

12 MAJ 2021

Gdańsk, 04-05-2021

dr hab. Łukasz Sienkiewicz, prof. PG

Katedra Przedsiębiorczości

Wydział Zarządzania i Ekonomii

Politechnika Gdańska

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Anny Juszcak pt. „Modele współpracy międzynarodowych korporacji branży IT z agencjami zatrudnienia w Polsce” napisanej pod kierunkiem naukowym dr hab. Kamila Zawadzkiego, prof. UMK (promotor) oraz dr Moniki Maksim (promotor pomocniczy).

Podstawą formalną sporządzenia recenzji jest pismo Pani Przewodniczącej Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Prof. dr hab. Aldony Glińskiej-Noweś, z dnia 31.03.2021 r. informujące o wyznaczeniu mnie przez Radę na recenzenta wymienionej w tytule rozprawy doktorskiej. Zgodnie z art. 13. 1. Ustawy z dnia 14.03.2003 o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. nr 65 poz. 595 z późn. zm.) przedmiotem oceny jest to: Czy rozprawa stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego? Czy wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną doktorantki w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości? Czy wykazuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej?

Ocena trafności wyboru tematu i celów rozprawy

Przedstawiona rozprawa doktorska omawiająca problematykę współpracy przedsiębiorstw z agencjami zatrudnienia, mieści się merytorycznie w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Podjęta przez Doktorantkę problematyka rozprawy jest relatywnie rzadko spotykana, zarówno w opracowaniach krajowych, jak i międzynarodowych, szczególnie w perspektywie dyscypliny nauk o zarządzaniu i jakości. Należy więc podkreślić oryginalność opracowania oraz istotność podjętej tematyki, zarówno z punktu widzenia poznawczego, jak i aplikacyjnego. W mojej ocenie wybór problematyki opracowania jest trafny i aktualny, szczególnie w perspektywie obserwowanych przemian na rynku pracy.



Recenzowane opracowanie jest wnikliwym studium opisowo-analitycznym - wskazującym na umiejętności Doktorantki w zakresie analizy i syntezy informacji - uzupełnionym o samodzielnie zaprojektowane i przeprowadzone badanie empiryczne. Doktorantka określiła ambitne cele główne rozprawy, jakimi były: (1) „próba analizy rynku agencji zatrudnienia na największych pod tym względem rynkach świata, czyli w Stanach Zjednoczonych i Unii Europejskiej, oraz w Polsce” oraz (2) „ustrukturyzowanie modeli współpracy stosowanych między agencjami zatrudnienia a korporacjami branży IT oraz związanych z tym praktyk” (str. 6).

Autorka sformułowała również liczne cele szczegółowe, dokonując ich podziału na cele teoretyczno-poznawcze oraz utylitarne. Do pierwszej grupy Doktorantka zaliczyła:

- umiejscowienie nietypowych form zatrudnienia, ze szczególnym naciskiem na pracę tymczasową, pośród teorii ekonomicznych,
- przedstawienie korzyści i kosztów wynikających z korzystania z pracy tymczasowej,
- rozpoznanie trendów dotyczących ekspansji pracy tymczasowej oraz ryzyka z tym związanego,
- przeanalizowanie uwarunkowań historycznych oraz sytuacji na poszczególnych rynkach agencji zatrudnienia,
- ustrukturyzowanie modeli współpracy między agencjami zatrudnienia a przedsiębiorstwami,
- wskazanie korzyści i kosztów związanych z funkcjonowaniem poszczególnych modeli tej współpracy,
- ukazanie praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do pracowników agencyjnych angażowanych w ramach branży IT w Polsce.

Do celów utylitarnych zaliczono:

- analizy regulacji prawnych dotyczących rynku agencji zatrudnienia oraz pracy tymczasowej w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej oraz Polsce,
- ukazania zasad funkcjonowania modeli współpracy między korporacjami branży IT i agencjami zatrudnienia w Polsce, oraz korzyści i kosztów z nimi związanych,
- określenia praktyk zarządzania zasobami ludzkimi stosowanych wobec pracowników agencyjnych w firmach IT ze wskazaniem podmiotu odpowiedzialnego za ich realizowanie,
- sformułowania rekomendacji odnośnie do korzystania z pracy tymczasowej w korporacjach branży IT oraz wykorzystywania modeli współpracy z agencjami zatrudnienia.

W celu weryfikacji powyższych założeń rozprawy, Autorka dokonała głębokiej kwerendy literatury – głównie źródeł zagranicznych, a także zrealizowała własne badania empiryczne. Należy ocenić, iż wykorzystana w rozprawie metodyka badawcza służy realizacji celów i przyjętych założeń badawczych.

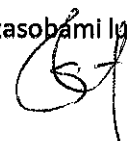


Szczegółowa analiza postawionych celów oraz ich struktury prowadzi jednak do kilku obserwacji. Przede wszystkim występują liczne powtórzenia pomiędzy poszczególnymi kategoriami celów. Przykładowo cel sformułowany jako „ustrukturyzowanie modeli współpracy między agencjami zatrudnienia a przedsiębiorstwami” pojawia się zarówno jako cel główny, szczegółowy teorio-poznawczy oraz utylitarny. Niewielkie zmiany w sposobie jego sformułowania (perspektywa przedsiębiorstw w ogóle i specyficznie – korporacji branży IT) nie tłumaczą powodów umieszczenia tego celu w różnych kategoriach. Podobna uwaga dotyczy zagadnienia „określenia praktyk zarządzania zasobami ludzkimi stosowanych wobec pracowników agencyjnych w firmach IT”. Nie wiadomo (Autorka tego nie wyjaśnia) czy jest to zabieg celowy, a jeżeli tak – to jakie są różnice pomiędzy charakterem teoretyczno-poznawczym i aplikacyjnym tych celów? Co więcej w mojej opinii Doktorantka niezbyt wyraźnie określiła – w odniesieniu do grupy celów teorio-poznawczych – rzeczywistą lukę w zakresie wiedzy (teorii?) do której wypełnienia przyczyniać ma się osiągnięcie tych celów.

Ocena formalna rozprawy

Oceniając konstrukcję rozprawy należy uznać, iż budowa pracy jest przemyślana, logiczna, spójna i w wysokim stopniu podporządkowana przyjętym założeniom dysertacji. Rozprawa składa się ze wstępu, 4 rozdziałów, zakończenia oraz załączników. W strukturze pracy wyraźnie wyodrębnić można część teoretyczno-opisową (rozdziały 1-3) oraz część analityczno-badawczą (rozdział 4). Recenzowane opracowanie obejmuje 268 stron (w tym 14 tabel, 12 wykresów, 19 schematów, 4 załączniki i 202 cytowane pozycje literaturowe (artykuły, publikacje zwarte, raporty, akty prawne i zasoby internetowe). Zaprezentowane w rozprawie tabele, wykresy i schematy są prawidłowo sporządzone oraz logicznie powiązane z treściami prezentowanymi w tekście. Generalnie literatura jest poprawnie dobrana i zawiera najważniejsze pozycje w zakresie badanych przez Doktorantkę zagadnień. Na pozytywną ocenę zasługuje wykorzystanie licznych źródeł obcojęzycznych, głównie w języku angielskim. Autorka sięga po pozycje pozwalające na przedstawienie rysu historycznego omawianego zagadnienia, jak również po najnowsze pozycje literatury oraz inne dostępne źródła. Końcowy fragment pracy (strony od 223 do 249) zawiera załączniki. Obejmują one kompletne kwestionariusze wywiadów z dwoma głównymi grupami respondentów.

Rozprawa jest przygotowana starannie pod względem edycyjnym i językowym. Została napisana prawidłowym, komunikatywnym i zrozumiałym językiem. Niemniej jednak w kilku miejscach odnotowano – wynikające jak można się domyślać, głównie z tłumaczeń z języka angielskiego – nieścisłości. Jednym z takich przykładów jest określenie „periodyczna ocena działań pracowników” (str. 42) (z ang. *performance review*). W literaturze polskojęzycznej z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi



takie tłumaczenie terminu nie występuje. Najczęściej proces ten określa się jako „ocena okresowa”, rzadziej „przeгляд wyników”, czy udzielanie informacji zwrotnej na temat efektywności pracowników. Nie jest to znaczące uchybienie, niemniej jednak należałoby wymagać w rozprawie doktorskiej w dyscyplinie nauk o zarządzaniu i jakości wykorzystania ogólnie stosowanych i przyjętych terminów. Znalaziono również pewne nieścisłości wymagające omówienia czy też wyjaśnienia. Przykładowo, omawiając wykres 7 Autorka stwierdza (str. 108), że przedstawiono na nim „stosunek między wzrostem gospodarczym (PKB) krajów unijnych a dynamiką zmian liczby godzin przepracowanych przez pracowników tymczasowych w Europie”. Opis ten sugeruje istnienie jakiejś relacji (współistnienie czy zależność?), której jednak Doktorantka w żaden sposób nie wyjaśnia. Generalnie jednak ocena formalnej strony pracy jest pozytywna.

Ocena merytoryczna rozprawy

Pierwszy rozdział pracy poświęcono analizie teoretycznych aspektów nietypowego zatrudnienia. Pojęcie nietypowego zatrudnienia – poza analizą definicyjną – jest omawiane z świetle teorii dualnego rynku pracy oraz z perspektywy najważniejszych teorii przedsiębiorstwa (teoria kosztów transakcyjnych, agencji, model Simona oraz determinizm technologiczny). Autorka porusza następnie zagadnienie zróżnicowania modeli kształtowania zatrudnienia w przedsiębiorstwie, przechodząc następnie do form nietypowego zatrudnienia. Doktorantka analizuje również czynniki wpływające na ekspansję nietypowych form zatrudnienia, wyzwania i ryzyka oraz koszty i korzyści. Warto zauważyć, iż Autorka swobodnie porusza się w zawiłościach analizowanego zagadnienia, szukając punktów wspólnych i różnic pomiędzy podejściami oraz kompetentnie nakreśla przyjęte w rozprawie stanowisko wobec nietypowego zatrudnienia. W odniesieniu do treści rozdziału warto byłoby jednak zadać pytanie, czy nie należałoby mówić raczej o nietypowych (albo „nowych”) formach pracy? Określenie „forma zatrudnienia” (ang. *form of employment*) sugeruje jednak specyficzną relację kontraktową, opartą – w większości krajów Europy (w tym w Polsce) na legislacji w obszarze prawa pracy (zbiorczo często w jęz. angielskim nazywaną *employment protection legislation*). Pojęcie nowych form pracy pozwala na uchwycenie zupełnie nowych zjawisk – takich jak „praca przez platformy” (ang. *platform work / platform-based work*) – nie ujętych w dotychczasowych klasyfikacjach, lub klasyfikowanych jako telepraca albo działania samozatrudnionych („freelancerów”). Tym bardziej, iż Autorka powołuje się na klasyfikację form pracy wg. P. Cappelliiego i J. Kellera, dotyczącą „nie tylko nietypowych form pracy, ale stosunków pracy ogólnie” (str. 38). Takie podejście dawałoby w mojej opinii nowe możliwości interpretacyjne, poszerzające pojęcie pracy o wątki wynikające z globalnych przemian świata pracy.

Rozdział drugi analizuje agencje zatrudnienia jako dostawców pracy tymczasowej. Autorka dużo uwagi poświęca historii agencji zatrudnienia w ujęciu ewolucyjnym. W zamierzeniach ma to na celu „zrozumienie jego obecnego kształtu i panujących zasad”, które ukształtowały się na skutek czynników



historycznych o charakterze rynkowym oraz regulacyjnym. Następnie scharakteryzowano kluczowe rynki pracy agencyjnej – Stany Zjednoczone oraz Unię Europejską i Wielką Brytanię. Rozdział kończy część poświęcona rynkowi agencji zatrudnienia w Polsce. Autorka wykazuje się bardzo dobrą znajomością tej problematyki, a charakterystyka ewolucji rynków oraz jej determinant ma dużą wartość poznawczą dla osób zainteresowanych tymi zagadnieniami. Niemniej jednak w rozdziale brakuje konkluzji z przeprowadzonych analiz, podsumowujących uwarunkowania rynkowe funkcjonowania agencji. W mojej opinii wartościowe byłoby również wyraźniejsze wskazanie przyszłościowych kierunków rozwoju agencji zatrudnienia – zarówno na analizowanych rynkach zagranicznych, jak i Polsce.

W rozdziale trzecim Autorka charakteryzuje modele współpracy przedsiębiorstw (lub jak woli Autorka – „korporacji”) z agencjami zatrudnienia oraz zagadnienia zarządzania pracownikami agencyjnymi. Najwięcej uwagi poświęca modelom współpracy, od form najprostszych (model *Single Sourcing*) do najbardziej wymagających i zaawansowanych (model *Total Talent Management TTM*). Kompetentnie analizuje również stosowane formy rozliczeń pomiędzy korporacjami a agencjami. Rozdział kończy analiza procesów zarządzania pracownikami agencyjnymi. Struktura podrozdziału 3.3 (Zarządzanie pracownikami agencyjnymi) mogłaby być bardziej rozbudowana, odzwierciedlając zawartą w nim treść. Podrozdział ten liczy aż 17 stron (str. 159-176) i obejmuje ważne – ujęte w celach pracy – zagadnienia. W podrozdziale omówiono ważne zagadnienia rekrutacji i selekcji, wdrożenia, motywowania i budowania zaangażowania, szkolenia, oceny pracowniczej oraz derekrutacji pracowników agencyjnych. Niestety nie określono w treści rozdziału, które z tych działań można uznać za „strategie”, a które za „taktyki”, zgodnie ze sformułowaniem użytym przez Doktorantkę w hipotezie pobocznej 3. W mojej opinii taka strukturyzacja pozwoliłaby na precyzyjniejsze ujęcie zróżnicowania stosowanych praktyk (czy działania wobec pracowników zatrudnianych przez agencje mają charakter strategiczny, czy może jedynie taktyczny?). Dodatkowo, podobnie jak w rozdziale drugim, brakuje konkluzji z ciekawego materiału przeglądowo-analitycznego.

Rozdział czwarty ma charakter empiryczny, skupiając się na badaniach własnych Doktorantki w odniesieniu do zakresu oraz modeli współpracy między badanymi korporacjami branży IT a agencjami zatrudnienia w Polsce, a także stosowanych przez te podmioty praktyki zarządzania pracownikami agencyjnymi. Autorka scharakteryzowała na wstępie cel i zakres badania empirycznego oraz jego metodykę. W rozwiązywaniu problemów badawczych Doktorantka deklaruje wykorzystanie perspektywy paradygmatu alternatywnego, łączącego cechy podejścia interpretatywno-symbolicznego oraz nurtu krytycznego w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Uzasadnia to chęcią „poznania prawdy za pomocą pogłębionej eksploracji jakościowej oraz z wykorzystaniem interpretacji jako ideału poznawczego” (str. 181). Wskazuje, iż praktycznym odzwierciedleniem tego podejścia w

tematyce rozprawy jest uwzględnienie perspektyw wszystkich zaangażowanych stron – agencji zatrudnienia, firmy-użytkownika, oraz pracownika tymczasowego. Podejście takie, w ujęciu teoretycznym, należy uznać za całkowicie uzasadnione, dające wgląd w złożony i wieloaspektowy charakter relacji pracy w analizowanym przypadku. Niestety, Doktorantka nie podejmuje nawet próby wdrożenia tych deklaracji w procedurze badawczej, z góry odrzucając możliwość przeprowadzenia badań na grupie pracowników agencji. Pomimo niewątpliwych problemów realizacji takiego badania (problemy dotarcia, konieczność uzyskania zgody organizacji), brak podjęcia starań w tym zakresie znacząco ogranicza, w mojej opinii, możliwość deklarowanej wieloaspektowości analizy, czy wielotorowego wnioskowania. Tym samym wpływać może na eksplanacyjną wartość wykorzystanej metody badawczej. Część empiryczna rozprawy opiera się bowiem na badaniach jakościowych, za podstawową metodę badawczą przyjmując studium przypadku (str. 184). Wykorzystanie metod jakościowych Doktorantka uzasadnia dalej w rozdziale nie tylko przyjętym paradygmatem, ale także strukturą problemu badawczego, wskazując na niewielką znajomość tematu wśród respondentów wynikającą z relatywnej nowości zagadnienia. Tym samym uzasadnia niewielką przydatność metod ilościowych w analizie zagadnienia poruszanego w rozprawie. Przedstawione przez Autorkę dysertacji uzasadnienie należy uznać za przekonujące, a dobór metody za trafny.

W pierwszej części rozdziału empirycznego sformułowano także (ujęte również we wstępie pracy) hipotezy badawcze – główną oraz pomoczną. W dysertacji sformułowano następującą hipotezę główną: „Wykorzystanie pracy tymczasowej w korporacjach międzynarodowych branży IT zlokalizowanych w Polsce jest niewielkie i ma potencjał rozwojowy” (str. 7, str. 178).

W rozwinięciu hipotezy głównej Doktorantka zaproponowała kilka hipotez pomocnych, w następującym brzmieniu:

- Hipoteza 1: Angażowanie pracowników za pośrednictwem agencji zatrudnienia daje korporacji materialne i niematerialne korzyści.
- Hipoteza 2: W korporacjach informatycznych pracownicy agencji zatrudniani są na stanowiskach drugorzędnych w świetle teorii dualnego rynku pracy.
- Hipoteza 3: Korporacje IT jako firmy-użytkownicy we współpracy z agencjami zatrudnienia stosują te same strategie i taktyki zarządzania zasobami ludzkimi względem pracowników tymczasowych, jak wobec pozostałych pracowników,
- Hipoteza 4: Korporacje branży IT w Polsce współpracują z agencjami zatrudnienia głównie przy wykorzystaniu modelu *Single Sourcing*.

W kolejnej części rozdziału Doktorantka przedstawiła wyniki badania w formie studiów przypadku. W ramach przeprowadzonych badań dokonano analizy 4 studiów przypadku. Do ich opracowania Doktorantka zebrała informacje w oparciu o technikę wywiadu osobistego kwestionariuszowego o



większym stopniu standaryzacji, o charakterze faktograficznym. Wywiady przeprowadzono z menedżerami działów HR trzech spośród największych międzynarodowych korporacji branży IT w Polsce oraz jednej agencji zatrudnienia. Dobór podmiotów do badania miał charakter celowy, a jego procedura została opisana w rozprawie. Wątpliwości budzić może jednak ograniczony charakter badania w ramach jednego podmiotu (jeden wywiad w każdej z firm), nie pozwalający na konfrontację opinii respondentów, czy triangulację źródeł danych. Niezależnie od tych ograniczeń zgromadzono oraz przedstawiono ciekawy i wartościowy materiał empiryczny, pozwalający – chociaż z ograniczeniami uwzględnionymi przez Doktorantkę – na wnioskowanie służące realizacji empirycznych celów rozprawy.

Ostatnią część rozdziału stanowi weryfikacja hipotez badawczych. Doktorantka omawia najpierw każdą ze sformułowanych hipotez pobocznych, odnosząc się do przeglądu literatury oraz analizując zgromadzony materiał empiryczny. W odniesieniu do hipotez pobocznych zaobserwować można problemy weryfikacyjne wynikające ze sposobu ich formułowania. Trudno bowiem na przykład zweryfikować negatywnie hipotezę 1, ponieważ wymagałoby to wykazania, iż nie występują (żadne) korzyści materialne i niematerialne z angażowania pracowników za pośrednictwem agencji zatrudnienia. W rzeczywistości chodzi raczej o analizę bilansową kosztów i korzyści, w której przewaga tych ostatnich skłania te przedsiębiorstwa do stosowania tego rozwiązania. W hipotezie brakuje więc alternatywy, co utrudnia jej empiryczną weryfikację. Jest to tym bardziej zastanawiające, gdyż Autorka omawia szczegółowo zagadnienia kosztów i korzyści w treści rozprawy (pkt. 1.8, str. 58-67). Doktorantka stwierdza więc, iż „można skłaniać się ku obaleniu hipotezy 1”, co jednak trudno uznać za stwierdzenie konkluzyjne. Zdecydowanie bardziej jednoznaczne są wnioski dotyczące pozostałych hipotez pobocznych. Następnie Autorka dokonuje weryfikacji hipotezy głównej (*Wykorzystanie pracy tymczasowej w korporacjach międzynarodowych branży IT zlokalizowanych w Polsce jest niewielkie i ma potencjał rozwojowy*). Doktorantka konkluduje, iż „badane przypadki potwierdzają część hipotezy głównej wskazującej na niewielkie wykorzystanie pracy tymczasowej w korporacji branży IT w Polsce” (str. 214). Należy jednak zauważyć, że sposób sformułowania hipotezy głównej sugeruje chęć oceny skali zjawiska wykorzystania pracy tymczasowej w odniesieniu do korporacji branży IT w Polsce. Niestety zastosowana metoda badawcza nie pozwala na wyciągnięcie takich wniosków, ze względu na ograniczenia w możliwości generalizowania wyników. Zastrzeżenia metodologiczne poczynione przez Doktorantkę we wcześniejszych fragmentach pracy nie zwalniają z konkluzji, iż należałoby raczej mówić o niewielkim wykorzystaniu pracy tymczasowej w badanych korporacjach branży IT, nie przenosząc wnioskowania na całą populację.



7

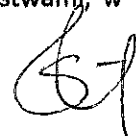
Zakończenie pracy (str. 219-222) zawiera podsumowanie rozprawy, podsumowanie wyników przeprowadzonych analiz (zarówno literaturowo-teoretycznych jak i empirycznych) w kontekście sformułowanych założeń pracy oraz wnioski i rekomendacje.

Jednym z kluczowych braków w odniesieniu do struktury (i treści) recenzowanej rozprawy jest charakterystyka międzynarodowych korporacji branży IT w Polsce. O ile w szczegółach opisano funkcjonowanie agencji zatrudnienia, zabrakło pogłębionej charakterystyki tej branży, będącej – zgodnie z tytułem rozprawy i intencją Doktorantki, kluczowym polem badawczym, w ramach którego funkcjonują poddane badaniu podmioty. Trudnym do wyobrażenia i zaakceptowania byłby fakt przeoczenia przez Doktorantkę tak ważnego elementu recenzowanej pracy. Należy więc domniemywać, że był to zabieg intencjonalny, oparty prawdopodobnie na założeniu, iż otaczająca nas rzeczywistość gospodarcza powoduje powszechną rozpoznawalność sektora IT, a co za tym idzie, brak konieczności jego przybliżania czytelnikowi. Wydaje się jednak, iż takie założenie nie musi być do końca trafne, ponieważ nie chodzi tylko o świadomość obszaru działalności firm IT, a przede wszystkim o charakterystykę specyfiki sektora. Specyfika ta może wpływać na stopień wykorzystania pracy agencyjnej przez firmy z sektora, podobnie jak struktura występujących w nim przedsiębiorstw (wielkość, główny obszar działalności, kluczowi klienci). Ujęcie charakterystyki międzynarodowych korporacji branży IT w Polsce wpłynęłoby w moim odczuciu pozytywnie nie tylko na odbiór treści, ale także zwiększyłoby możliwości interpretacyjne uzyskanych wyników badań.

Należałoby również zwrócić uwagę na niewyraźne wyodrębnienie - czy to w podrozdziale dotyczącym weryfikacji hipotez badawczych, czy w zakończeniu – wniosków o charakterze teoretyczno-poznawczym oraz tych o charakterze użytkowym (aplikacyjnym). Jest to o tyle zaskakujące, że Autorka wyodrębnia takie zróżnicowanie w celach badania. Należałoby więc odnieść się do tych założeń, wskazując, które z konkluzji poszerzają w sposób istotny podstawy teoretyczne omawianych zagadnień, a które mają zastosowanie praktyczne. W mojej opinii brak takiego wyróżnienia wynikać może z zasygnalizowanego wcześniej w recenzji przenikania się celów teorio-poznawczych i aplikacyjnych.

Konkluzja

Przedstawione powyżej uwagi krytyczne mają charakter polemiczny lub odnoszą się do szczegółów technicznych, których korekta przyczyniłaby się do poprawy ostatecznej jakości rozprawy. Należy jednak podkreślić, iż praca ma niewątpliwie wartości metodyczne, poznawcze oraz aplikacyjne. W szczególności przeprowadzone analizy mogą posłużyć doskonaleniu procesów zarządzania agencjami zatrudnienia, oraz rozwojowi modeli współpracy tych podmiotów z przedsiębiorstwami, w tym w



ramach korporacji sektora IT. Tym samym mgr Anna Juszcak wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w analizowanym zakresie, oraz umiejętnością jej zastosowania do rozwiązania problemu badawczego. Osiągnięte rezultaty studiów literaturowych, jak i badań empirycznych nie tylko pozwalają na realizację zamierzeń rozprawy, ale wskazują także na umiejętność prowadzenia pracy naukowej przez Doktorantkę.

Podsumowując stwierdzam, że dysertacja doktorska mgr Anny Juszcak, pt. „Modele współpracy międzynarodowych korporacji branży IT z agencjami zatrudnienia w Polsce” napisana pod kierunkiem naukowym promotora dr hab. Kamila Zawadzkiego, prof. UMK oraz promotora pomocniczego dr Moniki Maksim spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim, zgodnie z art. 13 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. (Dz.U. z 2003 r., nr 65, poz. 595 z późn. zm.) o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz Ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Tym samym wnoszę do Rady o dopuszczenie Doktorantki do dalszych etapów przewodu doktorskiego.

