys. 6.1.) oraz dokonano przeglądu czynników stanowiących rekomendacje dla przedsiębiorstw podejmujących decyzję o wdrożeniu modelu. Weryfikację modelu oceniam pozytywnie. Rozwinięcia wymagałaby jedynie część związana z oceną i doskonaleniem, jako kierunki dalszych badań.

Pracę kończy **Zakończenie** (strony 215 - 220), stanowiące streszczenie badań zrealizowanych przez Autorkę pracy wraz z rozważanymi kierunkami przyszłych badań.

Ocena realizacji celu pracy i zastosowanych metod badawczych

Temat rozprawy odpowiada przedstawionej treści pracy. Struktura pracy jest prawidłowa. Konstrukcja rozprawy jest poprawna i odpowiada zaproponowanemu do realizacji tematowi pracy. Cel pracy oraz szczegółowe sformułowano poprawnie we wstępie do pracy. Dodatkowo postawiono hipotezę główną i zaproponowano sześć hipotez badawczych w obszarze luki badawczej w obszarze przeprowadzenia cyfrowej transformacji w odniesieniu do wyróżnionych procesów zarządzania zasobami ludzkimi.

Dla realizacji celu pracy zaproponowano i zastosowano odpowiednie metody badawcze oparte na autorskiej metodyce badawczej uwzględniającej następujące etapy realizacji badań z zastosowaniem odpowiednich metod i narzędzi badawczych. W autorskiej procedurze badawczej uwzględniono:

1. Krytyczny przegląd licznej literatury przedmiotu.
2. Zidentyfikowanie luki badawczej oraz poprawne sformułowanie problemu badawczego.
3. Poprawne określenie hipotez i celów badawczych.
4. Poprawny dobór próby badawczej.
5. Poprawny dobór metod badawczych.
6. Poprawne opracowanie narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza ankiety.
7. Przeprowadzanie pilotażowych badań ankietowych i zastosowanie analizy uzyskanych danych z wykorzystaniem metod statystycznych.
8. Weryfikacja i modyfikacja narzędzia badawczego w formie kwestionariusza ankiety.
9. Przeprowadzenie badania ankietowego.
10. Analiza i interpretacja danych uzyskanych w badaniu ankietowym
11. Opracowanie narzędzia badawczego w postaci scenariusza pogłębionych wywiadów indywidualnych, dla uzupełniających wyników badania ankietowego w formie wywiadu.

12. Przeprowadzenie pogłębionych wywiadów indywidualnych uzupełniających wyniki badania ankietowego.
13. Sformułowanie założeń modelowych modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi MRCTZZL.
14. Opracowanie modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.
15. Opracowanie narzędzia badawczego w postaci scenariusza pogłębionych wywiadów indywidualnych, dla weryfikacji MRCTZZL w przedsiębiorstwach.
16. Weryfikacja MRCTZZL w przedsiębiorstwach z wykorzystaniem pogłębionych wywiadów indywidualnych
17. Opracowanie rekomendacji dla MRCTZZL dla wdrożenia transformacji cyfrowej w praktyce.

Przedstawiona procedura wpisuje się w stosowane z powodzeniem w naukach o zarządzaniu i jakości metodologiczne podejście triangulacji metod, co pozwoliło na szersze ujęcie badanego zjawiska transformacji cyfrowej procesów zarządzania zasobami ludzkimi i wzrost jakości badań jakościowych i ilościowych.

Ocena strony redakcyjnej rozprawy i piśmiennictwa

Ocena strony redakcyjnej jest bardzo dobra. Praca jest napisana na bardzo dobrym poziomie językowym, edycyjnym i bez błędów stylistycznych czy ortograficznych. Praca zawiera wszystkie niezbędne spisy oraz literaturę i załączniki, a dodatkowo kończy ją streszczenie w języku angielskim. Niemniej nasuwają się pewne redakcyjne uwagi szczegółowe:

1. Praca oparta jest na licznej literaturze przedmiotu polskich i zagranicznych autorów. Ze względu na zastosowany sposób zapisu pozycji literaturowych należałoby ujednolicić format zapisu, tzn. nazwisko autora, inicjał imienia, tytuł i wydawnictwo.

2. Zamieszczono w tekście liczne ilustracje (ponad 50 tabel i 20 rysunków). Numeracja tabel i rysunków jest zgodna z numeracją rozdziałów. Proponuje się stosowanie numeracji ciągłej w dysertacji.
3. Ze względu na stosowanie skrótów sugeruje się ich rozwinięcie w spisie skrótów.
4. Na wysoką ocenę strony redakcyjnej wskazuje fakt, iż do dysertacji dodano pięć załączników, do których Autorka odwołuje się w tekście rozprawy. Są to: autorski kwestionariusz ankiety dla opracowania modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach (Załącznik 1), autorski scenariusz wywiadu pogłębionego jako uzupełnienie wyników badań ankietowych (Załącznik 2), opinia respondentów po przeprowadzonych pogłębionych wywiadach indywidualnych (Załącznik 3) oraz scenariusz pogłębionego wywiadu indywidualnego do weryfikacji modelu referencyjnego (Załącznik 4), a także opinia respondentów po przeprowadzonych pogłębionych wywiadach indywidualnych jako weryfikacja modelu referencyjnego cyfrowej transformacji zarządzania (Załącznik 5).

Ocena końcowa, uwagi polemiczne i pytania

Oceniam bardzo wysoko zarówno stronę merytoryczną rozprawy jak i formę przygotowania manuskryptu. Treść dysertacji została sformułowana zgodnie z językiem stosowanym w naukach o zarządzaniu i jakości. Autorka oparła się na licznej i aktualnej literaturze przedmiotu (ponad 300 pozycji), a także zaproponowała własny model MRCTZZL do zarządzania zasobami ludzkimi w transformacji cyfrowej przedsiębiorstw. Jednocześnie na pozytywną oceną mają wpływ następujące przesłanki:

- Rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu badawczego dotyczącego cyfrowej transformacji przedsiębiorstw.
- Wyniki badań przeprowadzone przez Autorkę zgodnie z zaproponowanymi metodami badawczymi mogą stanowić istotny wkład w nauki o zarządzaniu i jakości w obszarze podejmowania decyzji w dobie transformacji procesów biznesowych w zakresie ich cyfryzacji i automatyzacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi.
- Wszystkie cele zostały zrealizowane, a hipotezy zweryfikowane i potwierdzone.

- Autorka wykazała się dojrzałością w prowadzeniu badań empirycznych i potwierdziła swoją wiedzę teoretyczną, udowodniła swoją pracą umiejętne formułowanie wniosków w procesie badawczym na podstawie licznych wyników badań przeprowadzonych w wieloetapowym procesie badawczym niniejszej pracy.

Moja ocena pracy jest pozytywna. Swoją ocenę opieram na dotychczas przedstawionej recenzji trzech rozdziałów teoretycznych oraz dwóch rozdziałów badawczych i rozdziału utylitarnego.

Na podstawie uzyskanych wyników badań przedstawionych w dysertacji nasuwają się następujące pytania problemowe dotyczące prowadzonego wyводу:

1. Jakie metody i narzędzia zarządzania wiedzą oparte na ICT mogą stanowić podstawę rozwoju przedsiębiorstw w przyszłości?
2. Jakie innowacje oparte na sztucznej inteligencji można zastosować w usprawnieniu zarządzania zasobami ludzkimi?
3. W jakim kierunku rozwija się obecnie automatyzacja procesów zarządzania zasobami ludzkimi? Proszę o podanie możliwych przykładów z praktyki gospodarczej.

Podsumowanie i wnioski końcowe

Całość pracy oceniam bardzo pozytywnie. Praca podejmuje aktualną i ważną tematykę osadzoną w naukach o zarządzaniu i jakości, zgodnie z procedurą badawczą z wykorzystaniem dedykowanych metod badawczych i jest przygotowana wyjątkowo starannie.

Recenzowana rozprawa doktorska prezentuje rozległą wiedzę teoretyczną Autorki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, a przede wszystkim pokazuje umiejętność krytycznej dogłębnej wielowątkowej analizy uzyskanych wyników badań w kontekście wybranego aktualnego obszaru badań nad cyfrową transformacją procesów zarządzania kadrami na przykładzie branży budowlanej. Autorka wykazała się umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej w zakresie zbadania i zastosowania triangulacji metod do budowy założeń modelu MRCTZZL i swoimi oryginalnymi wynikami badań wypełniła lukę w zakresie problemu

badawczego dotyczącego budowy modelu referencyjnego do zarządzania zasobami ludzkimi w transformacji cyfrowej przedsiębiorstw oraz na podstawie weryfikacji modelu wniosła swój wkład w postaci rekomendacji dla realizacji wdrożenia modelu MRCTZZL do wspomagania podejmowania decyzji w dobie transformacji cyfrowej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach różnych branż.

Reasumując stwierdzam, że recenzowana przeze mnie praca doktorska autorstwa Pani mgr inż. Anny Nowackiej pt. „Cyfrowa transformacja zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach” napisana pod kierunkiem naukowym Pani Prof. dr hab. Doroty Jelonek spełnia wymogi Ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2003 nr 65, poz. 595, ze zm.) w związku z art. 179 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 3 lipca 2018r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 r. poz. 1669 ze zm.) i wnioskuje o jej przyjęcie i dopuszczenie do publicznej obrony.

Jednocześnie, na podstawie powyższej oceny, składam wniosek do Rady Naukowej Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Częstochowskiej o wyróżnienie recenzowanej rozprawy doktorskiej.

