

Prof. dr hab. Henryk Sobolewski,

Poznań, dnia 8.03.2018 r.

Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu

Recenzja
rozprawy doktorskiej mgr Wiktorii Korzeniewicz
pt. „Metody oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości
przedsiębiorstwa”
Promotor: prof. dr hab. Edward Urbańczyk

Podstawą oceny rozprawy doktorskiej mgr Wiktorii Korzeniewicz pt. „Metody oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa” było pismo prof. zw. dr hab. Waldemara Tarczyńskiego Dziekana Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania z dnia 5.02.2018 r.

Za punkt odniesienia oceny dorobku naukowego przyjęto treść art. 13.1. ustawy z dn. 14.03.2003 r., o stopniach naukowych i tytule naukowym [...], który zakłada (art. 20 ust. 7), że rozprawa doktorska „powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego [...]oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej [...]oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej”.

Biorąc pod uwagę ustawowe kryteria i wymogi stawiane rozprawom doktorskim, w kolejnych punktach, dokonano oceny zasadniczych aspektów rozprawy doktorskiej, a mianowicie:

- wyboru problematyki badawczej i uzasadnienia wyboru tematu,
- podstawowego celu i hipotezy badawczej,
- zakresu rozprawy, źródeł informacji i metod badawczych,
- struktury i zawartości merytorycznej dysertacji,
- oraz sformułowano konkluzję kwalifikacyjną całej dysertacji.



1. Problematyka badawcza i uzasadnienie wyboru tematu rozprawy doktorskiej


Postępująca globalizacja oraz nasilająca się konkurencja, to już stałe elementy rzeczywistości gospodarczej. Do tego jak dodamy coraz większe turbulencje otoczenia, to walka o zdobycie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej, staje się coraz trudniejsza, tym bardziej trudne jest utrzymanie stałego wzrostu długookresowej wartości firmy. Koncepcja zarządzania wartością przedsiębiorstwa wymaga identyfikacji kluczowych czynników wpływających na sukces w długofalowej strategii rozwoju. Aktywa organizacji czyli zasoby rzeczowe jako pierwotne czynniki wzrostu jej wartości są w zasadzie czynnikami biernymi, dopiero gdy zostaną użyte przez człowieka, stają się aktywnymi czynnikami mogącymi kreować wartość przedsiębiorstwa. Pomiar w zakresie wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa staje się kluczowym problemem zarządzania przedsiębiorstwem.

Rozwiązanie tego problemu skłoniło Autorkę do podjęcia badań i przygotowania rozprawy doktorskiej dotyczącej przedmiotowej problematyki. Właśnie teraz proces poszukiwania nowych bodźców wzrostu wartości przedsiębiorstwa stanowi główny obszar zainteresowania kapitałem ludzkim, który może spełnić ogromną rolę w stymulowaniu tego wzrostu i to z silnie postępującą tendencją.

Wychodząc z przedstawionych uwarunkowań, chciałbym podkreślić słuszność i trafność wyboru tematu w kontekście intencji, celowości i wymagań stawianych rozprawom doktorskim. Wybór problemu badawczego znajduje uzasadnienie, zarówno w warstwie naukowej, jak i praktycznej.

Zasoby istniejącej wiedzy w dziedzinie, o której traktuje rozprawa, ze względu na ich bardzo szeroki obszar, są jeszcze niewystarczające, w stosunku do rangi i złożoności tematu. Cenne i w pewnym stopniu pionierskie jest dogłębne i analityczne przedstawienie w rozprawie doktorskiej najważniejszych teoretycznych, metodycznych i praktycznych aspektów mierzenia wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa. Mamy, więc do czynienia z rozprawą naukową podejmującą problematykę ważną, doniosłą, aktualną, obiecującą z poznawczego i praktycznego punktu widzenia.

Podsumowując, uważam, że postawiony problem badawczy jest niezwykle ważny, został poprawnie określony w tytule rozprawy i może być uznany za w pełni uzasadniony i odpowiedni dla rozprawy doktorskiej.



2

2. Cel i hipoteza badawcza rozprawy doktorskiej

Recenzowana rozprawa mgr Wiktorii Korzeniewicz wyróżnia się logicznym i rzetelnym sformułowaniem założeń merytorycznych, metodologicznych i redakcyjnych, a także prawidłowym wyborem i uzasadnieniem przedmiotu badań.

Autorka za problem badawczy przyjęła (s. 8), „*próbę przedstawienia metod i ich zastosowanie do oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa w układzie sektorowym w aspekcie wzrostu konkurencyjności na rynku*”.

Analiza celu podstawowego rozprawy wskazuje na dwutorowość badań prowadzonych przez Doktorantkę. W pierwszej części Autorka podejmuje udaną próbę opracowania metod oceny wpływu kapitału ludzkiego, a w drugiej, analizuje wpływ tego kapitału na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa w układzie sektorowym w aspekcie wzrostu konkurencyjności na rynku. Podejście takie zapewnia transparentność uzyskanych rezultatów.

Podstawowy cel rozprawy został uszczegółowiony celami pomocniczymi, a mianowicie:

1. *„Usystematyzowanie terminologii z zakresu kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem roli kapitału ludzkiego w procesie tworzenia wartości przedsiębiorstwa oraz przyjęcie definicji kapitału ludzkiego;*
2. *Identyfikacja czynników mających istotny wpływ na kształtowania kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie;*
3. *Usystematyzowanie terminologii dotyczącej wartości przedsiębiorstwa;*
4. *Zaprezentowanie wybranych metod ilościowych pomiaru kapitału ludzkiego*
5. *Wybór odpowiednich metod pomiaru kapitału ludzkiego pozwalających określić w miarę dokładnie wpływ kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa;*
6. *Pomiar kapitału ludzkiego metodami ukazującym ich wpływ na wartość badanych przedsiębiorstw;*
7. *Próba oceny wpływu kapitału ludzkiego na tworzenie wartości przedsiębiorstwa;*
8. *Określenie wpływu obliczonych wskaźników ilościowych na wartość rynkową przedsiębiorstwa;*
9. *Określenie współzależności cech ilościowych;*
10. *Zbadanie, czy przedsiębiorstwa dokonują pomiaru kapitału ludzkiego;*



11. Zbadanie, czy przedsiębiorstwa dokonują pomiaru wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa;

12. Zbadanie, jakie wskaźniki pomiaru kapitału ludzkiego są wykorzystywane w przedsiębiorstwach”.

Autorka w celu weryfikacji celów pomocniczych przypisała pytania badawcze, w sumie 6 pytań. Podejście takie umożliwia przeprowadzenie bardzo szczegółowej i rzetelnej analizy porównawczej. Prezentowane cele szczegółowe oraz pytania pomocnicze, w moim przekonaniu, dobrze porządkują dalszy tok postępowania badawczego.

Na tle tak sformułowanego celu głównego i celów pomocniczych Doktorantka formułuje podstawową hipotezę badawczą (s. 11): to jest twierdzenie, że „*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*”.

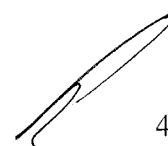
Dla sprawdzenia prawidłowo postawionej hipotezy głównej Autorka sformułowała siedem hipotez cząstkowych, które Jej zdaniem ułatwiają potwierdzenie hipotezy głównej.

Prezentowane hipotezy w moim przekonaniu są trafnie sformułowane i dobrze porządkują dalszy tok postępowania badawczego. Takie precyzyjne rozbicie podstawowej hipotezy badawczej na szereg założeń szczegółowych umożliwia Autorce rozplanowanie badań, sprzyja lepszemu opracowaniu narzędzi badawczych, a także chroni Ją przed pominięciem ważnych aspektów badanego problemu, bądź zabrnięciu w obszary niezwiązane ściśle z przedmiotem badań.

Sumując, cel rozprawy, cele szczegółowe, hipoteza główna a także szczegółowe hipotezy robocze, są prawidłowo i właściwie sformułowane, a także adekwatne dla podstawowego problemu badawczego. Ujęte całościowo stanowią dla Autorki bardzo ambitne „przedsięwzięcie badawcze”.

3. Zakres rozprawy, źródła informacji i metody badawcze

Materiał empiryczny zgromadzony został na podstawie przeprowadzonych badań autorskich oraz badań wtórnych, które związane były z analizą opracowań stanowiących wewnętrzne materiały sprawozdawcze przedsiębiorstw i z informacją generowaną przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie.



Zakres czasowy badań obejmował lata 2013 – 2015, natomiast zakres podmiotowy obejmował 30 największych przedsiębiorstw notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w układzie sektorowym.

W tym miejscu recenzent ma dość istotną uwagę, którą zamienia na pytanie: Czy na podstawie trzyletniego okresu badania można wyciągnąć właściwe wnioski charakterze bardziej ogólnym? Recenzent ten krótki okres przyjmuje ze zrozumieniem tylko dlatego, że zakres podmiotowy jest wystarczający do tego typu badań

Badania empiryczne zostały wzbogacone badaniami o charakterze jakościowym przyjmujące postać badania sondażowego z wykorzystaniem narzędzia w postaci autorskiego kwestionariusza pytań. Badanie zrealizowane zostało na pełnej populacji 30 przedsiębiorstw notowanych na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych w ramach indeksu WIG30. Celem głównym przeprowadzonego badania ankietowego było uzyskanie informacji na temat stanu wiedzy kadry przedsiębiorstw odnośnie posiadanego kapitału ludzkiego.

Z zadowoleniem i z uznaniem stwierdzam, że we wstępie, a szczególnie w rozdziałach przy badaniach bezpośrednich (głównie punkt 7 rozdziału czwartego pt. „Metodyka przeprowadzonego procesu badawczego”), Autorka zawarła szczegółowo opis metod wykorzystanych w postępowaniu badawczym. Zgodnie z tym opisem najważniejsze atrybuty recenzowanej rozprawy doktorskiej od strony metodologii i metodyki są następujące:

1. Rozprawa ma charakter teoretyczno-empiryczny.
2. Krytyczna analiza literatury przedmiotu, zarówno krajowej, jak i zagranicznej.
3. Zastosowanie metody wnioskowania dedukcyjnego oraz analizy porównawczej, na poziomie obserwacyjno-empirycznym.
4. Wykorzystanie wnioskowania indukcyjno-dedukcyjne.
5. Zastosowanie metody analizy jakościowej i ilościowej na bazie badania ankietowego i wywiadu bezpośredniego z przedstawicielami badanych podmiotów.

Ponadto w dysertacji wykorzystane zostały następujące źródła:

- 1) raporty i opracowania wyspecjalizowanych organizacji i instytucji (GUS, Eurostat, Deloitte i innych);
- 2) akty normatywne,
- 3) raporty, strategie, sprawozdania, umowy oraz inne materiały wewnętrzne poddanych badaniu podmiotów,
- 4) informacje zgromadzone w toku wywiadów bezpośrednich oraz badań ankietowych.



Ponadto Autorka w swoich badaniach analitycznych wykorzystwała między innymi: współczynnik korelacji liniowej Pearsona, modele korelacji i regresji wielorakiej, metodę ważonych kosztów pracy, co pozwoliło uzyskać wiedzę na temat współzależności występujących między kapitałem ludzkim a wartością przedsiębiorstwa w poszczególnych latach.

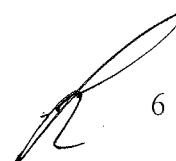
Przyjęta procedura metod i technik badania jest właściwa dla prowadzenia obserwacji o charakterze jakościowym i ilościowym, umożliwiła przeprowadzenie gruntownej weryfikacji postawionych hipotez badawczych, jak również formułowanie wniosków i opinii o większym stopniu ogólności. Z powyższego zbioru metod można logicznie wyodrębnić trzy nurty badawcze, tzn. analizę literaturową jako nurt pierwszy, analizę porównawczą jako nurt drugi oraz analizę jakościową przeprowadzoną przy pomocy zaawansowanych technik statystycznych jako nurt trzeci. Należy podkreślić, że nurty te nie stanowią odrębnych i niezależnych części rozprawy, wzajemnie się, bowiem przenikają i uzupełniają, stanowią jedną spójną i zwartą całość.

Należy również podkreślić, że realizacja takiej rozprawy wymagała od Autorki obszernych i gruntownych studiów literaturowych obejmujących zarówno literaturę dotyczącą zarządzania, jak i ekonomii. Źródła literaturowe rozprawy obejmują razem 412 pozycji literatury zwartej, w tym występują liczne pozycje w języku angielskim. Mamy tu więc bardzo solidną dokumentację źródeł bibliograficznych.

Dobór, analiza oraz opracowanie obszernego materiału teoretycznego i empirycznego są przeprowadzone rzetelnie, prawidłowo i sumiennie. Autorka umiejętnie przetwarza zawarte w nim informacje, weryfikuje je i formułuje krytyczne wnioski. Wykazała się również rzadko spotykaną umiejętnością łączenia wątków teoretycznych z konkretną analizą empiryczną. Sumując chciałbym podkreślić, że literatura referencyjna zamieszczona w bibliografii spełnia standardy europejskie, jeśli chodzi o liczebność i sposób doboru.

4. Struktura i zawartość merytoryczna dysertacji

Rozprawa doktorska mgr Wiktorii Korzeniewicz składa się z wprowadzenia, sześciu logicznie ze sobą powiązanych rozdziałów, zakończenia, abstraktu, bibliografii, spisu tabel, rysunków, i załączników. Całość rozprawy obejmuje 353 strony druku komputerowego, z czego 343 strony stanowi zasadniczą część tej rozprawy. W tekście rozprawy zamieszczono 58 prawidłowo skonstruowanych tabel oraz zaprezentowano 78 logicznie wkomponowanych rysunków. Ponadto przedstawiono 8 załączników.



6

Wszystkie części rozprawy stanowią logiczną i merytorycznie zwartą całość, podporządkowaną realizacji celu głównego, który został postawiony we wstępie. W tej kwestii, moja ocena jest, więc pozytywna.

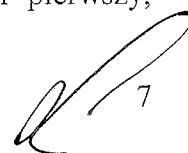
Przyjęta konstrukcja rozprawy jest przejrzysta i celowa, można nawet z dużą odpowiedzialnością powiedzieć, że trudno byłoby zaproponować jakieś korekty. Doktorantka konsekwentnie i bez zakłóceń realizuje swoje zamierzenia, a tym samym wyjaśnia w rozprawie wiele istotnych teoretyczno-praktycznych kwestii identyfikujących, diagnozujących i projektujących podjęty problem. Doktorantka systematycznie, według logicznego porządku realizuje swoje zamierzenia, stosując podejście od ogółu do szczegółu. Poszczególne rozdziały i podrozdziały w rzeczowy sposób przedstawiają problematykę zawartą w tytule rozprawy.

We wstępie (liczącym 10 stron) zaprezentowano najważniejsze motywy wyboru tematyki rozprawy, sformułowano podstawową hipotezę badawczą, hipotezy szczegółowe, główny cel rozprawy, oraz cele pomocnicze, metodykę badań, zarysowano jej strukturę i zasadnicze zagadnienia rozważane w poszczególnych rozdziałach. Można, zatem uznać wprowadzenie za kompletne, bowiem zawiera wszystkie wymagane elementy o właściwej treści merytorycznej dla tej części rozprawy.

Rozdział pierwszy zatytułowany: „Teoretyczne podstawy kształtowania kapitału ludzkiego” można uznać za wprowadzający do problematyki rozprawy. Autorka rozpoczyna, bowiem od przeglądu treści kapitału ludzkiego w teorii ekonomii. W ramach podjętych prac w warstwie teoretycznej usystematyzowano terminologię z zakresu kapitału ludzkiego, z uwzględnieniem ewolucji znaczenia zasobów przedsiębiorstwa. Na szczególną uwagę w tej omawianej części zasługuje podjęcie próby sformułowania, na bazie przestudiowanej literatury, własnej definicji kapitału ludzkiego, przyjmując, że *„Kapitał ludzki to wszyscy pracownicy zaangażowani w działalność przedsiębiorstwa wraz z ich właściwościami oraz umiejętnościami, które tworzą wartość dla organizacji i stanowią źródło przewagi konkurencyjnej”*.

W tym między innymi dostrzegam wykazanie się ogólną wiedzę teoretyczną Kandydatki w danej dyscyplinie naukowej poszerzającą wiedzę z zakresu ekonomii. Również, za cenne z punktu widzenia badań recenzent uważa uwypuklenie (podrozdział 1.3.) roli kapitału ludzkiego w procesie tworzenia wartości przedsiębiorstwa oraz znaczenia kapitału ludzkiego w koncepcji kapitału intelektualnego.

Rozdział drugi rozprawy doktorskiej, zatytułowany: „Kapitał ludzki w procesie tworzenia wartości przedsiębiorstwa”, mający podobny charakter jak rozdział pierwszy,



7

poświęcono podstawowym pojęciom takim jak wiedza, system motywacji oraz inwestycje w kapitał ludzki. W rozdziale tym Doktorantka nie przedstawia własnych definicji badanych zjawisk gospodarczych, lecz przyjmuje definicje innych autorów, modyfikując je, i przyjmuje do własnych badań. Jest to duża umiejętność Autorki wykorzystania wcześniejszych badań innych autorów do badań własnych, i w tym między innymi dostrzegam oryginalne rozwiązanie zagadnienia naukowego. Definiowanie uznaje się za jedno z najtrudniejszych zadań postępowania badawczego. Należy, zatem w tym miejscu pochwalić Autorkę za próbę wzbogacenia o nowe akcenty terminów takich jakim są: „polityka personalna”, „zarządzanie zasobami ludzkimi” czy „zarządzanie kapitałem ludzkim”. Ten rozdział rozprawy doktorskiej ma charakter problemowo-informacyjny i stanowi również teoretyczne wprowadzenie do głównych problemów badawczych rozprawy rozwiązywanych w jej pozostałych rozdziałach.

W rozdziale trzecim Autorka koncentruje się na problematyce wartości przedsiębiorstwa. Swoje rozważania rozpoczyna od analizy pojęć i klasyfikacji wartości przedsiębiorstwa, a następnie zwraca uwagę na kwestię zarządzania jego wartością. Dużo uwagi Autorka poświęca w tym rozdziale czynnikom kreującym wartość rynkową przedsiębiorstwa. Rozdział ten charakteryzuje się logiczną, zwartą strukturą, porusza istotne i ważne aspekty z punktu widzenia celu pracy, jednocześnie pomijając kwestie mało istotne i nieważne. Można, zatem podkreślić, że prezentowane treści są adekwatne do tytułu rozprawy, jej celu i problemów badawczych.

Bardzo trudnego problemu badawczego podjęła się Autorka w pierwszej części rozdziału czwartego pt., „Metody pomiaru kapitału ludzkiego przedsiębiorstwa”, do której zaliczam trzy pierwsze podrozdziały. Autorka, po analizie literaturowej doszła do słusznego wniosku, że *„pomimo dużego zainteresowania pomiarem kapitału ludzkiego, nie zostały stworzone jednolite narzędzia, które mogłyby zostać zaaplikowane w każdym przedsiębiorstwie. Ponadto w literaturze przedmiotu brak jest spójnej systematyki metod pomiaru kapitału ludzkiego. Ilość dostępnych metod pomiaru kapitału ludzkiego jest trudna do oszacowania, gdyż wciąż tworzone są nowe koncepcje i metody pomiaru. Brak uniwersalnej metody może powodować, iż dany instrument pomiaru w jednej sytuacji przyniesie efekty, zaś w innej będzie mało wydajny i nieprzydatny”*.

W dalszej części tego rozdziału Autorka omawia takie aspekty jak: metody i mierniki wykorzystywane w badaniach wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa. Realizacja tej części rozdziału wymagała dużego nakładu pracy, zaangażowania oraz pogłębionych studiów literaturowych. Uważam jednak, że dyskusyjne jest tak szczegółowe scharakteryzowanie aspektów statystycznych (zwłaszcza treść zwrta w podrozdziale 4,5 i 6),

które w dużym zakresie przyjmują charakter podręcznikowy. O podręcznikowym charakterze rozdziału przesądza również wykorzystana literatura. Uważam, że z punktu widzenia celu rozprawy część ta, w dużym zakresie jest zbędna. W wypadku publikacji rozprawy sugerowałbym bardziej syntetyczne ujęcie rozpatrywanych kwestii.

Za również wartościowe w recenzowanej rozprawie doktorskiej z punktu widzenia twórczego wkładu do dyscypliny ekonomia, a także przydatności praktycznej uznaję rozdziały piąty i szósty. Rozdziały te są udaną próbą weryfikacji hipotezy głównej i hipotez cząstkowych zawartych we wstępie, a także realizacji celu pracy.

W rozdziale piątym zatytułowanym „Praktyczne aspekty oceny wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa w badanych spółkach w latach 2013-2015” w pierwszej kolejności Doktorantka dokonała charakterystyki badanych przedsiębiorstw. Do tej części recenzent ma formalną uwagę, a mianowicie w tabelach i rysunkach nie jest podany rok, którego dotyczy ta ocena. Doktorantka przyjęła bardzo krótki okres badawczy, to jednak w tych trzech latach występują różnice w charakterystyce badanych przedsiębiorstw. W dalszej części tego rozdziału Doktorantka dokonała próby pomiar wkładu kapitału ludzkiego w osiąganie celów przedsiębiorstwa przy wykorzystaniu wskaźników ilościowych, a mianowicie: *wskaźnika przychodu z kapitału ludzkiego, wskaźnika zysku ze sprzedaży z kapitału ludzkiego, wskaźnika zysku brutto z kapitału ludzkiego, wskaźnika wartości dodanej z kapitału ludzkiego, wskaźnika rentowności inwestycji w kapitał ludzki, wskaźnika wartości rynkowej z kapitału ludzkiego oraz wskaźnika gotówkowej wartości dodanej.*

Cennym z punktu widzenia twórczego wkładu Doktorantki do dyscypliny ekonomia, uważam badanie związków zależności poszczególnych wskaźników na wartość przedsiębiorstwa przy użyciu korelacji liniowej Pearsona oraz modelu regresji wielorakiej. Autorka na tej podstawie tych badań wysuwa pewne wnioski. Recenzent uważa, że wnioskowanie, przy przyjętym trzy letnim okresie badawczym, jest mało wartościowe. Szkoda, że doktorantka nie przeprowadziła tych badań dla okresu dziesięcioletniego, no chociaż – pięcioletniego.

Rozdział szósty pt., „Diagnoza kapitału ludzkiego przedsiębiorstw w świetle przeprowadzonych badań ankietowych”, to próba oceny wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa przez kierownictwo tych przedsiębiorstw. Wynik tego badanie nie jest zaskoczeniem, ponieważ większość kierownictwa w badanych podmiotach uważa, że zasoby materialne wraz z zasobami finansowymi mają większy wpływ na wartość przedsiębiorstwa niż kapitał ludzki. Badania ankietowy potwierdziły natomiast hipotezę

główną i hipotezy cząstkowe, że kapitał ludzki będzie jednym z kluczowych elementów wpływających na kreowanie wartości przedsiębiorstwa w najbliższej przyszłości.

Pozytywnie oceniam również ostatni fragment rozprawy doktorskiej, który stanowi podsumowanie. Dokonano w nim oceny problematyki poruszanej w pracy oraz sformułowano wnioski i postulaty.

Choć generalna ocena rozprawy doktorskiej wypada dość korzystnie dla Autorki, to każda niemal publikacja naukowa powoduje, a ona również, pewne wątpliwości, pobudza do refleksji i nowych przemyśleń. Z obowiązku recenzenta zgłaszam tylko pięć problemów dyskusyjnych i proszę o ustosunkowanie się, a mianowicie:

1. Wiarygodność odpowiedzi na pytania w ankiecie, zwłaszcza na te, które dotyczyły wiedzy kadry menedżerskiej o udziale czynników, w tym kapitału ludzkiego, na wartość przedsiębiorstwa.
2. Czy wyniki badań uzyskane na podstawie przedsiębiorstw należących do grupy WIG30 można uogólnić na przedsiębiorstwa średnie i małe?
3. Praca jest zbyt obszerna, niektóre jej fragmenty można skrócić.
4. Co było podstawą wyboru wskaźników zastosowanych w rozprawie w stosunku do dużej ilości wskaźników występujących w literaturze w tym obszarze badań.
5. Czy na podstawie trzyletniego okresu badania można wyciągnąć właściwe wnioski w dłuższym horyzoncie czasowym.

Opiniowana rozprawa w całości jest ciekawa, ważna i aktualna. Zawiera wiele elementów twórczego wkładu do dyscypliny ekonomia, merytorycznie i metodologicznie wykazuje dobry poziom. Przyjęty przez Autorkę zakres badań teoretyczno-empirycznych jest złożony i wieloaspektowy. Jest to, moim zdaniem, dysertacja o dużej pracowitości, przy czym na szczególne wyeksponowanie zasługują następujące jej cechy:

1. Zawiera wyraźnie określony cel, którego wybór jest wszechstronnie uzasadniony przeglądem literatury obszaru badawczego i oceną stanu praktyki gospodarczej w tym zakresie.
2. Zawiera autorskie sformułowanie (wzbogacenie, doprecyzowanie) kilku definicji podstawowych terminów w badanym obszarze, w tym w szczególności: „kapitał ludzki” „polityka personalna”, „zarządzanie zasobami ludzkimi” czy „zarządzanie kapitałem ludzkim”.
3. Umiejętnie łączy, w rozprawie doktorskiej, wątki teoretyczne z oceną zjawisk ekonomicznych dotyczących polityki przedsiębiorstw w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi i ich wpływu na wartość przedsiębiorstwa.

4. Poprawnie stosuje metody badawcze, z tym, że szczególnie zdaje sobie sprawę z tego, że mogą być, i z pożytkiem stosowane także inne metody badawcze.
5. Doktorantka zebrała ogromną ilość rozproszonego w literaturze przedmiotu (ekonomicznej i specjalistycznej) materiału faktograficznego, a także materiału empirycznego dotyczącego wpływu kapitału intelektualnego na wartość przedsiębiorstwa. Materiał ten twórczo uporządkowała, tworząc zwarte tematycznie opracowanie, odpowiadające w pełni zapisanemu we wstępie dysertacji celowi i przedmiotowi badań.
6. Doktorantka umiejętnie w tej rozprawie stawia tezy, w sposób przekonujący udowadnia je i trafnie formułuje wnioski. Zajęcie się problematyką wpływu kapitału ludzkiego na wartość przedsiębiorstwa jest aktualne i ważne nie tylko pod względem poznawczym, ale posiada również walor pragmatyczny.

5. Konkluzja kwalifikacyjna

W świetle powyższej oceny zawartości rozprawy doktorskiej mgr Wiktorii Korzeniewicz pt. „Metody oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa” pragnę stwierdzić, że stanowi ona oryginalnie rozwiązanie zagadnienia naukowego. Chciałbym również podkreślić, że Doktorantka wykazała się dużą wiedzą teoretyczną z dyscypliny ekonomia oraz takich nauk jak: finanse i analiza ekonomiczna. Szczególnie podkreślam dużą umiejętność Autorki w posługiwaniu się naukowymi metodami badawczymi i to, zarówno w zakresie analizy teoretycznej, jak i empirycznej.

Sumując pragnę stwierdzić, że rozprawa pani mgr Wiktorii Korzeniewicz pt. „Metody oceny wpływu kapitału ludzkiego na kształtowanie wartości przedsiębiorstwa” napisana pod kierunkiem pana prof. dra hab. Edwarda Urbańczyka odpowiada wymogom stawianym rozprawom doktorskim w świetle ustawy o tytule naukowym i stopniach naukowych, i stawiam wniosek o dopuszczenie jej do publicznej obrony.

