

dr hab. Grzegorz Maciejewski, prof. UE
Katedra Rynku i Konsumpcji
Wydział Ekonomii
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
ul. 1-go maja 50
40-287 Katowice

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ
magistra Janusza Pierzyny
pt. „Model kompetencji pracowniczych w rozwoju gminnych
stref aktywności gospodarczej”
Wydział Nauk Stosowanych
Akademia WSB
Dąbrowa Górnicza 2023
Promotor dr hab. Joanna Kurowska-Pysz, prof. AWSB

Przedstawiona do oceny rozprawa doktorska ulokowana została w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Autor podjął się w niej próby wypełnienia zidentyfikowanej luki badawczej, dotyczącej braku modelu kompetencji pracowników samorządowych, który umożliwiłby efektywną realizację zadań związanych z tworzeniem i rozwojem gminnych stref aktywności gospodarczej. Autor opisuje uwarunkowania rozwoju przedsiębiorczości w gminach, charakteryzuje proces modelowania kompetencji pracowniczych w jednostkach samorządu terytorialnego oraz ustala zadania jednostek samorządu terytorialnego (JST) związane z tworzeniem i rozwojem gminnych stref aktywności gospodarczej (SAG). Ponadto, określa kompetencje pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w obszarze rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej oraz buduje autorski model kompetencji pracowników jednostek samorządu terytorialnego.

Niniejsza recenzja została sporządzona zgodnie z warunkami określonymi w Ustawie o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki z dnia 14.03.2003 r. (Dz.U. Nr 65, poz. 595 z późn. zm.). Zgodnie z Art. 13 wymienionej Ustawy „1. Rozprawa doktorska, przygotowywana pod opieką promotora, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub artystycznego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej. 2. Rozprawę doktorską może stanowić praca projektowa, konstrukcyjna, technologiczna lub artystyczna, jeżeli odpowiada

warunkom określonym w ust. 1. 3. Rozprawę doktorską może także stanowić samodzielna i wyodrębniona część pracy zbiorowej, jeżeli wykazuje ona indywidualny wkład kandydata, odpowiadający warunkom określonym w ust. 1.”

Podstawą formalną sporządzonej recenzji jest Uchwała Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Akademii WSB nr 93/2022/2023 z dnia 30 maja 2023 r. w sprawie powołania recenzentów rozprawy doktorskiej mgr. Janusza Pierzyny.

Celem recenzji jest odpowiedź na pytanie czy przekazana do oceny dysertacja doktorska odpowiada ustawowym warunkom i czy uzasadnia dopuszczenie mgr. Janusza Pierzynę do publicznej obrony. Ocena rozprawy doktorskiej została dokonana przez pryzmat spełnienia wymagań merytorycznych i formalnych stawianych pracom doktorskim w dziedzinie nauk społecznych, takich jak: ważność i aktualność podjętej problematyki, umiejętność prowadzenia naukowego wywodu (w tym stawianie celów i hipotez badawczych), dobór metod i technik badawczych, zawartość merytoryczna, układ i struktura oraz strona formalna i edytorska dysertacji.

Ocena ważności i aktualności problematyki rozprawy

Kompetencje pracownicze są jednym z ważniejszych niematerialnych zasobów współczesnych organizacji. Stanowią o potencjale jej kapitału intelektualnego. Obecnie trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie nowoczesnej organizacji bez uwzględnienia kompetencji jej pracowników. Są one bardzo ważnym źródłem wartości organizacji oraz trwałej przewagi konkurencyjnej w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu. Docenienie roli kompetencji w organizacjach z jednej strony oraz intensyfikacja badań naukowych nad kompetencjami – z drugiej, spowodowały, że koniec XX. i początek XXI wieku określane są jako czas rewolucji kompetencyjnej¹.

W przypadku jednostki samorządu terytorialnego, jakim jest gmina, podobnie jak w każdej innej organizacji, to właśnie kompetencje pracownicze decydują o jej rozwoju. Dlatego niezwykle ważne jest ich dostrzeganie, wspieranie i doskonalenie. Kompetencje przekładają się na postawy, wartości, konkretne zachowania oraz wskazówki dotyczące sposobu po-

¹ Szerzej: K. Serafin, Kompetencje pracownicze determinantą kreacji wartości kapitału intelektualnego organizacji, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 283, s. 16-28.

stępowania i działania w danej organizacji². Są również podstawą integracji i koordynacji zasobów w gminie, dla uzyskania synergii i zamierzonych celów, jak i nieodzownym zasobem efektywnego procesu tworzenia i rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej.

W tym kontekście wybór problematyki i tematu recenzowanej rozprawy doktorskiej uznać należy za właściwy i aktualny. Szersze przedstawienie kwestii kompetencji pracowniczych w jednostkach samorządu terytorialnego, służących tworzeniu i rozwojowi gminnych stref aktywności gospodarczej oraz opracowanie modelu optymalizacji kompetencji pracowniczych w tych jednostkach, wsparte rozpoznaniem literaturowym i empirycznym, przyczynia się do wzbogacenia wiedzy w tym obszarze zarządzania organizacjami oraz wypełnienia luki badawczej, widocznej w literaturze przedmiotu.

Ocena układu i struktury pracy oraz jej strony formalnej i edytorskiej

Dysertacja doktorska mgr. Janusza Pierzyny to dość obszerne studium o charakterze teoretyczno – empirycznym. Składają się na nie wstęp, sześć rozdziałów, zakończenie oraz bibliografia, wykazy tabel, rysunków i wykresów, a także streszczenia w języku polskim i angielskim.

Część teoretyczną pracy tworzą trzy pierwsze rozdziały, liczące łącznie 87 stron. Pozwalają one określić stan dotychczasowej wiedzy w podjętym temacie, a także zidentyfikować lukę w rozważaniach dotyczących modeli kompetencji pracowników samorządowych, umożliwiających efektywną realizację zadań związanych z tworzeniem i rozwojem gminnych SAG. Szeroko opisane zostały aspekty teoretyczne zarządzania samorządowego, począwszy od przedstawienia ich koncepcji, przez opisanie JST jako organizacji przedsiębiorczych, określenia zadań JST w zakresie wspierania i rozwoju przedsiębiorczości lokalnej, aż do opisu uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości w JST. Z uwagi na zakres tematyczny rozprawy scharakteryzowano teoretyczne i kontekstowe ujęcie kompetencji pracowniczych. Szczególnie skupiono się na rodzajach i atrybutach kompetencji pracowniczych. Opisano modele kompetencji oraz proces ich modelowania w świetle dotychczasowych badań i analiz. W części teoretycznej recenzowanej rozprawy przedstawiono również gminne SAG jako nowy wymiar przedsiębiorczości samorządowej. Oprócz samej charakterystyki SAG wskazano

² Szerzej: J. Samul, Zasoby ludzkie jako składnik zintegrowanych narzędzi zarządzania wynikami organizacji, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2016, nr 1, s. 106-115.

kluczowych aktorów i interesariuszy rozwoju tych stref oraz opisano proces zarządzania gminnymi SAG, stosując ujęcie zasobowe.

Naturalnym i oczekiwanym łącznikiem części teoretycznej i empirycznej rozprawy jest rozdział czwarty pracy (24 strony). Stanowi on metodyczną część dysertacji. W części tej przedstawione zostały założenia dotyczące budowy modelu kompetencji pracowniczych wraz z doborem postępowania badawczego oraz metod badawczych. Zaprezentowano także opis i przebieg podjętych badań empirycznych. Część metodyczną dopełnia informacja na temat postawionego problemu naukowego oraz przyjętych celów, zakresów i pytań badawczych.

Część empiryczna dysertacji (rozdziały piąty i szósty – łącznie 83 strony) zawiera wyniki badań własnych, podjętych przez Autora rozprawy oraz opracowany przez niego model kompetencji pracowników w JST, przedstawiony w aspekcie tworzenia i rozwoju gminnych SAG. W pierwszej kolejności mgr Janusz Pierzyna zaprezentował wyniki badań własnych metodą case study, a następnie wyniki badań empirycznych, przeprowadzonych wśród przedstawicieli JST prowadzących SAG i wśród inwestorów działających w gminnych SAG. Analizami objęto miękkie i twarde kompetencje pracownicze w procesie tworzenia i rozwoju SAG, a także luki kompetencyjne pracowników JST, dotyczące etapów tworzenia i rozwoju SAG.

Układ pracy, struktura podziału treści, kolejność rozdziałów i podrozdziałów jest poprawna i nie budzi większych zastrzeżeń. Tok wywodów jest uporządkowany i poprawny. Poszczególne rozdziały są ze sobą logicznie powiązane. Wywód prowadzony jest od elementów teoretycznych, ukazujących aktualny stan wiedzy na temat podejmowanej w dysertacji problematyki, przez zagadnienia metodyczne, do empirii, poszerzających wiedzę z zakresu teorii zarządzania zasobami ludzkimi i zarządzania samorządowego oraz implikacji praktycznych w tych obszarach. Patrząc na łączną objętość części teoretycznej oraz wliczając rozdział metodyczny do części empirycznej pracy można uznać proporcje między warstwą teoretyczną a empiryczną rozprawy za właściwe.

Ważną częścią pracy jest wstęp. Zawiera on przekonujące uzasadnienie podjęcia tematu pracy, problem badawczy, cel główny i cele szczegółowe pracy, a także krótki opis metodyki podjętych badań i opis struktury pracy. Z uwagi właśnie na przyjętą metodykę badań Autor nie formułuje hipotez, stawiając jedynie pytania badawcze, dotyczące problemu badawczego, rozwiązywanego dalej na kolejnych kartach rozprawy. W mojej opinii uzasadnienie wyboru tematu mogłoby pojawić się wcześniej. Wstęp jest zbyt rozbudowany. Autor bardzo długo dochodzi do sedna sprawy, choć z drugiej strony ma to pewną wartość porządkują-

cą, wprowadzając czytelnika, nieobytego na co dzień z terminologią dotyczącą zarządzania samorządowego, w tematykę rozprawy.

Sformułowania tytułów poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów są bardzo komunikatywne i precyzyjnie oddają treści w nich zamieszczone. Mam tu jedynie parę drobnych sugestii. Tytuł podrozdziału 1.2 brzmiałby, w mojej opinii, lepiej gdyby go zapisano jako „Jednostka samorządu terytorialnego jako organizacja przedsiębiorcza”. W tytule rozdziału drugiego wyeksponowane jest ujęcie teoretyczne kompetencji pracowniczych w JST, jak i ujęcie kontekstowe. W strukturze rozdziału nie jest to już tak widoczne. Nie do końca trafny wydaje się być tytuł podrozdziału 2.2 „Składowe kompetencji pracowniczych”. Podrozdział poświęcony jest rodzajom kompetencji i uwidocznieniu ich atrybutów, jak to pisze sam Autor na s.52 swojej pracy. Inaczej, moim zdaniem, powinien być sformułowany tytuł rozdziału 6 „Model kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej”. Dysertacja dotyczy gmin, nie wszystkich JST. A jeśli już mowa o całej dysertacji, w jej tytule brakuje mi jeszcze określenia „tworzenie”. Mamy bowiem „Model kompetencji pracowniczych w rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej”, a przecież treść pracy jest szersza i odnosi się tak do etapu tworzenia, jak i etapu rozwoju SAG.

Zakończenie pracy stanowi podsumowanie podjętych rozważań teoretycznych, odniesienie się do postawionych celów, a także wyartykułowanie wniosków płynących z przedstawionego materiału empirycznego. Zakończenie zamyka informacja Autora o wkładzie dysertacji w rozwój wiedzy na temat zarządzania zasobami ludzkimi w JST oraz propozycja dalszych badań w podjętym przez Doktoranta temacie. Szkoda, że nie znalazła się tu także informacja o ograniczeniach pracy, które przecież istnieją, że zwrócę uwagę choćby tylko na te, które wynikają z przyjętej metodyki badań. Wierzę jednak, że Autor jest ich świadom i przedstawi je szerzej podczas obrony pracy.

Praca, wraz z bibliografią oraz spisami i streszczeniami, liczy 245 stron, zawiera liczne tabele, rysunki i wykresy wzbogacające oraz porządkujące prowadzone rozważania i wywody naukowe (choć nie zawsze są w tekście powoływane). Literatura przedmiotu została dobrana właściwie, jest w pełni adekwatna do omawianej problematyki i obejmuje łącznie 224 pozycje zwarte, czasopiśmiennicze oraz publikowane w Internecie, a także akty prawne. Liczba wykorzystanych publikacji jest duża, zauważalne są także pozycje literaturowe opublikowane w języku angielskim. Doktorant wybrał ważne i liczące się pozycje, choć brakuje mi trochę najnowszych prac z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi i z obszaru kształtowania kompetencji pracowniczych. Autor starał się rzetelnie dokumentować formułowane po-

glądy, oceny, sądy i wnioski, co znalazło odzwierciedlenie w licznych przypisach i powołaniach (łącznie jest ich 264). Autora należy także pochwalić za dobry styl pisarski oraz staranną edycję pracy.

Reasumując, mimo zgłoszonych uwag – w większości o charakterze polemicznym – recenzowana praca zawiera wszystkie elementy, które w świetle obowiązujących wymogów powinna posiadać rozprawa doktorska. Ilość i problematyka rozdziałów jest poprawna. Pozwoliła Autorowi przedstawić podjęty temat i pokazać drogę do realizacji postawionych celów. Uwzględniając zatem wymagania stawiane dysertacjom doktorskim stwierdzam, że od strony formalnej praca doktorska mgr. Janusza Pierzyny w pełni je spełnia.

Ocena merytoryczna rozprawy

W rozdziale pierwszym Doktorant dokonał systematyzacji zagadnień dotyczących koncepcji i procesów zarządzania, przebiegających w jednostkach samorządu terytorialnego, odnosząc się także do warunków rozwoju przedsiębiorczości w gminach. Autor rozprawy przedstawił ujęcie teoretyczne koncepcji zarządzania samorządowego oraz rozważania dotyczące przedsiębiorczości samorządowej. Omówił także zadania JST w zakresie wspierania i rozwoju przedsiębiorczości lokalnej. Rozdział pierwszy mgr Janusz Pierzyna zakończył analizą uwarunkowań rozwoju przedsiębiorczości w JST, skupiając się na analizie zasobów oraz istniejącego potencjału, a także analizie interesariuszy i szeroko rozumianego otoczenia okołobiznesowego. To dobrze napisany rozdział teoretyczny, wprowadzający czytelnika w najważniejsze aspekty podjętego tematu. Doktorant dokonał w nim nie tylko zręcznej kompilacji wykorzystanych pozycji źródłowych, przedstawiając poglądy i stanowiska innych autorów, lecz dokonał również ich krytycznej analizy. Doktoranta cechuje ponadto obiektywizm, tak ważny w pracy każdego pracownika naukowego. Pewną niespójność wywołuje podsumowanie rozdziału, w którym Autor wprowadza czytelnika pracy już w rozdział trzeci, zapominając niejako o rozdziale drugim, który ma przecież pierwszorzędne znaczenie dla zrozumienia całości rozprawy, zwłaszcza jej części empirycznej.

W rozdziale drugim bowiem, Autor skoncentrował się na rozważaniach dotyczących kompetencji pracowniczych w jednostkach samorządu terytorialnego, a więc kwestii kluczowej dla celu rozprawy (s.15). W ujęciu teoretycznym oraz kontekstowym przedstawił pojęcie kompetencji, a następnie scharakteryzował składowe kompetencji pracowniczych. Na kolejnych stronach rozdziału przybliżył modele kompetencji w świetle dotychczasowych badań

i analiz, co stanowiło dobry wstęp do podjęcia rozważań na temat procesu modelowania kompetencji na potrzeby zarządzania zasobami ludzkimi w jednostkach samorządu terytorialnego. Rozdział drugi rozprawy to dobry rozdział teoretyczny. Zamieszczone w nim treści mają duże znaczenie dla rozważań podejmowanych w kolejnych rozdziałach dysertacji. Zgromadzoną w nim wiedzę warto byłoby jednak skonfrontować jeszcze z najnowszą literaturą przedmiotu, zwłaszcza zagraniczną.

Rozdział trzeci rozprawy poświęcony został gminnym strefom aktywności gospodarczej. Na wstępie omówione zostało miejsce SAG w teoriach rozwoju lokalnego, a w dalszej części rozdziału dokonano analizy głównych założeń działalności stref na tle ewolucji podejść do przestrzennych skupisk podmiotów gospodarczych. W rozdziale przedstawiono także kluczowych aktorów i interesariuszy rozwoju stref aktywności gospodarczej w gminach, a także proces zarządzania gminnymi strefami aktywności gospodarczej, ze szczególnym odniesieniem do wykorzystywanych zasobów. To ważny i potrzebny rozdział z punktu widzenia realizacji celów pracy. Podobnie jednak, jak we wcześniejszych rozdziałach, bardzo mało jest odniesień do najnowszych ustaleń, prezentowanych w literaturze przedmiotu. Dlatego też z mocy uprawnień przysługujących recenzentowi, proszę Doktoranta o wymienienie najnowszych osiągnięć badawczych tym obszarze. Rozdziałowi brakuje podsumowania, co jest kwestią o tyle kluczową, że dotyczy zamknięcia pierwszej, teoretycznej części rozprawy.

Rozdział czwarty pracy wprowadza czytelnika w drugą, empiryczną część dysertacji. Autor prezentuje w nim metodyczne aspekty badania kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego. Rozdział rozpoczynają wnioski podsumowujące rozważania prowadzone w rozdziałach teoretycznych. Dobrze, że pojawiają się tutaj, chociaż w mojej opinii, ich miejsce jest na końcu rozdziału trzeciego. Wnioski pozwoliły Doktorantowi na zdefiniowanie teoretycznych założeń budowy modelu kompetencji pracowniczych w zarządzaniu SAG w gminach. W dalszej części rozdziału omówione zostały przesłanki do wyboru podejścia badawczego, a także zasady doboru metod badawczych oraz organizacja i przebieg postępowania badawczego. W ostatniej części rozdziału powtórzony został problem naukowy pracy, jej cele i zakresy oraz postawione w pracy pytania badawcze. O ile można docenić Autora za analizę źródeł literaturowych, to proces badań pierwotnych i analiza informacji zdobytych w wyniku przeprowadzenia tego procesu są dla Doktoranta obszarem jeszcze nie do końca poznany. Uzupełnienia wymaga wiedza Doktoranta dotycząca stosowanych metod, technik i narzędzi badawczych. Autor wymienia zastosowane narzędzia badawcze, ale nie zamieszcza ich w załącznikach do swojej pracy. Sytuacja ta utrudnia dokonanie pełnej oceny przygotowania metodycznego Doktoranta.

Ostatnie dwa rozdziały stanowią empiryczną część rozprawy. I tak, w rozdziale piątym, Badacz zaprezentował wyniki przeprowadzonych badań pierwotnych rozpoczynając od analizy i interpretacji wyników przeprowadzonych badań, dotyczących kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju SAG. Doktorant na początku przedstawił wnioski z analizy pięciu studiów przypadku, dotyczących wybranych SAG zlokalizowanych w gminach: Marklowice, Sośnicowice, Bytom, Wilkowice i Ożarowice. W dalszej części rozdziału przedstawił wyniki badań jakościowych, prowadzonych wśród samorządów oraz inwestorów SAG, które posłużyły do stworzenia rankingów pożądanых, czyli wzorcowych kompetencji pracowniczych, w podziale na kompetencje twarde i miękkie. Zestawienia rankingów zostały wykonane odrębnie dla etapu tworzenia SAG i dla etapu rozwoju SAG. Opis przeprowadzonych case studies uznać należy za wyczerpujący. Choć brakuje szczegółowych informacji na temat przebiegu tych badań i roli samego Doktoranta w ich prowadzeniu³. Po części, brak tych danych rekompensują informacje przedstawione wcześniej w rozdziale czwartym.

Z kolei, w rozdziale szóstym mgr Janusz Pierzyna dokonał prezentacji swojego autorskiego modelu kompetencji pracowników w jednostkach samorządu terytorialnego w aspekcie rozwoju SAG. Prezentację modelu poprzedza omówienie matrycy najbardziej pożądanых kompetencji pracowników JST, istotnych na etapie tworzenia oraz rozwoju SAG. Opracowany przez Doktoranta model zawiera kluczowe i uzupełniające kompetencje twarde i miękkie pracowników samorządowych, ważne na etapie tworzenia i rozwoju SAG. W dalszej części pracy Autor dokonał oceny luk kompetencyjnych pracowników JST, dotyczących etapu tworzenia SAG i etapu rozwoju SAG. W kolejnym podrozdziale zaprezentował założenia dotyczące wdrożenia modelu na przykładzie gminy Jasienica, posiadającej SAG. Z uwagi na to, iż Doktorant od wielu lat zarządza tą jednostką samorządu terytorialnego (jest jej wójtem), w pierwszej kolejności właśnie tam chciałby wdrożyć opracowany model. Z tego względu w pracy zamieszczony został także proponowany ramowy zakres obowiązków pracownika odpowiedzialnego za zarządzanie SAG na etapie rozwoju strefy. Sformułowane zostały również założenia dotyczące wdrożenia opracowanego modelu. I tutaj ponownie chciałbym skorzystać z uprawnień recenzenta i prosić Doktoranta o informację na temat podjętych już działań, mających na celu wdrożenie opracowanego modelu w gminie Jasienica.

Uzyskane przez Doktoranta wyniki dostarczyły bardzo interesującego materiału analitycznego, pozwalając osiągnąć założone we wstępie rozprawy cele oraz znaleźć odpowiedzi

³ Szerzej: Kultura organizacji. Badania etnograficzne polskich firm. Red. M. Kostera, GWP, Gdańsk 2007.

na postawione pytania badawcze. Magister Janusz Pierzyna w swej pracy odnosi się do uzyskanych rezultatów, wykazując sprawność analityczną i interpretacyjną oraz umiejętność formułowania uogólniających konkluzji. Pewien niedosyt budzi jedynie zakres prowadzonych analiz, które nie wychodzą poza informacje uzyskane w wyniku zastosowania prostych metod analizy danych. Kluczowym efektem zrealizowanych badań stało się skonstruowanie przez Doktoranta modelu kompetencji pracowniczych, istotnych w tworzeniu i rozwoju SAG w jednostkach samorządu terytorialnego, który ma zarówno wartość poznawczą, jak i aplikacyjną. Opracowany model stanowi wypełnienie luki badawczej dotyczącej identyfikacji kompetencji pracowników JST, którzy są odpowiedzialni za pobudzanie przedsiębiorczości lokalnej właśnie dzięki rozwojowi SAG. Wnioski z badań oraz opracowany model mogą być przydatne zarówno dla ludzi nauki, prowadzących badania dotyczące modelowania kompetencji pracowników w JST, jak i dla praktyków zarządzających SAG lub też planujących ich utworzenie w gminach.

Zwieńczeniem rozważań prowadzonych na kartach rozprawy jest jej zakończenie, w którym sformułowane zostały główne wnioski, wynikające z przeprowadzonych studiów literaturowych i analiz wyników własnych badań empirycznych. Badacz dostrzega m.in. potrzebę eksploracji takich obszarów, jak współzarządzanie i podejście partycypacyjne w rozwoju przedsiębiorczości lokalnej, zarówno przedsiębiorczości samorządowej, jak i przedsiębiorczości indywidualnej mieszkańców. Odrębnym, wartym pogłębionej analizy zagadnieniem jest kształtowanie kapitału społecznego w JST, w tym wzmacnianie aktywności obywatelskiej i partycypacyjnego podejścia mieszkańców do współdecydowania o przyszłości gminy.

Konkluzje końcowe

Rozprawa doktorska mgr. Janusza Pierzyny pt. „Model kompetencji pracowniczych w rozwoju gminnych stref aktywności gospodarczej” przygotowana pod kierunkiem naukowym promotor dr hab. Joanny Kurowskiej-Pysz, prof. AWSB jest udanym rozwiązaniem problemu naukowego, przedstawionego we wstępie rozprawy. Autor zrealizował cele pracy i odpowiedział na postawione pytania badawcze. Praca wnosi do poruszanej problematyki nowe i interesujące treści. Recenzowana dysertacja jest przykładem oryginalnego, autorskiego opracowania, napisanego na poziomie naukowym wymaganym dla prac doktorskich, ulokowanego w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości.

Konkludując, stwierdzam, że przedłożona do recenzji dysertacja spełnia obowiązujące wymagania formalno-prawne stawiane rozprawom doktorskim i w związku z tym wnoszę o jej przyjęcie przez Radę Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Akademii WSB w Dąbrowie Górniczej oraz dopuszczenie do publicznej obrony.

A handwritten signature in blue ink, reading "Gregorz Nawojewski". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline.

Katowice, dnia 19.07.2023 r.