

Kraków, 19 kwietnia 2021 r.

Dr hab. Anna Wziętek-Staško, prof. UJ
Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi
Instytut Ekonomii, Finansów i Zarządzania
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Uniwersytet Jagielloński w Krakowie

RECENZJA

**rozprawy doktorskiej mgr Anny Kowalczyk-Kroenke
pt.: „ZARZĄDZANIE KARIERĄ ZAWODOWĄ PRACOWNIKÓW Z
POKOLENIA Y W SEKTORZE USŁUG IT-PERSPEKTYWA
PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW”**

napisanej pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Joanny Moczydłowskiej,
na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej

I. FORMALNO-PRAWNE PODSTAWY SPORZĄDZENIA RECENZJI

Formalną podstawą sporządzenia niniejszej recenzji jest Uchwała Rady Dyscypliny Nauki o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Białostockiej nr 9/02/2021, z dnia 10 lutego 2021 roku, w sprawie wyznaczenia recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Anny Kowalczyk-Kroenke oraz pismo przewodnie Pani dr hab. Katarzyny Czerewacz-Filipowicz, prof. PB- Dyrektora Instytutu Nauk o Zarządzaniu i Jakości Politechniki Białostockiej, z dnia 23 lutego 2021 roku (WIZ.4130.2.2021), informujące o powierzeniu mi funkcji recenzenta w przewodzie doktorskim Pani mgr Anny Kowalczyk-Kroenke. Przedmiotem recenzji jest rozprawa Pani mgr Anny Kowalczyk-Kroenke, pt.: „Zarządzanie karierą zawodową pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT- perspektywa pracowników i pracodawców”, przygotowana pod kierunkiem Pani prof. dr hab. Joanny Moczydłowskiej.

Podstawą prawną prowadzonego postępowania jest art. 13 ust.1 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (z późniejszymi zmianami), zgodnie z którym „*rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej*”.

Mając na uwadze powyższe, przy ocenie rozprawy doktorskiej Pani mgr Anny Kowalczyk-Kroenke, jako podstawę oceny przyjęto następujące kryteria: wybór i znaczenie podjętej tematyki; poprawność formułowania problemów badawczych, celów, hipotez; zastosowane metody i narzędzia badawcze oraz strona formalna dysertacji; wykorzystane źródła; struktura i treść merytoryczna rozprawy.

II WYBÓR I ZNACZENIE PODJĘTEJ TEMATYKI

Podjęty przez Autorkę dysertacji temat uważam za bardzo trafny i aktualny. Analiza jego struktury pozwala zidentyfikować cztery kluczowe obszary badawcze. Pierwszym jest problematyka dotycząca zarządzania karierą zawodową. Niezmiernie interesująco jawi się eksploracja tej kategorii, zwłaszcza w kontekście wyzwań identyfikowanych we współczesnym otoczeniu organizacji oraz związanej z tym potrzeby zmian w procesie zarządzania kapitałem ludzkim oraz zarządzania samym sobą. Drugi dostrzegany obszar pozwala wprowadzić czytelnika w świat multigeneracyjności, eksponując szczególne w nim miejsce przedstawicieli pokolenia Y. Problematyka dotycząca zarządzania pracownikami w różnym wieku stanowi jeden z bardziej popularnych wśród badaczy tematów, jednak wciąż otwierających wiele pól do dalszych analiz. Umiejętne zarządzanie pracownikami zróżnicowanymi wiekowo to jedno z kluczowych wyzwań, przed którymi stoją współcześni przedsiębiorcy. Kolejnym obszarem, który znalazł istotne miejsce w rozważaniach prowadzonych przez Autorkę jest sektor IT, sektor o priorytetowym znaczeniu w dobie rewolucji cyfrowej oraz wirtualizacji przestrzeni biznesowej. Ogromna dynamika zmian w tym sektorze stawia pracowników w nim zatrudnionych na wyjątkowo eksponowanym miejscu, czyniąc z nich grupę zawodową o szczególnych wymaganiach. Wreszcie obszar czwarty- spojrzenie na zidentyfikowane zależności zarówno z perspektywy pracodawców, jak i pracowników. Jakże często poziom skuteczności procesu zarządzania organizacjami jest niepotrzebnie redukowany w następstwie

braku znajomości preferencji obu stron, odmiennego postrzegania architektury organizacji. Holistyczne spojrzenie na analizowany problem, to niewątpliwie duży atut rozważań prezentowanych w recenzowanej dysertacji. Autorka pracy podjęła trud komplementarnego ujęcia zidentyfikowanych obszarów, eksponując finalnie niezmiernie ważne zagadnienie dotyczące specyfiki i uwarunkowań procesu zarządzania karierą zawodową specjalistów IT z pokolenia Y, wzięwszy pod uwagę opinie zarówno tychże pracowników, jak i pracodawców ich zatrudniających. Przyjętą formułę tematu rozprawy doktorskiej uważam za poprawną i zgodną z jej zawartością merytoryczną. Pewną wątpliwość budzi jej spójność z formułą celu głównego pracy, w brzmieniu: „Opracowanie modelu zarządzania karierą zawodową pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT”. Istotne miejsce w rozprawie zajmuje podrozdział numer siedem, poświęcony omówieniu założeń konstrukcji wyżej wspomnianego modelu oraz jego prezentacji, co można potraktować jako podsumowanie prowadzonych przez Autorkę dywagacji. Przedmiotem dyskusji pozostaje więc, czy termin „model zarządzania karierą zawodową (...)” powinien zostać ujęty w tytule rozprawy, czy też nie. Na uwagę zasługuje bogaty materiał faktograficzny, zgromadzony w części empirycznej dysertacji, stanowiący istotną jej wartość utylitarną oraz niezmiernie cenne źródło wiedzy zarówno dla teoretyków, jak i praktyków zainteresowanych omawianą problematyką.

Reasumując, przedłożoną do recenzji dysertację charakteryzuje wysoki poziom merytoryczny, świadczący o dużym zaangażowaniu i dobrym przygotowaniu Pani mgr Anny Kowalczyk-Kroenke do samodzielnego prowadzenia prac badawczych w wybranym przez Nią obszarze.

III POPRAWNOŚĆ FORMUŁOWANIA PROBLEMÓW BADAWCZYCH, CELÓW ORAZ HIPOTEZ

Dogłębne studia literatury przedmiotu oraz zidentyfikowana na ich podstawie luka badawcza pozwoliły Autorce rozprawy na sformułowanie celu głównego rozprawy, celów szczegółowych oraz hipotez badawczych.

Cel główny rozprawy Autorka przyjęła w następującym brzmieniu: „Opracowanie modelu zarządzania karierą zawodową pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT”.

Wśród **celów szczegółowych** wyróżniła:

1. **Cel teoretyczny:** „Systematyzacja wiedzy na temat zarządzania karierą zawodową pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT oparta na krytycznej analizie literatury przedmiotu”.

2. **Cel metodyczny:** „Opracowanie autorskich narzędzi (kwestionariusz ankiety, scenariusz wywiadu) do diagnozy zarządzania karierą pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT”.

3. **Cele empiryczne:**

3.1. Diagnoza sposobu postrzegania kariery zawodowej przez przedstawicieli pokolenia Y oraz jej miejsce w hierarchii wartości reprezentantów tego pokolenia.

3.2. Poznanie specyfiki i uwarunkowań kariery zawodowej w sektorze usług IT, z uwzględnieniem perspektywy pracowników i pracodawców.

3.3. Identyfikacja i ocena metod oraz narzędzi zarządzania karierą zawodową przez pracowników i pracodawców z sektora usług IT.

Wyżej wymienione cele szczegółowe zostały sformułowane w następstwie określenia **problemów badawczych**, ujętych w formie pytań badawczych:

1. Jakie miejsce w hierarchii wartości przedstawicieli pokolenia Y w sektorze usług IT zajmuje kariera zawodowa?
2. Na czym polega specyfika kariery zawodowej w sektorze usług IT, jakie są jej uwarunkowania?
3. W jaki sposób pracownicy z pokolenia Y z sektora IT zarządzają swoją karierą zawodową?
4. Jakie metody i narzędzia zarządzania karierą zawodową pracowników stosowane są w przedsiębiorstwach w sektorze usług IT? Jaka jest ich skuteczność w ocenie pracodawców i pracowników z pokolenia Y?

Przyjęta struktura pytań badawczych oraz celów szczegółowych charakteryzuje się logiczną spójnością i zasadnym ukierunkowaniem przebiegu procesu badawczego. Zarówno cel główny, jak i cele szczegółowe zostały sformułowane prawidłowo. Wszystkie cele, tj. teoretyczne, metodyczne oraz empiryczne zostały w pełni osiągnięte, umożliwiając w pełni realizację przyjętego celu głównego rozprawy.

Konsekwencją przyjętych celów rozprawy było sformułowanie sześciu **hipotez badawczych**:

1. Kariera zawodowa przedstawicieli pokolenia Y w sektorze usług IT zajmuje wysoką, ale nie najwyższą pozycję w hierarchii wartości tego pokolenia.
2. Zarządzanie karierą zawodową w ocenie pracowników oznacza przyjęcie osobistej odpowiedzialności za rozwój kariery, świadome planowanie edukacji oraz wybór

- pracodawcy a także dużą świadomość w zakresie własnych kompetencji zarządzania karierą zawodową.
3. W przedsiębiorstwach w sektorze usług IT wykorzystuje się zróżnicowane metody i narzędzia zarządzania karierą zawodową pracowników. Dominują wśród nich metody klasyczne, które nie uwzględniają specyfiki sektora.
 4. Pracodawcy i pracownicy nisko oceniają skuteczność metod i narzędzi zarządzania karierą w badanym sektorze, ale różnią się w ocenie przyczyn tego zjawiska.
 5. Specyfika kariery zawodowej w sektorze usług IT wynika z częstych zmian miejsc zatrudnienia, poszukiwania nowych stymulacji i większego wynagrodzenia, dużego przywiązania do zawodu, ale małego do organizacji.
 6. Najważniejsze determinanty kariery zawodowej w sektorze usług IT w ocenie pracowników są powiązane z wysoką fluktuacją specjalistów oraz wyzwaniami związanymi z zarządzaniem tą grupą pracowników (np. motywowanie, budowanie ich lojalności, zaangażowania organizacyjnego).

Autorka rozprawy nie sformułowała w pracy hipotezy głównej. Nie można więc ocenić jej zgodności z przyjętą formułą celu głównego oraz tytułem rozprawy. Formuła hipotez szczegółowych nie budzi zastrzeżeń. Są one komplementarne i zachowują spójność z przyjętymi celami rozprawy. Prawdziwość hipotez badawczych została zweryfikowana, a stosowne wyniki zaprezentowane w sposób prawidłowy w podrozdziale 5.

IV ZASTOSOWANE METODY I NARZĘDZIA BADAWCZE ORAZ STRONA FORMALNA DYSERTACJI

Metody badawcze wykorzystane przez Autorkę są zróżnicowane, adekwatne do sformułowanego problemu badawczego i rodzaju prowadzonych badań. Wykorzystała ona triangulację metodologiczną, zakładającą zastosowanie metod ilościowych oraz jakościowych. Proces badawczy obejmował trzy etapy:

1. Analiza literatury tematu w zakresie podjętej problematyki.
2. Konstrukcja narzędzia badawczego (kwestionariusz ankiety, kwestionariusz wywiadu).
3. Badania ilościowe oraz jakościowe wśród **pracowników z pokolenia Y** oraz **pracodawców** (właściciele przedsiębiorstw, dyrektorów, kierowników-menedżerów, liderów, HR Business Partnerów, Partnerów ds. rekrutacji) oraz ekspertów. W grupie pracowników, liczącej 302 osoby, wykorzystano badanie ilościowe (ankieta CAWI,

Skala Wartości Rokeacha). W grupie pracodawców, liczącej 50 osób, wykorzystano badania jakościowe (wywiad pogłębiony, swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji). W panelu ekspertów uczestniczyło 16 osób. Zakres czasowy badań obejmował lata 2019-2020. Do analizy materiału badawczego zastosowano statystyki opisowe, nieparametryczne testy istotności (test U-Manna-Whitneya, test istotności współczynnika korelacji), wykorzystano także metody aglomeracyjne (dendrogramy). Zebrany materiał faktograficzny zaprezentowano za pomocą szeregów rozdzielczych oraz graficznych form prezentacji danych (np. histogramy, wykresy pudełkowe). Określając wielkość próby badawczej wykorzystano kalkulator wielkości reprezentatywnej próby.

Konstrukcja wykorzystanych narzędzi badawczych nie budzi zastrzeżeń. Ich zawartość merytoryczna jest w pełni spójna z przyjętą strukturą celów oraz formułą hipotez badawczych. Postępowanie badawcze zostało zrealizowane zgodnie z procedurą diagnostyczną, odpowiadającą standardom przewidzianym dla tego typu postępowań. Doktorantka wykorzystwała w pracy szereg metod i narzędzi badawczych, zaprezentowała w sposób rzetelny wyniki badań, dokonując w sposób profesjonalny analizy zebranego materiału faktograficznego. Świadczy to o wysokim poziomie jej dojrzałości naukowej.

Dokonując oceny strony formalnej dysertacji należy stwierdzić, iż została ona napisana językiem komunikatywnym, w sposób logiczny i czytelny. Autorka zadbała o stronę graficzną. Ujęte w pracy tabele, rysunki oraz wykresy są przejrzyste i starannie przygotowane. Doktorantka prawidłowo operuje pojęciami z zakresu nauk o zarządzaniu. Ogólne wrażenie w obszarze oceny strony formalnej pracy jest jednoznacznie pozytywne.

V STRUKTURA I TREŚĆ MERYTORYCZNA ROZPRAWY ORAZ WYKORZYSTANE ŹRÓDŁA

Przedstawiona do recenzji rozprawa doktorska ma charakter teoretyczno-empiryczny. Składa się ze wstępu, siedmiu rozdziałów (trzy rozdziały teoretyczne oraz cztery empiryczne) i zakończenia. Dodatkowo zawiera streszczenie w języku polskim oraz angielskim, bibliografię, spis tabel, rysunków, wykresów oraz załączników. Całość obejmuje 304 strony, w tym 262 strony tekstu. Bibliografia obejmuje 325 polskich oraz zagranicznych pozycji literaturowych (w większości anglojęzycznych), w tym 34 źródeł internetowych. Źródła wykorzystane w pracy stanowią reprezentatywny wybór dorobku zarówno z zakresu tematyki dotyczącej zarządzania karierą zawodową, jak i zarządzania różnorodnością, z wyeksponowaniem specyfiki przedstawicieli pokolenia Y. Przeprowadzony przez Autorkę

systematyczny przegląd literatury został dokonany w oparciu o pozycje aktualne, opublikowane w większości po 2010 roku. Część teoretyczna rozprawy została ujęta na 123 stronach. Struktura pracy nie budzi zastrzeżeń. Układ pracy jest logiczny, transparentny, treść poszczególnych rozdziałów kompletna, dostosowana do przyjętej formuły celów i hipotez badawczych oraz zakresu problemowego dysertacji. Liczba pozycji bibliograficznych, ich aktualność oraz zawartość merytoryczna nie budzą zastrzeżeń.

Wstęp stanowi syntetyczne wprowadzenie do właściwej treści rozprawy, precyzując jednocześnie kluczowe aspekty stanowiące jej zawartość. Autorka uzasadnia w nim wybór tematu opracowania, prezentuje problemy, cele oraz hipotezy badawcze, charakteryzuje metody badawcze oraz próbę badawczą. W tej części istotne miejsce zajmuje również charakterystyka poszczególnych rozdziałów pracy. Struktura i część tej części dysertacji jest zgodna z wymogami stawianymi rozprawom doktorskim.

Rozdział pierwszy obejmuje cztery podrozdziały. Tę część Autorka rozpoczęła od umiejscowienia kluczowej kategorii badawczej, jaką jest „zarządzanie karierą zawodową”, w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości, eksponując jednocześnie jej rolę w procesie zarządzania kapitałem ludzkim. Szczególne miejsce poświęciła dokładnemu scharakteryzowaniu pojęcia „kariera zawodowa”, zwracając uwagę na szeroki kontekst rozważań poświęconych analizie istoty tego pojęcia, różnym jej koncepcjom oraz wymiarom. Ważne miejsce w tej części zajmują dywagacje dotyczące „zarządzania karierą zawodową”, ze wskazaniem nowych trendów oraz roli planowania w procesie zarządzania rozwojem pracowników, także niezmiernie istotnej kwestii, jaką może stanowić odmiennosc poglądów dotyczących modelowania kariery zawodowej w ocenie pracowników oraz pracodawców. Charakter rozważań podjętych w rozdziale pierwszym pozwala sformułować wniosek, iż Autorka odniosła się do prezentowanych treści wykazując duży poziom zaangażowania i szerokie spojrzenie na analizowany problem. Dostrzegła i wyeksponowała wiele czynników determinujących kształt i przebieg kariery zawodowej, umiejętnie przy tym poruszając się w dostępnej z tego zakresu literaturze. Pewną słabością tej części opracowania jest forma prezentacji definicji kluczowych pojęć: „kariera” oraz „kariera zawodowa”. W mojej ocenie ujęcie ich w tabelach (układ wedle wybranego kryterium), podniosłoby poziom przejrzystości i ułatwiłoby poruszanie się w gąszczu prezentowanych treści.

Zawartość rozdziału drugiego stanowią rozważania poświęcone zarządzaniu karierą zawodową w sektorze usług IT. Struktura tego rozdziału obejmuje trzy podrozdziały, w których Autorka rozprawy zwróciła szczególną uwagę na specyfikę sektora, charakteryzując główne jego obszary. Kluczowe miejsce w tej części opracowania zajmują rozważania poświęcone

sytuacji specjalistów IT na współczesnym rynku pracy. Dokonując przeglądu literatury, w tym bazując na najnowszych raportach, doktorantka wyjaśnia istotę kompetencji, eksponuje wiodące, szczególnie pożądane kompetencje specjalistów IT, zwraca uwagę na kluczowe przewidywania dotyczące przyszłościowych zawodów informatycznych. Rozdział ten stanowi poszerzenie zakresu wiedzy na temat aktualnych trendów w zakresie modelowania kompetencji, wskazuje także nowe kierunki doskonalenia pracowników sektora IT oraz kreacji ścieżek ich karier zawodowych. Spostrzeżenia Autorki ujęte w rozdziale drugim są przemyślane i trafne. Treści zawarte w tej części opracowania stanowią kontynuację rozważań podjętych w rozdziale pierwszym, który stanowił dla nich swoiste tło.

W rozdziale trzecim, którego treść podzielono na cztery podrozdziały, Autorka podjęła tematykę dotyczącą przedstawicieli pokolenia Y, których daty urodzenia przyjęto na lata 1980-1989. W poszczególnych podrozdziałach szczegółowo scharakteryzowała pokolenie Y, zwracając uwagę na cechy różniące przedstawicieli tego pokolenia od cech przedstawicieli innych pokoleń. Istotne miejsce w tych rozważaniach zajmuje charakterystyka psychospołeczna, implikująca określone konsekwencje w procesie kreacji oczekiwań wobec pracy zawodowej oraz pracodawców. Generacja Y została przedstawiona jako grupa stanowiąca dla nich szczególnie istotne wyzwanie. Autorka zwraca uwagę na fakt konieczności zmiany dotychczas funkcjonujących systemów zarządzania w wielu organizacjach, jako sposobu na sprostanie aspiracjom oraz roszczeniom generacji Y. Interesująco wątek ten przedstawia się w kontekście wymagań oraz mechanizmów kształtujących zachowania organizacyjne pracowników reprezentujących tę grupę zawodową, zatrudnionych w sektorze IT oraz specyfiki zarządzania ich karierą zawodową. Rozważania poświęcone tej kwestii stanowią przedmiot rozważań podjętych w podrozdziale 3.4. Zostały one przeprowadzone w oparciu o rzetelne studia literaturowe eksponując lukę badawczą, której trud wypełnienia podjęła Autorka w części empirycznej rozprawy.

Rozdział czwarty jest jednym z czterech rozdziałów empirycznych. Szczegółowo opisano w nim metodykę badań (przedmiot i cel badań, problemy i hipotezy badawcze, charakterystyka badanej próby, metody i narzędzia wykorzystywane w badaniach). Struktura i treść tego rozdziału nie budzą zastrzeżeń. Ocenie tej części rozprawy więcej uwagi poświęcono w części czwartej niniejszej recenzji. W rozdziale piątym Autorka zaprezentowała wyniki badań własnych, dotyczące postrzegania procesu zarządzania karierą zawodową przez pracowników reprezentujących pokolenie Y z sektora usług IT. W rozdziale tym, wykorzystując wybrane na potrzeby realizacji procesu badawczego narzędzia (badania ilościowe), umiejętnie i kompleksowo przeprowadziła analizę danych, eksponując powiązanie

poszczególnych pytań badawczych z przyjętymi hipotezami badawczymi. Wyniki badań przedstawiono w sposób przejrzysty, przeprowadzając na końcu rozdziału (podrozdział 5.4) stosowną dyskusję wyników. Analogiczne wyniki badań, dotyczące diagnozy i analizy opinii pracodawców na temat specyfiki procesu zarządzania karierą zawodową pracowników reprezentujących pokolenie Y, zatrudnionych w sektorze usług IT, zostały zaprezentowane w rozdziale szóstym. W tej części opracowania wykorzystano metody jakościowe. Autorka dokładnie scharakteryzowała próbę badawczą oraz zaprezentowała odpowiedzi na poszczególne pytania, umieszczając je w tabelach. Powyższa forma prezentacji w sposób istotny porządkuje przekazywane treści oraz znacząco ułatwia ich percepcję i interpretację.

Treści ujęte w rozdziale piątym oraz szóstym umożliwiają szerokie spojrzenie na analizowany w rozprawie problem. Spojrzenie na karierę zawodową pracowników należących do pokolenia Y, zatrudnionych w sektorze usług IT oraz cechy procesu zarządzania nią, analizowane z perspektywy zarówno samych pracowników, jak i pracodawców, stanowią wypełnienie dostrzeżonej przez Autorkę luki badawczej. Wyniki badań dostarczają wielu ważnych informacji o istotnym znaczeniu z punktu widzenia teorii zarządzania, jak i praktyki biznesowej. Dowodzą, że realizacja funkcji personalnej w organizacjach należących do sektora IT nie jest zadaniem łatwym, a zarządzanie karierą zawodową pracowników reprezentujących pokolenie Y stanowi szczególne wyzwanie. Skuteczność tego procesu wymaga wieloaspektowego spojrzenia, opartego na analizie wielu różnych czynników. Znalazło to potwierdzenie w treści rozdziału siódmego, w którym Autorka podjęła trud konstrukcji autorskiego modelu zarządzania karierą zawodową pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT, będącego podsumowaniem prowadzonych w dysertacji rozważań i jednocześnie potwierdzeniem przyjętego do realizacji celu głównego.

Finalną część, przedłożonej do recenzji pracy doktorskiej, stanowią rekomendacje w zakresie doskonalenia procesu zarządzania zasobami ludzkimi w sektorze usług IT z uwzględnieniem pokolenia Y oraz „zakończenie”, w którym dokonano finalnego podsumowania prowadzonych rozważań oraz syntetycznego podsumowania postępowania badawczego.

VI KONKLUZJA

Rozprawa doktorska autorstwa Pani mgr Anny Kowalczyk-Kroenke, pt. : „Zarządzanie karierą zawodową pracowników z pokolenia Y w sektorze usług IT- perspektywa pracowników i pracodawców”, przygotowana pod kierunkiem Pani prof. dr hab. Joanny Moczydłowskiej, spełnia wymogi rozprawy doktorskiej określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (z późniejszymi zmianami). Tematyka rozprawy, będącej opracowaniem oryginalnym, mieści się w obszarze nauk o zarządzaniu i jakości. Przedłożoną do recenzji dysertację charakteryzuje wysoki poziom merytoryczny, świadczący o dużym zaangażowaniu i dobrym przygotowaniu Doktorantki do samodzielnego prowadzenia prac badawczych w wybranym przez Nią obszarze. **Mając na uwadze powyższą opinię wnioskuję o dopuszczenie pracy doktorskiej Pani mgr Anny Kowalczyk-Kroenke do publicznej obrony na Wydziale Inżynierii Zarządzania Politechniki Białostockiej.**

Wziętek - Staśko Anna

Dr hab. Anna Wziętek-Staśko, prof. UJ

Kraków, 19.04.2021 r.