

Dr hab. Cecylia Sadowska-Snarska, prof. PWSiIP

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

Wydział Nauk Społecznych i Humanistycznych

Zakład Zarządzania

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Anny Juszczyk

**pt. „MODELE WSPÓLPRACY MIĘDZYNARODOWYCH KORPORACJI BRANŻY
IT Z AGENCJAMI ZATRUDNIENIA W POLSCE”**

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr Anny Juszczyk. Promotorem rozprawy jest dr hab. Kamil Zawadzki, prof. UMK. Funkcję promotora pomocniczego pełniła dr Monika Maksim.

Przedstawionej mi do recenzji rozprawie doktorskiej towarzyszy pismo sygnowane przez Przewodniczącą Rady Dyscypliny Naukowej Nauki o Zarządzaniu i Jakości Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu – prof. dr hab. Aldony Glińskiej-Noweś, powołujące mnie na recenzenta.

Recenzja stanowi element postępowania o nadanie mgr Annie Juszczyk stopnia naukowego doktora w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. Celem recenzji jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy rozprawa spełnia wymogi określone w art. 13 pkt. 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 z późn. zm.).

1. Ocena trafności wyboru tematu

Podjęta problematyka badawcza, odnosząca się do praca tymczasowej, jako jednej z form nietypowego zatrudnienia, rynku agencji zatrudnienia, a zwłaszcza modeli współpracy między agencjami a przedsiębiorstwami, jest ciągle nowa w naukach o zarządzaniu w Polsce. Na podstawie obserwacji praktyki zarządzania oraz studiów literatury, Doktorantka umiejętnie dostrzegła lukę badawczą, zwłaszcza w odniesieniu do analizy modeli kooperacji między agencjami zatrudnienia a korporacjami.

Należy też zauważyć, iż podjęta przez mgr Annę Juszcak tematyka jest niezmiernie ważna, nie tylko z punktu widzenia teoriopoznawczego, ale i z punktu widzenia praktyki. Jak pisze (s. 6) „międzynarodowe firmy otwierające swoje oddziały w Polsce wdrażają lub podejmują próby wprowadzenia rozwiązań, z których korzystają już w innych krajach. W takich przypadkach osoby zarządzające poszukują informacji pozwalających im ocenić jak wygląda sytuacja na polskim rynku agencji zatrudnienia, jakie dominują praktyki i na ile wprowadzenie danego rozwiązania ma szanse powodzenia”.

2. Struktura pracy

Rozprawa składa się z 249 stron tekstu zasadniczego. Architektura logiczna opracowania jest klarowna, dobrze rozwinięta. Zostało ono podzielone na cztery rozdziały, w których zostały wyodrębnione podrozdziały omawiające szczegółowo wybrane zagadnienia z danego obszaru tematycznego. Integralnymi elementami pracy są: wstęp, zakończenie bibliografia, spisy tabel, wykresów, schematów oraz załączniki.

Literatura źródłowa została dobrana prawidłowo, liczy łącznie 202 pozycje, z których 138 stanowią opracowania naukowe w postaci monografii, rozdziałów z monografii, artykułów, z czego blisko 60% to pozycje obcojęzyczne (anglojęzyczne). Świadczy to o umiejętności wykorzystania przez Autorkę rozprawy bogatej i różnorodnej literatury przedmiotu. Publikacje najnowsze wydane w okresie ostatnich 5-6 lat (od 2015 roku) stanowią jednak niewielki odsetek literatury w części: monografie, rozdziały z monografii, artykuły, co w obecnie występującej dynamice rozwoju wiedzy jest częściowo zadawalającym wskaźnikiem. Zdecydowanie lepiej wygląda ta struktura, jak uwzględnimy pełny wykaz literatury.

Cytowanie wykorzystanych źródeł należy uznać za właściwe.

3. Cele rozprawy, hipotezy oraz metoda badań

We wstępie dysertacji (s. 6-7) Doktorantka określiła cele rozprawy, hipotezy (główna i pomocnicze), scharakteryzowała wykorzystane metody badawcze.

Celem rozprawy doktorskiej była „analiza rynku agencji zatrudnienia na największych pod tym względem rynkach świata, czyli w Stanach Zjednoczonych i Unii Europejskiej, oraz w Polsce”, a także „ustrukturyzowanie modeli współpracy stosowanych między agencjami zatrudnienia a korporacjami branży IT oraz związanych z tym praktyk”.

Głównemu celowi dysertacji Doktorantka przyporządkowała cele szczegółowe, zarówno teoretyczno-poznawcze, jak i utylitarne.

Cele teoretyczno-poznawczych to:

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

Za cele utylitarne Doktorantka uznała:

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

Powyższe sformułowania odnośnie do celów badawczych rozprawy uważam za poprawne w kontekście podjętego tematu.

Konsekwencją określenia celów rozprawy jest przyjęcie hipotezy głównej, która zakłada, że „wykorzystanie pracy tymczasowej w korporacjach międzynarodowych branży IT zlokalizowanych w Polsce jest niewielkie i ma potencjał rozwojowy” (s. 7). Dla jej weryfikacji Doktorantka sformułowała cztery hipotezy szczegółowe:

- 1) angażowanie pracowników za pośrednictwem agencji zatrudnienia daje korporacji materialne i niematerialne korzyści,

- 2) w korporacjach informatycznych pracownicy agencji zatrudniani są na stanowiskach drugorzędnych w świetle teorii dualnego rynku pracy,
- 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,
- 4) korporacje branży IT w Polsce współpracują z agencjami zatrudnienia głównie przy wykorzystaniu modelu *Single Sourcing*.

Przyjęte hipotezy badawcze należy uznać również za poprawnie sformułowane.

Mgr Anna Juszcuk wykorzystwała szereg metod, technik i narzędzi badawczych. Poza studiami literatury, w części empirycznej wykazała się umiejętnością zastosowania metod jakościowych w badaniach, z wykorzystaniem techniki metody sondażowej, jakim jest wywiad osobisty kwestionariuszowy. Wyniki badań przedstawiła za pomocą studium przypadku.

Dobór metod badawczych, ich praktyczne zastosowanie, a także wyjątkowo poprawnie opracowane wyniki badań jakościowych, świadczą o dojrzałości Doktorantki w zakresie samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

4. Ocena treści rozprawy

W rozdziale pierwszym pracy, zatytułowanym *Teoretyczne aspekty nietypowego zatrudnienia*, Autorka zdefiniowała pojęcie „nietypowego zatrudnienia”. Walorem naukowym rozważań w tym rozdziale, jest fakt powiązania tego typu zatrudnienia z ważniejszymi teoriami rynku pracy. Przyjmując określone kryteria, Doktorantka opisuje różne formy nietypowego zatrudnienia, jak też ważniejsze czynniki determinujące upowszechnienie tych form. Dokonuje także analizy korzyści i kosztów odnoszących się do nietypowego zatrudnienia. Kluczową częścią rozdziału jest charakterystyka pracy tymczasowej, jako jednej z nietypowych form zatrudnienia, będącej przedmiotem rozważań w pracy doktorskiej. Materiał zaprezentowany w rozdziale pierwszym został poprawnie udokumentowany. Treść rozdziału pozwoliła na realizację trzech (z siedmiu) celów szczegółowych pracy.

Rozdział pierwszy, pomimo, że pod względem objętości, jest bardzo obszerny (ss. 10-72), to jednak nie uwzględnia on najnowszych trendów na rynku pracy, w tym odnośnie do nietypowych form zatrudnienia. W podrozdziale 1.5 (s. 38), gdzie charakteryzowane są formy nietypowego zatrudnienia, wydaje się zasadne odniesienie do wyników badań prowadzonych m.in. przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Eurofound już w 2015 roku przedstawił klasyfikację najnowszych, powstałych w XXI wieku nowych form pracy. Obejmuje ona dziewięć dotychczas niewystępujących zjawisk, opierając się na

przeprowadzonym przeglądzie rynków pracy w Unii Europejskiej. Należą do nich: dzielenie się pracownikiem (*employee sharing*), dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*), zarządzanie tymczasowe (*interim management*), praca dorywcza (*casual work*), praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (*ICT-mobile work*), praca za talony (*voucher-based work*), praca portfelowa (*portfolio work*), praca platformowa (*crowd employment*), zatrudnienie wspólne (*collaborative employment*). Wymienione formy niestandardowego zatrudnienia doczekały się pogłębionych analiz zarówno w kraju, jak i za granicą. Rozwój tych wymienionych form zatrudnienia zapewne nie jest bez wpływu na skalę upowszechnienia pracy tymczasowej.

Podobnie w podrozdziale 1.6, gdzie opisywane są determinanty i trendy w ekspansji nietypowych form zatrudnienia, szczególna uwaga zwrócona jest na okres lat 90. XX wieku, brakuje analizy m.in. wpływu Przemysłu 4.0, a szerzej Gospodarki 4.0, a także pandemii COVID-19. Czy według Autorki nie ma to wpływu na ekspansję nietypowych form zatrudnienia, w tym pracy tymczasowej?

W **rozdziale drugim**, zatytułowanym *Agencje zatrudnienia jako dostawcy pracy tymczasowej* Doktorantka przedstawia rys historyczny i ewolucję agencji zatrudnienia, jako podmiotów gospodarczych oraz rynku agencyjnego. Na uwagę zasługuje opis specyfiki rynków agencyjnych, w tym regulacji prawnych oraz trendów występujących na w Stanach Zjednoczonych oraz w Unii Europejskiej wraz z Wielką Brytanią. Rozdział kończy przedstawienie aspektów prawnych i trendów rozwojowych agencji zatrudnienia w Polsce. Treść rozdziału pozwoliła na realizację celu czwartego dysertacji, jak też celów użytkowych. Materiał zaprezentowany w rozdziale drugim został poprawnie udokumentowany, w tym z wykorzystaniem najnowszych danych statystycznych odnośnie do rozwoju rynku agencyjnego, o czym świadczy liczba osób zatrudnionych za pośrednictwem agencji zatrudnienia oraz przychody ze sprzedaży agencji zatrudnienia.

Rozdział trzeci, zatytułowany *Modele współpracy z agencjami zatrudnienia oraz zarządzanie pracownikami agencyjnymi*, opracowany w oparciu o literaturę zagraniczną, charakteryzuje „różne formy współpracy między korporacją a pojedynczą lub szeregiem agencji oraz związane z tym korzyści i koszty występujące po obu stronach” (s. 124), a także formy rozliczeń występujące w ramach tej współpracy oraz analizą poszczególnych elementów zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do pracowników agencyjnych. Treść rozdziału ma wyjątkowo wartość poznawczą i wypełnia lukę w polskim piśmiennictwie.

W rozdziale trzecim, jak i kolejnym, Autorka posługuje się terminem „modele współpracy”. Należy podkreślić, iż w naukach o zarządzaniu postępowaniu badawczemu często

towarzyszą rozwiązania modelowe. Przy czym należy podkreślić, że model nie jest pojęciem jednoznacznym i może być różnie definiowany w zależności od przyjętej perspektywy badawczej¹. Wydaje się, że opis założeń modelu współpracy korporacji z agencjami zatrudnienia (s. 124) jest zbyt syntetyczny, warto byłoby go ująć schematycznie.

Rozdział czwarty, zatytułowany *Modele współpracy z agencjami zatrudnienia oraz zarządzanie pracownikami agencyjnymi w branży IT w Polsce w świetle badań własnych* stanowi kluczową część pracy o charakterze empirycznym. Zaprezentowano w nim wyniki badań własnych Autorki, wskazując na „zakres oraz modele współpracy między badanymi korporacjami branży IT a agencjami zatrudnienia w Polsce, a także stosowane przez te podmioty praktyki zarządzania pracownikami agencyjnymi”. Rozważania poprzedziła część metodologiczna, gdzie Doktorantka wskazała na cele, hipotezy badawcze, jak też szczegółowo została przedstawiona metodyka, wraz z uzasadnieniem wyboru metod jakościowych do przeprowadzenia badań, studium przypadku jako metody badawczej, wywiadu jako techniki zbierania danych. Schematycznie przedstawiono także etapy procesu badawczego.

Jeśli chodzi o wybór jakościowej metody badawczej, to nie budzi to wątpliwości, choć w praktyce metody ilościowe weryfikacji stawianych hipotez są zdecydowanie bardziej rozpowszechnione. Doktorantka przedstawiła liczne argumenty za wyborem takiej metody, z którymi się należy zgodzić.

Jednak w przypadku badań jakościowych kluczową kwestią jest sposób (kryteria) doboru elementów próby badawczej. Doktorantka przyjęła dwa kryteria doboru przedsiębiorstw (s. 193), a mianowicie:

- 1) przedsiębiorstwo mieści się w definicji korporacji,
- 2) jest jedną ze 100 firm o najwyższych przychodach z branży IT według rankingu największych firm informatycznych w Polsce stworzonego przez portal Raport ITwiz Best 100 na rok 2018.

Do badania zaproszono także przedstawiciela jednej z trzech największych agencji zatrudnienia w Polsce, wybranej na podstawie rankingu sporządzanego co roku przez Polskie Forum HR.

W efekcie w pracy przedstawiono cztery studia przypadku. Trzy z nich powstały na podstawie wywiadów z przedstawicielami międzynarodowych korporacji branży IT posiadających swoje oddziały w Polsce. Jedno studium przypadku przygotowane zostało na podstawie wywiadu z reprezentantem agencji zatrudnienia.

¹ Por. m.in. M. Szarucki, *Modelowanie w rozwiązaniu problemów zarządzania*, [w:] J. Czekaj, M. Lisiński (red.), *Rozwój koncepcji i metod zarządzania*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2011.

Jeśli chodzi o dobór liczbowy korporacji do badania, to brakuje uzasadnienia, dlaczego akurat trzy, choć „*próby o liczebności od 1 do 3 badanych przypadków narażają badacza na ograniczone postrzeganie badanych zjawisk*”².

Nasuwa też się pytanie, czy jeśli celem pracy była identyfikacja modeli współpracy korporacji z agencjami zatrudnienia, to czy nie należałoby ująć dodatkowego kryterium doboru, a mianowicie, potwierdzona współpraca z agencjami zatrudnienia. Bo na trzy zbadane przypadki, okazało się, że jedna korporacja nie podjęła takiej współpracy. Faktem jest, że Doktorantka wysłała zaproszenia do udziału w badaniu do 5 korporacji, z czego 2 odmówiły udzielenia wywiadu.

Pomimo zgłoszonych wątpliwości odnośnie do doboru próby badawczej, jednak należy stwierdzić, iż Doktorantce udało się pozyskać materiał badawczy, wystarczający z punktu widzenia weryfikacji stawianych hipotez badawczych. Na uwagę zasługują poprawnie pod względem merytorycznym opisane studia przypadków trzech korporacji oraz jednej agencji zatrudnienia.

Zakończenie rozprawy zawiera zbiór wniosków, świadczących o wysokiej wartości teoriopoznawczej rozprawy, jak i o znaczeniu aplikacyjnym.

Słusznie Doktorantka stwierdza (s. 222), „iż nie ma jednego najlepszego modelu współpracy korporacji z agencjami pracy tymczasowej i należy go dobierać indywidualnie wybierając taki, który najpełniej wspiera realizację celów strategicznych (w tym strategii personalnej) korporacji”, zaś „perspektywy rozwoju modeli współpracy agencji zatrudnienia z korporacjami w Polsce, są trudne do przewidzenia. [...] występuje szereg czynników determinujących rozwój i możliwość wprowadzania nowych rozwiązań, ale też wiele okoliczności działających w przeciwnym kierunku. Dodatkowo, trudno przewidzieć, jak będzie kształtować się rzeczywistość gospodarcza po pandemii wirusa Covid-19”.

5. Ocena rozprawy pod względem techniczno-redakcyjnym

Pod względem techniczno-redakcyjnym praca została napisana poprawnie, estetycznie i starannie. Zauważone błędy o charakterze językowym mają charakter jednostkowy np. s. 184 „*wywiadu jako techniki zbierania danych oraz menedżerów*” (powinno być „*od*”).

² J. Czekan, *Łabędzie Poppera – case studies w badaniach nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” wrzesień 2006.

6. Wniosek końcowy

Recenzowana praca doktorska mgr Anny Juszcuk jest samodzielnym, oryginalnym rozwiązaniem zaprezentowanego w niej problemu naukowego. Autorka podjęła temat, który ma istotne znaczenie z punktu widzenia poznawczego i praktycznego. Doktorantka wykazała się odpowiednią wiedzą z zakresu nauk o zarządzaniu i jakości, a także umiejętnością samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Na tej podstawie stwierdzam, iż rozprawa doktorska mgr Anny Juszcuk spełnia wymogi określone w art. 13 pkt. 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 z późn. zm.) i wnoszę o dopuszczenie jej do dalszych etapów ubiegania się o stopień naukowy doktora.

28.05.2021.

C. Sadowska-Sławska