

Szczecin, 09.03.2018

Dr hab. Tomasz Bernat prof. US

Recenzja rozprawy doktorskiej

Mgr Wiktorii Korzeniewicz

”Metody oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa”

Promotor: prof. zw. dr hab. Edward Urbańczyk

Uniwersytet Szczeciński

Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

Wartość naukowa rozprawy

a. Oryginalność badań:

Tematyka badań podjęta w recenzowanej rozprawie doktorskiej, a więc, ocena wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie się wartości przedsiębiorstwa jest oryginalnym problemem badawczym postawionym przez Autorkę w jej dziele. O ile badania nad oboma wymienionymi w temacie pracy zagadnieniami: kapitałem ludzkim oraz wartością przedsiębiorstwa, są prowadzone od dawna, o tyle połączenie tych dwóch zagadnień, w bardzo konkretnym zarysie: badanie wpływu, nie jest jeszcze dobrze rozeznane. W tym zakresie Autorka podjęła się wyzwania które można streścić do dwóch rodzajów analiz: dotychczasowych badań oraz własnych autorskich działań.

Problematyka badania wartości przedsiębiorstwa w gospodarkach rynkowych jest w szczególności istotna, w szczególności w odniesieniu do spółek notowanych na giełdach – w tym, tych najlepszych, ale również w odniesieniu do każdego innego przedsiębiorstwa. O skomplikowaniu tego zagadnienia świadczą wyniki zarówno wielu badań (na które powołuje się Autorka w swojej pracy) jak i również opinie ekspertów z przedsiębiorstw zajmujących się profesjonalnie tym zagadnieniem.

Kapitał ludzki to odrębna tematyka. Stanowi on jednak coraz szerszy nurt badań w ekonomii i naukach o zarządzaniu (choć nie tylko). Wyniki szeroko zakrojonych analiz i ocen prowadzą do wniosku, że dzisiejsze przedsiębiorstwa muszą szczególną uwagę poświęcić tym

zagadnieniom. Ludzie w przedsiębiorstwie, stanowią bowiem jedno z najważniejszych ogniw funkcjonowania. W tym kontekście mogą stanowić zarówno o jego przewadze jak i upadku.

Na tym tle, koncepcja pracy, która odnosi się do prezentacji metod i ich zastosowania do oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie się wartości przedsiębiorstwa, jest ważnym głosem w dyskusji naukowej. Tym bardziej jest to istotne, iż brany jest pod uwagę czynnik związany ze wzrostem konkurencyjności przedsiębiorstwa. Praca ma więc charakter zarówno metodologiczny (ocena metod badania) jak i empiryczny (przeprowadzenie badań naukowych), obejmujący omawianą tematykę. Stanowi w tym zakresie oryginalne dzieło naukowe.

b. Wartość naukowa rozdziałów/artykułów:

Omawiana praca składa się ze wstępu, sześciu rozdziałów, zakończenia, abstraktu, bibliografii, spisów rysunków i tabel oraz załączników. Układ pracy jest czytelny i logiczny. Trzy pierwsze rozdziały stanowią warstwę opisową problematyki podjętych badań, rozdział czwarty to opisana szeroko metodologia badań zarówno w obszarze tematyki jak i samego podjętego problemu badawczego. Rozdział piąty i szósty to prezentacja wyników badań przeprowadzonych przez Autorkę oraz podsumowań częściowych.

Rozdział 1 analizuje dotychczasowe osiągnięcia naukowe w kształtowaniu się kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. Stanowi on kompendium wiedzy dotyczące tej tematyki, także już w odniesieniu się do postawionego problemu badawczego, a więc wpływu na wartość przedsiębiorstwa.

Rozdział 2 to pogłębienie wiedzy zaprezentowanej w poprzedniej części opracowania. Podstawowym celem tego rozdziału jest wskazanie na relację pomiędzy kapitałem ludzkim a tworzeniem się wartości przedsiębiorstwa. Ważne jest tutaj omówienie podstawowych determinantów tworzenia wartości w kontekście zaangażowania kapitału ludzkiego.

Rozdział 3 odnosi się do samej wartości przedsiębiorstwa w obecnych realiach rynkowych. Obok problematyki definicyjnej wartości, poruszone zostały tutaj także podstawowe czynniki jej kreowania wskazujące na dylemat jaki od lat jest w tym obszarze analizowany: problem wpływu czynników materialnych i niematerialnych (który jest dalej w badaniach Autorki poruszany).

Rozdział 4 stanowi podstawę metodologiczną badań podjętych w pracy doktorskiej. Obok wskazania samego procesu badawczego realizowanego w pracy, zaprezentowane zostały szeroko podstawy metodyczne badań w omawianym obszarze. Autorka wskazała tu na metody badawcze w zakresie pomiaru kapitału ludzkiego w ujęciu ilościowym i jakościowym.

Rozdział 5 to empiryczna część pracy z wynikami badań przeprowadzonych przez Autorkę. Zaprezentowana została tu charakterystyka badanych podmiotów gospodarczych oraz na tej podstawie zastosowano metody które wcześniej zostały przyjęte do realizacji postawionych celów i weryfikacji hipotez. Wynikiem badań jest też analiza wpływu kapitału ludzkiego na samą wartość przedsiębiorstwa. Badania opierają się tu głównie na wskaźnikach ekonomiczno-finansowych bazujących na danych ze sprawozdań finansowych.

Rozdział 6 to uzupełnienie i rozwinięcie badań podjętych w poprzedniej części. Na podstawie ankiety badawczej która została skierowana do działów HR przyjętej grupy respondentów, ocenie podlegały procedury zarządzania kapitałem ludzkim w tych podmiotach oraz oceniono wpływ tego kapitału (i przyjętych metod jego analizy) na kreowanie wartości przedsiębiorstwa.

Podsumowując, przyjęty układ pracy pozwala na wysunięcie wniosku, iż tematyka podjęta w pracy jest Autorce znana i potrafi ona dobrze poruszać się w zawłościach prowadzonych w tym obszarze badań. Wykazuje przy tym dużą samodzielność w zagłębianiu się poruszane tematy, dogłębnie analizując zarówno dostępną literaturę jak i prowadząc badania.

Wartość merytoryczna rozprawy

Na wartość rozprawy naukowej składa się kilka zasadniczych elementów, w tym umiejętność wprowadzenia w tematykę badawczą i jasność sformułowanych hipotez badawczych, dobór metod badawczych, sposób przedstawienia wyników, krytyczna analiza wyników i umiejętność ich interpretacji na tle literatury przedmiotu, a także jasność i poprawność wniosków. Wszystkie te elementy w pracy oceniam pozytywnie, choć co do niektórych zgłaszam uwagi krytyczne. Na tym jednak polega przecież ocena osiągnięcia naukowego.

Wprowadzenie do tematyki badawczej w analizowanej rozprawie doktorskiej jest wykonane właściwie. Trzy pierwsze rozdziały stanowią pokaźne zasoby wiedzy na omawiane tematy – czasem nawet moim zdaniem zbyt rozbudowane. Niemniej, Autorka pokazuje w sposób właściwy dostępną jej wiedzę z zakresu zaproponowanego tematu. Jest to opracowanie szczegółowo omawiające zarówno aspekty historyczne badań jak i współczesne trendy w tym obszarze.

Realizacja badań naukowych to przede wszystkim postawienie właściwych celów i hipotez które są następnie w pracy realizowane. Autorka w swojej rozprawie postawiła cel główny. **Jest nim próba przedstawienia metod i ich zastosowanie do oceny wpływu**

kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa w układzie sektorowym w aspekcie wzrostu konkurencyjności rynku. Cel ten został uzupełniony 12 celami cząstkowymi, które miały w założeniu pomóc w jego zrealizowaniu. Do tego wszystkiego, sformułowano 6 pytań badawczych. Cele pomocnicze i pytania badawcze uszczegółwiają sam zakres działań i wskazują na konieczność podjęcia określonych rozwiązań a także przyjęcia metod badawczych. Cele te są sformułowane w sposób właściwy, choć cel główny wydaje się być dość skomplikowany.

Postawione cele pozwoliły na przyjęcie głównej i cząstkowych hipotez badawczych. Główna hipoteza badawcza jest następująca: **prawidłowe wykorzystanie metod analizy ekonomicznej do pomiaru i oceny wykorzystania kapitału ludzkiego w istotny sposób wpływa na prawidłową wycenę wartości przedsiębiorstwa co ma istotne znaczenie dla jego interesariuszy.** Do tej hipotezy postawiono ponadto 7 hipotez cząstkowych.

Zarówno cel główny jak i hipoteza główna są dość skomplikowane i mogłyby być napisane nieco bardziej konkretnie. Hipoteza główna zakłada ponadto „prawidłowe” wykorzystanie metod co ma wpływ na „prawidłową” wycenę. Użycie tego sformułowania jest dość nieprecyzyjne, cóż bowiem oznacza że są prawidłowe? Czy chodzi o ocenę obiektywną – jakie są wówczas kryteria prawidłowości, czy o ocenę subiektywną, ale czy wtedy zachowana jest obiektywność naukowa?

Autorka dla realizacji celu wskazała na dwie metody badawcze: badanie ilościowe oraz jakościowe. O ile pierwsza z metod reprezentowana przez pomiary z wykorzystaniem wskaźników jest do zaakceptowania, o tyle druga, powinna być raczej sprecyzowana jako wywiad a nie kwestionariusz ankietowy. Przede wszystkim jest to związane z wielkością próbki badawczej. Nawet analizując założenie badawcze – podmioty z listy WIG30, to sama próbka jest relatywnie niewielka i lepsze wyniki można by uzyskać posługując się wywiadem. Niemniej, metody wykorzystane w pracy uważam za wartościowe i dające szansę na realizację celu.

Wnioski wyciągane z badań przez ich Autorkę są w zasadzie kompletne. Odnoszą się zarówno do ogółu badanej próbki jak i do podziału według określonych kryteriów – jak na przykład sektorowego. Problemem może być interpretacja danych właśnie sektorowych, która jest bardzo skromna ze względu na ilość próbek. Dane powtarzają się w wielu pytaniach i w zasadzie nie koniecznie należało powtarzać ją we wszystkich pytaniach, zwłaszcza w analizie tego samego pytania, ale w podziale na udział odpowiedzi w całości i w odniesieniu do spółek. Ciekawym jest to, iż Autorka pokazała na zakończenie pracy wyniki badań przeprowadzonych

przez firmę Deloitte i odniosła je do swoich opracowań naukowych. Wzbogaca to dokonane badania i pokazuje ich istotę w odniesieniu do rezultatów światowych.

Poprawność redakcyjna rozprawy

Układ pracy zaproponowany przez Autorkę jest czytelny i przejrzysty. W pracy zastosowano standardową formę układu graficznego i tekstowego. Sprawia to, iż jest ona łatwa do przyswojenia do analizy.

Rozprawa opatrzona jest czytelnym spisem treści z właściwie pokazaną numeracją stron. Styl pracy odpowiada wymogom redakcyjnym tego typu opracowań. Szata graficzna jest zrobiona właściwie. Wszystkie rysunki i tabele są prawidłowo zaprezentowane i opisane. Przypisy do powoływanych w pracy dzieł autorów polskich i zagranicznych są właściwie sporządzone.

Praca nie jest niestety pozbawiona błędów literowych czy gramatycznych. Jest ich relatywnie dość dużo, tak jakby praca nie została zbyt dokładnie przeczytana przed ostateczną edycją i drukiem.

Uwagi krytyczne

Rozprawa doktorska jak każda praca naukowa podlegać powinna ocenie krytycznej zawierającej w sobie dyskusje nad przedstawionymi problemami badawczymi. Nie inaczej jest w przypadku ocenionej pracy.

Uwagi natury merytorycznej.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do postawionych celów badawczych oraz hipotez. Cel główny został już częściowo umówiony powyżej. Główna uwaga jaka się do niego odnosi, dotyczy jego skomplikowania. Jak podałem wyżej, cel ten jest dość obszerny i przez to staje się nieczytelny. Nie jest do końca wiadomym co jest w nim najważniejsze. Czy jest to próba przedstawienia metod oceny czy też analiza wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa.

Drugim problemem wydaje się być nadmiar „istotności” w sformułowaniu głównej hipotezy badawczej (na jej skomplikowanie wskazywałem już wyżej). Brzmi ona następująco: prawidłowe wykorzystanie metod analizy ekonomicznej do pomiaru i oceny wykorzystanie kapitału ludzkiego w istotny sposób wpływa na prawidłową wycenę wartości przedsiębiorstwa co ma istotne znaczenie dla jego interesariuszy. Samo pojęcie „istotności” jest dość trudne do uchwycenia w badaniach, w związku z czym dwukrotne użycie go w hipotezie może być trudne do końcowego zweryfikowania. Podobnie w pierwszej hipotezie cząstkowej

Autorka użyła pojęcia „prawidłowe” to jest to jest dość nieprecyzyjne (co już wskazywałem). Może warto byłoby w tym ujęciu aby wskazano bardziej konkretne powiązania lub bardziej szczegółowe określenia relacji. Zwracam uwagę także, na mocno rozbudowaną strukturę celu głównego i celów cząstkowy, jak i hipotezy głównej oraz pomocniczych. Ograniczenie ich ilości spowodowałoby większą przejrzystość zakładanych prac do zrealizowania.

Kolejna uwaga merytoryczna odnosi się do definicji kapitału ludzkiego przyjętego przez Autorkę (s. 38). Nie ma w nim mowy o kompetencjach jakie posiadają pracownicy. Warto również zwrócić uwagę na to, że umiejętności nie oznaczają dokładnie tego samego co kompetencje. Ciekawym jest zatem dlaczego Autorka pominęła kompetencje tej definicji? Czy kompetencje uważa za nieistotny element kapitału ludzkiego?

Na stronie 75 Autorka wskazuje, że modelem gospodarczym obowiązującym w dzisiejszym świecie jest gospodarka oparta na wiedzy. Jak najbardziej jest to bardzo ważne stwierdzenie i odnoszące się do każdej gospodarki. Pytanie jakie się jednak tu nasuwa, dotyczy innowacyjności. Czy nie jest raczej tak, że aktualnie powinno się mówić o gospodarce opartej o innowacje? Co więcej, skoro aktualnie jest epoka wiedzy, to bardzo ciekawym jest pytanie co po niej nastąpi? Jaki będzie kolejny determinant który będzie sterował funkcjonowaniem gospodarek? No i pytanie w kontekście całej pracy, w jaki sposób może to wpłynąć na wartość przedsiębiorstwa oraz postrzeganie jej przez pryzmat kapitału ludzkiego?

Na stronie 129 Autorka przedstawia własną definicję wartości przedsiębiorstwa: jest to suma wartości materialnych jak i niematerialnych istotnych z punktu widzenia podmiotu zainteresowanego wyceną. Autorka stwierdza dalej, iż jest to ocena subiektywna, co potwierdzają badania praktyczne, która powoduje trudności w pomiarze kapitału ludzkiego. Nasuwa się tu pytanie, podobnie jak przy postawionym celu głównym pracy, co oznacza pojęcie „istotne” oraz jakiś sposób wybierane będą do definicji zatem istotne wartości materialne i niematerialne?

Pytania dotyczące metodyki badań.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na konstrukcję rozdziału metodycznego. Moim zdaniem jest on zbyt rozbudowany. Autorka prezentuje w nim podstawowe metody badawcze które będą wykorzystywane w dalszej części pracy. Opis ten jest jednak zbyt obszerny jako pracę doktorską. Nie ma bowiem potrzeby opisywania np. podstaw metod badań ilościowych z podstawowym opisem czym jest współczynnik zależności. Raczej należało się skupić na konkretnych metodach i pokazać jak będą one wykorzystywane.

Opisując wyniki badań ankietowych Autorka bardzo często stwierdza że mowa jest o spółkach. Np. spółka zatrudnia lub spółka analizuje... W ankietach brali udział przedstawiciele

działów kadr tych przedsiębiorstw. Czy nie byłoby zatem słusznym mówić o wypowiedziach przedstawicieli spółek a nie o samych spółkach.

Liczebność próby badawczej w przypadku ankiet przeprowadzonych w tych badania mogła maksymalnie sięgnąć 30 wypowiedzi. Liczebność jest zatem bardzo niska. Zachodzi więc pytanie o sens zastosowania badań ilościowych, czyli ankiety, do odpowiedzi na zadane pytania (o czym wspominałem wyżej). Czy nie lepszym byłoby przeprowadzenie wywiadów, a więc badanie jakościowe, i sporządzenia na ich podstawie analizy w postaci studiów przypadku. Byłoby to bardziej odpowiednie do tej grupy respondentów, jak i ich liczebności.

Analiza sektorowa wspomniana między innymi w punkcie pracy 6.3, moim zdaniem to jedynie zabieg literacki. Trudno jest bowiem mówić o danym sektorze analizując 2 lub 3 spółki z tego obszaru. Oczywiście sytuacja taka jest możliwa gdy na rynku występuje czysty monopol lub oligopol z liderem. Należy więc zatem raczej mówić o wybranych przedsiębiorstwach z danego sektora a nie o całym sektorze.

Uwagi do wybranych akapitów.

Na stronie 221, na rysunku 5.3 Autorka prezentuje ustalenia dotyczące udział w sektorze. Nie jest jednak wyjaśnione dokładnie jaka była metodologia ustalenie tego udziału.

Strona 225, Autorka pisze: „posługujemy się średnim zatrudnieniem” w wyjaśnieniu zaprezentowanych danych. Pytanie jest zatem ile osób pisało tę pracę? Stwierdzenie bowiem „posługujemy się” oznacza liczbę mnogą. Podobne zapisy można znaleźć na stronie 227, które odnoszą się do wskaźnika HCR.

Strona 229, w informacji do rysunku 5.8 autorka stwierdza, że „niski poziom wskaźnika świadczy o...”. Nie wiadomo jednak skąd Autorka zaczerpnęła informacje o tym kiedy ten wskaźnik jest niski bądź wysoki. Brak jest jednoznacznej metodologii wskazujący na to, jak interpretować jego poziom. Nie ma również metodologii interpretacji rysunku 5.8.

Strona 223, Autorka prezentuje wyjaśnienie dotyczące wskaźnika HCR. Stwierdza że spadek HCR był spowodowany spadkiem przychodów i zatrudnienia w sektorze finansowym, natomiast wzrost w usługach był spowodowany wzrostem przychodów i zatrudnienia. Zdecydowanie lepszą analizą byłaby tutaj ocena elastyczność relacji omawianych zmiennych. Wyjaśnienie tak jak przedstawione, nie wnosi za wiele w kwestii interpretacji powiązań.

Strona 242, Autorka analizuje dane dla firmy Lotos. Brak jest przy tym odniesienia dla również badanego Orlenu, który jest przecież liderem tego sektora. Dlaczego tak się stało? Z czego to wynika? Taka analiza porównawcza dawałaby na pewno więcej informacji.

Strona 257, Autorka analizując rysunek 5.18 wskazuje na negatywną tendencję średniej wartości rynkowej kapitału ludzkiego, co jej zdaniem należy połączyć z malejącą wartością

kapitału ludzkiego. Jak należy zatem odnieść się tutaj do różnicy pomiędzy wartością rynkową a księgową? Taką analizę należało by włączyć w opis tego rysunku.

Strona 274, w objaśnienia do przeprowadzonej ankiety następuje mała pomyłka. Autorka dwukrotnie wskazuje na przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 1000 osób: razem pisze o podmiotach które posiadały zatrudnienie poniżej 1000 osób, a następnie o podmiotach które posiadały liczbę pracowników do 1000 osób. Należałoby to skorygować.

Strona 286 i 288, Autorka interpretując tabelę 6.11 przedstawia obliczenie współczynnika V-Cramera. Podaje przy tym wyłącznie samą wartość wskaźnika zapominając jego interpretacji. Czy jest to wobec tego, błąd w przygotowaniu pracy, czy raczej niedopatrzenie w tej analizie? Należałoby zinterpretować te wskaźniki.

Powyższe uwagi krytycznie nie zmieniają mojej pozytywnej oceny tej rozprawy doktorskiej. Są one wynikiem wnikliwej lektury i stanowią przyczynek do dalszego rozwoju naukowego Autorki.

Pytania do Doktorantki

1. Zaprezentowany w pracy ekonomista T. Schultz postawił hipotezę, że dużo większe korzyści uzyskuje się z inwestowania kapitał ludzki poprzez kształcenie i szkolenia niż w wyniku inwestycji w kapitał fizyczny. Czy zatem w dzisiejszej dobie technologii internetowych i rozwoju wielu przedsiębiorstwem obszarze, faktycznie jest tak, że większe korzyści otrzymuje się z inwestycji w kapitał ludzki niż rzeczowy? Przykładem niech będzie wystrzelenie na Marsa kabrioletu przez firmę Xspace czy zastosowanie sztucznej inteligencji i algorytmów optymalizacyjnych do rozwiązywania problemów biznesowych. Czy to nie kapitał rzeczowy zaczyna ponownie dominować nad kapitałem ludzkim?
2. Wartość przedsiębiorstwa oraz udział w jego w kształtowaniu się nie byłby możliwy gdyby nie działanie gospodarki rynkowej. Na ile zatem funkcjonowanie wolnego rynku - wolność w sensie wyboru ekonomicznego - wpływa na szacowanie wartości przedsiębiorstwa w porównaniu do rynku regulowanego? Jak należy w tym ujęciu oceniać niedawną decyzję o połączeniu Orlenu i Lotosu, w jedno gigantyczne przedsiębiorstwo państwowe? Czy jest to wolny wybór biznesu czy raczej decyzja władz państwowych? Który z tych wariantów byłby bardziej przekonujący dla Doktorantki i dlaczego (w kontekście kształtowania się wartości przedsiębiorstwa)?

3. Doktorantka w swojej wypowiedzi stwierdza że przedsiębiorstwa kładą „niestety” większy nacisk na zasoby materialne niż niematerialne. Może taka właśnie powinna być konkluzja z analizy funkcjonowanie przedsiębiorstw w kontekście wykorzystanie tych zasobów? Może przedsiębiorstwom, pomimo jednoznacznych deklaracji o istocie kapitału ludzkiego wcale na nim nie zależy? W końcu pracownik – robot/maszyna: nie strajkuje, nie domaga się podwyżek, nie chodzi na urlopy i nie bierze zwolnienia chorobowego. Jest bardziej efektywny niż człowiek. Jaka jest opinia Doktorantki na tę kwestię?

Ocena końcowa

Ja, niżej podpisany stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska mgr Wiktorii Korzeniewicz **spełnia warunki** określone w art. 13.1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65 poz. 595 z późn. Zmianami) i wnioskuję do Rady Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego o dopuszczenie pani mgr Wiktorii Korzeniewicz do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

20 marca 2018

data sporządzenia recenzji


.....

podpis recenzenta